



เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย
: พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบริวาร
THE NETWORK OF WORLD HERITAGE SITE MANAGEMENT OF CULTURAL
ORGANIZATIONS IN THAI SOCIETY : HISTORIC CITY OF AYUTTHAYA

พระสุกิจจ์ สุจิณโณ (บุตรเคน)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐



เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย
: พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบรีวาร

พระสุกิจจ สัจฉิณ (บุตรเคน)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๖๐

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



The Network of World Heritage site Management of Cultural
Organizations in Thai Society: Historic City of Ayutthaya

Phra Sukit Sucinno (Butken)

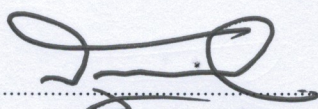
A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
the Requirement for the Degree of
Master of Arts
(Social Development)

Graduate School
Mahachulalongkornrajavidyalaya University
C.E. 2017

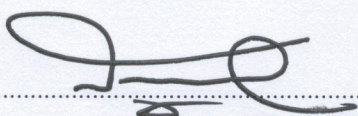
(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



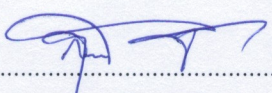
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ เรื่อง “เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่นครประวัติศาสตร์ พระนครศรีอยุธยาและเมืองบริวาร” เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

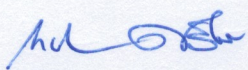

.....
(พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, ดร.)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์


..... ประธานกรรมการ
(พระมหาสมบุญ วุฑฒิกโร, ดร.)


..... กรรมการ
(รศ.ดร.สุวิญ รักษ์ตย์)

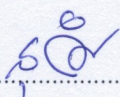

..... กรรมการ
(พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.)


..... กรรมการ
(ผศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร. ประธานกรรมการ
ผศ.ดร.โกนิฐ์ ศรีทอง กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย


.....
(พระสุกิจ สัจฉิน)

วิทยานิพนธ์	: เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองป้อม
ผู้วิจัย	: พระสุกิจ จ. สุจินโณ (บุตรเคน)
ปริญญา	: พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาสังคม)
คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์	: พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร., ร.บ. (รัฐศาสตร์), พช.ม. (พัฒนาชุมชน) พธ.ด. (พระพุทธศาสนา) : ผศ.ดร.โกนิษฐ์ ศรีทอง, พธ.บ. (การศึกษานอกโรงเรียน), M.A. (Sociology), Ph.D. (Sociology)
วันสำเร็จการศึกษา	: ๒๑ มีนาคม, ๒๕๖๑

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์หลัก ๓ ประการ คือ ๑) เพื่อศึกษาเครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๒) เพื่อพัฒนาศาสตร์จัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ ๓) เพื่อวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology) การค้นคว้าเอกสาร (Documentary Research) ข้อมูลจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) รวมทั้งสิ้น ๑๗ รูป/คน โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท

ผลการวิจัย พบว่า

๑. เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองป้อม มีการแบ่งตามบทบาทโครงสร้างหน้าที่ เป็นแนวทางในการจัดการองค์กร และเครือข่าย โดยเป็นองค์กรและเครือข่ายที่มุ่งเน้นการดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่อยู่ภายใต้อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองมรดกโลกทางวัฒนธรรมและทางธรรมชาติ (Convention Concerning the Protection of the World Cultural and Natural Heritage) หรืออนุสัญญามรดกโลก โดยประกอบด้วย ๑) วัด ซึ่ง

ส่วนมากมีพื้นที่อยู่ในเขตคุ้มครองมรดกโลก มีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่มรดกโลก ๒) หน่วยงานราชการ ภาครัฐ ที่มีหน้าเกี่ยวข้องในการบริหาร จัดการ โบราณสถาน โบราณวัตถุ รวมไปถึงพื้นที่ที่อยู่ในเขตคุ้มครองมรดกโลก และ ๓) ภาคประชาสังคม กลุ่มทางสังคม ภาคธุรกิจเอกชน ชุมชน โดยแบ่งตามบทบาทในด้านต่าง ๆ ขอบเขตการดำเนินงานร่วมกันตามแนวทางและนโยบายของแต่ละภาคส่วน

๒. ยุทธศาสตร์ของเครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าแนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์ มุ่งเน้นให้มีความร่วมมือกับภาครัฐและภาคประชาสังคม จัดทำแผนแม่บทการอนุรักษ์และพัฒนา เพื่อให้เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงานที่เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการมรดกโลกพระนครศรีอยุธยาจะมีการตั้งคณะทำงานขึ้นมา โดยมีตัวแทนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นคณะกรรมการ เช่น ตัวแทนจากกรมศิลปากร สำนักงานอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา มูลนิธิวิหารพระมงคลบพิตร องค์การบริหารส่วนจังหวัดเทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยจังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นประธานกรรมการ จัดทำระบบฐานข้อมูลให้มีความสมบูรณ์ ทั้งข้อมูลโบราณสถาน ข้อมูลวิชาการและข้อมูลด้านการอนุรักษ์และพัฒนาเชิงพื้นที่ เพื่อบูรณาการแผนกลยุทธ์ของแต่ละภาคส่วน ให้สามารถดำเนินไปด้วยกันอย่างสอดคล้องกลมกลืน ภายใต้กรอบนโยบายของทั้งภาครัฐ เชื่อมโยงกับกิจการงานของคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน พัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านวิชาการและอนุรักษ์ จัดทำคุณภาพมาตรฐานงานอนุรักษ์และงานวิชาการในแหล่งมรดกโลก

๓. ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการจัดการเครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบริวาร ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยามีปัญหาการทับซ้อนกันระหว่างเมืองใหม่กับเมืองเก่า การจัดการพื้นที่นี้ต้องคำนึงถึงคนในพื้นที่ด้วย คนที่อยู่ในเกาะเมืองนั้นมีใช้ผู้บุกรุก แต่เป็นผลจากนโยบายรัฐ จึงมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดขอบเขตโบราณสถานประกอบกับผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาเข้าร่วมเพื่อพิจารณา การอนุรักษ์โบราณสถานเป็นวิชาการเฉพาะทาง ที่ไม่มีการเรียนการสอนโดยตรงในสถานศึกษาของรัฐ ในปัจจุบันใช้การฝึกฝนและอบรมโดยกรมศิลปากร ได้จัดให้มีการฝึกอบรมและให้ความรู้พร้อมกับการจัดทำคู่มือคุณภาพมาตรฐานงานอนุรักษ์และงานวิชาการในแหล่งมรดกโลก.

Thesis Title : The Network of World Heritage site Management of Cultural Organizations in Thai Society : Historic City of Ayutthaya

Researcher : Phra Sukit Suciņņo (Butken)

Degree : Master of Arts (Social Development)

Thesis Supervisory Committee

: Phrasuthiratanapundit, Assoc. Prof. Dr., B.A. (Political Science), M.A. (Rural Development), Ph.D.(Buddhist studies)

: Asst.Prof. Dr. Konit Srithong, B.A. (Non - formal Education), M.A.(Sociology), Ph.D.(Sociology)

Date of Graduation : March 21, 2018

Abstract

This research study consisted of three main objectives, namely: 1) to study Network of the World Heritage site management of Thai Society's Cultural organization network in Ayutthaya Province; 2) to develop strategy for the World Heritage Sites management of Thai society's cultural organizations in Ayutthaya Province; and 3) to analyze Problems, obstacles and ways of the World Heritage Sites management of Thai society's cultural organization network in Ayutthaya Province. The study was conducted by Qualitative methodology and documentary research as well as information from relevant research papers including participant observation and in-depth interview with 17 key informants. The collected data were analyzed by contextual analysis techniques.

The findings of the study revealed as follows:

1. As for Network of the World Heritage site management of Thai Society's Cultural organization network in Ayutthaya Province, it has been found that there is a role structure division as a guideline for managing organizations and networks focusing on action under conceptual framework, principles, objectives, and goals under the Convention concerning protection of the World Cultural and Natural Heritage or the World Heritage Convention consisting of: 1) monastery, most of which is located in protected area of the World Heritage, holds activities concerning world heritage; 2)

governmental agencies involved in the management of antiquities and antiquities, including those in the World Heritage Areas; and 3) civil society stands for organizations, social group businesses, NGOs and communities by dividing roles in different aspects and scope of operation in accordance with the guidelines and policies of each sector.

2. The development of strategy for the World Heritage Sites management of Thai society's cultural organizations in Ayutthaya Province, it has been found that guidelines for the strategic development focus on cooperation with public and civil society to make a master plan for conservation and development to be an important tool in working with changes. The world heritage site management of Ayutthaya will set up working committee as representatives of relevant agencies such as representatives from the Fine Arts Department, Ayutthaya Historical Park Office, Phra Mongkol Bophit Temple Foundation, Provincial Administration Organization, Ayutthaya Tourism Authority of Thailand, under the leadership of Ayutthaya governor as the chairman, manage the database system, information archaeological sites, academic data and information on conservation and spatial development to integrate the strategic plan of each sector and be able to work together harmoniously under the policy framework of government associated with the all six sides of Sangha's Acts, and develop personnel in both academic and conservation. Furthermore, it is to standardize conservation and academic work in World Heritage Sites.

3. As for Problems, obstacles and ways of the World Heritage Sites management of Thai society's cultural organization network in Ayutthaya Province, it has been found that the World Heritage Sites management of Thai society's cultural organization network in Ayutthaya Province faces a problem of overlap between new and old city; so that management of this area must take into account people in the area because people in city island are not intruders. But as a result of the state policy, the committee was set up to determine scope of the archaeological site together with experts from each branch to consider conservation of ancient sites as a specialized way with no direct instruction in public education. Currently practice and training were held by the Fine Arts Department to provide knowledge along with quality guides for conservation and academic work on world heritage sites.

กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยเรื่อง เรื่อง “เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมใน
สังคมไทย : พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบรีวาร” ครั้งนี้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี
เพราะความเมตตาอนุเคราะห์จากคณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ คือ
พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร. ประธานควบคุมวิทยานิพนธ์, ผศ.ดร.โกนิญฐ์ ศรีทอง กรรมการควบคุม
วิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาอนุเคราะห์ให้คำปรึกษาแนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุง
แก้ไขวิทยานิพนธ์จนสำเร็จด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณและอนุโมทนาขอบคุณ พระมหาสมบุรณ์ วุฒติกโร, ดร. ประธาน
คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์ และ รศ.ดร.สุวิญ รักษัตย์ กรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ
วิทยานิพนธ์ และขออนุโมทนาขอบคุณผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัย คือ
พระมหาสม กลยาโณ, ดร., รศ.ดร. วิวัฒน์ หามนตรี, รศ.ดร. กิตติทัศน์ ผกาทอง, ผศ. ผดุง วรรณทอง
และอาจารย์สายชล ปัญญาชิต ที่ช่วยแก้ไขข้อบกพร่องเครื่องมือในงานวิจัยฉบับนี้ ประการสำคัญอีก
อย่างหนึ่งก็คือ ผู้ให้สัมภาษณ์จากทุกส่วนงานที่เกี่ยวข้องในการจัดการพื้นที่มรดกโลกข้อมูลนคร
ประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ทานเจ้าอาวาสวัด พระสงฆ์ผู้แทนเจ้าอาวาส
เจ้าหน้าที่ ตลอดจนผู้นำชุมชนในเขตเมืองมรดกโลกนครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา ที่ให้ความ
เอื้ออนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลเพื่อทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ และขออนุโมทนาขอบคุณครูบาอาจารย์
และญาติโยมผู้ให้การสนับสนุนอุปถัมภ์การศึกษาตลอดมา

คุณงามความดีและประโยชน์ใด ๆ ผู้วิจัยขอน้อมถวายบูชาคุณพระรัตนตรัย คือ พระ
พุทธ พระธรรม พระสงฆ์ และมอบเป็นกตเวทิตาคุณแก่ บิดามารดา พระอุปัชฌาย์อาจารย์ ญาติโยมที่
เป็น กำลังใจที่ดีเยี่ยมตลอดมา ตลอดจนครูอาจารย์ที่เคารพทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้
และถ่ายทอดประสบการณ์ที่ดีให้ตลอดมา ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

ท้ายที่สุดนี้ หากงานวิจัยเล่มนี้มีคุณค่าและประโยชน์ใด ๆ ต่อผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องใน
สถาบันการศึกษาจะนำไปใช้ประโยชน์ไม่มากนักก็นั่น ผู้วิจัยรู้สึกเป็นเกียรติและยินดีอย่างยิ่ง

พระสุกิจจ์ สุจิณโณ (บุตรเคน)

๒๑ มีนาคม ๒๕๖๑

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(ก)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(ค)
กิตติกรรมประกาศ	(จ)
สารบัญ	(ฉ)
สารบัญภาพ	(ณ)
สารบัญตาราง	(ญ)
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๕
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๖
๑.๔ ขอบเขตการวิจัย	๖
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๗
๑.๖ ประโยชน์ที่รับจากการวิจัย	๘
๑.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย	๙
บทที่ ๒ แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๐
๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคม	๑๐
๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม	๓๖
๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ	๕๘
๒.๔ บริบทของพื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบริวาร	๗๕
๒.๕ ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๗๙
บทที่ ๓ วิธีดำเนินการวิจัย	๘๔
๓.๑ รูปแบบการวิจัย	๘๔
๓.๒ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา	๘๕
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	๘๕
๓.๔ การเก็บรวบรวมและการวิเคราะห์ข้อมูล	๘๖

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๔ ผลการวิจัย	๙๐
๔.๑ เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรม ในสังคมไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๙๐
๔.๑.๑ ผลการศึกษาเครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้าน วัฒนธรรมในสังคมไทย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๙๐
๔.๑.๒ ขอบเขตการร่วมกันทำงานในการจัดการพื้นที่มรดกโลกของ เครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา	๙๘
๔.๑.๓ นโยบายการทำงานร่วมกันในการจัดการพื้นที่มรดกโลกของ เครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา	๑๐๔
๔.๑.๔ การประสานงานกับหน่วยงานในการจัดการพื้นที่มรดกโลก ของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา	๑๐๘
๔.๒ ยุทธศาสตร์ของเครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กร ด้านวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๑๐
๔.๒.๑ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่าย องค์กรด้านวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๑๑
๔.๒.๒ ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูและการสร้างจิตสำนึกในการ จัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา	๑๑๒
๔.๒.๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรการจัดการพื้นที่มรดกโลก ขององค์กรด้านวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๑๔
๔.๒.๔ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากการร่วมกัน ใช้พื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๑๕
๔.๒.๕ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพร่วมกันในการจัดการ พื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๑๖
๔.๓ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่าย องค์กรด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา	๑๒๑
๔.๔ องค์ความรู้จากการวิจัย	๑๒๕

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
บทที่ ๕ สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๑๒๖
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๑๒๖
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๓๕
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๓๗
บรรณานุกรม	๑๔๐
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย	๑๔๘
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย	๑๕๑
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก	๑๕๓
ภาคผนวก ง ภาพถ่ายในการสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	๑๗๐
ประวัติผู้วิจัย	๑๘๐

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
๑	กรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย
๒	การเชื่อมโยงของเครือข่าย “พันธมิตรแห่งดวงดาว”
๓	อาณาเขตพื้นที่ในอุทยานประวัติศาสตร์อยุธยา
๔	องค์ความรู้จากการวิจัย
	๙
	๒๘
	๗๗
	๑๒๕

(ญ)

สารบัญตาราง

ตารางที่

หน้า

๑ ตารางรายนามผู้ให้สัมภาษณ์

๘๘

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นแหล่งประวัติศาสตร์ โบราณสถาน โบราณวัตถุ ซึ่งแสดงถึงความเจริญรุ่งเรืองทางวัฒนธรรมประเพณีในอดีต ที่สืบทอดเป็นมรดกสะท้อนถึงเอกลักษณ์ของชาติ จนได้รับการยกย่องจากองค์การ UNESCO ให้จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นมรดกของโลก แหล่งท่องเที่ยวในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาสามารถจำแนกตามลักษณะเด่น ๆ ของการท่องเที่ยวเป็น ๓ ประเภท ดังนี้^๑ ๑) แหล่งท่องเที่ยวประเภทประวัติศาสตร์และสถาปัตยกรรม ๒) แหล่งท่องเที่ยวประเภทศิลปวัฒนธรรม ๓) แหล่งท่องเที่ยวประเภทธรรมชาติศึกษาและการพักผ่อนหย่อนใจ

พระนครศรีอยุธยาเป็นนครแห่งการท่องเที่ยวมรดกโลกทางวัฒนธรรม แหล่งอาหารที่มีคุณภาพ เป็นศูนย์กลางการค้าการลงทุนและอุตสาหกรรมที่ใช้เทคโนโลยีสะอาด เมืองน่าอยู่ ประชาชนอยู่ดีมีสุข อย่างยั่งยืน แผนพัฒนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปี พ.ศ.๒๕๕๗ - ๒๕๖๐ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนา คือ “อยุธยาครบประวัติศาสตร์ น่าเที่ยว น่าอยู่ ก้าวสู่สากล” พันธกิจของแผนพัฒนาจังหวัดได้แก่ ๑) นำภารกิจของรัฐและนโยบายของรัฐบาลไปปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ๒) ดูแลให้มีการปฏิบัติและบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมาย เพื่อให้เกิดความสงบเรียบร้อยและเป็นธรรมในสังคม ๓) จัดให้มีการคุ้มครอง ป้องกัน ส่งเสริม และช่วยเหลือประชาชนและชุมชนที่ด้อยโอกาส เพื่อให้ได้รับความเป็นธรรมทั้งด้านเศรษฐกิจและสังคมในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง ๔) จัดให้มีการบริการภาครัฐเพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอหน้า รวดเร็ว และมีคุณภาพสังคมในการดำรงชีวิตอย่างพอเพียง ๕) จัดให้มีการส่งเสริม อดหนุน และสนับสนุนองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อให้สามารถดำเนินการตามอำนาจและหน้าที่ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และให้มีขีดความสามารถพร้อมที่จะดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับการถ่ายโอนจากกระทรวง / ทบวง / กรม ๖) ปฏิบัติหน้าที่อื่นตามที่คณะรัฐมนตรี กระทรวง ทบวง กรม หรือหน่วยงานอื่นของรัฐมอบหมายหรือที่มีกฎหมายกำหนด เป้าประสงค์รวม ได้แก่ ๑) อนุรักษ์มรดกโลกในเขตนครประวัติศาสตร์ควบคู่ไปกับการพัฒนาเสริมสร้างเขตเศรษฐกิจใหม่ ๒) เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ๓) สร้างรายได้ / อาชีพและคุณภาพชีวิตให้แก่ประชาชน

^๑ “วิสัยทัศน์และการพัฒนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, <http://www.ayutthaya.go.th/plan1/template2/index.htm> [วันที่ ๑ สิงหาคม ๒๕๕๕].

จุดแข็งของพื้นที่ คือ เป็นเมืองราชธานีเก่า ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นมรดกโลก มีโบราณสถานเป็นจำนวนมากที่มีศักยภาพแหล่งท่องเที่ยวเชิงประวัติศาสตร์ รวมทั้งแหล่งท่องเที่ยวทางวัฒนธรรมทั้งที่เป็นแบบดั้งเดิมและที่สร้างใหม่เป็นแหล่งที่ตั้งซึ่งมีความเหมาะสม สำหรับการตั้งคลังสินค้าอุตสาหกรรม และสินค้าเกษตรที่จะส่งออกผ่านการขนส่งทางลำน้ำ และทางบก และเป็นแหล่งที่ตั้งของคลังสินค้าการค้าส่งและค้าปลีก ภายในประเทศ อีกทั้งมีเครือข่ายขนส่งที่สามารถเชื่อมโยงกับภาคอื่น ๆ ไปจนถึงประเทศเพื่อนบ้าน AEC ได้สะดวก อยู่ใกล้กรุงเทพฯ ซึ่งสามารถเดินทางได้สะดวก และสนับสนุนให้เกิดการท่องเที่ยวแบบเข้าไป-เย็นกลับ รวมทั้งเป็นแหล่งที่ตั้งของโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออก ที่ไม่สามารถขยายหรือตั้งโรงงานในกรุงเทพฯ ได้ ต้องการอยู่ใกล้ศูนย์กลางการขนส่งระหว่างประเทศ รวมทั้งสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมการรวบรวมสินค้าทางการเกษตรไปสู่ตลาดขายส่งในกรุงเทพฯ และปริมาณผลรวมทั้งตลาดส่งออกต่างประเทศ เป็นเมืองอยู่ข้างลำน้ำ มีสภาพดินที่อุดมสมบูรณ์ และระบบชลประทานพร้อมสามารถสนับสนุนให้เกิดการทำนาที่ได้ผลผลิตสูงตลอดทั้งปี เหมาะกับการเกษตร มีชุมชนที่มีรากเหง้าทางเชื้อชาติ และศาสนา ที่มีความแตกต่างกัน แต่สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และสามารถเป็นเครือข่ายช่วยส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างประเทศ รวมทั้งเป็นการส่งเสริมการท่องเที่ยว ที่จะทำให้นักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศเดินทางมาท่องเที่ยวในจังหวัดมากขึ้น

จุดอ่อนของพื้นที่ คือ เป็นพื้นที่รับน้ำนองของภาคกลาง ต้องเผชิญกับปัญหาน้ำท่วมเป็นประจำทุกปี ทำให้เกิดความเสียหายบ้านเรือนที่อยู่อาศัย สถานประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรมภาคการเกษตร สถานที่ราชการ โบราณสถานที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวสำคัญ ฯลฯ ปัญหากระแสน้ำกัดเซาะตลิ่ง ทำให้ตลิ่งพัง แม่น้ำลำคลองตื้นเขิน และดินทรุดตัว ก่อให้เกิดความเสียหายต่อโบราณสถานบ้านเรือน ระบบสาธารณสุข (ประปา) และสาธารณสุข (โทรศัพท์ ระบบกำจัดขยะ ระบบบำบัดน้ำเสีย) ไม่เพียงพอต่อการรองรับการขยายตัวของชุมชนเมือง และภาคอุตสาหกรรม บุคลากรภาคบริการด้านการท่องเที่ยวส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับภาษาต่างประเทศน้อย (อังกฤษ ญี่ปุ่น ฝรั่งเศส) ทำให้ไม่สามารถสื่อสารกับนักท่องเที่ยวได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบการจราจร แออัดในวันเสาร์-อาทิตย์ ซึ่งจะทำให้เป็นปัญหาต่อการท่องเที่ยว การขยายตัวของชุมชนเมืองในบริเวณรอบพื้นที่อุตสาหกรรมขาดการวางผังเมืองที่เป็นระบบ ทำให้ไม่สามารถจัดหาบริการสาธารณสุข สาธารณูปโภคมีการรองรับได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของผู้อยู่อาศัย และปัญหาสิ่งแวดล้อมของชุมชนใกล้เคียง มีแนวโน้มปัญหาสังคมรุนแรงมากขึ้น โดยเฉพาะปัญหาครอบครัวแตกแยก ปัญหาพฤติกรรมเสี่ยงทางเพศ ปัญหาคุณแม่วัยใส ปัญหายาเสพติด อาชญากรรมปัญหาประชากรแฝง มีประชาชนจากจังหวัดต่าง ๆ เดินทางมาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมหรือประกอบอาชีพอื่น ๆ ในจังหวัดจำนวนมาก ซึ่งก่อให้เกิดปัญหาทั้งด้านกายภาพและสังคม

โอกาสของพื้นที่ คือ มีแนวโน้มความต้องการอาหารปลอดภัยเพิ่มสูงขึ้นทุกปี ทั้งในตลาดโลก และตลาดภายในประเทศ ในขณะเดียวกันรัฐบาลก็มีนโยบายส่งเสริมการผลิตสินค้าเกษตรปลอดภัยอย่างต่อเนื่องได้รับการคัดเลือกเป็นตัวแทนของประเทศไทย เพื่อเป็นเจ้าภาพจัดงาน World Expo ๒๐๒๐ ก่อให้เกิดการขยายตัวและการพัฒนาเมืองอย่างก้าวกระโดด จะมีการขยายการลงทุนในทุกด้าน สร้างโอกาสทางด้านอาชีพ การประกอบธุรกิจ และเป็นการสร้างแหล่งดึงดูดทางการท่องเที่ยว แหล่งใหม่ นำไปสู่การเพิ่มรายได้จากการท่องเที่ยวอย่างมากในอนาคตมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นของการท่องเที่ยวที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม การท่องเที่ยวเพื่อสุขภาพ การท่องเที่ยวเพื่อการเรียนรู้ และการท่องเที่ยวความสนใจพิเศษการเปิดตลาด AEC ทำให้มีโอกาสำหรับอุตสาหกรรมส่งออก (SME) บางประเภท อีกทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบการเข้าถึงแหล่งปัจจัยการผลิตราคาถูกในประเทศอาเซียน รัฐบาลมีนโยบายสนับสนุนให้ผู้ประกอบการรายย่อยทั้งภาคอุตสาหกรรมและภาคการเกษตร ให้มีการรวมกลุ่มกันเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารจัดการเชิงธุรกิจ สามารถแข่งขันได้ดีขึ้นในตลาด AEC

ปัญหาและอุปสรรคของพื้นที่ คือ มีการปลูกสร้างบ้านเรือนที่อยู่อาศัย รุกล้ำพื้นที่สาธารณะ ซึ่งทำให้เกิดปัญหาผลกระทบด้านสิ่งแวดล้อม และความขัดแย้งของชุมชนในบางพื้นที่ของจังหวัด มีการทิ้งขยะก่อกองขยะอย่างไม่ถูกต้องตามหลักสุขาภิบาล และก่อให้เกิดมลพิษในสิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของชุมชนใกล้เคียงร้านค้าชุมชนในบริเวณวิหารมงคลพิตร มีเป็นจำนวนมากอยู่กันอย่างไม่เป็นระเบียบและมีการรุกร้าเข้าไปในบริเวณรอบวิหาร ทำให้เกิดทัศนียภาพที่ไม่เหมาะสม และก่อให้เกิดความเสื่อมโทรมของสถานที่ และสภาพแวดล้อมที่ไม่เชิญชวนให้มาท่องเที่ยวและทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ไม่เหมาะสมต่อการเป็นแหล่งท่องเที่ยวซึ่งเป็นมรดกโลก ^๒

การขับเคลื่อนแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) สู่การปฏิบัติขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ทั้งการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการร่วมกันวางแผนกำหนดนโยบายและดำเนินการตามขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีความร่วมมือทางด้านองค์ความรู้ ความสามารถ ทรัพยากรและงบประมาณจากภาคส่วนที่เกี่ยวข้องการปรับปรุงกฎระเบียบเพื่ออำนวยความสะดวกแก่การพัฒนา และสร้างองค์ความรู้โดยรวมที่ทุกภาคส่วนสามารถนำไปปรับใช้ได้ทั้งนี้ เพื่อให้แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เกิดการพัฒนาขับเคลื่อนอย่างสัมฤทธิ์ผล จึงต้องมีการวางระบบความเชื่อมโยงของแผนพัฒนาที่เกี่ยวข้องทั้งแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานแผนแม่บทเฉพาะด้านแผนปฏิบัติการ รวมถึงระบบการจัดสรรงบประมาณที่มี

^๒ “ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, ecocenter.diw.go.th/...จังหวัดนาร่อง/พระนครศรีอยุธยา/๓๑๓-แผนพัฒนาจังหวัด

ประสิทธิภาพตอบสนองต่อการพัฒนาเชิงบูรณาการและมีความต่อเนื่อง การพัฒนาระบบติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของภาครัฐที่สอดคล้องกับเป้าหมายและแนวทางการพัฒนาตามยุทธศาสตร์ อย่างแท้จริง

แผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นแผนที่ได้กำหนด แนวทางการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติโดยเฉพาะการเชื่อมต่อยุทธศาสตร์ที่กำหนดในแผนพัฒนาฯ ไปสู่แผนพัฒนาการท่องเที่ยวในระดับเขตพัฒนาการท่องเที่ยวกลุ่มจังหวัด จังหวัด และท้องถิ่น รวมทั้ง การใช้กลไกที่มีอยู่แล้วทั้งในระดับนโยบายพื้นที่ และชุมชน เป็นแกนกลางในการประสานแผนสู่การ ปฏิบัติรวมถึงการติดตามและประเมินผลอย่างเป็นระบบผ่านกระบวนการและกลไกดังกล่าว

แนวทางการขับเคลื่อนแผนพัฒนาสู่การปฏิบัติการขับเคลื่อนแผนพัฒนาการท่องเที่ยว แห่งชาติฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) มีหลักการ วัตถุประสงค์และแนวทางการขับเคลื่อนแผน ไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ ๒๐ ปี และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ดังนี้ ๑. ขับเคลื่อน การพัฒนาการท่องเที่ยวของประเทศ โดยยึดแผนพัฒนาการท่องเที่ยวแห่งชาติฉบับที่ ๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) เป็นกรอบทิศทางหลักในการดำเนินงาน และแปลงสู่การปฏิบัติในทุกกระดับ ๒. กระจายการ พัฒนาลงสู่พื้นที่ โดยให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องในระดับพื้นที่มีส่วนร่วมในการดำเนินการขับเคลื่อนการ พัฒนาการท่องเที่ยวในทุกกระดับ และเป็นจุดเชื่อมโยงการพัฒนาระหว่างการบริหารจัดการในระดับ ท้องถิ่นและระดับนโยบาย ๓. ใช้กลไกและเครื่องมือการพัฒนาของภาครัฐ ภาคประชาชน ภาคธุรกิจ เอกชนอย่างบูรณาการ เพื่อให้การขับเคลื่อนเกิดประสิทธิภาพผ่านกระบวนการสร้างเครือข่าย ที่ สามารถตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาศักยภาพของการท่องเที่ยวในแต่ละพื้นที่

ในระดับสากล แนวคิดการบริการภาครัฐด้วยเครือข่ายการทำงาน (Government by Network) ได้ถูกยอมรับโดยเฉพาะในกลุ่มประเทศพัฒนาแล้ว เป็นแนวโน้มการบริหารจัดการรูปแบบ ใหม่ที่จะเกิดขึ้น^๓ ภายหลังจากที่พบว่ารูปแบบเดิมของการบริหารจัดการตามลำดับชั้น หรือ Hierarchical Government ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นผลมาจากข้อจำกัดในด้านการจัดสรรงบประมาณ กำลังคนในการเข้าไปบริหาร จัดการ รวมถึงความคาดหวังที่สูงขึ้นของประชาชนต่อการให้บริการและแก้ไขปัญหาจากภาครัฐ เป็น

^๓ X. Greffe, “Is Heritage an Asset or a Liability”, Journal of Cultural Heritage, Vol. 5, Issue 3, 2004, pp. 301-309.

ต้น ดังนั้น ในช่วงแรกของการนำแนวคิดเรื่องเครือข่ายการทำงานเข้ามาประยุกต์ใช้ในการกิจของหน่วยงานรัฐ ส่วนใหญ่จะเป็นรูปแบบของการจ้างบริษัทเอกชนภายนอกเข้ามาให้บริการงบประมาณ เพื่อความรวดเร็วและทันสมัยในการให้บริการเหล่านั้น รวมทั้งการให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ ณ จุดเดียว สำหรับประชาชน เป็นต้น รูปแบบความร่วมมือระหว่างเครือข่ายภาครัฐและเอกชน ซึ่งพบเห็นโดยทั่วไปสามารถเรียงลำดับตามระดับการมีส่วนร่วมของภาครัฐจากมากไปน้อย มีดังนี้^๔ ๑) เครือข่ายแบบจ้างเหมาด้วยสัญญาให้บริการ (Service Contract) ซึ่งภาครัฐเป็นผู้ทำสัญญาการให้บริการโดยมีผู้รับจ้างหรือผู้รับช่วงในการเชื่อมโยงงานบริการระหว่างสมาชิกในเครือข่าย เช่น การซื้อครุภัณฑ์หรือการจัดพิมพ์ป้ายโฆษณาแผ่นพับต่าง ๆ เป็นต้น ๒) เครือข่ายของบริการในห่วงโซ่อุปทาน (Supply Chain) มีวัตถุประสงค์เพื่อลดภาระงานที่มีลักษณะซับซ้อนในสายการทำงานหนึ่ง ๆ ให้กับหน่วยงานอื่นเป็นผู้ดำเนินการแทนภาครัฐ เพื่อทำหน้าที่บูรณาการการทำงานของผู้เกี่ยวข้องหลัก ๆ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงานที่จะส่งมอบ เช่น การให้บริการจัดเก็บและกระจายสินค้าและบริการ ด้วยการขนส่งต่อเนื่องหลายรูปแบบ เป็นต้น ๓) เครือข่ายการทำงานแบบเฉพาะกิจเพื่อแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า (Ad Hoc) เป็นรูปแบบที่ ภาครัฐต้องการจัดหาหน่วยเฉพาะกิจ เพื่อรองรับสถานการณ์พิเศษ ซึ่งส่วนใหญ่มักเป็นเหตุการณ์ฉุกเฉิน เช่น หน่วยงานทะเบียนและให้ความช่วยเหลือในเหตุการณ์ภัยพิบัติธรรมชาติหรือโรคระบาด เป็นต้น ๔) เครือข่ายแบบตัวแทนการให้บริการ (Channel Partnership) เป็นรูปแบบที่ภาครัฐร่วมกับบริษัทเอกชนหรือองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรในฐานะตัวแทนภาครัฐเนื่องจากหน่วยงานเหล่านี้มีช่องทางที่จะเข้าถึงผู้รับบริการได้ดีและทั่วถึงกว่าหน่วยงานรัฐ ๕) เครือข่ายในการกระจายข้อมูล (Information Dissemination) เป็นรูปแบบที่ภาครัฐร่วมกับภาคเอกชนหรือองค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไรในการเผยแพร่ข้อมูลสาธารณะให้กับประชาชนในวงกว้าง ๖) เครือข่ายภาคประชาสังคม (Civic Switchboard) ภาครัฐดำเนินการในลักษณะเป็นชุมสาย การเชื่อมโยงระหว่างองค์กรต่าง ๆ โดยอาศัยความกว้างขวางเป็นตัวเชื่อมโยงให้เกิดความร่วมมือกันของภาคประชาชนเพื่อสร้างประโยชน์แก่สังคม เช่น การบริหารจัดการแหล่งท่องเที่ยวชุมชนหรือศูนย์เรียนรู้ของชุมชน เป็นต้น

ผู้วิจัยเห็นว่าจากข้อมูลและปัญหาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทยของพื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบริวาร

^๔ บริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน, สำนักแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๖ ภาคใต้ฝั่งอันดามัน, ภูเก็ต, ๒๕๕๒, หน้า ๙.

๑.๒ วัตถุประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาเครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๒.๒ เพื่อพัฒนาศาสตร์จัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๒.๓ เพื่อวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ เครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรม จัดการพื้นที่มรดกโลกอย่างไร

๑.๓.๒ ยุทธศาสตร์จัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายด้านวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นอย่างไร

๑.๓.๓ สภาพปัจจุบันของปัญหา อุปสรรค และแนวทางการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นอย่างไร

๑.๔ ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตการวิจัยเรื่อง “เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบรีวาร” ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการศึกษาดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) อาศัยการค้นคว้าเอกสาร (Documentary Research) ที่มุ่งเน้นเนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีเครือข่ายทางสังคม (Social Network Concept) แนวทางการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย ทั้งเอกสารทางวิชาการ เอกสารเกี่ยวกับข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้เป็นแหล่งมรดกโลกทางด้านวัฒนธรรม เป็นการรวบรวมค้นคว้าข้อมูลเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์และขอบเขตการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และใช้วิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) เพื่อศึกษากิจกรรม และกระบวนการของภาคีเครือข่ายทางวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการจัดการทรัพยากรทางวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมที่มีพื้นที่ร่วมกับมรดกโลกทางวัฒนธรรม ในพื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบรีวาร

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informant)

การกำหนดขอบเขตการวิจัยด้านประชากรและกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informant) ครั้งนี้ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย และภาคีเครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในพื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบวร ประกอบด้วย เจ้าอาวาสหรือตัวแทนเจ้าอาวาสวัด เจ้าพนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง โดยแบ่งออกเป็น เจ้าอาวาสหรือตัวแทนเจ้าอาวาสวัด จำนวน ๘ ท่าน เจ้าพนักงาน เจ้าหน้าที่ในองค์กรหรือหน่วยงานรัฐ จำนวน ๗ ท่าน และตัวแทนชุมชนหรือผู้นำชุมชน จำนวน ๒ ท่าน รวมทั้งสิ้น ๑๗ ท่าน

๑.๔.๓ ขอบเขตด้านพื้นที่

ผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดพื้นที่ในการศึกษา คือ พื้นที่มรดกโลกทางวัฒนธรรมของนครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบวร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ วัดในเขตจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๘ แห่ง ได้แก่ วัดใหญ่ชัยมงคล, วัดมเหยงคณ์, วัดกษัตราธิราช, วัดหน้าพระเมรุ, วัดบางกระจะ, วัดภูเขาทอง, วัดท่าการ้อง และวัดธรรมมิกราช หน่วยงานด้านวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน ๗ แห่ง ได้แก่ สำนักศิลปากรที่ ๓ พระนครศรีอยุธยา, อุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา, วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, สถาบันอยุธยาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, สำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติเจ้าสามพระยา และมูลนิธิพระมงคลบพิตร วัดมงคลบพิตร และกลุ่มทางสังคม จำนวน ๒ แห่ง คือ ชุมชนหมู่บ้านโปรตุเกส และชุมชนป้อมเพชร

๑.๔.๔ ขอบเขตด้านเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้กำหนดกรอบด้านระยะเวลาไว้ ๖ เดือน ตั้งแต่เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ ถึง เดือน มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๐

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

๑.๕.๑ เครือข่าย หมายถึง การเชื่อมประสานระหว่างบุคคล กลุ่มทางสังคม องค์กรเอกชน และหน่วยงานภาครัฐ ให้เกิดกระบวนการ (Facilitator) สนับสนุนการทำงานที่มีลักษณะประสานยุทธศาสตร์ ประสานแผน ประสานโครงการ ประสานกิจกรรมต่าง ๆ เชื่อมโยงเป็นระบบเดียวกันด้วยข้อสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication) โดยเฉพาะในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อประสานองค์กรชุมชนให้เป็นเครือข่าย (Networker) แต่ยังคงมีความเป็นอิสระในการดำเนินกิจกรรมของตน

๑.๕.๒ การจัดการ หมายถึง กระบวนการทำงาน หรือกิจกรรมที่ บุคคล กลุ่มทางสังคม องค์กรเอกชน และหน่วยงานภาครัฐ ร่วมกันทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามแนวทางที่กำหนดไว้ ๕

ขั้นตอนประกอบด้วย ๑) การวางแผน ๒) การจัดการองค์การ ๓) การบังคับบัญชาสั่งการ ๔) การประสานงาน และ ๕) การควบคุม

๑.๕.๓ มรดกโลกพื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบริวาร หมายถึง พื้นที่ที่ได้กำหนดให้เป็นสิ่งที่ยืนยันถึงหลักฐานของวัฒนธรรม หรืออารยธรรมที่ปรากฏให้เห็นอยู่ในปัจจุบัน หรือว่าที่สาบสูญไปแล้ว^๕ ของจังหวัดพระนครศรีอยุธยาในฐานะมรดกโลกคือพื้นที่ ๑,๘๑๐ ไร่ มีความเป็นเอกลักษณ์ รวมทั้งเป็นพื้นที่ที่เป็นแหล่งโบราณคดี มีคุณค่าความล้ำเลิศทางประวัติศาสตร์ ศิลปะ มนุษย์วิทยา หรือวิทยาศาสตร์

๑.๕.๔ องค์การด้านวัฒนธรรม หมายถึง หน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชน และกลุ่มทางสังคม หน่วยงานที่มีความเกี่ยวข้องกับการจัดการพื้นที่มรดกโลกทางวัฒนธรรมทั้งทางตรงและโดยอ้อม จัดทำกระบวนการเพื่อให้มีเครือข่ายสนับสนุนรูปแบบการจัดการพื้นที่มรดกโลก ในลักษณะที่สร้างความรู้ ความเข้าใจเป็นแหล่งเรียนรู้ทั้งในด้านประวัติศาสตร์ พุทธศาสนาศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาที่มีความโดดเด่นอันเป็นสากล ภายใต้ระบบการจัดการให้เกิดความรู้สึกร่วมกันเพื่อประโยชน์สาธารณะ.

๑.๕.๕ ยุทธศาสตร์ หมายถึง แผนการดำเนินงานในการจัดการพื้นที่มรดกโลกทางวัฒนธรรม อย่างเป็นระบบ ซึ่งมีองค์ประกอบสัมพันธ์สอดคล้องกัน ประกอบไปด้วย วิสัยทัศน์ พันธกิจของ องค์การ ค่านิยมร่วม ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย แผนงาน/โครงการ งบประมาณ และผู้รับผิดชอบแผนงาน/โครงการ ต้องครอบคลุมทุกพันธกิจขององค์การและมีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ เป็นกระบวนการที่มีส่วนร่วมจากทั้งผู้บริหาร พนักงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากองค์การด้านวัฒนธรรม และภาคเครือข่าย โดยมุ่งหวังให้เกิดการยอมรับในทุกฝ่าย มีการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นเครื่องมือสำคัญในการปรับเปลี่ยนการจัดการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง

๑.๖ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ได้องค์ความรู้เพื่อเป็นประโยชน์กับองค์การด้านวัฒนธรรมหรือองค์กรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการจัดการพื้นที่มรดกโลกนครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบริวาร

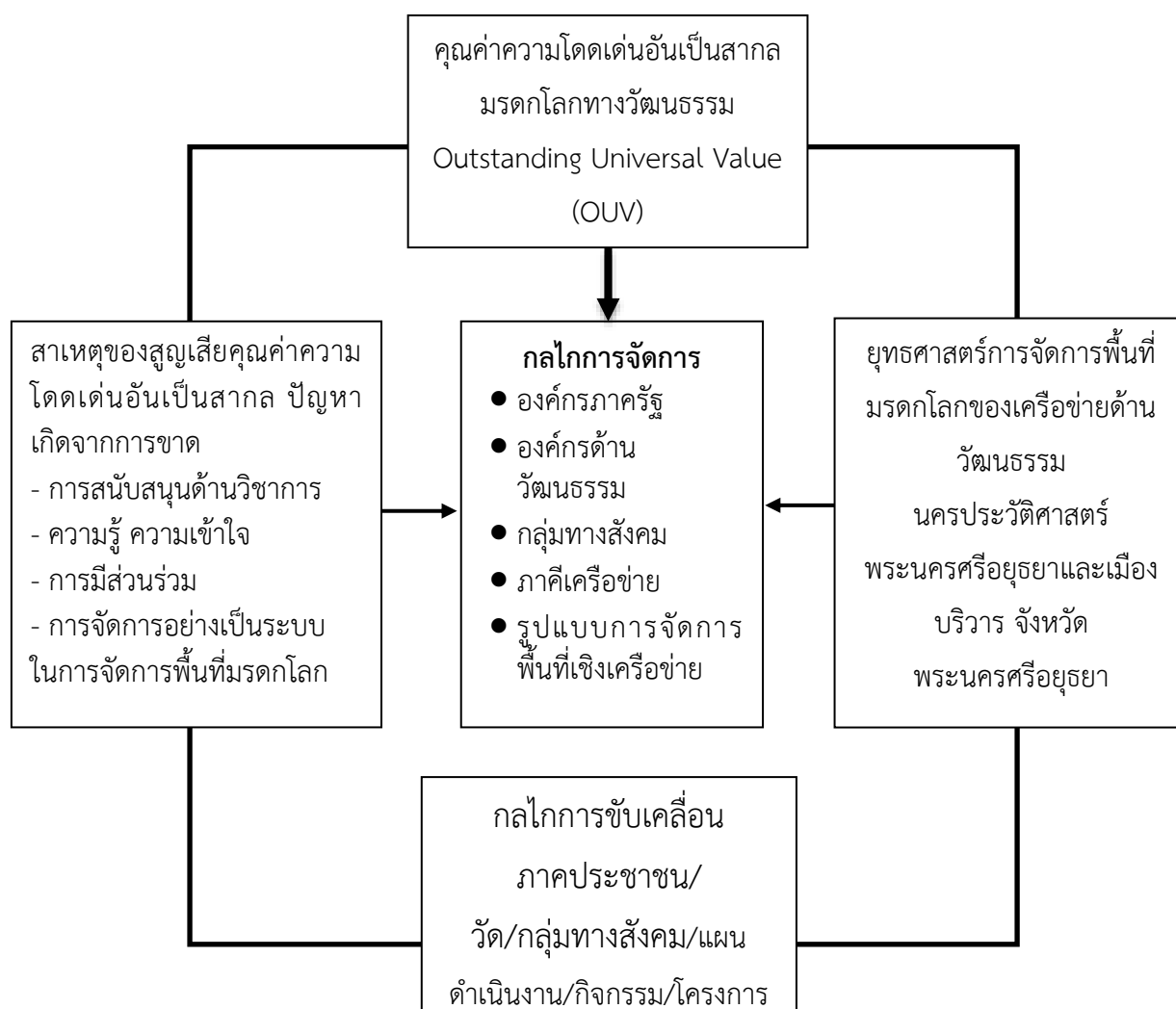
๑.๗.๒ ได้ยุทธศาสตร์ และแนวทางการพัฒนาการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบริวาร

๑.๗.๓ ได้ทราบถึงปัญหา อุปสรรค การจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์การด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย

^๕ พินิจ พินธุสาส์น, “ว่าด้วยองค์การยูเนสโกและผลประโยชน์ในมรดกโลก”, กฎเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อให้เป็นมรดกโลกทางวัฒนธรรม. (กรุงเทพฯ: สยามมิสซังลิซซิงส์เฮาส์), ๒๕๕๓, หน้า ๖๓.

๑.๗ กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย: พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบรีวาร” ผู้ศึกษาวิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยนำมากำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ดังนี้



แผนภาพที่ ๑.๑ แสดงกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

บทที่ ๒

แนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัย เรื่อง “เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบรีวาร” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาแนวคิดทฤษฎีและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประมวลสรุปนำมาเป็นแนวทางในการวิจัย ได้ดังนี้

๑. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับเครือข่ายทางสังคม (Network Theory)
๒. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม (Concept of Participation)
๓. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ (Empowerment)
๔. บริบทของพื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบรีวาร
๕. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิดและทฤษฎีเครือข่าย (Network Theory)

๒.๑.๑ ความหมายของเครือข่ายทางสังคม (Social Network Meaning)

Jeremy Boissevain^๖ ให้นิยามของ เครือข่ายทางสังคม ว่าหมายถึง ความสัมพันธ์ทางสังคมของบุคคล โดยมีการติดต่อสื่อสารและแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

Encyclopedia of Sociology^๗ ให้นิยามของเครือข่ายทางสังคม (Social Network) ว่าหมายถึง ปรากฏการณ์ทางสังคมในรูปแบบหนึ่ง que แสดงให้เห็นถึงรูปแบบการจัดเรียงความสัมพันธ์ (Patterned Arrays of Relationship) ระหว่างปัจเจกชน (Individual) ที่รวมกระทำการในสังคม

Alter และ Hage^๘ กล่าวว่า เครือข่ายทางสังคม (Network) คือ รูปแบบทางสังคมที่เปิดโอกาสให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างองค์กร เพื่อแลกเปลี่ยน การสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวและการร่วมกันทำงาน เครือข่ายประกอบด้วยองค์กรจำนวนหนึ่งมีอาณาเขตที่แน่นอนหรือไม่ก็ได้ และองค์กรนี้มีฐานเท่าเทียมกัน

Haythornthwaite^๙ กล่าวว่า เครือข่ายทางสังคม หมายถึง กลุ่มของสมาชิกเครือข่าย (Nodes) ที่มีความเชื่อมโยงกันทางสังคมในรูปแบบต่าง ๆ เป็นการแลกเปลี่ยนหรือไหลเวียนข้อมูล

^๖ Boissevain Jeremy, *Friends of Friends: Network, Manipulators and Coalitions*, (Oxford: Basil Blackwell, 1974), p. 22.

^๗ Borgatta, Edgar F. and Borgatta, Marie, *Encyclopedia of Sociology*, Volume 4: S-Z Index, (New York: Macmillan Publishing Company, 1992), หน้า 1887.

^๘ Alter และ Hage 1993, อ้างถึงใน นฤมล นิราทร การสร้างเครือข่ายการทำงาน: ข้อควรพิจารณาบางประการ, กรุงเทพฯ: โครงการระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็ก, ๒๕๔๓, หน้า ๖.

^๙ Haythornthwaite, *Social Network Analysis: An Approach and Techniques for the Study of information Exchange*, *Library & Information Science Research*, 18(4): 1996, p. 323.

สารสนเทศ และทรัพยากรระหว่างกัน สมาชิกเครือข่ายเป็นได้ทั้งปัจเจกบุคคล คณะบุคคล หรือสิ่งต่าง ๆ ที่ไม่ใช่มนุษย์ก็ได้ เช่น องค์กร สถาบัน สัตว์ สิ่งของ บทความ วารสาร เว็บไซต์ ส่วนเนื้อหาของทรัพยากรการแลกเปลี่ยนที่จับต้องได้ เช่น สินค้า เงิน หรือจับต้องไม่ได้ เช่น ข้อมูล การสื่อสาร ความเชื่อ อิทธิพลทางสังคม เป็นต้น

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์^{๑๐} กล่าวว่า เครือข่ายทางสังคม คือ การเชื่อมโยงของกลุ่มคนหรือองค์การที่สมัครใจแลกเปลี่ยนข่าวสารหรือกิจกรรมร่วมกัน โดยมีการจัดระเบียบโครงสร้างของคนในเครือข่ายด้วยความเป็นอิสระเท่าเทียมกันภายใต้พื้นฐานของความเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน และมีการจัดระบบให้กลุ่มบุคคลหรือองค์การที่เป็นสมาชิกดำเนินกิจกรรมบางอย่างร่วมกัน เพื่อนำไปสู่จุดหมาย

นฤมล นิราทร^{๑๑} กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง รูปแบบหนึ่งของการประสานงานบุคคล กลุ่มหรือองค์กรหลาย ๆ องค์กรที่ต่างก็มีทรัพยากรของตน เป้าหมาย วิธีการทำงาน กลุ่มเป้าหมายของตนเอง เข้ามาประสานงานกันอย่างมีระยะเวลาพอสมควร อาจจะไม่มีกิจกรรมร่วมกันสม่ำเสมอ แต่มีการวางรากฐานเอาไว้ เมื่อฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งต้องการจะขอความช่วยเหลือ ขอความร่วมมือจากกลุ่มอื่น ๆ เพื่อแก้ปัญหาสามารถติดต่อไปได้

เสรี พงศ์พิศ^{๑๒} ให้ความหมายของ เครือข่าย ว่าหมายถึง ขบวนการทางสังคมอันเกิดจากการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล กลุ่ม องค์กร สถาบัน โดยมีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และความต้องการบางอย่างร่วมกัน ร่วมกันดำเนินกิจกรรมบางอย่างโดยที่สมาชิกของเครือข่ายยังคงความเป็นเอกเทศไม่ขึ้นต่อกัน

สนธยา พลศรี^{๑๓} ให้ความหมายของ เครือข่าย ว่าหมายถึง ความสัมพันธ์ที่เชื่อมโยงระหว่างสมาชิกอาจจะเป็นบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อกลุ่ม กลุ่มต่อกลุ่ม เครือข่ายต่อเครือข่ายกลายเป็นเครือข่ายย่อยภายใต้เครือข่ายใหญ่ มีเป้าหมายในการทำกิจกรรมร่วมกันเป็นครั้งคราวหรือต่อเนื่องเป็นการเชื่อมโยงคนที่มีความสนใจร่วมกัน และพัฒนาไปสู่การร่วมกันทำกิจกรรมด้วยเป้าหมายจุดประสงค์เดียวกันหรือผลประโยชน์ที่ต้องการบรรลุผลร่วมกัน การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

พระกนกพงศ์ สมจิตโต (หอมสุวรรณ)^{๑๔} กล่าวว่า เครือข่าย หมายถึง การเชื่อมโยงกันของหน่วยย่อยเล็ก ๆ หลายหน่วยทั้งที่เป็นรูปแบบและไม่เป็นรูปแบบ สามารถเชื่อมโยงในแนวดิ่งหรือแนวนอน ขนาดของเครือข่ายจะใหญ่หรือเล็กขึ้นอยู่กับเครือข่ายว่ามีจำนวนมากหรือน้อย

^{๑๐} เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, “การจัดการเครือข่าย : กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา”, (กรุงเทพมหานคร : ชัดเชสมิเดีย, ๒๕๔๓), หน้า ๓๑.

^{๑๑} นฤมล นิราทร, “การสร้างเครือข่ายการทำงาน : ข้อควรพิจารณาบางประการ”. (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓). หน้า ๒๑.

^{๑๒} เสรี พงศ์พิศ, เครือข่าย: ยุทธวิธีเพื่อประชาคมเข้มข้น ชุมชนเข้มแข็ง, (กรุงเทพมหานคร : โครงการมหาวิทยาลัยชีวิต สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน, ๒๕๔๘), หน้า ๘.

^{๑๓} สนธยา พลศรี, เครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๐๗.

^{๑๔} พระกนกพงศ์ สมจิตโต, “แนวทางการสร้างเครือข่ายการให้บริการสุขภาพแก่พระสงฆ์ของโรงพยาบาลบางปลาหม้อและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในอำเภอบางปลาหม้อ จังหวัดสุพรรณบุรี”, วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖

จึงสรุปได้ว่า เครือข่าย หมายถึง การเชื่อมความสัมพันธ์ ประสานงานกันระหว่างบุคคล กลุ่มทางสังคม องค์กรเอกชน และหน่วยงานภาครัฐ ที่ก่อให้เกิดกระบวนการมีลักษณะประสานยุทธศาสตร์ ประสานแผน ประสานโครงการ ประสานกิจกรรมต่าง ๆ เชื่อมโยงเป็นระบบเดียวกันด้วยข้อสนเทศ และการสื่อสาร (Information and Communication) โดยเฉพาะในพื้นที่ต่าง ๆ เพื่อประสาน องค์กรชุมชนให้เป็นเครือข่าย (Networker) แต่ยังคงมีความเป็นอิสระในการดำเนินกิจกรรมของตน

๒.๑.๒ ความสำคัญของเครือข่าย

มนุษย์ได้สร้างเครือข่ายสังคมมาเป็นเวลานาน โดยองค์ประกอบของเครือข่ายมีหน่วยของสังคมที่เป็นบุคคลกลุ่มหรือองค์กรและสังคม และมีการเชื่อมโยงโดยการปฏิสัมพันธ์ด้วยการสื่อสาร เมื่อเครือข่ายสังคมเป็นกลุ่มของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กัน

สนธยา พลศรี^{๑๕} ให้ความสำคัญเครือข่ายสังคมไว้น่าสนใจคือ “The key word is the web of life” คือ เครือข่ายแห่งสายใยของชีวิต เป็นระบบแห่งความสัมพันธ์ตามสภาวะธรรมชาติ เป็นการโยงใยเชื่อมโยงและมีความสลับซับซ้อนต่อเนื่องกันไปตามเหตุปัจจัยและธรรมชาติ เครือข่ายสังคม (Social Network) เป็นความสัมพันธ์ของมนุษย์ตั้งแต่ระดับปัจเจกไปจนถึงกลุ่มต่าง ๆ มีโครงสร้างและรูปแบบที่หลากหลายไม่ตายตัว เป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรม ปฏิสัมพันธ์และความสัมพันธ์ระหว่างกันหลาย ๆ ระดับ

อานันท์ กาญจนพันธุ์^{๑๖} ให้ความสำคัญของเครือข่ายคือ มินิคคุณค่าแห่งความสัมพันธ์ มินิแห่งการประสานความร่วมมือและมีนัยภารกิจและกระบวนการ เปรียบเสมือนร่างกายอันประกอบด้วยรูปธรรมและนามธรรม เช่น จิต เวทนา สัญญา สังขารและวิญญาณ

ชินสัค สุวรรณอัจฉริย^{๑๗} ก็ได้ให้ความสำคัญขององค์ความรู้เครือข่ายทางสังคมไว้ดังนี้^{๑๘}

๑. การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดอย่างคุ้มค่าและมีเหตุผล

๒. เกิดการแพร่กระจาย ถ่ายทอดประสบการณ์ การแก้ปัญหา ช่องทางข้อมูลโดยระบบเครือข่าย

๓. สร้างความน่าเชื่อถือและแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ ความร่วมมือ เกิดความมั่นคงในชีวิต

๔. เป็นช่องทางการระดมทรัพยากรและช่วยเหลือกัน

๕. กำหนดความเป็นอิสระของเครือข่ายสามารถพัฒนาตามศักยภาพของกลุ่ม

๖. เป็นเครื่องมือในการรวมกลุ่มเพื่อการแก้ปัญหาโดยตนเองไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น

เครือข่ายมีองค์ประกอบของรูปธรรมและนามธรรม ประกอบด้วย หน่วยแห่งชีวิตหรือสมาชิก จุดมุ่งหมาย การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึกการมีส่วนร่วมระบบความสัมพันธ์และการติดต่อสื่อสาร

^{๑๕} สนธยา พลศรี, เครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินติ้งเฮ้าส์, ๒๕๕๐), หน้า ๑๙๕.

^{๑๖} อานันท์ กาญจนพันธุ์, วิธีคิดเชิงซ้อนในการวิจัยชุมชน, (กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔), หน้า ๕๒-๕๖.

^{๑๗} ชินสัค สุวรรณอัจฉริย, “เครือข่ายทางสังคม”, (มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๙), หน้า ๑๕-๑๗.

^{๑๘} เรื่องเดียวกัน

สำหรับกระบวนการการเกิดเครือข่ายจากการก่อตัว การขยายตัว การดำเนินกิจกรรมให้ต่อเนื่องและการดำรงอยู่ ผลสัมฤทธิ์ของความเป็นเครือข่าย เกิดการเรียนรู้ เพิ่มโอกาสในการแก้ปัญหา เกิดการพึ่งพาตนเอง เกิดการจัดการทรัพยากรท้องถิ่น เกิดการผลักดันเชิงนโยบายและเกิดพลัง ยุทธศาสตร์การจัดการเครือข่าย จำเป็นต้องมีจุดมุ่งหมายร่วม บุคคลมีจิตสำนึกร่วม มีการเชื่อมโยงที่เหมาะสม มีความรู้สึกร่วมระบบสามารถตรวจสอบได้และโปร่งใส มีระบบข้อมูลข่าวสาร

จึงสรุปได้ว่า เครือข่ายทางมีความสำคัญต่อสังคม ทำให้เกิดกระบวนการ (Facilitator) สนับสนุนการทำงานที่มีลักษณะประสานยุทธศาสตร์ แผน โครงการ กิจกรรมต่าง ๆ เชื่อมโยงเป็นระบบเดียวกันด้วยข้อสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication) เป็นการขยายตัวของกลุ่มคนที่มีผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน และให้การสนับสนุนความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ เพื่อสนับสนุนความช่วยเหลือต่อกันและกัน มีการวางรากฐานเอาไว้ ในลักษณะที่บุคคลหรือองค์กรสมาชิกยังคงมีความเป็นอิสระในการดำเนินกิจกรรมของตน นำไปสู่การวางแผนร่วมกัน โดยยึดจุดหมายร่วมกันและการจัดสรรผลประโยชน์ระหว่างกัน

๒.๑.๓ ลักษณะของเครือข่าย

สนธยา พลศรี^{๑๔}ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของเครือข่าย มีดังนี้

๑. มีแกนนำและสมาชิกที่เข้มแข็ง สามารถดำเนินงาน และขยายกิจการของเครือข่ายได้ และมีประสิทธิภาพ

๒. มีภูมิปัญญาและองค์ความรู้ของเครือข่ายที่อาจเกิดจากสมาชิกหรือชุมชนท้องถิ่นที่สมาชิกอยู่อาศัย หรือจากภายนอกชุมชน หรือจากการบูรณาการภูมิปัญญาทั้งสองได้อย่างเหมาะสมกับเครือข่าย

๓. มีสัมพันธภาพที่ดี เครือข่ายมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิกและภายนอกทำให้การดำเนินงานของเครือข่ายราบรื่น เป็นที่ยอมรับ และประสบความสำเร็จ

๔. การเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิก เครือข่ายมีช่องทางให้สมาชิกได้มีเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสามารถดำเนินการได้อย่างสะดวก ทำให้สมาชิกได้รับความรู้ และประสบการณ์ตลอดเวลา

๕. การทำกิจกรรมและความต่อเนื่อง เครือข่ายสามารถคิด และดำเนินกิจกรรมได้ด้วยตนเอง สม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ไม่ขาดตอน ไม่ต้องพึ่งพาจากภายนอก

๖. ทรัพยากรและการแบ่งปัน เครือข่ายมีทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างเพียงพออาจจะโดยการจัดหาของเครือข่ายเอง หรือการแบ่งปันกับองค์กรและเครือข่ายอื่น ๆ ทำให้เครือข่ายสามารถดำเนินกิจกรรมได้ และมีประสิทธิภาพ

๗. การเรียนรู้และนวัตกรรม สมาชิกของเครือข่ายมีการเรียนรู้ผ่านกระบวนการต่าง ๆ สามารถสร้างนวัตกรรม ทั้งที่เป็นความรู้ และเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ประโยชน์ได้

๘. การสื่อสาร เครือข่ายสามารถสื่อสารระหว่างเครือข่ายกับสมาชิกได้ง่าย สะดวกและรวดเร็ว ทำให้สมาชิกได้ทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัย และเป็นประโยชน์

^{๑๔} สนธยา พลศรี, เครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๖๔-๒๖๕.

๙. การบริหารจัดการที่ดี เครือข่ายมีการบริหารจัดการที่ดี เหมาะสมกับการดำเนินงานของเครือข่าย ทำให้เครือข่ายดำเนินกิจกรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

๑๐. ระบบการติดตามและประเมินงาน เครือข่ายมีระบบการติดตาม และประเมินงานที่มีประสิทธิภาพ มีฐานข้อมูลเกี่ยวกับเครือข่ายอย่างเพียงพอ สามารถให้การสนับสนุนช่วยเหลือสมาชิกได้ทันเวลา และเหมาะสม

เสรี พงศ์พิศ^{๒๐} สรุปลักษณะของเครือข่าย ไว้ดังนี้

๑. เป็นกลุ่มองค์กรและ/หรือบุคคลที่มาร่วมกันเพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ และความสนใจที่ตั้งขึ้นร่วมกัน

๒. เป็นเวทีเพื่อกิจกรรมทางสังคมโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

๓. ดำรงอยู่ได้ยาวนาน (ไม่ใช่เฉพาะกิจ) ด้วยการสื่อสารแบบใดแบบหนึ่งที่ต่อเนื่อง

๔. มีความรู้สึกผูกพันกับโครงสร้างที่พัฒนาขึ้นมาร่วมกัน และร่วมกันรับผิดชอบ

๕. มีฐานอยู่ที่ความเป็นเจ้าของร่วมกัน และความมุ่งมั่นที่จะทำตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ร่วมกัน รวมทั้งเครื่องมือ หรือวิธีการในการดำเนินการที่คิดไว้ร่วมกัน

จึงสรุปได้ว่า ลักษณะของเครือข่าย มีดังนี้

๑. มีแกนนำและสมาชิกที่เข้มแข็ง สามารถดำเนินงานและขยายกิจการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๒. มีภูมิปัญญาและองค์ความรู้ของเครือข่ายที่อาจจะเกิดจากสมาชิกหรือชุมชนท้องถิ่นหรือจากภายนอกชุมชน หรือจากการบูรณาการภูมิปัญญาได้อย่างเหมาะสมกับเครือข่าย

๓. มีสัมพันธภาพที่ดี เครือข่ายมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างสมาชิก เป็นที่ยอมรับ และประสบความสำเร็จ

๔. มีการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างสมาชิก มีช่องทางให้สมาชิกได้มีเวทีสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และประสบการณ์ตลอดเวลา

๕. สามารถคิดและดำเนินกิจกรรมได้ด้วยตนเองสม่ำเสมอ และต่อเนื่อง ไม่ขาดตอน ไม่ต้องพึ่งพาจากภายนอก

๖. มีทรัพยากรในการดำเนินงานอย่างเพียงพออาจจะโดยการจัดหาของเครือข่ายเอง หรือการแบ่งปันกับองค์กรและเครือข่ายอื่น ๆ ทำให้เครือข่ายสามารถดำเนินกิจกรรมได้ และมีประสิทธิภาพ

๒.๑.๔ ประเภทของเครือข่าย (Type of Social Network)

ในการจำแนกประเภทของเครือข่าย สามารถแบ่งได้หลายรูปแบบ โดยมีนักวิชาการหลายคนได้จำแนกไว้ดังนี้

นฤมล นิราทร ได้จำแนกประเภทของเครือข่ายตามมิติ ๔ มิติ ดังนี้^{๒๑}

^{๒๐} เสรี พงศ์พิศ, เครือข่าย: ยุทธวิธีเพื่อประชาคมเข้มแข็ง ชุมชนเข้มแข็ง, (กรุงเทพมหานคร : โครงการมหาวิทยาลัยชีวิต สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน, ๒๕๔๘), หน้า ๒๐๑.

^{๒๑} นฤมล นิราทร, “การสร้างเครือข่ายการทำงาน : ข้อควรพิจารณาบางประการ”. (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓, หน้า ๑๘-๒๑).

๑. จำแนกตามพื้นที่ดำเนินการ เช่น เครือข่ายระดับหมู่บ้าน ตำบล อำเภอ จังหวัด ภาค และ ประเทศ

๒. จำแนกตามกิจกรรมหรือประเด็นปัญหา เช่น เครือข่ายที่ทำงานด้านเด็ก สตรี สาธารณสุข เศรษฐกิจ พัฒนาชุมชน สิทธิมนุษยชน สิ่งแวดล้อม

๓. จำแนกตามอาชีพหรือสถานภาพทางสังคม เช่น เครือข่ายด้านแรงงาน เครือข่ายกลุ่มพระ สหธรรม เครือข่ายครูพิทักษ์สิทธิเด็ก เครือข่ายสารวัตรนักเรียน

๔. จำแนกตามรูปแบบโครงสร้างหรือความสัมพันธ์ทำให้เกิดเครือข่ายใน ๒ ลักษณะ คือ เครือข่ายตามแนวดิ่ง คือ

๑) เครือข่ายที่มีโครงสร้างเป็นช่วงชั้น ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายใน เครือข่ายไม่เท่ากัน และ

๒) เครือข่ายตามแนวนอน เป็นเครือข่ายที่ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรภายใน เครือข่ายเท่าเทียมกัน

Martin Kilduff และ Wenpin Tsai^{๒๒} ได้แบ่งประเภทของเครือข่ายตามระดับของการศึกษาวิเคราะห์เครือข่าย (Network Analysis) โดย แบ่งได้เป็น ๔ ประเภท คือ

๑) เครือข่ายระดับปัจเจกบุคคล (Individual Level Network)

๒) เครือข่ายระดับหน่วยธุรกิจ (Business Unit Level Network)

๓) เครือข่ายระดับองค์กร (Organization Level Network)

๔) เครือข่ายระดับอื่น ๆ (Other Level Network) หรือระดับระหว่างองค์กร

บางเครือข่ายอาจมีลักษณะทับซ้อนกันอยู่ในแต่ละมิติ เช่น เครือข่ายแรงงาน มีลักษณะเป็นทั้งเครือข่ายด้านแรงงาน และเป็นเครือข่ายระดับประเทศด้วย

พระมหาสุทิตย์ อาภาภิโร, ดร., กล่าวว่า เครือข่ายในภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชน องค์กรพัฒนาเอกชน (NGOs) และภาคประชาชน ทั้งในด้านแนวคิด กิจกรรม ก็มีกระบวนการแบ่งประเภทและรูปแบบของเครือข่ายออกเป็น ๓ ประเภท ดังนี้^{๒๓}

๑. เครือข่ายเชิงพื้นที่ (Area) หมายถึง การรวมตัวของกลุ่มองค์กรเครือข่ายที่อาศัยพื้นที่เป็นปัจจัยหลักในการทำงานร่วมกัน ที่อาศัยกิจกรรมที่เกิดขึ้นในพื้นที่เป็นเป้าหมายนำทาง และเป็นการพัฒนาแบบบูรณาการที่ไม่แยกส่วนต่าง ๆ ออกจากกัน โดยยึดเอาพื้นที่เป็นที่ตั้งแห่งความสำเร็จในการทำงานร่วมกันของทุกฝ่าย ลักษณะและโครงสร้างของเครือข่ายเชิงพื้นที่สามารถจัดลักษณะโครงสร้างความสัมพันธ์ได้หลายระดับตามพื้นที่และกิจกรรมที่เกิดขึ้น เช่น เครือข่ายระดับหมู่บ้าน ระดับจังหวัด ระดับภูมิภาค ระดับประเทศและเครือข่ายองค์กรระหว่างประเทศ เช่น

๑.๑) การแบ่งเครือข่ายตามระบบการปกครองของภาครัฐ เช่น

^{๒๒} Kilduff, Martin and Tsai, *Social Networks and Organization*, (London: SAGE Publication Ltd., 2003), pp: 4-8.

^{๒๓} พระมหาสุทิตย์ อาภาภิโร, ดร., “เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ”, (กรุงเทพมหานคร: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข, ๒๕๔๘), หน้า ๘๔-๙๐.

- เครือข่ายระดับหมู่บ้าน ตำบล และเครือข่ายระดับอำเภอ เช่น เครือข่ายประชาคม
อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก

- เครือข่ายระดับจังหวัด เช่น เครือข่ายประชาคมจังหวัดน่าน
- เครือข่ายระดับภูมิภาค เช่น เครือข่ายป่าชุมชนภาคเหนือ
- เครือข่ายระดับประเทศ เช่น เครือข่ายสมพันธ์เกษตรแห่งประเทศไทย
- เครือข่ายองค์กรระหว่างประเทศ เช่น เครือข่ายการพัฒนาของ UNDP

๑.๒) การแบ่งพื้นที่ตามความสำคัญของทรัพยากรธรรมชาติ เช่น

- เครือข่ายลุ่มน้ำแม่ปิง
- เครือข่ายอ่าวปัตตานี

กิจกรรมและความสัมพันธ์ของเครือข่ายเชิงพื้นที่นั้น จะอาศัยพื้นที่ทางกายภาพเป็นฐาน กำหนดกิจกรรมและปัญหา คือ ใช้กระบวนการในรูปแบบของคณะกรรมการร่วม การบูรณาการ จัดการเชิงพื้นที่และการใช้ประเด็นกิจกรรมเป็นภารกิจในการทำงานร่วมกัน กิจกรรมที่เกิดขึ้นของ เครือข่ายจะมีความสัมพันธ์ทางด้านวัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ และการใช้ทรัพยากรที่มาจากพื้นที่ เป็นสำคัญ โครงสร้างความสัมพันธ์ของเครือข่ายเชิงพื้นที่มีลักษณะกระบวนการทำงานในแนวดิ่งและ แนวราบมีการร่วมศูนย์กิจกรรมเข้าสู่ส่วนกลางระดับพื้นที่ขนาดใหญ่ และมีศูนย์ประสานย่อยในพื้นที่ ขนาดเล็ก เพื่อให้เกิดกิจกรรม การสื่อสาร และความเคลื่อนไหว มีแกนนำ ผู้ประสานงาน และ คณะทำงานในเครือข่ายร่วมผลักดันกิจกรรมให้กลุ่มองค์กรและเครือข่ายย่อยอื่น ๆ ทำงานตามหน้าที่ และภารกิจ ในขณะที่ความสัมพันธ์ในแนวราบจะมีการประสานเครือข่ายตามประเด็นที่มีอยู่ในพื้นที่ แล้วมากำหนดกิจกรรมร่วมกัน

๒. เครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม (Issue Network) ได้แก่ เครือข่ายที่ใช้ประเด็นกิจกรรม หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นปัจจัยหลักในการรวมกลุ่มองค์กร โดยมุ่งเน้นการจัดการในประเด็น กิจกรรมนั้น ๆ อย่างจริงจัง และพัฒนาให้เกิดความร่วมมือกับภาคอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง โครงสร้างของ เครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรมสามารถแบ่งลักษณะและโครงสร้างของเครือข่ายได้อย่างมากมาย ทั้ง ภาครัฐ เอกชน และภาคประชาชน ใช้หลักของกิจกรรมที่เกิดขึ้นเป็นตัวกำหนดความเป็นเครือข่าย เช่น เครือข่ายป่าชุมชน เครือข่ายภูมิปัญญาชาวบ้าน เครือข่ายผู้สูงอายุ เครือข่ายสิ่งแวดล้อม เครือข่าย สิทธิมนุษยชน เครือข่ายสุขภาพ เป็นต้น

กิจกรรมการทำงานของเครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรมส่วนใหญ่จะมีลักษณะการทำงานใน แนวราบ เพราะเกิดจากความสนใจในประเด็นปัญหาเดียวกันของปัจเจกบุคคล กลุ่มองค์กรและ เครือข่ายที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาที่เกิดขึ้น โครงสร้างความสัมพันธ์มีทั้งแนวดิ่งและแนวราบ โดย จะมีองค์กรแม่ข่ายหรือหน่วยงานหลักที่ทำงานในด้านนั้น ๆ เป็นผู้ให้การสนับสนุนการทำงานของ เครือข่ายย่อยในระดับพื้นที่ แต่ละเครือข่ายที่อยู่ในพื้นที่ต่างก็มีความเป็นอิสระในการดำเนินการกับ ประเด็นนั้น ๆ ภายใต้ศักยภาพของตนเอง กิจกรรมและความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นจะมีลักษณะของการมี ส่วนร่วมและการพึ่งพิงอาศัย เช่น

- เครือข่ายป่าชุมชน
- เครือข่ายภูมิปัญญาชาวบ้าน
- เครือข่ายธนาคารหมู่บ้าน

- เครือข่ายผู้สูงอายุ
- เครือข่ายด้านคุ้มครองผู้บริโภค
- เครือข่ายสิ่งแวดล้อม
- เครือข่ายปฏิรูปการศึกษา
- เครือข่ายสิทธิมนุษยชน
- เครือข่ายสุขภาพ ฯลฯ

๓. เครือข่ายแบ่งตามโครงสร้างหน้าที่ (Structural – functional Network) ได้แก่ เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยอาศัยภารกิจและการก่อตัวของกลุ่มผลประโยชน์ในสังคมเป็นแนวทางในการแบ่งเครือข่าย เน้นการดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิดหลักการ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานหรือโครงสร้างหลักของกลุ่มผลประโยชน์นั้น ๆ โดยแบ่งกลุ่มผลประโยชน์ได้ ๔ ภาคส่วนใหญ่ อันได้แก่

๓.๑) เครือข่ายภาครัฐ เช่น เครือข่ายสถาบันการศึกษา เครือข่ายการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทยและเครือข่ายองค์กรอิสระของภาครัฐ เช่น สถาบันพระปกเกล้า สมาชิกรัฐสภา ศาลยุติธรรม และสังคมแห่งชาติ เป็นต้น

๓.๒) เครือข่ายภาคธุรกิจเอกชน เช่น เครือข่ายสภาหอการค้า สมาคมอุตสาหกรรม สมาคมผู้ส่งออก เครือข่าย SME เป็นต้น

๓.๓) เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชน เช่น เครือข่ายเพื่อนตะวันออก เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชนภาคเหนือ เครือข่ายด้านแรงงานสวัสดิการสังคม เป็นต้น

๓.๔) เครือข่ายภาคประชาชน เช่น เครือข่ายปราชญ์อีสาน เครือข่ายประมงพื้นบ้าน เครือข่ายสมัชชาคนจน เป็นต้น

สนธยา พลศรี ได้แบ่งประเภทของเครือข่ายตามหลักเกณฑ์ที่นิยมใช้กันทั่วไป ๑๖ ลักษณะ คือ ^{๒๔}

๑. แบ่งตามความซับซ้อนของกลไกการทำงานโดยพิจารณาจากความซับซ้อนจากความซับซ้อนน้อยแล้วเพิ่มความซับซ้อนมากขึ้นเป็นลำดับ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑) เครือข่ายชั้นเดียว เป็นเครือข่ายที่เกิดจากการรวมตัวของสมาชิกเพียงระดับเดียว โครงสร้างไม่มีความซับซ้อน

๒) เครือข่ายหลายชั้น เป็นเครือข่ายที่สมาชิกรวมกันในลักษณะของการขยายเครือข่ายออกไปหลายระดับหรือหลายชั้น มีความซับซ้อนที่หลายระดับ

๒. การแบ่งตามสถานภาพและบทบาทของสมาชิก แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑) เครือข่ายแนวนอน เป็นเครือข่ายที่สมาชิกมีลักษณะคล้ายคลึงกัน เมื่อรวมเป็นเครือข่ายจะมีตำแหน่งและหน้าที่ที่ทัดเทียมกัน ไม่มีใครมีอำนาจเหนือกว่าใคร แต่ต่างนำศักยภาพของตนมาใช้ในการดำเนินงานของเครือข่ายอย่างเต็มที่

^{๒๔} สนธยา พลศรี, เครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๖๔-๒๖๕.

๒) เครือข่ายแนวตั้ง เป็นเครือข่ายที่สมาชิกมีลักษณะแตกต่างกัน เมื่อรวมเป็นเครือข่ายสมาชิกจะมีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันออกไป เช่น สมาชิกแกนนำ สมาชิกธรรมดา สมาชิกสมทบ เป็นต้น

๓. การแบ่งตามระดับการรวมตัวของสมาชิก เป็นการแบ่งประเภทของเครือข่ายตามลักษณะการมารวมกันเป็นเครือข่ายของสมาชิก มีระดับแตกต่างกันออกไปหลายระดับ คือ

๑) เครือข่ายระดับบุคคล เป็นเครือข่ายที่สมาชิกประกอบด้วยบุคคลต่าง ๆ มารวมกันเป็นเครือข่าย เช่น เครือญาติ เพื่อนบ้าน บุคคลที่ประกอบอาชีพเดียวกัน เป็นต้น

๒) เครือข่ายระดับกลุ่มหรือองค์กร เป็นเครือข่ายที่สมาชิกเกิดจากการรวมตัวของกลุ่มหรือองค์กรไม่ใช่บุคคล เช่น ชุมชนสหกรณ์ การเกษตรจังหวัดสงขลา สหพันธ์ครู สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เครือข่ายกองทุนหมู่บ้านระดับต่าง ๆ เครือข่ายมหาวิทยาลัยในจังหวัดสงขลา สหภาพแรงงานแห่งประเทศไทย เป็นต้น

๓) เครือข่ายระดับบุคคลกับกลุ่มหรือองค์กร เป็นเครือข่ายที่สมาชิกประกอบด้วยบุคคลต่าง ๆ กับกลุ่มหรือองค์กร เป็นคนละระดับกัน

๔) เครือข่ายระดับชุมชนต่าง ๆ เป็นเครือข่ายที่สมาชิกประกอบด้วยชุมชนขนาดต่าง ๆ เช่น ระดับหมู่บ้าน ระดับตำบล ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด ระดับเมืองกับเมือง ประเทศต่อประเทศ เป็นต้น หรือสมาชิกอาจจะประกอบด้วยชุมชนขนาดเดียวกัน หรือต่างขนาดก็ได้

๕) เครือข่ายระดับสถาบัน เป็นเครือข่ายที่สมาชิกประกอบด้วยสถาบันประเภทเดียวกัน เช่น สถาบันครอบครัวกับสถาบันครอบครัว หรือสถาบันต่างประเภทกัน เช่น สถาบันครอบครัวกับสถาบันศาสนา เป็นต้น

๔. การแบ่งตามลักษณะการเป็นศูนย์กลางของเครือข่าย โดยพิจารณาจากลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างศูนย์กลางกับสมาชิกว่าเป็นแบบใด ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ประเภท คือ

๑) เครือข่ายรวมศูนย์ เป็นเครือข่ายที่มีศูนย์กลางเพียงศูนย์เดียว มีลักษณะเป็นแบบการรวมอำนาจไว้ในศูนย์กลาง สมาชิกเป็นเพียงผู้ร่วมใช้บริการจากศูนย์กลางเท่านั้น หรือมีศูนย์กลางเป็นแม่ข่าย ส่วนสมาชิกเป็นลูกข่ายที่ต้องดำเนินงานตามแม่ข่าย เช่น ศุภสภา สันนิบาตสหกรณ์แห่งประเทศไทย เป็นต้น

๒) เครือข่ายกระจายศูนย์ เป็นเครือข่ายที่สมาชิกมีอิสระในการดำเนินงาน แต่จะมีคณะกรรมการร่วมทำหน้าที่เป็นศูนย์กลาง หรือประสานงานเครือข่าย

๓) เครือข่ายผสม เป็นเครือข่ายที่มีโครงสร้างทั้งรูปแบบรวมศูนย์ และกระจายศูนย์รวมกัน กล่าวคือ มีศูนย์กลางทำหน้าที่ประสานงานระหว่างสมาชิก แต่ให้สมาชิกมีอิสระในการติดต่อประสานงานกันได้โดยตรงอีกด้วย

๔) เครือข่ายเชิงซ้อน เป็นเครือข่ายที่โครงสร้างเปิดโอกาสให้สมาชิกสามารถติดต่อประสานงาน ร่วมมือกันดำเนินงานภายในเครือข่ายได้โดยตรง โดยมีศูนย์กลางประสานงานหลายศูนย์

๕. การแบ่งตามระดับความสัมพันธ์กับศูนย์กลาง เป็นการแบ่งประเภทของเครือข่าย โดยพิจารณาจากระดับความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกกับศูนย์กลางของเครือข่ายแบ่งได้ ๓ ประเภท คือ

๑) เครือข่ายใกล้ชิด เป็นเครือข่ายที่ประกอบด้วย สมาชิกที่ใกล้ชิดกับบุคคลที่เป็นจุดศูนย์กลางมากที่สุด เช่น เครือข่ายญาติพี่น้อง เพื่อนสนิท เป็นต้น

๒) เครือข่ายรอง เป็นเครือข่ายที่ประกอบด้วยสมาชิกที่บุคคลผู้เป็นศูนย์กลางรู้จักคุ้นเคยน้อยกว่ากลุ่มเครือข่ายใกล้ชิด ได้แก่ ญาติพี่น้องลำดับห่าง ๆ คนที่รู้จักคุ้นเคยทั่ว ๆ ไป เป็นต้น

๓) เครือข่ายขยาย เป็นเครือข่ายที่ประกอบด้วยสมาชิกซึ่งบุคคลผู้เป็นจุดศูนย์กลางไม่รู้จักโดยตรง แต่สามารถติดต่อสัมพันธ์โดยผ่านบุคคลในเครือข่ายใกล้ชิดอีกทีหนึ่ง

๖. การแบ่ง ตามขนาดของเครือข่ายเป็นการแบ่ง โดยพิจารณาจากจำนวนของสมาชิกที่รวมกันเป็นเครือข่าย แบ่งออกได้ ๒ ประเภท คือ

๑) เครือข่ายขนาดใหญ่หรือเครือข่ายรวม เป็นเครือข่ายที่ประกอบด้วยสมาชิกเป็นจำนวนมาก เช่น เครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองแห่งประเทศไทย สมาชิกประกอบด้วยกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมืองต่าง ๆ มากกว่า ๗๐,๐๐๐ กองทุน ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย สมาชิกประกอบด้วย สหกรณ์การเกษตรทุกอำเภอ เป็นต้น

๒) เครือข่ายขนาดเล็กหรือเครือข่ายย่อย เป็นเครือข่ายที่มีขนาดเล็กกว่าเครือข่ายรวม มารวมกันเป็นเครือข่ายขนาดใหญ่ เช่น กองทุนหมู่บ้านของแต่ละหมู่บ้านรวมกันเป็นเครือข่ายกองทุนหมู่บ้านระดับตำบล ผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ของแต่ละตำบลรวมกันเป็นเครือข่ายผลิตภัณฑ์หนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ระดับอำเภอ เป็นต้น

๗. การแบ่งตามแหล่งกำเนิดของเครือข่าย เป็นการแบ่งโดยพิจารณาจากลักษณะของที่มาหรือแหล่งเกิดของเครือข่ายเป็นสำคัญ แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑) เครือข่ายธรรมชาติ เป็นเครือข่ายที่เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ เนื่องจากมีปัจจัยบางอย่างสนับสนุน เช่น เครือญาติเดียวกัน นับถือศาสนาเดียวกัน ร่วมถิ่นกำเนิดเดียวกัน ประสบปัญหาเหมือนกัน เป็นต้น

๒) เครือข่ายจัดตั้งเป็นเครือข่ายที่เกิดจากการจัดตั้งของมนุษย์ โดยมีวัตถุประสงค์อย่างใดอย่างหนึ่ง เช่น เพื่อป้องกันแก้ไขปัญหาชุมชน เพื่อพัฒนาอาชีพ เพื่อการเพิ่มพูนรายได้ เพื่อรวมพลังของคนในชุมชน เพื่อความมั่นคงของชุมชนหรือจัดตั้งขึ้นตามนโยบายของรัฐบาล เป็นต้น

๘. การแบ่งตามลักษณะของสมาชิกที่เชื่อมโยงเป็นเครือข่าย โดยพิจารณาจากความเหมือนหรือคล้ายคลึงกันของสมาชิก และความแตกต่างกันของสมาชิกแบ่งได้ ๒ ประเภท คือ

๑) เครือข่ายประเภทเดียวกัน เป็นเครือข่ายที่สมาชิกประกอบด้วยบุคคล กลุ่มหรือองค์กรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน เช่น เครือข่ายสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์จังหวัดต่าง ๆ สมาพันธ์ครูแห่งประเทศไทย สมัชชาคนจนภาคอีสาน สันนิบาตเทศบาลแห่งประเทศไทย ชมรมกำนันผู้ใหญ่บ้านแห่งประเทศไทย เป็นต้น

๒) เครือข่ายต่างประเภทกัน เป็นเครือข่ายที่สมาชิกประกอบด้วยสมาชิกมีความแตกต่างกัน แต่มารวมกันเป็นเครือข่ายเนื่องจากมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน เช่น เครือข่ายประชารัฐจังหวัดต่าง ๆ ประชาคมจังหวัดต่าง ๆ เป็นต้น

๙. การแบ่งตามลักษณะความสัมพันธ์กับรัฐบาล เป็นการแบ่งโดยพิจารณาจากการจัดตั้งและการสนับสนุนจากรัฐบาลเป็นสำคัญ แบ่งได้เป็น ๓ ประเภท คือ

๑) เครือข่ายภาครัฐ เป็นเครือข่ายที่เกิดจากการจัดตั้ง หรือการสนับสนุนโดยรัฐบาล เช่น เครือข่ายอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดย่อม เครือข่ายหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เครือข่าย

กองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมือง และเครือข่ายอื่น ๆ ที่จัดตั้งและสนับสนุนโดยกระทรวงกรมและหน่วยงานต่าง ๆ ของรัฐบาล

๒) เครือข่ายภาคเอกชน เป็นเครือข่ายที่ประชาชนรวมกัน จัดตั้งขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์บางอย่าง โดยไม่อยู่ใต้การบังคับบัญชาของรัฐบาล เช่น สโมสรออนไลน์แห่งประเทศไทย สโมสรโรตารีแห่งประเทศไทย สมาคมธนาคารแห่งประเทศไทย สมาคมพ่อค้าจังหวัดต่าง ๆ

๓) เครือข่ายองค์กรพัฒนาเอกชน เป็นเครือข่ายที่เกิดจากองค์กรพัฒนาเอกชน ไม่ถูกบังคับบัญชาโดยรัฐบาล มีวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาในด้านต่าง ๆ โดยไม่แสวงหากำไร เช่น คณะกรรมการประสานงานองค์กรพัฒนาเอกชนแห่งประเทศไทย คณะกรรมการประสานงานองค์กรพัฒนาเอกชนภาคใต้ เป็นต้น

๑๐. การแบ่งตามลักษณะของงาน โดยพิจารณาจากลักษณะกิจกรรมการดำเนินงานของเครือข่าย แบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ

๑) เครือข่ายพื้นที่ เป็นเครือข่ายที่ดำเนินงานอยู่ในพื้นที่เดียวกัน โดยกิจกรรมมีความหลากหลายแตกต่างกันออกไป เช่น อยู่ในหมู่บ้านเดียวกัน ตำบลเดียวกัน อำเภอเดียวกัน จังหวัดเดียวกัน ประเทศเดียวกัน เป็นต้น แต่รวมกันเป็นเครือข่าย

๒) เครือข่ายกิจกรรม เป็นเครือข่ายที่ดำเนินงานในกิจกรรมที่เหมือนกันหรือคล้ายคลึงกัน อาจจะครอบคลุมพื้นที่หลายหมู่บ้าน หลายตำบล หลายอำเภอ หลายจังหวัด หลายประเทศ เป็นต้น

๑๑. การแบ่งตามกฎหมาย โดยพิจารณาจากการจดทะเบียน หรือการไม่จดทะเบียน ถูกต้องตามกฎหมายของเครือข่าย แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ

๑) เครือข่ายที่ไม่เป็นนิติบุคคล เป็นเครือข่ายที่รวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการหรือยังไม่ได้ดำเนินการจดทะเบียนเป็นนิติบุคคลตามที่กฎหมายกำหนด เช่น ชมรม สมาคมต่าง ๆ ที่ยังไม่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคล เป็นต้น

๒) เครือข่ายนิติบุคคล เป็นเครือข่ายที่จดทะเบียนเป็นนิติบุคคลถูกต้องตามกฎหมาย และระเบียบของส่วนราชการ เช่น ชุมนุมสหกรณ์เครดิตยูเนียนแห่งประเทศไทย สมาคมออนไลน์แห่งประเทศไทย หอการค้าแห่งประเทศไทย เป็นต้น

๑๒. การแบ่งตามรูปแบบความร่วมมือระหว่างสมาชิก โดยพิจารณาจากลักษณะความร่วมมือของสมาชิกในการดำเนินงานของเครือข่าย แบ่งได้เป็น ๒ ประเภท คือ

๑) เครือข่ายไม่เป็นทางการ เป็นเครือข่ายที่ไม่ต้องมีการลงนาม ไม่ต้องมีระเบียบกฎเกณฑ์เป็นลายลักษณ์อักษร แต่มารวมกันด้วยความจริงใจ เพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน เช่น เครือข่ายขององค์กรพัฒนาเอกชน เป็นต้น

๒) เครือข่ายเป็นทางการ เป็นเครือข่ายภายใต้พันธสัญญาที่เป็นลายลักษณ์อักษร มีการกำหนดโครงสร้าง กฎระเบียบของเครือข่ายบทบาท หน้าที่ของสมาชิกไว้อย่างชัดเจน เช่น สภามหาวิทยาลัย เครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุข (อ.ส.ม.) เป็นต้น

๑๓. การแบ่งตามคุณสมบัติของเครือข่าย เป็นการแบ่งโดยพิจารณาจากคุณลักษณะของการรวมกันเป็นเครือข่าย แบ่งเป็น ๒ ประเภท คือ

๑) เครือข่ายเทียม เป็นเครือข่ายที่ขาดคุณสมบัติของการเป็นเครือข่ายแต่เข้าใจว่า

เป็นเครือข่าย เพราะเป็นเพียงการรวมกันของสมาชิกแต่ไม่มีวัตถุประสงค์ และเป้าหมายร่วมกัน ไม่มี ความตั้งใจดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เช่น สมาชิกของสมาคมศิษย์เก่าบางสถาบันการศึกษาที่มีการจัดงานชุมนุมศิษย์เก่าทุกปี สมาชิกในรุ่นเดียวกันมาสังสรรค์กันในลักษณะของการรับประทานอาหาร เท่านั้น ไม่ได้มีกิจกรรมอื่นได้อีก เป็นต้น

๒) เครือข่ายแท้ เป็นเครือข่ายที่สมาชิกรวมกันเป็นเครือข่ายแล้วมีลักษณะของการเป็นเครือข่ายที่แท้จริง

๑๔. การแบ่งตามลักษณะของเครือข่าย เป็นการแบ่งโดยพิจารณาลักษณะที่สำคัญของเครือข่าย แบ่งเป็น ๓ ประเภท คือ

๑) เครือข่ายการเรียนรู้ เป็นเครือข่ายเพื่อการแลกเปลี่ยนความรู้ ความคิด ประสบการณ์ ภูมิปัญญา และเทคโนโลยีต่าง ๆ เช่น ชมรมแพทย์แผนไทยภาคใต้ เป็นต้น

๒) เครือข่ายกิจกรรม เป็นเครือข่ายช่วยเหลือ และร่วมมือทำกิจกรรมในลักษณะเดียวกัน หรือสนับสนุนส่งเสริมกัน เช่น เครือข่ายวิสาหกิจชุมชน เครือข่ายสินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ เป็นต้น

๓) เครือข่ายทรัพยากร เป็นเครือข่ายที่ระดม และจัดการทรัพยากรในท้องถิ่นภาค ราชการ เอกชน เข้าไปส่งเสริมสนับสนุนการขาดแคลนทรัพยากรในแต่ละพื้นที่ให้สามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างที่คาดหวัง เช่น เครือข่ายประมงชายฝั่งจังหวัดสงขลา เป็นต้น

๑๕. การแบ่งตามวิชาชีพของสมาชิก โดยพิจารณาจากลักษณะการประกอบอาชีพของสมาชิกเครือข่ายเป็นสำคัญ เช่น เครือข่ายครู เครือข่าย นักวิชาการ เครือข่ายนักการเมือง เครือข่าย กำนันผู้ใหญ่บ้าน เครือข่ายแพทย์แผนไทย เครือข่ายนักวิจัย เป็นต้น

๑๖. การแบ่งตามลักษณะกิจกรรมของเครือข่าย โดยพิจารณาจากลักษณะของกิจกรรม หรือ งานที่ดำเนินการแบ่งออกเป็นหลายประเภท เช่น เครือข่ายสตรี เครือข่ายเด็กและเยาวชน เครือข่าย คนพิการ เครือข่ายผู้สูงอายุ เครือข่ายสิ่งแวดล้อม เครือข่ายภูมิปัญญาชาวบ้าน เครือข่ายคุ้มครอง ผู้บริโภค เครือข่ายสุขภาพ เครือข่ายสิทธิมนุษยชน เครือข่ายการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชน เป็นต้น

เสรี พงศ์พิศ เครือข่ายมีหลายประเภทขึ้นอยู่กับสมาชิก พื้นที่ กิจกรรมหลัก วัตถุประสงค์ และโครงสร้างการดำเนินงานในลักษณะองค์กรของเครือข่าย ๔ ลักษณะ ดังนี้^{๒๕}

๑. เครือข่ายแนวราบ โดยการประสานบุคคลที่อยู่ใน “ระดับ” เดียวกัน อาชีพเดียวกัน ให้มา เชื่อมประสานเป็นเครือข่ายกัน เช่น เครือข่ายเกษตรกร เครือข่ายนักพัฒนา เครือข่าย นักวิจัย เป็นต้น

๒. เครือข่ายที่มีลักษณะแนวตั้ง เช่น การนำผู้คนจากหลากหลายอาชีพที่แตกต่างกันมาเป็น เครือข่ายกัน เช่น เกษตรกร นักพัฒนา นักวิชาการ นักธุรกิจ นักการเมือง องค์กรทุน เป็นต้น

๓. เครือข่ายส่วนใหญ่เกิดขึ้นเพื่อทำให้การสื่อสาร การแลกเปลี่ยนข้อมูล และประสบการณ์ ดี ขึ้นง่ายขึ้น มีการร่วมมือกันในเรื่องต่าง ๆ ได้สะดวกและดียิ่งขึ้น และอีกบางส่วนทำให้เป็นพลังต่อรอง กับอำนาจต่าง ๆ ได้ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นองค์กรของรัฐหรือเอกชน องค์กรทุน หรือองค์กรวิชาการทำให้ ได้รับความสนใจ และความช่วยเหลือง่ายขึ้น

^{๒๕} เสรี พงศ์พิศ, เครือข่าย: ยุทธวิธีเพื่อประชาคมเข้มแข็ง ชุมชนเข้มแข็ง, (กรุงเทพมหานคร : โครงการ มหาวิทยาลัยชีวิต สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน, ๒๕๔๘), หน้า ๑๘๘-๑๘๙.

๔. เครือข่ายจำนวนหนึ่งเกิดขึ้นเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือในด้านการวิจัย การศึกษาการฝึกอบรม การจัดการทรัพยากร การจัดการตลาด บางเครือข่ายแลกเปลี่ยนทรัพยากรกัน เช่น พันธุ์ไม้ พันธุ์สัตว์ ผลผลิตทางการเกษตรในท้องถิ่น บางเครือข่ายเน้นการรวมตัวกันเพื่อกดดันทางการเมือง ปรณรงค์ เพื่อให้สังคมเกิดสำนึกในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง เช่น การสร้างเขื่อน เป็นต้น

จึงสรุปได้ว่า ประเภทของเครือข่าย แบ่งได้ดังนี้ ๑) เครือข่ายเชิงพื้นที่ (Area) ๒) เครือข่ายเชิงประเด็นกิจกรรม (Issue Network) ๓) เครือข่ายแบ่งตามโครงสร้างหน้าที่ (Structural – functional Network)

๒.๑.๕ การสร้างเครือข่าย

การสร้างเครือข่าย (Networking) ^{๒๖}หมายถึง กิจกรรมในการก่อให้เกิดกลุ่ม ซึ่งอาจเป็นกลุ่มองค์กรหรือกลุ่มบุคคล เพื่อวัตถุประสงค์ในการแลกเปลี่ยน การจัดการกิจกรรม หรือการผลิระหว่างองค์กรสมาชิกต้องอาศัยการมีปฏิสัมพันธ์ร่วมกันมาก่อนหน้าที่จะทำความตกลงเป็นองค์กรเครือข่าย สำหรับเหตุผลในการสร้างเครือข่ายทางสังคมนั้น

นฤมล นิราทร^{๒๗} กล่าวว่า เหตุผลในการสร้างเครือข่ายทางสังคมนั้นเป็นเพราะ

๑. ต้องการมีเพื่อนในการทำงาน ต้องการมีหมู่ มีพวก
๒. ต้องการทรัพยากรในการทำงาน
๓. ต้องการรับภาระความเสี่ยงในกิจกรรมร่วมกัน
๔. ต้องการความชำนาญเฉพาะด้านในการแก้ไขปัญหา
๕. ต้องการประหยัด
๖. ต้องการเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน รวมไปถึงมีปัจจัยเสริมที่เป็นเงื่อนไขสำคัญ คือ ความเต็มใจที่จะเขารวมเป็นเครือข่าย

นอกจากนี้ยังกล่าวถึงเป้าหมายการสร้างเครือข่าย ๘ ประการได้แก่^{๒๘}

๑. เพื่อขยายวงความสัมพันธ์ให้กว้างขวางขึ้น นำไปสู่การขยายกิจกรรม ขยายความช่วยเหลือ เกื้อกูลที่มีต่อกัน ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของแต่ละองค์กรให้แสดงบทบาททั้ง “ผู้ให้” และ “ผู้รับ” อย่างเหมาะสม
๒. เพื่อสร้างกระบวนการการเรียนรู้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกันผ่านทางการติดต่อกันโดยตรงระหว่างบุคคลหรือกลุ่มต่างๆ ที่เข้าร่วมในเครือข่าย
๓. เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนผลประโยชน์ทางวัตถุแก่กัน และยังเป็นการแบ่งปันทรัพยากรให้แก่ผู้ด้อยโอกาสกว่า
๔. เพื่อประโยชน์ในการรวบรวม และเผยแพร่ข่าวสารข้อมูลระหว่างองค์กร
๕. เพื่อเป็นแหล่งสำหรับการทำงานและสนับสนุนต่าง ๆ เปิดช่องให้สมาชิกสามารถเข้าถึงเรื่องนั้น ๆ ได้ในทุกแง่มุม เพื่อจะเอาไปปฏิบัติเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ของตนเองและยังทำให้เกิดการรวมหมู่ที่มีพลังอิทธิพลมากกว่าองค์เดียวอย่างมากมาย

^{๒๖} นฤมล นิราทร, “การสร้างเครือข่ายการทำงาน : ข้อควรพิจารณาบางประการ”, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๘.

^{๒๗} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๑๑-๑๒.

^{๒๘} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๒๕.

๖. เป็นเวทีสำหรับการปฏิบัติงานร่วมในพื้นที่
๗. เพื่อนำไปสู่การสร้างแหล่งสะสมทุนเพื่อการพึ่งตนเองในด้านต่าง ๆ ในอนาคต
๘. เพื่อเป็นการร่วมตัวกันนำประเด็นปัญหาหรือเรียนสู่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือนำไปสู่การเสนอ หรือผลักดันนโยบายที่เหมาะสมมากกว่าเดิม

พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ^{๒๙} ให้เหตุผลว่าการสร้างเครือข่ายทางสังคมเกิดจาก

๑. สถานการณ์ปัญหาและสภาพแวดล้อมที่ซ้ำซ้อน หลากหลาย และขยายตัว จนเกินความสามารถของปัจเจกบุคคล หรือกลุ่ม ที่จะดำเนินการแก้ไข
๒. เครือข่ายเป็นเครื่องมือหรือยุทธศาสตร์ในการสร้างพื้นที่ทางสังคม
๓. เพื่อให้การประสานผลประโยชน์เป็นไปอย่างเท่าเทียม

เหตุผลสำคัญของการสร้างเครือข่ายทางสังคม คือ การมุ่งที่จะบรรลุเป้าหมายของปัจเจกบุคคล ซึ่งไม่สามารถทำได้ด้วยตนเองโดยลำพัง แต่ต้องอาศัยการรวมตัวกันเป็นกลุ่มเพื่อแลกเปลี่ยนทรัพยากร อันจะส่งผลให้สามารถดำเนินการให้บรรลุเป้าหมาย อันเป็นการประสานผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน

สนธยา พลศรี กล่าวว่า เครือข่ายแต่ละประเภทมีลักษณะแตกต่างกัน การเกิดขึ้นของเครือข่ายจึงมีสาเหตุ ปัจจัยสนับสนุน และการก่อรูปเครือข่ายที่แตกต่างกันออกไป สาเหตุของการเกิดเครือข่าย มีดังต่อไปนี้^{๓๐}

๑. การเกิดโดยธรรมชาติ เกิดขึ้นเองโดยไม่มีใครจัดตั้ง เป็นผลของความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างมนุษย์ เช่น ความสัมพันธ์ของระบบครอบครัว และเครือข่ายความสัมพันธ์ของครู อาจารย์ และลูกศิษย์ เป็นต้น มีลักษณะของการเป็นเครือข่ายอยู่แล้ว เมื่อบุคคลมีส่วนร่วมในระบบความสัมพันธ์ก็จะเป็นส่วนหนึ่งของระบบเครือข่ายด้วย

๒. เกิดจากวิกฤตการณ์ของสังคมมนุษย์ เป็นการเกิดเครือข่ายจากการเกิดปัญหา หรือวิกฤตการณ์ขึ้นในสังคมที่สมาชิกตระหนักถึงความจำเป็นที่ต้องร่วมมือกันแก้ไขปัญหาในลักษณะของการรวมพลังกัน สมาชิกส่วนใหญ่จะมีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เช่น อาศัยอยู่ในชุมชนเดียวกัน อาชีพเดียวกัน หรือเกี่ยวข้องกัน ดำรงชีวิตร่วมกัน หรือเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เป็นต้น

การเกิดของเครือข่ายเริ่มจากการแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์แสวงหาแนวทางในการแก้ปัญหา และร่วมกันแก้ไขปัญหาในลักษณะของเครือข่ายที่เป็นอิสระปราศจากการครอบงำกันและกัน มีความสัมพันธ์แบบไม่ซับซ้อน หรือเป็นแนวราบที่ต่างต้องพึ่งพาอาศัยกันและกัน เช่น เครือข่ายพิทักษ์ป่า เครือข่ายอนุรักษ์กลุ่มน้ำ เป็นต้น

๓. การเกิดโดยวิวัฒนาการ เป็นการเกิดเครือข่ายจากความสัมพันธ์ของสมาชิก เช่น เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น มารวมกันโดยวัตถุประสงค์บางอย่างเป็นเวลานาน ในลักษณะของกลุ่มและองค์กรแล้วพัฒนาความสัมพันธ์เป็นเครือข่าย เช่น จากกลุ่มแบบสภากาแฟ พัฒนาเป็นเครือข่ายประชาคมหมู่บ้าน หรือประชาคมเมือง เป็นต้น

^{๒๙} พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ, ดร., “เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ”. (กรุงเทพมหานคร: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข, ๒๕๔๗), หน้า ๕๕-๕๘.

^{๓๐} สนธยา พลศรี, เครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินติ้งเฮาส์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๕๗.

๔. การเกิดโดยการจัดตั้ง เป็นการเกิดเครือข่ายที่มีผู้จัดตั้งและให้การสนับสนุนเพื่อวัตถุประสงค์บางประการ จนสมาชิกรวมกันเป็นเครือข่าย ทั้งการจัดตั้งโดยผู้นำรัฐบาล ภาคเอกชน และองค์กรพัฒนาเอกชน เช่น เครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง เครือข่ายสหกรณ์ เครือข่ายของกระทรวงต่าง ๆ เป็นต้น

พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ^{๓๑} การเกิดขึ้นของเครือข่ายนั้นมีการก่อตัวที่หลากหลายทั้งเกิดขึ้นด้วยการจัดตั้งของภาคส่วนต่าง ๆ เกิดขึ้นตามธรรมชาติ จากการเรียนรู้ร่วมกัน และเกิดขึ้นเพราะสถานการณ์ ก่อให้เกิดขบวนการเครือข่าย ในสังคมไทยโดยจำแนกออกเป็น ๓ ด้านตามลักษณะการก่อตัว ได้แก่

๑. เครือข่ายที่เกิดจากการจัดตั้งและการสนับสนุนของภาคส่วนต่าง ๆ การก่อตัวของเครือข่ายส่วนใหญ่เป็นเครือข่ายที่ภาครัฐ หรือหน่วยงานบางแห่งต้องการส่งเสริมหรือเข้าไปจัดตั้งเพื่อให้สอดคล้องกับกระบวนการพัฒนาตามแนวนโยบายของภาครัฐ และเพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับชุมชนในการพึ่งพาตนเอง เช่น เครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน เครือข่ายพัฒนาชุมชน เป็นต้น

๒. เครือข่ายที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เกิดขึ้นจากความสมานฉันท์ การร่วมแรงร่วมใจของฝ่ายต่าง ๆ ที่มองเห็นความจำเป็นในการเรียนรู้ และการแก้ไขปัญหาาร่วมกันแล้วมารวมตัวกันเป็นเครือข่ายเพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ การพึ่งพาอาศัยกัน และความต้องการอย่างแท้จริงของสมาชิกมีแนวทางการดำเนินการที่เป็นอิสระจากการครอบงำของฝ่ายต่าง ๆ

๓. เครือข่ายจะเกิดขึ้นหลังจากที่สถานการณ์นั้น และมีผู้ประสานงานเพื่อให้เครือข่ายมีความต่อเนื่อง เช่น เครือข่ายผู้ได้รับผลกระทบจากโครงการพัฒนาของภาครัฐ โครงสร้างความสัมพันธ์ของเครือข่ายจะมีการรวมพลังอย่างแน่นหนาบนพื้นฐานของการต่อสู้ และการเรียกร้องเพื่อปกป้อง และรักษาสิทธิของตนเองในการพัฒนา และมีการปรับบทบาทต่อการพัฒนาในแง่มุมที่หลากหลาย โดยเป็นกระบวนการเรียนรู้จากสถานการณ์และบริบททางสังคม

จึงสรุปได้ว่า การสร้างเครือข่าย มีสาเหตุ ปัจจัยสนับสนุน และการก่อรูปเครือข่ายที่แตกต่างกันออกไป สาเหตุของการเกิดเครือข่าย มีดังต่อไปนี้

๑. การเกิดโดยธรรมชาติ เป็นผลของความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างมนุษย์ เช่น ความสัมพันธ์ของระบบครอบครัว และเครือญาติความสัมพันธ์ของครู อาจารย์ และลูกศิษย์ เป็นต้น

๒. เกิดจากวิกฤตการณ์ของสังคมมนุษย์ เป็นการเกิดเครือข่ายจากการเกิดปัญหา จำเป็นที่ต้องร่วมมือกันแก้ไขปัญหาในลักษณะของการรวมพลังกัน สมาชิกส่วนใหญ่จะมีคุณลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เช่น อาศัยอยู่ในชุมชนเดียวกัน อาชีพเดียวกัน หรือ เกี่ยวข้องกัน ดำรงชีวิตร่วมกัน หรือ เกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน เป็นต้น เป็นอิสระปราศจากการครอบงำกันและกัน มีความสัมพันธ์แบบไม่ซับซ้อน หรือเป็นแนวราบที่ต่างต้องพึ่งพาอาศัยกัน และกัน เช่น เครือข่ายพิทักษ์ป่า เครือข่ายอนุรักษ์ลุ่มน้ำ เป็นต้น

๓. การเกิดโดยวิวัฒนาการ เป็นการเกิดเครือข่ายจากความสัมพันธ์ของสมาชิก เช่น เพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน เป็นต้น มารวมกันโดยวัตถุประสงค์บางอย่างเป็นเวลานาน ในลักษณะของกลุ่ม

^{๓๑} พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ, ดร., “เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ”. หน้า ๑๐๙-๑๑๐.

และองค์กรแล้วพัฒนาความสัมพันธ์เป็นเครือข่าย เช่น จากกลุ่มแบบสภากาแฟ พัฒนาเป็นเครือข่ายประชาคมหมู่บ้าน หรือประชาคมเมือง เป็นต้น

๔. การเกิดโดยการจัดตั้ง เป็นการเกิดเครือข่ายที่มีผู้จัดตั้งและให้การสนับสนุนเพื่อวัตถุประสงค์บางประการ จนสมาชิกรวมกันเป็นเครือข่าย ทั้งการจัดตั้งโดยผู้นำ รัฐบาล ภาคเอกชน และองค์กรพัฒนาเอกชน เช่น เครือข่ายกองทุนหมู่บ้าน และชุมชนเมือง เครือข่ายสหกรณ์ เครือข่ายของกระทรวงต่าง ๆ เป็นต้น

๒.๑.๖ องค์ประกอบของเครือข่าย (Social Network Components)

มีนักวิชาการหรือผู้รู้ได้กำหนดองค์ประกอบของเครือข่ายทางสังคม ไว้หลายแนวทาง ซึ่งผู้เขียนขอเสนอโดยสังเขป ดังนี้

พระมหาสุทิตย์ อาภากร กล่าวว่า องค์ประกอบที่สำคัญของความเป็นเครือข่ายประกอบด้วย ^{๓๒}

๑. หน่วยชีวิตหรือสมาชิก เป็นองค์ประกอบเบื้องต้นของความเป็นเครือข่ายที่สร้างระบบปฏิสัมพันธ์โดยแต่ละหน่วยชีวิตและแต่ละปัจเจกบุคคล จะดำเนินการสานต่อเพื่อหาแนวร่วมในการสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการดำรงอยู่ร่วมกันตามหลักธรรมชาติที่ทุกสรรพสิ่งจะต้องพึ่งพาอาศัย และสร้างกระบวนการที่สืบเนื่องเพื่อรักษาความเป็นไปของชีวิต ดังนั้นหน่วยชีวิตหรือสมาชิกในองค์กรนั้น จะเป็นองค์ประกอบหลักที่ก่อให้เกิดความเป็นเครือข่าย

๒. จุดมุ่งหมาย เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง เพราะหากว่าบุคคล กลุ่ม องค์กรมารวมกันเพียงเพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่งโดยไร้ความมุ่งมั่นหรือจุดมุ่งหมายร่วมกัน ความสัมพันธ์ดังกล่าวมีอาจกล่าวได้ว่าเป็นเครือข่าย เพราะความเป็นเครือข่ายจะต้องมีความหมายถึง “การร่วมกันอย่างมีจุดหมาย” เพื่อทำกิจกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยมีวัตถุประสงค์และกระบวนการเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายนั้น

๓. การทำหน้าที่อย่างมีจิตสำนึก การที่แต่ละหน่วยชีวิตหรือการที่แต่ละบุคคลจะมารวมกันนั้น สิ่งที่จะยึดโยงสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน คือ การทำหน้าที่ต่อกัน และกระทำอย่างมีจิตสำนึก เพราะหากขาดจิตสำนึกต่อส่วนรวมแล้ว กระบวนการนั้นจะเป็นเพียงการจัดตั้งและเรียกร้องผลประโยชน์ตอบแทนเท่านั้น และการที่คนจะมารวมกลุ่มเป็นองค์กรเครือข่ายได้นั้น นอกจากจะมีความสนใจหรืออุปนิสัยใจคอที่คล้ายคลึงกันแล้ว บุคคลยังต้องมีจิตสำนึกต่อส่วนรวม

๔. การมีส่วนร่วม การพึ่งพาอาศัย และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกจะเป็นปัจจัยที่หนุนเสริมให้เครือข่ายนั้นมีพลังมากขึ้น การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จึงเป็นทั้งแนวคิด กระบวนการและวิธีการของการจัดการเครือข่าย เป็นกระบวนการสร้างข้อมูลที่ต่อเนื่อง ดังนั้น การมีส่วนร่วมและการแลกเปลี่ยนจึงเสมือนกลไกที่เป็นแรงผลักดันให้ความเป็นเครือข่ายดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง

๕. ข้อมูลและการสื่อสารระหว่างกัน ระบบความสัมพันธ์ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยกระบวนการสื่อสารนั้นจะช่วยให้สมาชิกในเครือข่ายเกิดการรับรู้ ยอมรับในกระบวนการทำงานและ

^{๓๒} พระมหาสุทิตย์ อาภากร, ดร., “เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ”. (กรุงเทพมหานคร: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข, ๒๕๔๗), หน้า ๔๘-๔๙.

ช่วยรักษาสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ดังนั้น การพัฒนาระบบเครือข่ายจะต้องยึดหลักการของความสัมพันธ์และการสื่อสารระหว่างกัน โดยมีกิจกรรมและข้อมูลเพื่อให้เกิดความเคลื่อนไหวของเครือข่ายนั้น ๆ

Waner กล่าวถึง องค์ประกอบของเครือข่าย โดยใช้ตัวอักษรย่อภาษาอังกฤษ คือ LINK ซึ่งประกอบด้วย ^{๓๓}

๑. การเรียนรู้ (Learning)
๒. การลงทุน (Investing)
๓. การดูแล (Nursing) และ
๔. การรักษา (Keeping)

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่ายมีอยู่ ๗ ประการ^{๓๔}

๑. การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common Perception) หมายถึง การที่สมาชิกที่เข้ามาอยู่ในเครือข่าย ต้องมีความรู้สึกนึกคิดและการรับรู้ร่วมกันถึงเหตุการณ์เข้าร่วมเป็นเครือข่ายอาทิ มีความเข้าใจในปัญหา มีสำนึกในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน และมีความต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เป็นต้น ซึ่งจะส่งผลให้สมาชิกเครือข่ายเกิดความรู้สึกผูกพันในการดำเนินกิจกรรมบางอย่างเพื่อแก้ปัญหาคความเดือนร้อนที่เกิดขึ้น

๒. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common Vision) หมายถึง การมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การรับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกัน และมีเป้าหมายที่จะดำเนินไปด้วยกัน จะช่วยให้ขบวนการเคลื่อนไหวของเครือข่ายมีพลัง เกิดเอกภาพ และช่วยบรรเทาความขัดแย้งอันเกิดจากมุมมองที่แตกต่างลงไป

๓. การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual Interests/Benefit) หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนมาร่วมกัน เพื่อประสานผลประโยชน์และความต้องการซึ่งผลประโยชน์ และความต้องการนั้นจะไม่สามารถบรรลุผลสำเร็จได้หากสมาชิกต่างคนต่างอยู่ ดังนั้น จึงมีการรวมตัวกันบนผลประโยชน์ร่วมที่มากเพียงพอจะดึงดูดให้รวมเป็นเครือข่าย

๔. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All Stakeholder Participation) การมีส่วนร่วมของสมาชิกมีความสำคัญต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายเพราะกระบวนการมีส่วนร่วมเป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการร่วมรับรู้ ร่วมความคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างแข็งขัน ดังนั้น สมาชิกในเครือข่ายจึงควรเสริมสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะของความเท่าเทียมกัน และในฐานะหุ้นส่วนของเครือข่าย และควรสานต่อความสัมพันธ์ในแนวนราบ

๕. กระบวนการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary Relationship) หมายถึง การที่สมาชิกในเครือข่ายต่างก็ต้องเสริมสร้างกระบวนการทำงานของกันและกัน โดยที่จุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยเหลืออีกฝ่ายหนึ่งที่มีจุดอ่อน ซึ่งจะให้เกิดการประสานผลประโยชน์ร่วมกับการเสริมสร้างต่อกันนั้นเกิดขึ้นจากการรวมตัวเป็นเครือข่าย ซึ่งมีผลดีมากกว่าการไม่ร่วมเป็นเครือข่าย

^{๓๓} Waner, อ้างถึงในปาริชาติ และคณะ, กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา, (กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๔๖), หน้า ๙.

^{๓๔} เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, “การจัดการเครือข่าย : กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา”. (กรุงเทพมหานคร: ชัคเชสมิเดีย, ๒๕๔๓), หน้า ๓๖-๔๓.

๖. การพึ่งพิงร่วมกัน (Interdependence) คือ การเติมเต็มในส่วนที่ขาดของแต่ละฝ่าย เนื่องจากทุกฝ่ายต่างก็มีข้อจำกัดในกระบวนการทำงาน มีความรู้ประสบการณ์ที่แตกต่าง ดังนั้น จึงมีการพึ่งพาอาศัยระหว่างสมาชิกในเครือข่าย

๗. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) หมายถึง การที่สมาชิกในเครือข่ายมีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และผลการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างกันนั้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่าย

จึงสรุปได้ว่า องค์ประกอบที่สำคัญของเครือข่ายมีอยู่ ๗ ประการ คือ

๑. การรับรู้มุมมองร่วมกัน (Common Perception) หมายถึง การที่สมาชิกที่เข้ามาอยู่ในเครือข่าย ต้องมีความรู้สึกร่วมกันและการรับรู้ร่วมกันถึงเหตุการณ์เข้าร่วมเป็นเครือข่าย

๒. การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common Vision) หมายถึง การมองเห็นจุดมุ่งหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่ม การรับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกัน

๓. การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual Interests/Benefit) หมายถึง การที่สมาชิกแต่ละคนมาร่วมกัน เพื่อประสานผลประโยชน์และความต้องการซึ่งผลประโยชน์ และความต้องการ

๔. การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All Stakeholder Participation) การมีส่วนร่วมของสมาชิกมีความสำคัญต่อการพัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่าย

๕. กระบวนการเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary Relationship) หมายถึง การที่สมาชิกในเครือข่ายต่างก็ต้องเสริมสร้างกระบวนการทำงานของกันและกัน โดยที่ใช้จุดแข็งของฝ่ายหนึ่งไปช่วยเหลืออีกฝ่ายหนึ่งที่มีจุดอ่อน

๖. การพึ่งพิงร่วมกัน (Interdependence) คือ การเติมเต็มในส่วนที่ขาดของแต่ละฝ่าย เนื่องจากทุกฝ่ายต่างก็มีข้อจำกัดในกระบวนการทำงาน

๗. การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) หมายถึง การที่สมาชิกในเครือข่ายมีการทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิก และผลการปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยนระหว่างกันนั้นก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่าย

๒.๑.๗ การจัดการเครือข่าย

ปทุมมา ศรีนครธรรม ได้สรุปว่า การจัดการเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญต่อเครือข่าย มี ๖ ประการ คือ

๑. จุดหมายร่วมกัน

๒. บุคคล

๓. การเชื่อมโยง

๔. การสร้างความรู้สึกร่วม

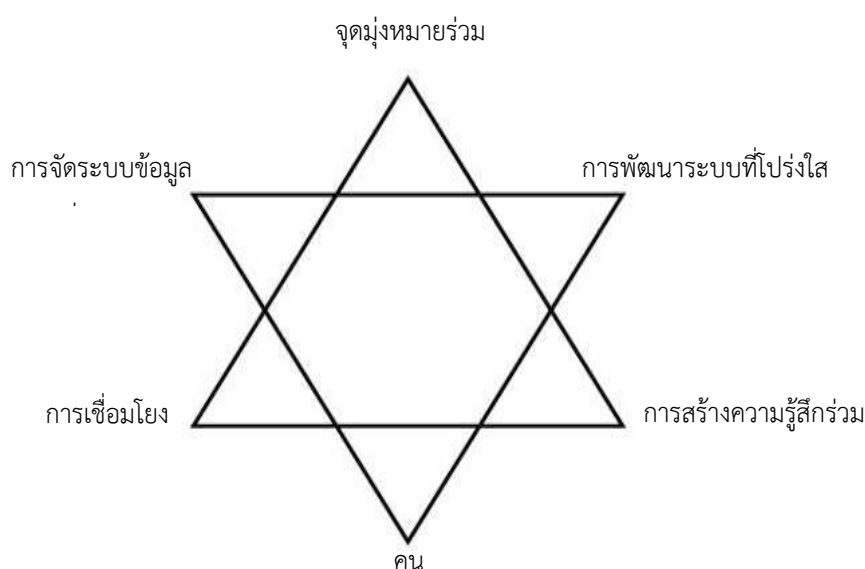
๕. การพัฒนาระบบที่โปร่งใสตรวจสอบได้

๖. การจัดระบบข้อมูลข่าวสาร^{๓๕}

^{๓๕} ปทุมมา ศรีนครธรรม, “สรุปเนื้อหาเครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ”, (ศูนย์ศึกษา และ พัฒนาชุมชนพิษณุโลก, ๒๕๕๐), หน้า ๖๕.

แนวคิดการจัดการเครือข่ายของกลุ่ม “พันธมิตรแห่งดวงดาว” หรือ “Star Alliances” เกิดจากความคิดของแกนนำโดยจุดสำคัญของแนวคิด คือ การรวมกลุ่มจากองค์กรที่เคยเป็นคู่แข่งให้หันหน้าเข้าหากันผนวกความร่วมมือจนเป็นพันธมิตร เอื้อประโยชน์ต่อกันและกันแทนการทุ่มเทในการแข่งขันอย่างที่เป็นมาในอดีต โดยยึดจุดหมายร่วมกันและการจัดสรรผลประโยชน์ระหว่างกัน ซึ่งก่อให้เกิดประเด็นทางยุทธศาสตร์ที่สำคัญต่อการจัดการเครือข่าย มี ๖ ประการ คือ^{๓๖}

- ๑) การทำงานเครือข่ายจะเกิดประสิทธิภาพสูงหากทุกฝ่ายกำหนดจุดหมายร่วมกันได้
- ๒) บุคคลในเครือข่ายจะต้องมีจิตสำนึกร่วม มีส่วนร่วมในกระบวนการทำงาน ได้ผลประโยชน์จากความเป็นสมาชิก
- ๓) การเชื่อมโยงการทำงานของเครือข่ายต้องมียุทธศาสตร์การเชื่อมโยงที่เหมาะสม โดยอาจเชื่อมต่อกันผ่านการทำกิจกรรมต่าง ๆ และการเชื่อมต่อโดยเทคโนโลยี
- ๔) การสร้างความรู้สึกร่วมหลังจากการเข้าเป็นเครือข่าย ทุกฝ่ายจะต้องมีความรู้สึกร่วมกับกระบวนการทำงานของเครือข่าย
- ๕) ระบบการทำงานของเครือข่ายจะต้องสามารถและพัฒนาให้เกิดระบบบริหารจัดการที่โปร่งใส และตรวจสอบได้จากทุกฝ่าย จะต้องเป็นการสร้างความรู้สึที่ดีต่อทุกฝ่าย และผู้ที่เข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของเครือข่าย
- ๖) การจัดระบบข้อมูลข่าวสาร ช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทราบถึงกิจกรรมความเคลื่อนไหวของเครือข่าย การจัดการเครือข่ายทั้ง ๖ ประการ สามารถนำมาเป็นเป้าหมายของการทำงานในเชิงรุกของเครือข่ายได้ ซึ่งสรุปเป็นรูปภาพ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ ๑.๒ แสดงการเชื่อมโยงของเครือข่าย “พันธมิตรแห่งดวงดาว”

^{๓๖} พระมหาสุทิตย์ อาภาภโร, ดร., “เครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้และการจัดการ”, หน้า ๒๕.

ดังนั้น สามารถกล่าวสรุปได้ว่าการจัดการเครือข่ายและเสนอแนวคิดในการพัฒนาและการจัดการกลุ่มและเครือข่าย ดังนี้

๑. การสร้างความเชื่อถือ เพื่อให้เครือข่ายนั้นเป็นเครือข่ายที่เกิดจากศรัทธา ความจริงใจ ความเป็นมิตร หรือ มีความตระหนักในสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง

๒. การกำหนดข้อตกลง หรือ กฎ กติกา เพื่อให้เครือข่ายมีข้อตกลงร่วมกัน มีกระบวนการทำงานที่หลากหลาย และมีกลไกที่เหมาะสมต่อการดำเนินงาน

๓. การสร้างแหล่งการเรียนรู้เป็นการกำหนดให้เครือข่ายเป็นศูนย์รวมแห่งการเรียนรู้และเป็นศูนย์รวมข้อมูลที่ถูกต้องเป็นจริงและทันต่อเหตุการณ์

๔. การดำเนินการในเชิงรุกเป็นการกำหนดแนวทางเพื่อให้เครือข่ายมีกระบวนการทำงานในเชิงรุกมีการจัดทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องมีการวางแผนการพัฒนาที่เหมาะสม

๕. การเป็นองค์กรแห่งปัญญาเป็นการพัฒนาและการจัดการความรู้ เพื่อให้เครือข่ายมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

การจัดการเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพนั้น สมาชิกและผู้ที่เกี่ยวข้องกับเครือข่ายจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจถึงขั้นตอนและวงจรชีวิตของเครือข่าย กระบวนการจัดการเครือข่าย ๔ ขั้นตอนตามวงจรชีวิตของเครือข่าย ได้แก่

๑. ขั้นตระหนักและการก่อตัวของเครือข่าย ในขั้นนี้ มีวิธีการที่จะจัดการ คือ การศึกษาข้อมูลและสภาพการณ์ ความพร้อมภายในกลุ่มตนเองและเครือข่ายอื่น เพื่อทราบกิจกรรม และบริบทที่เกี่ยวข้อง การสร้างศรัทธาและการหาแนวร่วม เพื่อให้เกิดความไว้วางใจยอมรับและเห็นความสำคัญที่จะมาร่วมกันเป็นเครือข่าย การสร้างความตระหนักหรือการเสนอให้เห็นประเด็นปัญหาการแสวงหาข้อมูลทางเลือก อันจะนำไปสู่การตัดสินใจเพื่อแก้ไขปัญหาและจะนำไปสู่กระบวนการรวมกลุ่มและเครือข่าย การค้นหาความต้องการและการหาจุดร่วมในการพัฒนาเครือข่าย การแสวงหาทางเลือกในการทำกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์และการแสวงหาแกนนำเครือข่ายและการสร้างระบบความสัมพันธ์ของเครือข่ายเป็นการให้ทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้มีบทบาทในการพัฒนาเครือข่าย

๒. ขั้นการสร้างพันธมิตร และการบริหารเครือข่าย ในขั้นนี้เป็นจุดก่อเกิดความร่วมมือของความเป็นเครือข่ายมีวิธีการจัดการดังนี้ การกำหนดวัตถุประสงค์และข้อตกลงร่วมกัน การกำหนดบทบาทหน้าที่และการวางแผนเครือข่ายเป็นการกำหนดในรายละเอียดเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของผู้ที่เข้าร่วมเป็นเครือข่าย โดยเฉพาะแกนนำและคณะทำงานฝ่ายต่าง ๆ การเสริมสร้างและพัฒนาผู้นำเนื่องจากผู้นำที่ดีจะเป็นผู้ที่ก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ความสำเร็จมีการขับเคลื่อนกิจกรรมของเครือข่าย การจัดระบบการติดต่อสื่อสารระหว่างปัจเจกบุคคล กลุ่มบุคคลและเครือข่าย เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกัน การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ที่ต่อเนื่อง การติดตามและประเมินผลแบบมีส่วนร่วม ซึ่งจะช่วยให้เห็นศักยภาพและข้อจำกัดของตนเอง และพยายามหาแนวทางแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น และการส่งเสริมและดำรงไว้ซึ่งความสัมพันธ์ คือ การส่งเสริมและการรักษาผลประโยชน์และการรักษาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

๓. ขั้นการพัฒนาความสัมพันธ์และการใช้ประโยชน์ เป็นกระบวนการหนึ่งที่จะให้ เครือข่ายมีความเข้มแข็งและยั่งยืน มีวิธีการและขั้นตอนดังนี้ การทบทวนและสรุปบทเรียน วิธีการนี้จะทำให้

เครือข่ายได้ทบทวนตัวเอง ได้รู้ถึงศักยภาพและปัญหาที่เกิดขึ้นภายในเครือข่าย เพื่อนำไปสู่การพัฒนา และการจัดการเครือข่ายที่ต่อเนื่อง การเสริมสร้างผู้นำและหน่วยนำของเครือข่ายผู้นำจะเป็นผู้ที่ให้ ความคิดและเป็นผู้เอื้อประโยชน์ต่อการพัฒนาเครือข่าย การเสริมสร้างผู้นำเครือข่าย คือการเข้าไป สนับสนุนให้เกิดการแสวงหาและพัฒนาผู้นำที่มีจิตสาธารณะ การเสริมสร้างกิจกรรมสาธารณะและ เวทีแห่งการแลกเปลี่ยนความรู้ การขยายกิจกรรมและมนทัศน์ การขยายแนวคิดและกิจกรรมของ เครือข่ายที่ได้จากประสบการณ์ การทำงานและสรุปบทเรียนที่เป็นองค์ความรู้ เพื่อให้สาธารณชน ทราบ หรือเพื่อแสวงหาแนวร่วมในการดำเนินการในระดับนโยบายนอกจากนี้จะทำให้ เครือข่ายเกิด การเรียนรู้และเกิดอำนาจ/พลังในการต่อรอง การสร้างความรู้ใหม่และการจัดการความรู้ที่ต่อเนื่อง การเสริมสร้างวัฒนธรรมเครือข่ายเพื่อขจัดความขัดแย้งและการเสริมสร้างความน่าเชื่อถือและระบบ การตรวจสอบแบบมีส่วนร่วม

๔. ขั้นการรักษาความสัมพันธ์และความต่อเนื่องมีแนวทางดังนี้ การจัดกิจกรรมที่ต่อเนื่อง การรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดี ระหว่างสมาชิกของเครือข่าย การเสริมสร้างกระบวนการเรียนรู้ด้วย เทคโนโลยีและความรู้ใหม่ การกำหนดสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การบริหารจัดการข้อมูล ระบบสื่อสารและการจัดการความรู้ที่ต่อเนื่อง การให้ความช่วยเหลือและแก้ไขปัญหาภายในเครือข่าย และการเสริมสร้างผู้นำรุ่นใหม่อย่างต่อเนื่อง

ซึ่งการจัดการเครือข่ายในระดับชุมชน/หมู่บ้าน มีแนวคิด/หลักการ ดังนี้

๑. การจัดการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการเรียนรู้ของคนในชุมชน
๒. การจัดการที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตและวัฒนธรรมของชุมชน
๓. การจัดการที่เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในระดับชุมชน โดยมีข้อควร พิจารณาเกี่ยวกับขั้นตอนและวิธีการต่าง ๆ ดังนี้

- ๑) การศึกษาชุมชนและสภาพการณ์ภายในชุมชน
- ๒) การค้นหากลุ่มผู้นำที่สำคัญ
- ๓) การเสริมสร้างความตระหนักในการรวมกลุ่มและเครือข่าย
- ๔) การพัฒนากิจกรรมและระดับความสัมพันธ์
- ๕) การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสาร
- ๖) การส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้ของเครือข่าย
- ๗) การสรุปบทเรียนและการขยายกระบวนการเครือข่าย

ในแนวทางการสร้างพัฒนาเครือข่ายยังประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์แบบเครือญาติ เพื่อน บ้าน และพรรคพวกเพื่อนฝูง ผ่านกระบวนการประกอบอาชีพ ประเพณี พิธีกรรม ความเชื่อและ วัฒนธรรม วัด โรงเรียน และโครงสร้าง ช่องทางการติดต่อสื่อสารเป็นรากฐานที่สำคัญที่นำไปสู่ความ ร่วมมือในชุมชน ในการสร้างความสัมพันธ์กับภายนอกพบว่าเครือข่ายความสัมพันธ์ของบุคคลดังกล่าว ที่จะเชื่อมโยงให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล องค์กร หรือหน่วยงานภายนอกกับชุมชนมีการ วิเคราะห์เครือข่ายทางสังคมของชุมชน สามารถแยกพิจารณาระดับความสัมพันธ์เป็น ๓ ขั้น คือ

๑. ขั้นฐานความสัมพันธ์ของชุมชน
๒. ขั้นกลุ่มต่าง ๆ หรือพลเมืองที่ตื่นตัว
๓. ชั้นกลางหรือแกนนำ

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อเครือข่ายทางสังคมของชุมชน คือ ฐานความสัมพันธ์ที่หลากหลาย สถานภาพของแต่ละกลุ่มและบุคคล ผู้นำภูมิศาสตร์และทรัพยากร ศูนย์รวมจิตใจและสำนึกร่วมของคนในสังคม

จึงสรุปได้ว่า การจัดการเครือข่าย สามารถมีแนวทางดังนี้

๑. การสร้างความเชื่อถือ เพื่อให้เครือข่ายนั้นเป็นเครือข่ายที่เกิดจากศรัทธา ความจริงใจ ความเป็นมิตร หรือ มีความตระหนักในสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างแท้จริง
๒. การกำหนดข้อตกลง หรือกฎกติกา เพื่อให้เครือข่ายมีข้อตกลงร่วมกัน มีกระบวนการทำงานที่หลากหลายและมีกลไกที่เหมาะสมต่อการดำเนินงาน
๓. การสร้างแหล่งการเรียนรู้เป็นการกำหนดให้เครือข่ายเป็นศูนย์รวมแห่งการเรียนรู้และเป็นศูนย์รวมข้อมูลที่ถูกต้องเป็นจริงและทันต่อเหตุการณ์
๔. การดำเนินการในเชิงรุกเป็นการกำหนดแนวทางเพื่อให้เครือข่ายมีกระบวนการทำงานในเชิงรุกมีการจัดทำกิจกรรมอย่างต่อเนื่องมีการวางแผนการพัฒนาที่เหมาะสม
๕. การเป็นองค์กรแห่งปัญญาเป็นการพัฒนาและการจัดการความรู้ เพื่อให้เครือข่ายมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๒.๑.๘ ปัจจัยความสำเร็จของเครือข่ายทางสังคม

สิน สือสวน เสนอว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จของเครือข่าย มี ๖ ประการดังนี้^{๓๗}

๑. ปกป้องคุ้มครองสมาชิกได้ คือ เครือข่ายสามารถปกป้องผลประโยชน์ แก้ไขปัญหา และตอบสนองความต้องการของสมาชิกได้ และยังมีการกระจายผลประโยชน์ให้แก่สมาชิกอย่างเสมอภาคด้วยความยุติธรรม หรือทัดเทียมกัน
๒. สมาชิกมีความรู้สึกเป็นเจ้าของเครือข่าย คือ สมาชิกมีจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของเครือข่ายร่วมกัน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของเครือข่ายอย่างแท้จริง
๓. มีผู้นำที่ดี เครือข่ายมีผู้นำที่ดี มีภาวะผู้นำ สามารถแสดงบทบาทของผู้นำได้อย่างเหมาะสม
๔. มีความสามารถในการพึ่งตนเอง เครือข่ายต้องมีความสามารถในการทำงานอย่างเป็นระบบด้วยตนเอง ไม่ต้องพึ่งพาทภายนอก สามารถร่วมกันกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสมสอดคล้องกับทรัพยากร ความสามารถของสมาชิก และคนในชุมชน
๕. ความสามารถในการควบคุมปัจจัยต่าง ๆ เครือข่ายต้องมีความสามารถในการควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ทั้งปัจจัยภายในเครือข่าย และภายในชุมชนให้เป็นไปตามทิศทางที่พึงประสงค์ของเครือข่าย
๖. การปรับตัว เครือข่ายต้องมีความสามารถในการปรับตัวเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายของเครือข่าย เพื่อความมั่นคง และพัฒนาเครือข่ายให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้

^{๓๗} สิน สือสวน, ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรประชาชนในเมือง : ศึกษากรณีสหกรณ์เครดิตยูเนียนชุมชนหลังบ้านมิ่งคิลา, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, (กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๐)

อนุชาติ พวงสำลี และวีรบุรณ วิสารทสกุล มีความคิดเห็นว่าปัจจัยสำคัญที่ทำให้เครือข่ายแบบประชาสังคม ประสบความสำเร็จมี ๘ ประการ ดังนี้^{๓๘}

๑. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน สมาชิกในเครือข่ายต้องมองเห็นอนาคตข้างหน้าร่วมกันรู้และเข้าใจร่วมกันในทิศทางที่จะไปด้วยกัน หรือทำกิจกรรมร่วมกันไม่เช่นนั้นแล้วเครือข่ายจะไม่มีพลัง ไร้ทิศทาง และเป้าหมายที่จะก้าวหน้าไปด้วยกัน

๒. มีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง เนื่องจากเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชนมีความหลากหลาย ซับซ้อน และต้องร่วมสร้างการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมของทุกคนทุกฝ่ายจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ ของเครือข่าย

๓. ความเป็นธรรมชาติที่ไม่ใช่การแต่งตั้งจัดตั้งแต่เป็นผลจากจิตสำนึกที่จะดำเนินกิจกรรมร่วมกัน บนพื้นฐานของการเติบโตอย่างเป็นธรรมชาติ ยั่งยืนต่อเนื่องสามารถร่วมแก้ไขปัญหาคับข้องใจของชุมชน หรือท้องถิ่นได้

๔. มีความรัก ความเอื้ออาทร สมานฉันท์ การรวมกลุ่มเครือข่ายบนพื้นฐานของความหลากหลาย และความแตกต่างของสมาชิกนั้น จำเป็นต้องสร้างขึ้นบนพื้นฐานแห่งความรัก ความเมตตา ความเอื้ออาทร และความสามัคคี เพราะส่วนสำคัญในการเชื่อมโยงให้เกิดความร่วมมืออย่างมีพลัง

๕. มีองค์ความรู้ และความสามารถในการแสวงหาความรู้ สติปัญญาความรู้ และจินตนาการ เป็นพลังของมนุษย์ที่จะดำรงอยู่อย่างสร้างสรรค์ มีศักดิ์ศรี แก้ปัญหา และกำหนดทิศทางในอนาคต เครือข่ายการเรียนรู้ ของชุมชนจึงต้องสร้าง และสะสมองค์ความรู้ ที่สามารถปรับใช้และเรียนรู้เพิ่มขึ้นตลอดเวลา ทั้งยังต้องมีศักยภาพ และความสามารถที่จะแสวงหาความรู้อีกด้วย

๖. มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติหรือทำกิจกรรมร่วมกันเพราะจะให้เกิดพลัง เกิดปัญญาหมู่ เกิดใจหมู่ในสมาชิกเครือข่ายซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ ในการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชนที่ต้องอาศัยเทคนิควิธีการมากมาย และสอดคล้องกับบริบทของแต่ละเครือข่าย

๗. มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างต่อเนื่องหรือเป็นเครือข่ายความร่วมมือ การสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นความจำเป็นที่จะทำให้เครือข่ายมีความเจริญเติบโต และขยายตัวอย่างมั่นคง เป็นการสื่อสารในแนวราบที่ต้องคิดค้นรูปแบบใหม่ ๆ ต้องเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือต่าง ๆ กับสื่อสารมวลชน

๘. มีระบบการจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชนจะต้องอยู่บนพื้นฐานของการจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพทั้งองค์กร ระบบสมาชิกของเครือข่าย

อาจกล่าวได้ว่าปัจจัยที่สนับสนุนให้เครือข่ายประสบความสำเร็จ มีอยู่หลายประการ คือ

๑. สมาชิกและระบบความสัมพันธ์ที่ดี เป็นปัจจัยสำคัญเบื้องต้นที่ทำให้เกิดเครือข่าย และเครือข่ายประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน สมาชิกของเครือข่ายหมายถึงสมาชิกทั้งหมดซึ่งประกอบด้วยสมาชิกทั่วไป ผู้นำและผู้บริหารจัดการเครือข่าย และพนักงานต่าง ๆ ของเครือข่าย สมาชิกของเครือข่าย และระบบความสัมพันธ์ที่ดี ที่สนับสนุนให้เครือข่ายประสบความสำเร็จ ควรมีลักษณะดังนี้

^{๓๘} อนุชาติ พวงสำลี และวีรบุรณ วิสารทสกุล, ประชาสังคม : คำ ความคิด และความหมาย, (กรุงเทพมหานคร: สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา, ๒๕๔๑), หน้า ๑๘.

๑) สมาชิกมีวิสัยทัศน์ร่วมกันมีเป้าหมายร่วมกันที่จะรวมพลังกัน เพื่อความสำเร็จร่วมกัน

๒) สมาชิกมีผู้นำมีกลุ่มแกนนำที่มีภาวะผู้นำที่เหมาะสม เช่น มีวิสัยทัศน์ที่ดี มีคุณธรรม มีความรู้ความสามารถ กล้าตัดสินใจ และตัดสินใจได้ถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์ สามารถจูงใจ และประสานงานได้ดี เป็นต้น

๓) สมาชิกมีความรัก ความเมตตา ความเอื้ออาทร สมานฉันท์ สามัคคีกันไม่แข่งขันกันหรือขัดแย้งกัน เสียสละไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าส่วนรวม

๔) สมาชิกรวมกลุ่มกันอย่างเหนียวแน่น มีพันธสัญญาที่หนักแน่น และรักษาพันธกรณี มีความจริงใจ จริงจัง ศรัทธาต่อกันและกัน และมีความมั่นคงต่อเครือข่าย

๕) สมาชิกมีค่านิยมร่วมกัน มีความเข้าใจกัน ให้เกียรติกันและกัน มีความสัมพันธ์กันแบบพี่น้อง สัมพันธ์กันด้วยใจด้วยจิตวิญญาณไม่ใช่เพื่อผลประโยชน์เพียงอย่างเดียว

๖) การให้ความสำคัญแก่สมาชิกในด้านต่าง ๆ เพื่อสร้างความรู้สึกรักเป็นเจ้าของเครือข่าย และความผูกพันต่อเครือข่าย

๗) มีการส่งเสริมให้สมาชิกได้แสดงบทบาทและโอกาส ในการตัดสินใจในกิจกรรมของเครือข่ายด้วยตนเอง และร่วมกับผู้อื่น

๘) สมาชิกให้การสนับสนุน ส่งเสริมช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีขวัญ และกำลังใจที่ดี ไม่ท้อแท้หรือหมดกำลังใจโดยง่าย

๙) การพัฒนาความรู้ ความสามารถและทักษะต่าง ๆ ของสมาชิก ให้มีความสามารถในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของเครือข่ายได้ด้วยตนเอง

๑๐) ผู้นำกลุ่มแกนนำและสมาชิกมี ความซื่อสัตย์สุจริต โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับการเงินและการพัสดุต้องเป็นผู้ที่สมาชิกให้ความเชื่อถือ ไว้วางใจ

๒. กระบวนการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกัน ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้เครือข่ายเจริญเติบโต และประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน คือ กระบวนการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ร่วมกันของสมาชิกเครือข่าย ควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

๑) เครือข่ายมีลักษณะเป็นองค์กรแห่งความร่วมมือ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของสมาชิก ไม่ใช่การบังคับบัญชาหรือสั่งการ

๒) เปิดโอกาสให้สมาชิกและผู้เกี่ยวข้องในเครือข่ายทุกคนทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในกิจกรรมอย่างกว้างขวาง ไม่ผูกขาดโดยบุคคล หรือกลุ่มคนเพียงคนเดียวหรือกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

๓) มีความสัมพันธ์แบบแนวราบ สมาชิกมีความสัมพันธ์แบบเท่าเทียมกันหรือเสมอภาคกันเคารพในศักดิ์ศรีของกันและกันไม่มีใครเหนือกว่าใคร

๔) สมาชิกมี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันและอย่างสม่ำเสมอจนกลายเป็นวัฒนธรรมของเครือข่าย

๕) มุ่งองค์ความรู้ที่เกิดขึ้นจากเวทีของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และความสามารถในการแสวงหาความรู้ร่วมกันของสมาชิก ไม่ใช่โดยการขึ้นาของบุคคลใดบุคคลหนึ่ง

๖) มีการเรียนรู้ที่เกิดจากผลของการปฏิบัติจริงหรือการทำกิจกรรมร่วมกัน ไม่ใช่ผลของการศึกษาจากชุมชนอื่นหรือบุคคลภายนอกเพียงฝ่ายเดียว

๗) มีลักษณะเป็นการมีส่วนร่วมและการเรียนรู้ แบบธรรมชาติ ไม่ใช่ เพราะการจัดตั้ง การถูกบังคับหรือความเกรงใจ แต่เกิดจากจิตสำนึกร่วมกันของสมาชิกอย่างแท้จริงไม่ใช่การแสสร้ง หรือแก่งัดทำ

๘) เครือข่ายมีกิจกรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอไม่ขาดตอนทำให้สมาชิกได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมเครือข่ายอย่างต่อเนื่องไม่ขาดตอน

๙) บรรยากาศในการดำเนินงานของเครือข่ายส่งเสริมให้สมาชิกมีความกล้าและมั่นใจที่จะร่วมในกิจกรรม ซึ่งเป็นบรรยากาศแบบกัลยาณมิตร เพิ่มพูนความรู้ และทักษะให้สมาชิกอย่างแท้จริง

๑๐) มีเทคนิควิธีการที่นำมาใช้ในการเรียนรู้ ร่วมกันหลาย ๆ วิธี เหมาะสมกับสมาชิกและกิจกรรมที่จัดในแต่ละครั้ง ไม่ซ้ำซากอยู่เพียงเทคนิควิธีการเดียว

๓. การบริหารจัดการเครือข่ายที่ดี การบริหารจัดการเครือข่ายที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่สนับสนุนความสำเร็จของเครือข่ายซึ่งควรมีลักษณะดังต่อไปนี้

๑) มีวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ ระบบการบริหารจัดการ ที่เหมาะสมกับสภาพหรือลักษณะของเครือข่าย

๒) มีกฎระเบียบ แนวทางการปฏิบัติของเครือข่ายที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

๓) มีโครงสร้างในการบริหารเครือข่ายที่เหมาะสมกับคุณลักษณะของเครือข่าย

๔) มีทรัพยากรที่เหมาะสมและเพียงพอในการดำเนินงาน ทั้งบุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และอื่น ๆ

๕) มีระบบในการปกป้องคุ้มครองสมาชิกให้มีความมั่นคงและปลอดภัย รวมทั้งการจูงใจ การเสริมพลัง การสร้างขวัญ และกำลังใจให้แก่สมาชิก

๖) มีการบริหารงานแบบประชาธิปไตย ที่เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการบริหาร และการดำเนินงาน ยอมรับในเสียงข้างมาก เชื่อมั่นในอิสราภาพ และเสรีภาพของสมาชิกมีความยึดหยุ่นในการดำเนินงาน เป็นต้น

๗) มีการระดมทรัพยากรต่าง ๆ มาใช้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ ไม่ปล่อยหรือละเลยให้สูญเสียไปโดยไม่นำมาใช้ประโยชน์ สามารถควบคุมปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกเครือข่ายได้

๘) มีการปรับปรุงพัฒนาเครือข่ายตลอดเวลาตามสถานการณ์ ที่ไม่ยึดมั่นอยู่กับระบบบริหารแบบใดแบบหนึ่งเพียงระบบเดียว หรือมีความสามารถในการปรับตัว ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดี

๙) มีระบบการติดต่อสื่อสารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ทั้งภายในเครือข่ายและหน่วยงานภายนอกเครือข่าย

๑๐) มีระบบการติดตามและประเมินผลที่เหมาะสม มีประสิทธิภาพ เป็นระยะ และสม่ำเสมอ และนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข และพัฒนาเครือข่ายร่วมกัน

๔. การขยายเครือข่าย เครือข่ายจะเจริญเติบโตได้นั้นต้องมีการขยายเครือข่ายออกไปด้วยการหาพันธมิตร หรือสมาชิกเพิ่มเพราะไม่เช่นนั้นแล้วเครือข่ายก็จะไม่เติบโตในเชิงปริมาณ แต่อาจจะ

ถดถอย หรือลดจำนวนของสมาชิกลง และมีผลต่อการดำรงอยู่ของเครือข่าย ซึ่งการขยายเครือข่ายอาจดำเนินการได้ดังนี้

๑) พยายามดำรงรักษาสมาชิกเครือข่ายที่มีอยู่ไว้ไม่ให้ละทิ้งเครือข่าย หรือไม่เลิกเป็นสมาชิกภาพของเครือข่าย

๒) สร้างความสัมพันธ์อันดีกับบุคคล กลุ่ม องค์กรอื่น ๆ ทั้งที่มีอยู่ในชุมชน และภายนอกชุมชน

๓) ดำเนินงานในลักษณะของการเป็นเครือข่ายของความร่วมมือ ด้วยการเป็นพันธมิตร หรือภาคีกับบุคคล กลุ่ม องค์กรอื่น ๆ ไม่ใช่เป็นคู่แข่งซึ่งกันและกันที่ต้องการแพ้ชนะ

๔) การประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ บทบาทของเครือข่าย และความสำเร็จที่เกิดขึ้นไปสู่บุคคล กลุ่มและองค์กรอื่น ๆ ที่ยังไม่ได้เป็นสมาชิกของเครือข่ายเพื่อสร้างการยอมรับในเครือข่าย

๕) ผู้นำกลุ่มแกนนำและสมาชิกของเครือข่ายต้องช่วยกันขยายไปสู่สมาชิกใหม่ ๆ ทั้งโดยการใช้ความสัมพันธ์ส่วนตัว ความสัมพันธ์ทางสังคมและวัฒนธรรม

๖) กฎระเบียบต่าง ๆ ของเครือข่าย เปิดโอกาสให้สมาชิกใหม่เข้าร่วมกับเครือข่ายได้ และมีขั้นตอนไม่ยุ่งยาก

๗) ใช้การประชุม การสัมมนา การฝึกอบรมร่วมกัน เป็นเครื่องมือในการหาสมาชิกใหม่ของเครือข่าย เพราะกิจกรรมข้างต้นจะนำไปสู่การร่วมมือกันในลักษณะเครือข่ายได้ง่าย

๘) เปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาสกล่าวคือ เมื่อบุคคล กลุ่ม องค์กร หรือชุมชน ประสบปัญหา หรือเกิดวิกฤติการณ์ขึ้น เครือข่ายต้องเข้าไปสนับสนุน ช่วยเหลือ ซึ่งจะนำไปสู่การเป็นสมาชิกใหม่ของเครือข่ายได้

๙) ให้บุคคล กลุ่ม หรือองค์กรที่เป็นเป้าหมายได้รู้ และเข้าใจว่าถ้าหากมาร่วมเป็นสมาชิกใหม่ของเครือข่ายแล้วจะมีสถานภาพ และบทบาทในเครือข่ายอย่างไร มีโอกาส ที่จะพบความสำเร็จในการดำเนินงานอย่างไร

๑๐) แต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการหาสมาชิกใหม่โดยตรง เพื่อให้การขยายเครือข่ายเป็นไปอย่างเป็นรูปธรรม มีเป้าหมาย มีแผนงาน และดำเนินงานอย่างจริงจัง

ธีรพงศ์ แก้วหาวงษ์ เสนอว่าปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของเครือข่าย คือ การบริหารเครือข่าย มี ๖ ประการ ดังนี้^{๓๙}

๑. กระบวนการติดต่อสื่อสารข้อมูล ข่าวสาร เทคนิค วิธีการ ประสิทธิภาพ ตลอดจนการพัฒนา เครือข่ายมีกระบวนการติดต่อสื่อสารอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนอย่างต่อเนื่องและมีการสรุปความก้าวหน้าในผลการดำเนินกิจกรรมของสมาชิกและเครือข่าย

๒. การให้ความสำคัญแก่สมาชิกในด้านต่าง ๆ เป็นการพิจารณาถึงความต้องการของมวลสมาชิก การได้แลกเปลี่ยนทัศนะ มุมมองต่อการพัฒนาหรือเป้าหมายของกิจกรรมในความร่วมมือ ตลอดจนกระบวนการตัดสินใจร่วมกัน ในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของเครือข่าย เพื่อให้สมาชิกสามารถแปลงไปสู่การปฏิบัติและประสานความร่วมมือได้

^{๓๙} ธีรพงศ์ แก้วหาวงษ์, กระบวนการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งประชาคมประชาสังคม, (ขอนแก่น: โครงการจัดตั้งมูลนิธิเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง ชมรมนักวิชาการสาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ๒๕๔๔), หน้า ๒๕๗-๒๕๘.

๓. องค์การความร่วมมือและโครงสร้างเครือข่ายที่มีประสิทธิภาพสามารถตอบสนองต่อการประสานความร่วมมือ สามารถป้องกันการแทรกแซงจากองค์กรอื่น ๆ สามารถลดปัญหาความขัดแย้งระหว่างสมาชิกและเครือข่ายและสามารถสร้างการมีส่วนร่วมอย่างเท่าเทียม และทั่วถึงได้

๔. การส่งเสริมบทบาทและการตัดสินใจของสมาชิก เครือข่ายต้องให้ความสำคัญกับการส่งเสริมให้สมาชิกมีโอกาสในการตัดสินใจในขั้นตอนต่าง ๆ ของการดำเนินงาน เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และสร้างบรรทัดฐานในความร่วมมือของสมาชิก

๕. การพัฒนาและระดมทรัพยากรอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ เครือข่ายต้องมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา มีการระดมทรัพยากรอย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพมีแผนในการพัฒนาที่เหมาะสม และมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เครือข่ายมีกิจกรรมที่ต่อเนื่องกันตลอดเวลาไม่หยุดนิ่ง

๖. การเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์บทบาทของเครือข่ายและมวลสมาชิก เพื่อระดมความร่วมมือ และสร้างความเข้าใจในการดำเนินงานแก่สมาชิก และประชาชนทั่วไป ทำให้เครือข่ายดำเนินงานด้วยความมั่นคงและขยายเครือข่ายสมาชิกให้กว้างออกไปมากขึ้น

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จของเครือข่าย มีดังนี้

๑. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
๒. มีส่วนร่วมอย่างกว้างขวาง
๓. มีความเป็นธรรมชาติที่ไม่ใช่การแต่งตั้งจัดตั้งแต่เป็นผลจากจิตสำนึกที่จะดำเนินกิจกรรมร่วมกัน
๔. มีความรัก ความเอื้ออาทร สมานฉันท์ การรวมกลุ่มเครือข่ายบนพื้นฐานของความหลากหลาย
๕. มีองค์ความรู้ และความสามารถในการแสวงหาความรู้ สติปัญญาความรู้ และจินตนาการเป็นพลังของมนุษย์ที่จะดำรงอยู่อย่างสร้างสรรค์ มีศักดิ์ศรี แก้ปัญหา และกำหนดทิศทางในอนาคต
๖. มีการเรียนรู้จากการปฏิบัติหรือทำกิจกรรมร่วมกันเพราะจะให้เกิดพลัง เกิดปัญญาหมู่ เกิดใจหมู่ในสมาชิกเครือข่ายซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญ
๗. มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างต่อเนื่องหรือเป็นเครือข่ายความร่วมมือ การสื่อสารเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นความจำเป็นที่จะทำให้เครือข่ายมีความเจริญเติบโต
๘. มีระบบการจัดการที่ดีมีประสิทธิภาพเครือข่ายการเรียนรู้ของชุมชนจะต้องอยู่บนพื้นฐานของการจัดการที่ดี มีประสิทธิภาพทั้งองค์กร ระบบสมาชิกของเครือข่าย

๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม (concept of participation)

๒.๒.๑ ความหมายของการมีส่วนร่วม

ความหมายของการมีส่วนร่วมมีผู้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมไว้มากมายดังนี้

William W. Reeder^{๔๐} ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชน หมายถึง การมีส่วนร่วมในการปะทะสังสรรค์ทางสังคม ซึ่งรวมทั้งการมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคลและการมีส่วนร่วมของกลุ่ม

^{๔๐} William W. Reeder, Some Aspects of the Information Social Participation of Farm Families in New York State, (New York: Cornell University, 1978), p.39.

รับผิดชอบต่อกิจกรรมร่วมกันด้วยการเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ช่วยเหลือ (Contribution) และร่วมรับผิดชอบ (Responsibility)

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเกี่ยวข้องทางด้านจิตใจและอารมณ์ของบุคคล ในสถานการณ์กลุ่มซึ่งผลของการเกี่ยวข้องดังกล่าวเป็นเหตุเร้าใจให้กระทำการให้บรรลุจุดหมายของกลุมนั้น กับทั้งให้เกิดความมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อกลุ่มดังกล่าวด้วย^{๔๑}

สุริย์ จันทรมาลี^{๔๒} ได้ให้ความหมายของการมีส่วนร่วม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ร่วม ความคิด ร่วมแรงร่วมใจ ร่วมทุนทรัพย์ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมแก้ปัญหา ร่วมแสดงความคิดสร้างสรรค์และร่วมพัฒนา

ยุพาพร รูปงาม^{๔๓} ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการที่ให้ผู้บุคคลเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง ในการดำเนินงานพัฒนา ร่วมคิด ตัดสินใจ แก้ไขปัญหาด้วยตนเอง เน้นการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องอย่างแท้จริงของบุคคล แก้ไขปัญหาร่วมกับการใช้วิทยาการที่เหมาะสมและสนับสนุนติดตามการปฏิบัติงานขององค์การและบุคคลที่เกี่ยวข้อง การมีส่วนร่วมเป็นผลมาจากการเห็นพ้องกันในเรื่องของความ ต้องการและทิศทางของการเปลี่ยนแปลงและความเห็นพ้องต้องกัน จะต้องมีการก่อให้เกิด ความคิดริเริ่มโครงการเพื่อการปฏิบัติ เหตุผลเบื้องต้น ของการที่มีคนมารวมกันได้ควร จะต้องมีการตระหนักว่าปฏิบัติการทั้งหมดหรือการกระทำทั้งหมด ที่ทำโดยกลุ่มหรือใน นามกลุมนั้น กระทำผ่านองค์การ (organization) ดังนั้นองค์การจะต้องเป็นเสมือนตัวนำให้บรรลุถึงความเปลี่ยนแปลงได้

สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ, สำนักงานสถาบันราชภัฏ และทบวงมหาวิทยาลัย^{๔๔} ได้ระบุว่า การมีส่วนร่วม คือ การที่ประชาชนหรือชุมชนสามารถเข้าไปมีส่วนในการตัดสินใจ ในการกำหนด นโยบายพัฒนาท้องถิ่น และมีส่วนร่วมในการรับประโยชน์จากบริการ รวมทั้งมีส่วนร่วม ในการควบคุมประเมินผลโครงการต่าง ๆ ของท้องถิ่น นอกจากนี้ยังได้ให้ความหมายของ การมีส่วนร่วมว่ามี ๒ ลักษณะ คือ

๑. การมีส่วนร่วมในลักษณะที่เป็นกระบวนการของการพัฒนา โดยให้ประชาชน มีส่วนร่วมในการพัฒนาตั้งแต่เริ่มต้นจนสิ้นสุดโครงการ ได้แก่ การร่วมกันค้นหาปัญหา การวางแผน การตัดสินใจ การระดมทรัพยากรและเทคโนโลยีท้องถิ่น การบริหารจัดการ การติดตามประเมินผล รวมทั้งรับผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากโครงการ

๒. การมีส่วนร่วมทางการเมือง แบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ การส่งเสริมสิทธิและพลังอำนาจของพลเมืองโดยประชาชน หรือ ชุมชนพัฒนาขีดความสามารถของตนในการจัดการเพื่อรักษาผลประโยชน์ของกลุ่ม ควบคุมการใช้และการกระจายทรัพยากรของชุมชนอันจะก่อให้เกิด

^{๔๑} นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา**, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๒๗), หน้า ๑๘๓.

^{๔๒} สุริย์ จันทรมาลี, **การมีส่วนร่วมของตัวแทนชุมชนเขตเมือง ในการเผยแพร่ความรู้โรคเอดส์, วารสารสุขศึกษา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล**, ๒๑ (๗๘), (๒๕๔๑), หน้า ๑-๑๑.

^{๔๓} ยุพาพร รูปงาม, “การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงบประมาณในการปฏิรูประบบราชการ”, **ภาคนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๕.

^{๔๔} สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ, **สำนักงานสถาบันราชภัฏ และทบวงมหาวิทยาลัย**, ๒๕๔๖, หน้า ๑๑๔.

กระบวนการ และ โครงสร้างที่ประชาชนในชนบทสามารถแสดงออกซึ่งความสามารถของตนและได้รับ ผลประโยชน์จากการพัฒนาการเปลี่ยนแปลงกลไกการพัฒนาโดยรัฐ มาเป็นการพัฒนาที่ประชาชน มีบทบาทหลักโดยการกระจายอำนาจในการวางแผน จากส่วนกลางมาเป็นส่วนภูมิภาค เป็นการคืนอำนาจในการพัฒนาให้แก่ประชาชนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดอนาคต ของตนเอง

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา^{๔๕} ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานหรือผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนแบ่งในอำนาจการจัดสนใจในระดับต่าง ๆ ของการดำเนินงานในหน่วยงาน เป็นผลให้เกิดสิ่งที่ตกลงใจร่วมกัน

เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์^{๔๖} ให้ความหมายของการมีส่วนร่วมว่า หมายถึง การที่บุคคลกระทำการในเรื่องใดเรื่องหนึ่งหรือในประเด็นที่บุคคลนั้นสนใจ ไม่ว่าเขาจะได้ปฏิบัติการเพื่อแสดงถึงความสนใจอย่างจริงจังหรือไม่ก็ตาม และไม่จำเป็นที่บุคคลนั้นจะต้องเข้าไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้นโดยตรงก็ได้ แต่การมีทัศนคติ ความคิดเห็น ความสนใจ ห่วงใย เพียงพอแล้วที่จะเรียกว่าเป็นการมีส่วนร่วมได้

นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์^{๔๗} กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าไปเกี่ยวข้อง (Involvement) ทางความคิด, จิตใจ, อารมณ์และทางกาย การมีส่วนร่วมมีความหมายมากกว่าการเป็นส่วนหนึ่ง (Sense and belonging) การมีส่วนร่วมมีความหมายทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ (Quantitative and qualitative) การมีส่วนร่วมครอบคลุมทั้งมิติด้านความสามารถ เวลา และโอกาสที่จะมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมเป็นการกระทำ (Action) จึงมีทั้งผู้กระทำ (The actor) ผู้ถูกกระทำหรือผู้รับผล (The recipient) และสาธารณชน (The public) ผู้เป็นบริบทของการกระทำ

พงศ์พันธ์ แก้วหาวงษ์^{๔๘} กล่าวว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การเข้าร่วมของบุคคลต่าง ๆ ในการตัดสินใจ การดำเนินการ ร่วมรับผลประโยชน์ ร่วมส่งเสริม ร่วมสนับสนุน ช่วยเหลือ ป้องกันและแก้ไขปัญหาละร่วมประเมิณผลในกิจการใด ๆ ที่ส่งผลต่อบุคคลทั้งทางตรงและทางอ้อม เพื่อพัฒนาตนเองต่อการดำเนินชีวิตตามวัตถุประสงค์ที่ได้ร่วมกันกำหนดไว้

วัลภา พรหมฤทธิ์^{๔๙} การมีส่วนร่วม หมายถึง กระบวนการหรือวิธีการต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสส่งเสริม สนับสนุนให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในผลสัมฤทธิ์ในการดำเนินกิจกรรมในการดำเนินกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งหรือหลาย ๆ กิจกรรม เพื่อให้เกิดความถาวรยั่งยืน

^{๔๕} นรินทร์ชัย พัฒนพงศา, การมีส่วนร่วม หลักพื้นฐาน เทคนิค และกรณีตัวอย่าง, (เชียงใหม่ : สิริลักษณ์การพิมพ์, ๒๕๔๗), หน้า ๔.

^{๔๖} เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์, การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการดำเนินนโยบายของรัฐบาลด้านการบริการจัดหางาน, (กรุงเทพฯ : กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๐), หน้า ๑.

^{๔๗} นิรันดร์ จงวุฒิเวศน์, แนวคิดแนวทางการพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพฯ : กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๕๐), หน้า ๑๘๓.

^{๔๘} พงศ์พันธ์ แก้วหาวงษ์, “การมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการศึกษา อำเภอนองสองห้อง สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต ๓”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๐)

^{๔๙} วัลภา พรหมฤทธิ์, “การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนระดับประถมศึกษาในการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ อำเภอพรมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช”, การศึกษาอิสระสาธนาสุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๐)

จึงสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลมีส่วนร่วมตั้งแต่เริ่มต้น ทั้งทางร่างกาย จิตใจและอารมณ์ ไม่ว่าจะเป็นปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มคน ร่วมคิด ร่วมมือ ร่วมปฏิบัติ ร่วมแรง ร่วมใจ และร่วมรับผิดชอบ เพื่อให้เกิดการดำเนินการพัฒนา และเกิดความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง เกิดความมุ่งมั่นในการสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของและผูกพันกับองค์กร เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร และสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

๒.๒.๒ ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

ความสำคัญของการมีส่วนร่วมมีนักวิชาการได้กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

อดิศร วงศ์คงเดช กล่าวว่า ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม ชุมชนได้ประโยชน์ในการมีส่วนร่วม กิจกรรมการพัฒนาสุขภาพดังนี้^{๕๐}

๑. ชุมชนตระหนักในปัญหาของตนเอง และตระหนักที่จะมีส่วนร่วมในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาของตนเอง

๒. ชุมชนมีโอกาสใช้ความสามารถของตนเองที่มีอยู่ในรูปของความคิด การตัดสินใจและการกระทำได้อย่างเต็มที่

๓. เป็นการระดมทรัพยากรมนุษย์มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดชุมชน

๔. ชุมชนจะมีความรู้สึกในความเป็นเจ้าของ ทำให้การพัฒนามีความมั่นคงถาวรและประหยัด

๕. เป็นกระบวนการพัฒนาความสามารถ และพลังชุมชนในการพึ่งตนเอง

๖. เป็นการส่งเสริมระบอบประชาธิปไตย

๗. ชุมชนรับผิดชอบและมีอำนาจสูงสุดในการพัฒนาชุมชนตนเอง

๘. เป็นการแสดงออกถึงความเคารพ นับถือ เชื่อใจไว้วางใจ รักและศรัทธาในชุมชนว่ามีความรู้ความสามารถ

ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสำคัญดังนี้^{๕๑}

๑. การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นสิทธิพื้นฐานอันชอบธรรมของคนทุกคนที่ต้องเคารพให้การยอมรับ และยกย่อง โดยการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงออกเกี่ยวกับการปรับปรุงวิถีชีวิตของเขา

๒. งานพัฒนาเป็นงานที่ต้องเกี่ยวข้องกับประชาชนเป็นจำนวนมาก จำเป็นต้องให้คนหมู่มากเหล่านี้มีสิทธิมีเสียงในการแสดงออก

๓. กลยุทธ์ทั้งหลายในการพัฒนาที่ผ่านมา ยังไม่สามารถส่งผลถึงกลุ่มประชาชนผู้ด้อยโอกาสและยากจน และในทางตรงกันข้ามกลับส่งผลให้กลุ่มคนผู้ได้เปรียบมีโอกาสมากขึ้น จึงจำเป็นต้องปรับกลยุทธ์ในการพัฒนาใหม่ โดยให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนมากขึ้น

^{๕๐} อดิศร วงศ์คงเดช, การพัฒนาสาธารณสุขชุมชน : การมีส่วนร่วมและการเตรียมชุมชน, (ขอนแก่น : ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาการสอนสาธารณสุขมูลฐาน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือจังหวัดขอนแก่น, ๒๕๓๙), หน้า ๘๗

^{๕๑} ปาริชาติ วลัยเสถียร และคณะ, กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา, (กรุงเทพฯ : สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๔๓), หน้า ๗๕-๘๒

๔. ประสบการณ์ที่ผ่านมาพบว่า มีโครงการจำนวนไม่น้อยที่ประสบความสำเร็จ โดยอาศัยวิธีให้ประชาชนมีส่วนร่วมในรูปของการรวมกลุ่ม และจัดตั้งองค์กรประชาชน ในขณะเดียวกัน มีตัวอย่างของโครงการที่ล้มเหลวจำนวนมาก อันเนื่องจากไม่เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม

๕. การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นเรื่องของการปฏิบัติการเป็นกลุ่ม หรือของกลุ่ม (Group action) อันเป็นผลมาจากความรู้สึกผูกพันของสมาชิกแต่ละคนที่เข้ามามีส่วนร่วม เพื่อพิทักษ์ประโยชน์ของเขา และในขณะเดียวกันก็ได้ประโยชน์แก่ส่วนรวมด้วยการมีส่วนร่วมจึงเป็นสิ่งจำเป็น

๖. การมีส่วนร่วมของประชาชนเป็นตัวชี้วัดของการพัฒนาชุมชน ยิ่งประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากเท่าไร ยิ่งแสดงว่าประชาชนจะได้รับประโยชน์จากการพัฒนามากยิ่งขึ้น

๗. ประชาชนย่อมรู้ดีว่าตนเองนั้นต้องการอะไร มีปัญหาอะไร และอยากจะแก้ปัญหายังไร ถ้าให้โอกาสแก่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนา ย่อมช่วยให้โครงการต่าง ๆ สอดคล้องความต้องการที่แท้จริงของประชาชนได้ดีกว่า

๘. การมีส่วนร่วมของประชาชน ช่วยให้การปฏิบัติการทางสังคม (Social action) เป็นไปอย่างสงบสันติ ก่อให้เกิดรูปแบบการเปลี่ยนแปลงที่มีระเบียบ เป็นระบบ และเป็นที่ยอมรับทุกฝ่าย

๙. เป็นนโยบายของรัฐในปัจจุบัน ที่ให้ทุกโครงการที่ลงสู่ชนบท ต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วมเพิ่มขึ้นตามปรัชญาของการพัฒนา

ณรงค์ ณ เชียงใหม่ กล่าวว่า การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานมีความสำคัญคือ ^{๕๒}

๑. ประชาชนยอมรับในโครงการนั้น และเป็นโครงการที่ตรงกับปัญหาและความต้องการของประชาชน

๒. ประชาชนมีความรู้สึกผูกพัน รู้สึกเป็นเจ้าของมากขึ้น

๓) ลดความขัดแย้ง การดำเนินการโครงการจะราบรื่น ได้รับความร่วมมือจากประชาชนมากขึ้น

๔. โครงการจะให้ประโยชน์ต่อชุมชนมากขึ้น และระดมทรัพยากรในการพัฒนา

๕. ช่วยพัฒนาขีดความสามารถของประชาชน

สนธยา พลศรี กล่าวถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมไว้หลายประการดังนี้^{๕๓}

๑. เป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของประชาชนที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญ เป็นสิทธิมนุษยชนที่ประชาชนมีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาทุกระดับ

๒. สอดคล้องกับปรัชญา แนวความคิด และหลักการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชน

๓. เป็นเครื่องชี้วัดความสำเร็จนโยบายของรัฐบาลในเรื่องการกระจายอำนาจไปสู่ประชาชนและท้องถิ่น

๔. นำไปสู่การพึ่งตนเองของชุมชน

๕. ทำให้ดำเนินการพัฒนาชุมชนได้ตรงกับความต้องการที่แท้จริงของประชาชนและชุมชน

^{๕๒} ณรงค์ ณ เชียงใหม่, การมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน, วารสารรัฐสมัย, ๒๓(๒-๓), (๒๕๔๕), หน้า ๑-๗.

^{๕๓} สนธยา พลศรี, เครือข่ายของการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, ๒๕๕๐), หน้า ๒๘๑.

- ๖. เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคคล กลุ่มและองค์กรในชุมชนให้มีประสิทธิภาพ
- ๗. เป็นการสร้างความพึงพอใจร่วมกัน มีความชอบธรรม เป็นที่ยอมรับร่วมกันภายในกลุ่ม ไม่สร้างความขัดแย้งให้เกิดขึ้นในชุมชน
- ๘. ทำให้เกิดความรัก ห่วงแหน รับผิดชอบ และเป็นเจ้าของชุมชน
- ๙. เป็นกระบวนการสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันของชุมชนให้ประสบความสำเร็จ

๑๐. ช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐบาล เพราะเป็นการพัฒนาคนในชุมชน โดยคนในชุมชนและเพื่อคนในชุมชนอย่างแท้จริง รัฐบาลเป็นเพียงผู้สนับสนุนในบางส่วนนั้น

จึงสรุปได้ว่า การมีส่วนร่วมมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพองค์กร การมีส่วนร่วมต้องเกิดจากความเต็มใจ ความสมัครใจ สามารถตัดสินใจได้เอง การมีส่วนร่วมจะช่วยลดความขัดแย้ง เกิดความรู้สึกผูกพัน รู้สึกเป็นเจ้าของมากขึ้น จึงจะทำให้การพัฒนาเกิดความยั่งยืน

๒.๒.๓ ลักษณะการมีส่วนร่วม

อลาสแตร์ ที ไวท์ ได้กล่าวถึง รูปแบบการมีส่วนร่วมว่าการมีส่วนร่วม คือ พฤติกรรมการมีส่วนร่วมแบ่งออกได้เป็น ๔ มิติ ดังนี้

- มิติที่ ๑ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าจะทำอะไรควรทำและทำอย่างไร
- มิติที่ ๒ มีส่วนร่วมเสียสละในการพัฒนาและลงมือปฏิบัติการตามที่ตัดสินใจ
- มิติที่ ๓ มีส่วนร่วมในผลประโยชน์จากการดำเนินงาน
- มิติที่ ๔ มีส่วนร่วมในการประเมินผล^{๕๔}

ทศพล กฤตยพิสิฐ ได้กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วม ๕ ลักษณะ คือ

- ๑. การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มการพัฒนา
- ๒. การมีส่วนร่วมในขั้นการวางแผนการพัฒนา
- ๓. การมีส่วนร่วมในขั้นการดำเนินการพัฒนา
- ๔. การมีส่วนร่วมในขั้นรับผลประโยชน์จากการพัฒนา
- ๕. การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผล^{๕๕}

สุพรรณิ ไชยอาพร และสนธิ สมัครการ ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมที่สามารถแบ่งออกได้ ๒ ประเภท คือ

- ๑. ลักษณะการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง (Genuine participation) ได้แก่การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ถ้าหากไม่มีส่วนร่วมในการตัดสินใจไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง และการมีส่วนร่วมที่แท้จริงจะต้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในทุกขั้นตอน

^{๕๔} White, Alastair T, **Why Community Participation**, A Discussion of the Argument go, (Community Participation: Current Issue and Lesson Learned. n.p. United Nations Children's Fun, 1982), p.18.

^{๕๕} ทศพล กฤตยพิสิฐ, “การมีส่วนร่วมของกำนันผู้ใหญ่บ้านเขตหนองจอกที่มีต่อโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาตามแนวทาง“บวร”และ“บรม”เพื่อสร้างอุดมการณ์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง”, หน้า ๑๓.

๒. การมีส่วนร่วมไม่แท้จริง เช่น (Non – Genuine participation) การร่วมลงแขก ร่วมลงแรงในการทำโครงการร่วมบริจาคเงิน หรือสิ่งของอื่น ๆ บางส่วน หรือร่วมบำรุงรักษา โดยไม่ได้ร่วมขั้นตอนการตัดสินใจ^{๕๖}

จึงสรุปได้ว่า ลักษณะการมีส่วนร่วม ๕ ลักษณะ คือ

๑. การมีส่วนร่วมในขั้นริเริ่มการพัฒนา
๒. การมีส่วนร่วมในขั้นการวางแผนการพัฒนา
๓. การมีส่วนร่วมในขั้นการดำเนินงานการพัฒนา
๔. การมีส่วนร่วมในขั้นรับผลประโยชน์จากการพัฒนา
๕. การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผล

๒.๒.๔ ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม

ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมมีนักวิชาการได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมไว้ดังนี้

คูฟแมน (Koufman)^{๕๗} ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาชุมชนในชนบท พบว่า อายุ เพศ การศึกษา ขนาดของครอบครัว อาชีพ รายได้ และระยะเวลาการอยู่อาศัยในท้องถิ่น หรือโครงการ มีความสำคัญ

ราเวนและโรบิน (Reven and Rubin)^{๕๘} ได้ชี้ให้เห็นว่า ความรู้ความเข้าใจที่มีต่อบุคคล กลุ่ม หรือโครงการ ประโยชน์ทั้งส่วนตัวและส่วนรวม สิ่งเหล่านี้มีความสำคัญอย่างมากที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วมขึ้น

นिरันตร์ จงวุฒิเวศย์ ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ดังนี้^{๕๙}

๑. ความศรัทธาต่อความเชื่อถือบุคคลสำคัญและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

๒. ความเกรงใจที่มีต่อบุคคลที่เคารพนับถือมีเกียรติยศ หรือตำแหน่งที่ทำให้ประชาชนเกิดความเกรงใจที่จะมีส่วนร่วม ทั้ง ๆ ที่ยังมีศรัทธาหรือมีความเต็มใจอย่างเต็มเปี่ยมที่จะกระทำ

๓. อำนาจบังคับที่เกิดจากบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า ทำให้ประชาชนถูกบีบบังคับให้มีส่วนร่วมในการกระทำต่าง ๆ

การมีส่วนร่วมเกิดจากแนวความคิดสำคัญ ๓ ประการ คือ

๑. ความสนใจ และความห่วงกังวลร่วมกัน ที่เกิดจากความสนใจห่วงกังวลส่วนบุคคลซึ่งบังเอิญพ้องกันกลายเป็นความสนใจและความห่วงกังวลร่วมกันของส่วนรวม

๒. ความเดือดร้อนและความไม่พึงพอใจร่วมกันที่มีต่อสถานการณ์ที่เป็นอยู่นั้นผลักดันให้มุ่งไปสู่การรวมกลุ่มวางแผนและลงมือกระทำร่วมกัน

^{๕๖} สุพรรณิ ไชยอาพร และสนธิ สมัครการ, การวิเคราะห์สังคมเพื่อการพัฒนาแนวคิดวิธีการ, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การการคลังสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๓), หน้า ๓๗.

^{๕๗} Koufman, H.F., Participation Organized Activities In Selected Kentucky Localities, (Agricultural Experiment Station Bulletins, March, 1949), p.7.

^{๕๘} Reven, B.H. & Rubin, J.Z., Social Psychology, (New York: John Wiley & Sons, 1983), p.356.

^{๕๙} นีรันตร์ จงวุฒิเวศย์, ๒๕๒๗, หน้า ๑๘๓.

๓. การตกใจร่วมกันที่จะเปลี่ยนแปลงกลุ่ม หรือชุมชนไปในทิศทางที่พึงปรารถนาการตัดสินใจร่วมกันนี้ จะต้องรุนแรงมากพอที่จะทำให้เกิดความคิดริเริ่มกระทำการที่ตอบสนองความเห็นชอบของคนส่วนใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมนั้น ๆ

พรทิพย์ คำพอ และคณะ ได้สรุปว่า การมีส่วนร่วมขึ้นอยู่กับเรื่องของปัจจัยที่ส่งผลต่อการมีส่วนร่วมดังนี้ ความสำเร็จของการพัฒนาแบบระดมความร่วมมือ ขึ้นอยู่กับปัจจัย ๓ ประการคือ ^{๖๐}

๑. การเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจของประชาชนตั้งแต่เริ่มต้นว่า มีปัญหา สาเหตุการแก้ไขปัญหา ด้านการคิดว่าจะทำโครงการอะไรที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชน โดยใช้ประโยชน์จากแรงงาน ทรัพยากรท้องถิ่นอย่างเต็มที่

๒. การผสมผสานแผนงานและโครงการของส่วนราชการ ด้วยการพัฒนาความรู้ทักษะความสามารถด้านประชาชนและคุณภาพของเจ้าหน้าที่ เพื่อแก้ไขปัญหาเดือดร้อน สนองผลประโยชน์ได้ถูกต้องตามเวลาและสถานที่

๓. การสร้างองค์กรท้องถิ่น กลไกการประสานงาน งบประมาณ ปัจจัยดำเนินงานทั้งภาครัฐและเอกชน ตามความต้องการอันจำเป็นของประชาชน

สำหรับปัจจัยที่ผลักดันการมีส่วนร่วมของประชาชนมี ๔ ปัจจัยคือ

๑. ปัจจัยภายในตัวบุคคล เป็นแรงผลักดันหรือจุดใจที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล

๒. ปัจจัยสภาพแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

๓. ปัจจัยผลักดันจากบุคคลอื่น

๔. รางวัลตอบแทน คือ ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนา โดยหวังประโยชน์ตอบแทน

Cohen Uphoff, and Goldsmith กล่าวถึงสิ่งที่มีผลต่อการเข้ามามีส่วนร่วมว่า คุณสมบัติหรือภูมิหลังของแต่ละบุคคลอาจจะเป็นตัวแปรสำคัญต่อการให้ความร่วมมือร่วมใจ หรือการเข้ามามีส่วนร่วมในงานพัฒนา ได้แก่^{๖๑}

๑. อายุและเพศ

๒. สถานภาพของครอบครัว

๓. ระดับการศึกษา

๔. ชั้นทางสังคม

๕. อาชีพ

๖. ระดับของรายได้ และที่มาของรายได้

๗. ระยะเวลาของการอยู่อาศัยในชุมชนนั้น

๘. ชนิดของโครงการและกิจกรรม

๙. การเป็นผู้เช่าที่ดินหรือมีสถานภาพเป็นลูกจ้าง

^{๖๐} พรทิพย์ คำพอ และคณะ, บทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์การบริหารส่วนตำบลในการใช้การแพทย์แผนไทยเพื่อการดูแลสุขภาพของตนเองในชุมชน, (ขอนแก่น : ภาควิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๔)

^{๖๑} Cohen Uphoff, and Goldsmith (1979), อ้างถึงในประภัสสร เตชะประเสริฐวิทยา, ยุทธศาสตร์การพัฒนาและการวางแผนชุมชนเกษตรกรรม, (ขอนแก่น : ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๔), หน้า ๑๒๑

William W.Reeder ได้สรุปปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของบุคคลไว้ ๑๑ ประการ ดังนี้^{๖๒}

๑. การปฏิบัติตนให้สอดคล้องตามความเชื่อพื้นฐาน กล่าวคือ บุคคลและกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะเลือกวิธีปฏิบัติซึ่งสอดคล้องและคล้ายคลึงกับความเชื่อพื้นฐานของตัวเอง
 ๒. มาตรฐานคุณค่าบุคคล และกลุ่มบุคคลดูเหมือนจะปฏิบัติในลักษณะที่สอดคล้องกับมาตรฐานคุณค่าของตัวเอง
 ๓. เป้าหมายบุคคล และกลุ่มบุคคล ดูเหมือนจะส่งเสริม ป้องกันและรักษาเป้าหมายของตัวเอง
 ๔. ประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา พฤติกรรมของบุคคลบางครั้งมาจากประสบการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา
 ๕. บุคคลและกลุ่มบุคคลจะประพฤติตามแบบที่ตนคาดหวังว่าจะต้องประพฤติในสถานการณ์เช่นนั้น ทั้งยังชอบปฏิบัติต่อผู้อื่นในลักษณะที่ตนคาดหวังจากผู้อื่นด้วย
 ๖. การบีบบังคับ บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำในสิ่งต่าง ๆ ด้วยความรู้สึกว่าตนเองต้องกระทำเช่นนั้น
 ๗. การมองแต่ตัวเอง บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งคิดว่าตนเองต้องกระทำเช่นนั้น
 ๘. นิสัยและประเพณี บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะทำในสิ่งต่าง ๆ ซึ่งมีนิสัยชอบกระทำ เมื่ออยู่ในสถานการณ์นั้น ๆ
 ๙. โอกาส บุคคลและกลุ่มบุคคลจะมีส่วนร่วมในรูปแบบการปฏิบัติงานของสังคม โดยเฉพาะในทางที่เกี่ยวข้องกับจำนวนและชนิดของโอกาส ซึ่งโครงสร้างของสังคมเอื้ออำนวยให้เข้ามามีส่วนร่วมในการกระทำเช่นนั้น
 ๑๐. ความสามารถ บุคคลและกลุ่มบุคคลมักจะเข้าร่วมในกิจกรรมบางอย่าง ที่คนเห็นว่าสามารถทำในสิ่งที่ต้องการให้เขาทำสถานการณ์เช่นนั้น
 ๑๑. การสนับสนุน บุคคลและกลุ่มบุคคล จะเริ่มปฏิบัติเมื่อเขารู้สึกว่าได้รับการสนับสนุนที่ดี
- พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต ได้กล่าวว่า ฐานคติเป็นความเชื่อพื้นฐานในเรื่องที่เกี่ยวข้องสำหรับการมีส่วนร่วมมีฐานคติที่สำคัญ ๓ ประการ ดังนี้^{๖๓}
๑. การมีส่วนร่วมมีความเชื่อว่าประชาชนมีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาภูมิปัญญาของตนเอง หากเขามีโอกาสและเงื่อนไขที่อำนวย
 ๒. การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องของอิสรภาพ หรือความสัมพันธ์ หรือความสมัครใจที่จะเข้าร่วมหรือไม่เข้าร่วม การบังคับไม่ว่าจะอยู่ในรูปแบบของการคุกคาม การระดม และการว่าจ้าง ไม่ถือว่าเป็นการมีส่วนร่วม

^{๖๒} William W.Reeder (1998), อ้างอิงถึงใน สิริวรรณ เดชวิถี, การมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของประชาชนในชุมชนเมืองเขตเทศบาลขอนแก่น, วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต, (ขอนแก่น: บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๔),

^{๖๓} พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต, การมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย, วารสารพัฒนาสังคม, (ฉบับพิเศษ, ๒๕๔๓), หน้า ๑๒.

๓. การมีส่วนร่วมเป็นเรื่องความเสมอภาคประชาชนไม่ว่าจะเป็นกลุ่มใด คนจน ผู้หญิงคนชรา ผู้พิการ คนส่วนน้อยหรืออื่น ๆ ก็ตามจะต้องมีสิทธิเท่าเทียมกันกับผู้ที่เข้าร่วมอื่น ๆ

วิลเลียม ดับบลิว รีตเตอร์ (William W. Reeder) ได้กล่าวว่า การมีส่วนร่วมของปัจเจกบุคคลและการมีส่วนร่วมของกลุ่มและปัจจัยที่ทำให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมหรือไม่เข้ามามีส่วนร่วมไว้ ดังนี้

๑. บุคคลและกลุ่มบุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ ก็ต่อเมื่อกิจกรรมนั้นสอดคล้องกับความเชื่อพื้นฐาน ทศนคติ และค่านิยมของตน

๒. บุคคลและกลุ่มบุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ ก็ต่อเมื่อกิจกรรมนั้น มีคุณค่าสอดคล้องกับผลประโยชน์ของตน

๓. บุคคลและกลุ่มบุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ ก็ต่อเมื่อกิจกรรมนั้นมีเป้าหมายที่จะส่งเสริม และปกป้องรักษาผลประโยชน์ของตน

๔. บุคคลและกลุ่มบุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ ก็ต่อเมื่อตัวเองมีประสบการณ์ที่เป็นอดีตต่อกิจกรรมนั้นมาแล้ว

๕. บุคคลและกลุ่มบุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ ก็ต่อเมื่อกิจกรรมนั้น สอดคล้องกับสิ่งที่ตัวเองได้มาหรือหวังเอาไว้

๖. บุคคลและกลุ่มบุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ ย่อมขึ้นอยู่กับความคิดเห็นของตนเองเป็นใหญ่

๗. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ ของบุคคลและกลุ่มบุคคลจะกระทบโดยการบีบบังคับหาไม่ได้

๘. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ ของบุคคลและกลุ่มบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับอุปนิสัยและจารีตประเพณี

๙. บุคคลและกลุ่มบุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ ย่อมขึ้นอยู่กับโอกาสที่เอื้ออำนวย

๑๐. การเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ ของบุคคลและกลุ่มบุคคลย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถ

๑๑. บุคคลและกลุ่มบุคคลจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมใด ๆ ก็ต่อเมื่อได้รับการสนับสนุนกระตุ้น ยั่วยุ และจูงใจให้เกิดขึ้น^{๖๔}

นรินทร์ จงวุฒิเวศย์ ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม ดังนี้^{๖๕}

๑. ความศรัทธาที่มีต่อความเชื่อถือบุคคลสำคัญและสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ทำให้ประชาชนมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การบำเพ็ญประโยชน์

^{๖๔} Reeder, William W., Some Aspects of the Information Social Participation of Farm Families in New York State, (New York: Cornell University, 1978), p.39.

^{๖๕} นรินทร์ จงวุฒิเวศย์, การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๒๗), หน้า ๑๘๓.

๒. ความเกรงใจที่มีต่อบุคคลที่เคารพนับถือ หรือมีเกียรติ มีตำแหน่ง ทำให้ประชาชนเกิดความเกรงใจที่จะมีส่วนร่วมด้วย ทั้ง ๆ ที่ยังไม่มีความศรัทธาหรือความเต็มใจอย่างเต็มเปี่ยมที่กระทำ เช่น ผู้ใหญ่ออกปากขอแรงผู้น้อยก็ต้องช่วยแรง

๓. อำนาจบังคับที่เกิดจากบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า ทำให้ประชาชนถูกบังคับให้มีส่วนร่วมในการกระทำต่าง ๆ เช่น บังคับให้ทำงานเยี่ยงทาส

นอกจากนี้ยังกล่าวถึงเงื่อนไขการมีส่วนร่วมว่ามีอย่างน้อย ๓ ประการ คือ

๑. ประชาชนต้องมีอิสรภาพที่จะมีส่วนร่วม

๒. ประชาชนต้องสามารถที่จะมีส่วนร่วม

๓. ประชาชนต้องเต็มใจที่จะมีส่วนร่วม และความสำเร็จของการมีส่วนร่วมยังขึ้นอยู่กับเงื่อนไขดังต่อไปนี้

๑. ประชาชนต้องมีเวลาที่จะมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ฉุกเฉิน

๒. ประชาชนต้องไม่เสียเงินทอง ค่าใช้จ่ายในการมีส่วนร่วมมากเกินไปจนประเมิณผลตอบแทนที่จะได้รับ

๓. ประชาชนต้องมีความสนใจที่สัมพันธ์สอดคล้องกับการมีส่วนร่วมนั้น

๔. ประชาชนต้องสามารถสื่อสารรู้เรื่องกันทั้งสองฝ่าย

๕. ประชาชนต้องไม่รู้สึกระทบกระเทือนต่อตำแหน่งหน้าที่หรือสถานภาพทางสังคม หากจะมีส่วนร่วม

ชัยชนะ สุทธิวรชัย ได้กล่าวสรุปแนวคิดเกี่ยวกับเงื่อนไขของการมีส่วนร่วมได้ ดังนี้

๑. ประชาชนต้องมีอิสระ สามารถที่จะมีส่วนร่วม มีความเต็มใจ มีเวลา และไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายมากเกินไปจนความสามารถของเขา

๒. ประชาชนต้องมีความสนใจที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมนั้น สามารถสื่อสารกันรู้เรื่องทั้งสองฝ่าย และไม่รู้สึกระทบกระเทือนต่อตำแหน่งหรือสถานภาพทางสังคม

๓. ประชาชนต้องได้รับความช่วยเหลือจากภายนอก ต้องมีความพร้อมภายใน และต้องได้รับการบำรุงรักษา

สรุปได้ว่า เงื่อนไขและปัจจัยที่ทำให้เกิดการมีส่วนร่วม โดยรวมมีดังนี้

๑. เงื่อนไขการปฏิบัติตนให้คล้อยตามความเชื่อพื้นฐาน มาตรฐานคุณค่า เป้าหมาย ประสพการณ์ที่ผิดปกติธรรมดา ความคาดหวัง การมองแต่ตนเอง การบีบบังคับ นิสัยและ ประเพณี โอกาสความสามารถ และการได้รับการสนับสนุนของบุคคลและกลุ่มบุคคล

๒. เงื่อนไขความศรัทธาที่มีต่อความเชื่อถือบุคคลสำคัญ (ผู้นำ) และสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ความเกรงใจที่มีต่อบุคคลที่เคารพนับถือหรือมีเกียรติ ตำแหน่ง และอำนาจบังคับที่เกิดจากบุคคลที่มีอำนาจเหนือกว่า

๓. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยทางสังคมและเศรษฐกิจ ปัจจัยทางการสื่อสาร คือ การติดต่อสื่อสาร ทั้งการสื่อสารมวลชนและสื่อบุคคล

๔. ปัจจัยของสิ่งจูงใจ ปัจจัยโครงสร้างของโอกาสหรือช่องทางในการเข้าร่วม และปัจจัยด้านอำนาจในการส่งเสริมกิจกรรมของการมีส่วนร่วม

จึงสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วม คือ ปัจจัยส่วนตัว ปัจจัยทางสังคมส่วนรวม โดยคำนึงถึงอิสรภาพที่จะมีส่วนร่วม ต้องสามารถที่จะมีส่วนร่วม ต้องมีเวลาที่จะมีส่วนร่วม ต้องไม่เสียค่าใช้จ่ายในการมีส่วนร่วมมากเกินไปที่เขาประเมินผลตอบแทนที่จะได้รับ ต้องสอดคล้องกับความสนใจ ต้องสามารถสื่อสารรู้เรื่องกันทั้งสองฝ่าย ต้องไม่รู้สึกระทอกระเทือนต่อตำแหน่งหน้าที่หรือสถานภาพทางสังคม

๒.๒.๕ ขั้นตอนการมีส่วนร่วม

ทศพล กฤตยพิสิฐ กล่าวถึง การมีส่วนร่วมตามขั้นตอนในการพัฒนา ซึ่งเป็นการวัดเชิงคุณภาพออกเป็น ๕ ขั้นตอน ดังนี้^{๖๖}

ขั้นตอนที่ ๑ การมีส่วนร่วมในขั้นการริเริ่มการพัฒนา ซึ่งเป็นขั้นตอนที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาภายในชุมชน ตลอดจนมี ส่วนร่วมในการตัดสินใจกำหนดความต้องการของชุมชนและมีส่วนในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการด้วย

ขั้นตอนที่ ๒ การมี ส่วนร่วมในขั้นการวางแผนในการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ของโครงการ กำหนดวิธีการ และแนวทางการดำเนินงาน ตลอดจนกำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรที่จะใช้

ขั้นตอนที่ ๓ การมีส่วนร่วมในขั้นการดำเนินการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์โดยการสนับสนุนทรัพยากร วัสดุอุปกรณ์และแรงงาน หรือเข้าร่วมบริหารงานประสานงานและดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก

ขั้นตอนที่ ๔ การมีส่วนร่วมในขั้นการรับผลประโยชน์จากการพัฒนาเป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ที่พึงได้รับจากการพัฒนา หรือยอมรับผลประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนาทั้งด้านวัตถุและจิตใจ

ขั้นตอนที่ ๕ การมีส่วนร่วมในขั้นประเมินผลการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนเข้าร่วมประเมินว่า การพัฒนาที่ได้กระทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด ซึ่งในการประเมินอาจปรากฏในรูปของการประเมินย่อย (Formative evaluation) เป็นการประเมินผลก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ หรือกระทำในรูปของการประเมินผลรวม (Summative evaluation) ซึ่งเป็นการประเมินผลสรุปব্যয়

ประภัสสร เตชะประเสริฐวิทยา^{๖๗} ได้นำแนวคิดของไพรัตน์ เตชะรินทร์ มาสรุปถึงการมีส่วนร่วมว่า บุคคล กลุ่มคน ชุมชน สมาคม มูลนิธิ และองค์กรอาสาสมัครต่าง ๆ ควรมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และนโยบายการพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้

๑. ร่วมทำการศึกษาค้นคว้าปัญหา และสาเหตุของปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน ตลอดจนความต้องการของชุมชน

^{๖๖} ทศพล กฤตยพิสิฐ, การมีส่วนร่วมของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เขตหนองจอกที่มีต่อโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาตามแนวทาง “บรม” และ “บวร” เพื่อสร้างสรรค์อุดมการณ์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทองหนองจอก, (กรุงเทพ : ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๘), หน้า ๑๓.

^{๖๗} ประภัสสร เตชะประเสริฐวิทยา, ยุทธศาสตร์การพัฒนาและการวางแผนชุมชนเกษตรกรรม, (ขอนแก่น : ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๔), หน้า ๒๕.

๒. ร่วมคิดและสร้างรูปแบบ และวิธีการพัฒนา เพื่อแก้ไขและลดปัญหาของชุมชนหรือเพื่อสร้างสรรค์สิ่งใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน หรือสนองความต้องการของชุมชน

๓. ร่วมวางแผนนโยบาย หรือแผนงาน หรือโครงการ หรือกิจกรรม เพื่อขจัดปัญหาและแก้ไข ปัญหาและสนองความต้องการของชุมชน

๔. ร่วมตัดสินใจการใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

๕. ร่วมจัด หรือปรับปรุงระบบบริหารงานพัฒนาให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

๖. ร่วมการลงทุนในกิจกรรมโครงการของชุมชนตามขีดความสามารถของตนเองและของ หน่วยงาน

๗. ร่วมปฏิบัติตามนโยบาย แผนงาน โครงการ และกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้

๘. ร่วมควบคุม ติดตาม ประเมินผล และร่วมบำรุงรักษาโครงการและกิจกรรมที่ได้ทำไว้ทั้ง เอกชนและรัฐบาลให้ใช้ประโยชน์ได้ตลอดไป

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์ กล่าวว่า การมีส่วนร่วมประมวณได้เป็น ๓ ส่วนคือ^{๖๘}

๑. ส่วนของการวางแผนพัฒนา จะเริ่มต้นตั้งแต่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหา และสาเหตุของปัญหา การกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ในการแก้ปัญหา และพัฒนาการศึกษา ชุมชน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ กำหนดความต้องการของชุมชน จัดลำดับความสำคัญของความ ต้องการนั้น ๆ ตลอดจนการกำหนดพิธีการ และแนวทางการดำเนินงาน และกำหนดทรัพยากร และ แหล่งทรัพยากรที่จะนำไปสนับสนุนการจัดและพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ

๒. ส่วนของการจัดและดำเนินการตามแผนงานโครงการ เป็นส่วนที่ประชาชนเข้าทำ ประโยชน์ในโครงการ โดยการร่วมมือช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ และแรงงาน หรือโดยการ บริหาร และประสานงาน ตลอดจนการดำเนินการขอความช่วยเหลือจากภายนอก เป็นต้น

๓. ส่วนของการประเมินผลโครงการ เป็นส่วนที่ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการประเมินว่า โครงการพัฒนาที่ดำเนินการนั้น บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่ การติดตามประเมินผลนี้อาจเป็นการ ประเมินความก้าวหน้าหรือผลสรุปรวมทั้งโครงการ

Fornaroff กล่าวว่ากระบวนการมีส่วนร่วมนั้นประกอบด้วย^{๖๙}

๑. การวางแผน ซึ่งรวมถึงการตัดสินใจในการกำหนดเป้าหมาย กลวิธี ทรัพยากรที่ต้องใช้ ตลอดจนการติดตามประเมินผล

๒. การดำเนินงาน

๓. การใช้บริการจากโครงการ

๔. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์

^{๖๘}นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์, แนวคิดแนวทางการพัฒนาชุมชน, (กรุงเทพฯ : กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๕๐), หน้า ๒๗.

^{๖๙}Fornaroff, A, Community Involvement in Health System for Primary Health Care, (Geneva: World Health Organization, 1980), p. 451.

Cohen, J.M. & Uphoff, N.T. ได้จำแนกชนิดของการมีส่วนร่วมเอาไว้ ๔ ประเภท ได้แก่^{๗๐}

๑. การมีส่วนร่วมของชุมชนในกระบวนการตัดสินใจ (Decision making) ในกระบวนการตัดสินใจนั้น ประการแรกที่สุดที่จะต้องกระทำคือ การกำหนดความต้องการและการจัดลำดับความสำคัญ ต่อจากนั้นเลือกนโยบายและประชากรที่เกี่ยวข้อง การตัดสินใจนี้เป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องที่ต้องดำเนินไปเรื่อย ๆ ตั้งแต่การตัดสินใจช่วงเริ่มต้น การตัดสินใจช่วงดำเนินการวางแผน และการตัดสินใจช่วงการปฏิบัติตามแผนที่วางไว้

๒. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการดำเนินโครงการ (Implementation) ในส่วนที่เป็นองค์ประกอบของการดำเนินโครงการนั้น จะได้มาจากคำถามที่ว่า ใครจะทำประโยชน์ให้แก่โครงการได้บ้าง และจำทำประโยชน์ด้วยวิธีใด เช่น การช่วยเหลือด้านทรัพยากรการบริหารงานและงบประมาณ และการขอความช่วยเหลือ

๓. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการรับผลประโยชน์ อันเกิดจากโครงการนั้น ๆ (Benefits) ในส่วนที่เกี่ยวกับผลประโยชน์นั้น นอกจากความสำคัญของผลประโยชน์เชิงปริมาณและเชิงคุณภาพแล้ว ยังต้องพิจารณาการกระจายผลประโยชน์ทางบวก และผลที่เกิดขึ้นทางลบที่เป็นผลเสียของโครงการ ซึ่งเป็นประโยชน์และเป็นโทษต่อบุคคลในสังคมด้วย

๔. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการประเมินผลโครงการ (Evaluation) การมีส่วนร่วมในการประเมินผลนั้น สิ่งที่สำคัญที่ต้องสังเกต คือ ความคิดเห็น (Views) ความชอบ (Preferences) และความคาดหวัง (Expectations) ซึ่งมีอิทธิพลสามารถเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลในกลุ่มต่าง ๆ ได้

โคเฮน และ อัฟฮอฟ (Cohen and Uphoff) ได้กล่าวถึงลักษณะการมีส่วนร่วมที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมออกเป็น ๔ ขั้นตอน^{๗๑} ดังนี้

๑. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) ซึ่งอาจเป็นการตัดสินใจตั้งแต่ระยะเริ่มแรก การตัดสินใจในช่วงของกิจกรรมและการตัดสินใจในการดำเนินกิจกรรม

๒. การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม (Implementation) ซึ่งอาจเป็นไปในรูปของการเข้าร่วม โดยการให้การสนับสนุนด้านทรัพยากร การเข้าร่วมในการบริหารและการร่วมมือ รวมทั้งการเข้าร่วมในการร่วมแรงร่วมใจ

๓. การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ซึ่งอาจจะเป็นผลประโยชน์ทางวัตถุทางสังคม และโดยส่วนตัว

๔. การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) ซึ่งนับเป็นการควบคุมและตรวจสอบการดำเนินกิจกรรมทั้งหมด และเป็นการแสดงถึงการปรับตัวในการมีส่วนร่วมต่อไป

^{๗๐} Cohen, J.M. & Uphoff, N.T., Rural development participation: Concept and measures for project design implementation and evolution rural development committee center for international studies, (New York: Longman, 1986), p. 251.

^{๗๑} J.M. Cohen and N.T. Uphoff, "Participation's Place in Rural Development: Seeking Clarity through Specificity", Worle Development, 8 (3), (1980), p. 223, อ้างถึงใน สัมฤทธิ์ ต่อสดี, "การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของสถานบริการสาธารณสุขเขตเมือง กรณีศึกษา: ศูนย์แพทย์ชุมชนเมืองพระนครศรีอยุธยา", วิทยานิพนธ์วิทยาศาตรมหาบัณฑิต, (สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๒). หน้า ๔๗.

อคิน รพีพัฒน์ ได้เสนอขั้นตอนการมีส่วนร่วมออกเป็น ๔ ขั้นตอน คือ^{๗๒}

ขั้นที่ ๑ การมีส่วนร่วมในการกำหนดปัญหา สาเหตุของปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ไข

ขั้นที่ ๒ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกแนวทาง และวางแผนพัฒนา

ขั้นที่ ๓ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานในกิจกรรมการพัฒนาตามแผน

ขั้นที่ ๔ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลงานกิจกรรมพัฒนา

พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ, ดร. ได้กล่าวถึงขั้นตอนของการมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรชุมชน^{๗๓} มี ๖ ขั้นตอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ ๑ การมีส่วนร่วมในการริเริ่มการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่องค์กรภาคประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหาภายในท้องที่ ตลอดจนมีส่วนร่วมในการจัดลำดับความสำคัญของความต้องการของชุมชนด้วย

ขั้นตอนที่ ๒ การมีส่วนร่วมในการวางแผนในการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่องค์กรภาคประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และวัตถุประสงค์ของโครงการ/กิจกรรมการพัฒนารวมทั้งกำหนดวิธีการ แนวทางในการดำเนินงาน ตลอดจนกำหนดทรัพยากรและแหล่งทรัพยากรที่จะนำไปใช้ในกิจกรรมการพัฒนา ตัวอย่างเช่น องค์กรชุมชนและเครือข่ายเข้าไปมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนแม่บทชุมชนและแผนพัฒนาตำบล เป็นต้น

ขั้นตอนที่ ๓ การมีส่วนร่วมในการดำเนินการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่องค์กรชุมชน และประชาชนมีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์โดยการสนับสนุนทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ และแรงงาน หรือเข้าร่วมบริหาร ประสานงาน และดำเนินการเพื่อให้กิจการเพื่อให้กิจกรรมลุล่วง เช่น องค์กรชุมชนเข้าไปดำเนินการพัฒนาระบบสหกรณ์ของชุมชน และพัฒนาสิ่งแวดล้อมในพื้นที่

ขั้นตอนที่ ๔ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์จากกิจกรรมการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ประชาชนมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์อันพึงได้รับจากการพัฒนาของชุมชน หรือยอมรับผลประโยชน์อันเกิดจากการพัฒนาทั้งทางด้านวัตถุและจิตใจ

ขั้นตอนที่ ๕ การมีส่วนร่วมในการประเมินผลการพัฒนา เป็นขั้นตอนที่ภาคประชาชนเข้าร่วมประเมินว่า การพัฒนาที่ได้กระทำไปนั้นสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด ใครได้รับผลประโยชน์ มีผลกระทบต่อชุมชนท้องที่หรือไม่ เป็นต้น ซึ่งในการประเมินผลนั้นอาจจะเป็นการประเมินผลความก้าวหน้าเป็นระยะ ๆ หรือกระทำในรูปของการประเมินผลรวม ซึ่งเป็นการประเมินผลสรุปব্যยอดของการดำเนินการ

ขั้นตอนที่ ๖ การมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค ประสพการณ์ทำงาน และการสรุปบทเรียน เพื่อให้คนในชุมชนท้องที่ต่าง ๆ ทบทวนการทำงานของตนเอง และหาแนวทางเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาในระยะยาว

^{๗๒} อคิน รพีพัฒน์, การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา, (กรุงเทพฯ: ศูนย์ศึกษานโยบายสาธารณสุข, ๒๕๔๗), หน้า ๓๖.

^{๗๓} พระมหาสุทิตย์ อาภากรโ, ดร., “การสร้างองค์กรชุมชนและเครือข่ายการพัฒนาชุมชน”, เอกสารประกอบการศึกษาวิชาพระพุทธศาสนากับการพัฒนาสังคม, (กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗), หน้า ๑๓-๑๔.

จึงสรุปได้ว่า ขั้นตอนของการมีส่วนร่วม ได้แก่ ขั้นตอนที่ ๑ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Decision Making) การวางแผน กำหนดวัตถุประสงค์ วิธีการ แนวทางการดำเนินงาน ทรัพยากรที่จะใช้ในโครงการ ขั้นตอนที่ ๒ การมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม (Implementation) โดยร่วมช่วยเหลือด้านทุนทรัพย์ วัสดุอุปกรณ์ และแรงงาน ขั้นตอนที่ ๓ การมีส่วนร่วมในการรับผลประโยชน์ (Benefits) ขั้นตอนที่ ๔ การมีส่วนร่วมในการประเมินผล (Evaluation) เพื่อให้รู้ว่าผลจากการดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่ โดยกำหนดการประเมินผลเป็นระยะต่อเนื่องหรือประเมินผลรวมทั้งโครงการในคราวเดียวกันได้

๒.๒.๖ ระดับของการมีส่วนร่วม

การแบ่งระดับขั้นการมีส่วนร่วมของประชาชนขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์และความละเอียดของการแบ่งเป็นสำคัญ คือ ถ้าระดับการมีส่วนร่วมต่ำ จำนวนประชาชนที่เข้ามีส่วนร่วมจะมาก และยิ่งระดับการมีส่วนร่วมสูงขึ้นเพียงใด จำนวนประชาชนที่เข้ามีส่วนร่วมก็จะลดลงตามลำดับ ระดับการมีส่วนร่วมของประชาชนเรียงตามลำดับจากต่ำสุดไปหาสูงสุด ได้แก่

อคิน รพีพัฒน์ ได้กล่าวถึง กระบวนการมีส่วนร่วมของชาวบ้านในการพัฒนามี ๕ ระดับ^{๗๔}

๑. มีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาการพิจารณาปัญหา และจัดลำดับความสำคัญของปัญหา
๒. มีส่วนร่วมในการค้นหาสาเหตุแห่งปัญหา
๓. มีส่วนร่วมในการค้นหา และพิจารณาแนวทางวิธีการในการแก้ปัญหา
๔. มีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมเพื่อแก้ปัญหา
๕. มีส่วนร่วมในการประเมินผลของกิจกรรมการพัฒนา

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา ได้กล่าวถึง ระดับของการมีส่วนร่วม แบ่งเป็น ๕ ระดับ คือ^{๗๕}

๑. การมีส่วนร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูล ของตน/ครอบครัว/ชุมชนของตน
๒. การมีส่วนร่วมรับข้อมูลข่าวสาร
๓. การมีส่วนร่วมตัดสินใจ โดยเฉพาะในโครงการที่ตนมีส่วนได้เสีย โดย แบ่งเป็น ๓ กรณีแล้วแต่กิจกรรมในตนอยู่ในขั้นตอนใดต่อไปนี้

๓.๑ ตนมีการตัดสินใจน้อยกว่าเจ้าของโครงการ

๓.๒ ตนมีการตัดสินใจเท่ากับเจ้าของโครงการ

๓.๓ ตนมีการตัดสินใจมากกว่าเจ้าของโครงการ

๔. การมีส่วนร่วมทำ คือร่วมในขั้นตอนการดำเนินงานทั้งหมด

๕. การมีส่วนร่วมสนับสนุนคืออาจไม่มีโอกาสร่วมทำ แต่มีส่วนร่วมช่วยเหลือ ในด้านอื่น ๆ

นอกจากนี้ยังได้มีการแบ่งระดับของการมีส่วนร่วมเป็นระดับของการมีส่วนร่วม ตามแนวทางพัฒนาชุมชน เป็นการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในชุมชน โดยได้ แบ่งไว้ดังนี้

๑. ร่วมค้นหาปัญหาของตนให้เห็นว่าสิ่งใดที่เป็นปัญหารากเหง้าของปัญหา

^{๗๔} อคิน รพีพัฒน์, การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชนบทในสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทย. (กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศักดิ์โสภาคการพิมพ์, ๒๕๓๑), หน้า ๔๙

^{๗๕} นรินทร์ชัย พัฒนพงศา, การมีส่วนร่วม หลักการพื้นฐาน เทคนิคและกรณีตัวอย่าง, (กรุงเทพมหานคร: ๕๙๘ Print., ๒๕๔๖), หน้า ๑๗.

๒. ร่วมค้นหาสิ่งที่จำเป็นของตนในปัจจุบันคืออะไร

๒.๑ ร่วมคิดช่วยตนเองในการจัดลำดับปัญหา เพื่อจะแก้ไขสิ่งใดก่อนหลัง

๒.๒ วางแผนแก้ไขปัญหาเป็นเรื่อง ๆ

๒.๓ ร่วมระดมความคิด ถึงทางเลือกต่าง ๆ และเลือกทางเลือกที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหาวางแผนนั้น

๒.๔ ร่วมพัฒนาเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้

๒.๕ ร่วมดำเนินการแก้ไขปัญหานั้น ๆ

๒.๖ ร่วมติดตามการดำเนินงานและประเมินผลการดำเนินงาน

๒.๗ ร่วมรับผลประโยชน์/หรือร่วมเสียผลประโยชน์จากการดำเนินงาน

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และถวิลวดี บุรีกุล ได้กล่าวถึง ระดับของการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้^{๗๖}

๑. ระดับการให้ข้อมูล เป็นระดับต่ำสุด และเป็นวิธีการที่ง่ายที่สุด มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ข้อมูลแก่ประชาชน โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น การแถลงข่าว การแจกข่าวสาร และการแสดงนิทรรศการ เป็นต้น แต่ไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นหรือเข้ามาเกี่ยวข้องใด ๆ

๒. ระดับการเปิดรับความคิดเห็นจากประชาชน คือ ผู้วางแผนโครงการจะเชิญชวนให้ประชาชนแสดงความคิดเห็น เพื่อเป็นข้อมูลในการประเมิน เช่น การจัดทำแบบสอบถามก่อนริเริ่มโครงการต่าง ๆ หรือการบรรยายและเปิดโอกาสให้ผู้ฟังแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับโครงการนั้น ๆ เป็นต้น

๓. ระดับการปรึกษาหารือการเจรจาอย่างเป็นทางการระหว่างผู้วางแผนโครงการและประชาชน เพื่อประเมินความก้าวหน้าหรือระบุประเด็นข้อสงสัยต่างๆ เช่น การจัดประชุม การจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการ และการเปิดกว้างรับฟังความคิดเห็น เป็นต้น

๔. ระดับการวางแผนร่วมกัน เป็นระดับการมีส่วนร่วมที่ผู้วางแผนโครงการกับประชาชนมีความรับผิดชอบร่วมกันในการวางแผนเตรียมโครงการ และผลที่จะเกิดขึ้นจากการดำเนินการโครงการเหมาะสมที่จะใช้สำหรับการพิจารณาประเด็นที่มีความยุ่งยากซับซ้อนและมีข้อโต้แย้งมาก

๕. ระดับการร่วมปฏิบัติ เป็นระดับที่ผู้รับผิดชอบโครงการกับประชาชนร่วมกันดำเนินโครงการ เป็นขั้นการนำโครงการไปปฏิบัติร่วมกันเพื่อให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้

๖. ระดับการควบคุมโดยประชาชน เป็นระดับสูงสุดของการมีส่วนร่วมโดยประชาชน เพื่อแก้ปัญหา ข้อขัดแย้งที่มีอยู่ทั้งหมด

จึงสรุปได้ว่า ระดับของการมีส่วนร่วม มีดังนี้

๑. ระดับเป็นผู้ใช้ประโยชน์ เป็นการเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องด้วยการรับประโยชน์อย่างเดียว ถือเป็นระดับต่ำสุดของการมีส่วนร่วม

๒. ระดับเป็นผู้ให้ความร่วมมือ ให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่รัฐ โดยเจ้าหน้าที่รัฐจะเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะขอความร่วมมือจากประชาชนในเรื่องใด และเมื่อใด

^{๗๖} บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และถวิลวดี บุรีกุล, ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Democracy), (กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๘), หน้า ๒๙ – ๓๐.

๓.ระดับเป็นผู้ตัดสินใจ เป็นผู้ศึกษาสถานการณ์ และตัดสินใจที่จะดำเนินการในเรื่องต่าง ๆ ตั้งแต่การวางแผนการดำเนินการ การประเมินผล และการแบ่งปันผลประโยชน์ เจ้าหน้าที่ของรัฐจะเป็นเพียงผู้คอยให้คำแนะนำปรึกษา ถือเป็นระดับสูงสุดของการมีส่วนร่วม

๒.๒.๗ การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

ชิต นิลพานิช และกุลธนา ธนาพงศธร กล่าวถึง หลักการสำคัญของการส่งเสริมการมีส่วนร่วม มีดังนี้^{๗๗}

๑. หลักการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างทางราชการกับประชาชน โดยยึดถือความศรัทธาของประชาชนที่มีต่อหน่วยงานหรือต่อบุคคล

๒. หลักการจัดความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์และความคิดจะมีอิทธิพลต่อการดำเนินงานพัฒนาเป็นอย่างมากเพราะจะทำให้งานหยุดชะงักและล้มเหลว

๓. หลักการสร้างอุดมการณ์และค่านิยมในด้านความขยันความอดทน การร่วมมือ ความซื่อสัตย์ และการพึ่งตนเอง เพราะอุดมการณ์เป็นเรื่องที่จะจูงใจประชาชนให้ร่วมสนับสนุนนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงาน และอาจก่อให้เกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

๔. การให้การศึกษอบรมอย่างต่อเนื่องเป็นการส่งเสริมให้คนมีความรู้ความคิดของตนเอง ช่วยให้ประชาชนมั่นใจในตนเองมากขึ้น การให้การศึกษอบรมโดยให้ ประชาชนมีโอกาสทดลองคิดปฏิบัติจะช่วยให้ประชาชนสามารถคุ้มครองตนเองได้ รู้จักวิเคราะห์เห็นคุณค่าของงาน และนำไปสู่การเข้าร่วมในการพัฒนา

๕. หลักการทำงานเป็นทีม สามารถนำมาใช้ในการแสวงหาความร่วมมือในการพัฒนาได้

๖. หลักการสร้างพลังชุมชน การรวมกลุ่มกันทำงานจะทำให้เกิดพลังในการทำงานและทำให้งานเกิดประสิทธิภาพ

สำนักมาตรฐานการศึกษา ได้กล่าวถึงยุทธศาสตร์ในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนไว้ ๒ ประการ คือ^{๗๘}

๑. การจัดกระบวนการเรียนรู้ สามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

๑.๑ จัดเวทีวิเคราะห์สถานการณ์ของหมู่บ้านเพื่อทำความเข้าใจและเรียนรู้ร่วมกันในประเด็นต่าง ๆ

๑.๒ จัดเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์หรือจัดทัศนศึกษาระหว่างกลุ่มองค์กร ต่าง ๆ ภายในชุมชนและระหว่างชุมชน

๑.๓ แก่อบรมเพื่อพัฒนาทักษะเฉพาะด้านต่าง ๆ

๑.๔ ลงมือปฏิบัติจริง

^{๗๗} ชิต นิลพานิช และกุลธนา ธนาพงศธร, **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท**, เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้ทั่วไปสำหรับการพัฒนาระดับตำบล หมู่บ้าน (พิมพ์ครั้งที่ ๓, หน่วยที่ ๘), (นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๒), หน้า ๓๖๒.

^{๗๘} สำนักมาตรฐานการศึกษา, สำนักงานสภาสถาบันราชภัฏ, กระทรวงศึกษาธิการ, **สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา และทบวงมหาวิทยาลัย, ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ชุดวิชาการวิจัยชุมชน**, (กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์.พรินติ้ง, ๒๕๔๕), หน้า ๑๑๘.

๑.๕ ถ่ายถอดประสบการณ์และสรุปบทเรียนที่จะนำไปสู่การปรับปรุง กระบวนการทำงานที่เหมาะสม

๒. การพัฒนาผู้นำเครือข่าย เพื่อให้ผู้นำเกิดความมั่นใจในความและ ความสามารถที่มี จะช่วยให้สามารถริเริ่มกิจกรรมการแก้ไขปัญหา หรือกิจกรรมการ พัฒนาได้ ซึ่งสามารถทำได้หลายวิธี ดังนี้

๒.๑ แลกเปลี่ยน เรียนรู้ระหว่างผู้นำทั้งภายในและภายนอกชุมชน

๒.๒ สนับสนุนการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุน ข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นอย่างต่อเนื่อง

๒.๓ แลกเปลี่ยนเรียนและดำเนินงานร่วมกันของเครือข่ายอย่างต่อเนื่องจะทำให้เกิดกระบวนการจัดการและจัดองค์กรร่วมกัน

จึงสรุปได้ว่า การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน มีหลักการสำคัญ ดังนี้

๑. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างทางราชการกับประชาชน

๒. ขจัดความขัดแย้งในเรื่องผลประโยชน์และความคิด

๓. สร้างอุดมการณ์และค่านิยมในด้านความขยัน ความอดทน การร่วมมือ การซื่อสัตย์ และการพึ่งตนเอง จูงใจประชาชนให้ร่วมสนับสนุนนโยบายและเป้าหมายการดำเนินงานในการปฏิบัติงาน

๔. อบรมอย่างต่อเนื่องเป็นการส่งเสริมให้คนมีความรู้ความคิดของตนเอง ช่วยให้ประชาชนมั่นใจในตนเองมากขึ้น จะช่วยให้ประชาชนสามารถคุ้มครองตนเองได้ รู้จักวิเคราะห์เห็นคุณค่าของงาน และนำไปสู่การเข้าร่วมในการพัฒนา

๕. ทำงานเป็นทีม แสวงหาความร่วมมือในการพัฒนา

๖. สร้างพลังชุมชนในการทำงานเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพ

๒.๒.๘ ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม

วันชัย วัฒนศัพท์^{๗๙} กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

๑. เพิ่มคุณภาพของการตัดสินใจ เกิดความกระจำในวัตถุประสงค์ ความต้องการของโครงการ ผลักดันให้เกิดการทบทวน มองเห็นทางออกที่มีประสิทธิภาพ

๒. ลดค่าใช้จ่ายและการสูญเสียเวลา กระบวนการการมีส่วนร่วมของประชาชนอย่างเต็มรูปแบบ ลดความขัดแย้งขอประชาชน

๓. สร้างฉันทามติ สร้างข้อตกลงที่มั่นคง สร้างความเข้าใจระหว่างคู่กรณี เกิดความชอบธรรมในการตัดสินใจของรัฐ

๔. เพิ่มความง่ายต่อการนำไปปฏิบัติ สร้างความกระตือรือร้นในการที่จะช่วยให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๕. ลดการเผชิญหน้ากันอย่างรุนแรง กำจัดความขัดแย้งในทุกกรณีได้

๖. นำไปสู่ความชอบธรรม การเข้าใจถึงเหตุผลที่นำไปสู่การตัดสินใจนั้น ๆ

๗. เกิดความตระหนักถึงการตอบสนองซึ่งสาธารณชนต่อกระบวนการและการตัดสินใจต่าง ๆ

^{๗๙} วันชัย วัฒนศัพท์, การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของชุมชน, (กรุงเทพฯ: ศูนย์สันติวิธีเพื่อพัฒนาประชาธิปไตย สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๓), หน้า ๓๕.

๘. พัฒนาความเชี่ยวชาญ และความคิดสร้างสรรค์ของสาธารณชน เป็นเวทีฝึกของผู้นำท้องถิ่นในอนาคต

เจมส์ แอล, เครย์ตัน^{๘๐} กล่าวถึงประโยชน์ของการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

๑. คุณภาพของการตัดสินใจดีขึ้น การมีส่วนร่วมของประชาชนนำมาสู่การพิจารณาทางเลือกใหม่ ๆ ที่น่าจะเป็นคำตอบที่มีประสิทธิผลที่สุดได้

๒. ใช้ต้นทุนน้อยและลดความล่าช้าลง การตัดสินใจฝ่ายเดียวที่ไม่คำนึงถึงความต้องการแท้จริงของประชาชนอาจนำมาซึ่งการโต้แย้งคัดค้านหรือการฟ้องร้องกัน ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายสูงในระยะยาว เกิดความล่าช้า และความล้มเหลวของโครงการได้ในที่สุด

๓. การสร้างฉันทามติ การมีส่วนร่วมของประชาชนจะสร้างข้อตกลงและข้อผูกพันอย่างมั่นคงในระยะยาวระหว่างกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน ช่วยสร้างความเข้าใจระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ลดข้อโต้แย้งทางการเมืองและช่วยให้เกิดความชอบธรรมต่อการตัดสินใจของรัฐบาล

๔. การนำไปปฏิบัติง่ายขึ้น ทันทิที่การตัดสินใจได้เกิดขึ้น พวกเขาก็อยากเห็นมันเกิดผลในทางปฏิบัติ และยังอาจเข้ามาช่วยกันอย่างกระตือรือร้นอีกด้วย

๕. การหลีกเลี่ยงการเผชิญหน้าที่เลวร้ายที่สุด เพราะการเปิดโอกาสให้ฝ่ายต่าง ๆ เข้ามาแสดงความต้องการและข้อห่วงกังวลตั้งแต่เริ่มต้นโครงการ จะช่วยลดโอกาสของการโต้แย้งและการแบ่งฝ่าย ที่จะเป็นปัจจัยให้เกิดการเผชิญหน้าอย่างรุนแรงได้

๖. การคงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือและความชอบธรรม เนื่องจากกระบวนการตัดสินใจที่โปร่งใสและเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม จะสร้างความน่าเชื่อถือต่อสาธารณชนและเกิดความชอบธรรมโดยเฉพาะเมื่อต้องมีการตัดสินใจในเรื่องที่มีการโต้แย้งกัน

๗. การคาดการณ์ความห่วงกังวลและทัศนคติของสาธารณชน เพราะเมื่อเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องได้มาทำงานร่วมกับสาธารณชนในกระบวนการมีส่วนร่วม พวกเขาจะได้รับรู้ถึงความห่วงกังวล และมุมมองของสาธารณชนต่อการทำงานขององค์กร ซึ่งจะช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถคาดการณ์ปฏิกิริยาตอบสนองของสาธารณชนต่อกระบวนการและการตัดสินใจขององค์กรได้

๘. การพัฒนาภาคประชาสังคม ประโยชน์อย่างหนึ่งของการมีส่วนร่วมของประชาชนคือ ทำให้ประชาชนมีความรู้ทั้งในส่วนเนื้อหาของเนื้อหาโครงการและกระบวนการตัดสินใจของรัฐ รวมทั้งเป็นการฝึกอบรมผู้นำ และทำให้ประชาชนได้เรียนรู้ทักษะการทำงานร่วมกันเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพในอนาคต

จึงสรุปได้ว่า ประโยชน์ของการมีส่วนร่วม คือ เพิ่มคุณภาพในการตัดสินใจให้ตรงตามความต้องการ สร้างฉันทามติลดความขัดแย้ง เพิ่มความง่ายต่อการนำไปปฏิบัติและความเป็นเจ้าของร่วม ดำรงไว้ซึ่งความน่าเชื่อถือและความชอบธรรม

^{๘๐} เจมส์ แอล, เครย์ตัน, คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน การตัดสินใจที่ดีกว่าโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม, แปลโดย ศ.นพ.วันชัย วัฒนศัพท์, ดร.ถวิลวดี บุรีกุล, ผศ.ดร.เมธิศา พงษ์ศักดิ์ศรี, (ขอนแก่น : โรงพิมพ์ศิริภรณ์ ออฟเซ็ท, ๒๕๕๑), หน้า ๒๑ - ๒๕.

๒.๒.๙ ปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วม

ถวิลวดี บุรีกุล กล่าวถึง ปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้^{๘๑}

๑. เจ้าหน้าที่ภาครัฐและประชาชนขาดการรับรู้เกี่ยวกับแนวคิด และความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชน

๒. โครงสร้างกฎหมายและนโยบายยังไม่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมอย่างเพียงพอ

๓. ขาดแคลนผู้มีทักษะในการใช้เครื่องมือสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน

๔. วัฒนธรรมการเมืองและความพร้อมของประชาชน

๕. ความพร้อมของภาครัฐ

๖. ไม่มีตัวชี้วัดที่ชัดเจน ที่จะบอกให้ทราบว่าประชาชนมีส่วนร่วมแล้วหรือยัง หรือหน่วยงานของรัฐเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถทำงานให้ดีขึ้นได้เพราะไม่มีมาตรฐานในการทำงานที่ชัดเจน

จึงสรุปได้ว่า ปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วม คือ ขาดความรู้ ขาดความพร้อม ขาดทักษะการมีส่วนร่วม วัฒนธรรมและกฎหมายไม่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของรัฐและประชาชน

๒.๒.๑๐ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วม จากการศึกษาทฤษฎีการมีส่วนร่วมของนักวิชาการทั้งหลาย เกี่ยวข้องกับด้านจิตวิทยาและสังคมวิทยา มีทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมดังต่อไปนี้

ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Hierarchy of needs theory) เป็นทฤษฎีดั้งเดิมเกี่ยวกับการจูงใจให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้บรรลุความสำเร็จด้วยการจูงใจบุคลากรในองค์การ โดยคำนึงถึงความจำเป็นขั้นพื้นฐานของมนุษย์เป็นหลัก

อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow)^{๘๒} กล่าวว่า การเกลี้ยกล่อม หมายถึง การใช้คำพูดหรือการเขียน เพื่อบังคับให้เกิดความเชื่อถือและการกระทำ ซึ่งการ เกลี้ยกล่อมมีประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งในการปฏิบัติงานและถ้าจะให้ เกิดผลดีผู้เกลี้ยกล่อมจะต้องมีศิลปะในการสร้างความสนใจในเรื่องที่จะเกลี้ยกล่อม

อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Abraham H. Maslow) กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์จำมีความต้องการปัจจัยต่าง ๆ ที่ไม่มีที่สิ้นสุดตามลำดับ ได้แก่^{๘๓}

๑. ความต้องการพื้นฐานทางกายภาพและชีวภาพ ถือว่าเป็นปัจจัยในขั้นพื้นฐานของมนุษย์ทุกคน เพื่อการดำรงอยู่และความอยู่รอดของชีวิต ได้แก่ อาหาร น้ำ ความอบอุ่น ที่อยู่อาศัย การพักผ่อน การนอน การขับถ่าย และเรื่องเพศ

^{๘๑} ถวิลวดี บุรีกุล, พลวัตการมีส่วนร่วมของประชาชน: จากอดีตจนถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐, พิมพ์ครั้งที่ ๑, (กรุงเทพฯ : บริษัท เอ.พี.กราฟิค ดีไซน์และการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๒), หน้า ๓๗ - ๕๕ และหน้า ๘๕ - ๙๓.

^{๘๒} อคิน รพีพัฒน์, การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชนบทในสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทย, (กรุงเทพมหานคร: ศักดิ์โสภารการพิมพ์, ๒๕๒๗), หน้า ๗-๘.

^{๘๓} Maslow Abraham H., Motivation and personality, (New York: Harper & Brother, 1954, pp.80-82.

๒. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย เป็นความต้องการที่เป็นอิสระ จากภัยอันตรายทางด้านร่างกาย ความกลัวต่อการสูญเสียงาน ทรัพย์สินต่าง ๆ อาหารและที่อยู่อาศัย ความต้องการทางสังคม ความรักใคร่ และความเป็นเจ้าของ เนื่องจากอยู่ในสังคมก็ต้องการความรัก การเป็นเจ้าของบุคคลอื่น รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นคนที่มีคุณค่าของกลุ่มเป็นสมาชิกนั้น ๆ

๓. ความต้องการได้รับการยกย่อง และเป็นที่ยอมรับจากสังคม ซึ่งเป็นความต้องการของบุคคลที่จะเป็นบุคคลที่มีคุณค่าในสายตาคนอื่น และได้รับการยอมรับทั่วไปว่า ตนเองมีความก้าวหน้าและประสบผลสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนา โดยตระหนักถึงศักยภาพ ทักษะ ความสามารถของตนเอง และเกิดความเชื่อมั่นในตัวเองสูง

๔. ความต้องการมีฐานะเด่นในสังคม (Esteem or Status Needs) ความต้องการขั้นต่อมาจะเป็นความต้องการที่จะประกอบไปด้วยสิ่งต่าง ๆ ดังนี้คือความมั่นใจในตนเอง

๕. ความต้องการที่จะประสบความสำเร็จสูงสุดในชีวิต หมายถึง แนวโน้มของบุคคลที่จะเป็นหรืออยู่ในสถานภาพอย่างใดอย่างหนึ่งที่เป็นไปได้ อาจกล่าวได้ว่า เป็นความปรารถนาที่จะเป็นอย่างที่ตนเองเป็นมากขึ้น สูงขึ้น โดยเป็นทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถจะเป็นได้และประสบความสำเร็จ เพื่อที่จะมีศักยภาพบรรลุในระดับสูงสุด

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริสเบิร์ก (Herzberg's two – factors theory)

เชื่อว่า องค์ประกอบของปัจจัยสำคัญที่จะทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ได้นำประเด็นปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัยร่วมกัน เรียกว่า ทฤษฎีสองปัจจัย นำเสนอปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงานให้แก่พนักงาน เพื่อให้การเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ทำให้เกิดประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพประกอบด้วยปัจจัย ๒ ประการ คือ^{๘๔}

๑. ปัจจัยรักษาหรือปัจจัยสุขอนามัย (Maintenance factor or Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลในการสร้างความไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก ได้แก่ นโยบายและการบริหาร เงินเดือน ความมั่นคงในงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพการทำงานและสถานภาพ ประกอบด้วยปัจจัยดังนี้

- ๑.๑ รายได้
- ๑.๒ โอกาส ความก้าวหน้าในอนาคต
- ๑.๓ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ๑.๔ ฐานะของอาชีพ
- ๑.๕ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- ๑.๖ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- ๑.๗ วิธีการปกครองบังคับบัญชา
- ๑.๘ นโยบายและการบริหารงานของหน่วยงาน
- ๑.๙ สภาพการทำงาน
- ๑.๑๐ ความเป็นอยู่ส่วนตัว
- ๑.๑๑ ความมั่นคงในงาน

^{๘๔} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, องค์การและการจัดการ, ฉบับมาตรฐานปรับปรุงใหม่, (กรุงเทพฯ : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), หน้า ๒๔๓-๒๔๔.

๒ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) นับเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยภายใน ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อพนักงานคล้ายกับการรักษานามัยของคน ได้แก่ ความก้าวหน้าส่วนตัว ลักษณะงานที่ท้าทาย ความสำเร็จ การยกย่องชมเชย ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ประกอบด้วยปัจจัย ดังนี้

๒.๑ ความสำเร็จของงาน

๒.๒ การได้รับการยอมรับนับถือ

๒.๓ ลักษณะของงาน

๒.๔ ความรับผิดชอบ

ทฤษฎีหมุดเชื่อมโยงของไลเครท (Linking Pin function theory)^{๔๕} เมื่อ ค.ศ.๑๙๖๗ เรน เซส ไลเครท (Rensis Lickert) ผู้อำนวยการสถาบันทางสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมิชิแกนกล่าวถึง ทฤษฎีการจัดรูปองค์การเชิงมนุษย์สัมพันธ์ เรียกว่า “ทฤษฎีหมุดเชื่อมโยง” ได้กล่าวโดยสรุปว่า องค์การจะปฏิบัติหน้าที่ได้ดีที่สุดก็ต่อเมื่อสมาชิกจะต้องไม่ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะคนเดียว หากแต่การปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันในลักษณะกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายการปฏิบัติงานชัดเจน ฝ่ายบริหารต้องรับผิดชอบต่อการสร้างกลุ่มงานที่มีประสิทธิภาพ มีความเชื่อมโยงทั้งระหว่างภายในองค์การ ผู้บังคับบัญชาในกลุ่มหนึ่งย่อมจะเป็นผู้ใต้บังคับบัญชาในอีกกลุ่มหนึ่ง ที่ส่งขึ้นไปและเป็นเช่นนี้ไปตลอดทั้งองค์การ

การมีส่วนร่วมเป็นการที่บุคคลหรือคณะบุคคลเข้ามาช่วยเหลือสนับสนุนการทำประโยชน์ในเรื่องต่าง ๆ หรือกิจกรรมต่าง ๆ อาจเป็นการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารและประสิทธิผลขององค์การขึ้นอยู่กับกระบวนการตัดสินใจหรือกระบวนการบริหารและประสิทธิภาพขององค์การขึ้นอยู่กับความร่วมมือของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรนั้นในการปฏิบัติภารกิจให้บรรลุเป้าหมาย วิธีการหนึ่งในการรวมพลังความคิดสติปัญญา ก็คือ การมีส่วนร่วม การให้บุคคลมีส่วนร่วมในองค์กรนั้น บุคคลจะต้องมีส่วนเกี่ยวข้อง (Involvement) ในการดำเนินการปฏิบัติภารกิจต่างๆ เป็นผลให้บุคคลนั้นมีความผูกพัน (commitment) ต่อกิจกรรมและองค์กรในที่สุด^{๔๖}

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ

๒.๓.๑ ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

คำว่า “การเสริมสร้างพลังอำนาจ” (Empowerment) ตามพจนานุกรมของ Merriam Webster (๒๐๐๕) ให้ความหมายไว้ ๓ ประการ คือ ๑) การให้อำนาจที่เป็นทางการ (to give official authority) หรือที่ถูกต้องตามกฎหมาย (Legal power to) ๒) การจัดหาหรือให้โอกาส (to provide with the means or opportunity) และ ๓) การส่งเสริมความเป็นตัวเอง (to promote the self-actualization)

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการได้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะดังนี้

^{๔๕} ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, **องค์การและการจัดการ**, ฉบับมาตรฐานปรับปรุงใหม่, (กรุงเทพฯ : ธรรมสาร, ๒๕๔๕), ๒๕๔๒, ๒๓๓ – ๒๔๒)

^{๔๖} เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์, **ปัญหาและแนวโน้มกับการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา**, (นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๗), หน้า ๑๘๗.

กรีสเลย์ และคิง (Greasley & King)^{๘๗} กล่าวว่า ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์กับแนวคิดของอำนาจ (Concept of power) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเน้นถึง การควบคุม (Control) การปกครอง (Hierarchy) และการควบคุมอย่างเคร่งครัด (Rigidity) แต่ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในด้านองค์กรและการจัดการ จะหมายถึง การให้อำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและการควบคุมงานได้ด้วยตนเอง การทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพทั้งส่วนบุคคล ทีมงาน และองค์กรโดยรวมและมีการจัดเครื่องมือและทรัพยากร เพื่อการพัฒนาการสร้างและเพิ่มพูนประสิทธิภาพและความสามารถของบุคคล

คอนเจอร์ และคานูโก (Conger & Kanungo)^{๘๘} เน้นถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ โดยการจัดความรู้สึกไว้อำนาจของบุคคล ให้มีความรู้สึกมั่นใจในการทำงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติเกิดความมั่นใจในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้ ความหมายดังกล่าวเป็นการพัฒนาความรู้สึกของบุคคลให้มีความเชื่อในเรื่อง ประสิทธิภาพของบุคคลเพื่อทำงานร่วมกันไปสู่เป้าหมายของงาน หรือขององค์กร

กิบสัน (Gibson)^{๘๙} ได้กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจว่า เป็นกระบวนการทางสังคม การแสดงถึงการยอมรับและชื่นชม การส่งเสริม การพัฒนาและเสริมสร้างความสามารถของบุคคลในการตอบสนองความต้องการของตนเองและแก้ปัญหาด้วยตนเอง รวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองและรู้สึกกว่าตนเองมีอำนาจสามารถควบคุมความเป็นอยู่หรือวิถีชีวิตของตนเองได้

จึงสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การเพิ่มศักยภาพของบุคคลโดยบังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ได้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงาน และแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กร

๒.๓.๒ ความเป็นมาของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

วิลกินสัน (Wilkinson)^{๙๐} กล่าวว่าแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นแนวคิดที่พัฒนามาจากทฤษฎีการจัดการและพฤติกรรมองค์กร โดยเริ่มจากยุคปฏิรูปอุตสาหกรรมซึ่งเป็นยุคที่สินค้าผลิตด้วยช่างฝีมือซึ่งรับผิดชอบทุกขั้นตอนของการผลิต ซึ่งนับเป็นจุดเริ่มต้นของการแบ่งงานกันทำ ต่อมาเป็นยุคอุตสาหกรรมรถยนต์ โดยมีช่างผู้ชำนาญเป็นผู้วางแผนและออกแบบการผลิต ในปี ๑๙๒๐ เป็นต้นมา เฮนรี ฟาโย (Henri Fayol) เริ่มให้มีการแบ่งงานกันทำตามความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านของแต่ละ

^{๘๗} Greasley, K., & King, N., *Employee perceptions of empowerment*, Employee Relations, 2005, p.27.

^{๘๘} Conger, J.A., & Kanungo, R.N., *The empowerment process: Integrating theory and practice*, Academy Management Review, 13(3), (1988), p. 471-482.

^{๘๙} Gibson, C. H., *The process of empowerment in mothers of chronically ill children*, Journal of Advanced Nursing, 21, 1995, p. 1201-1210.

^{๙๐} Wilkinson, A., *Empowerment: Theory and practice*, Personnel Review, 27(1), (1998), p. 40-46.

ละบุคคล โดยมีการแบ่งเป็นระดับ คือ ระดับผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติ โดยใช้กระบวนการบริหารงาน เป็นสื่อกลางเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันทำงานทำให้เพิ่มผลผลิต แต่วิธีการนี้มีข้อด้อย คือ มีอัตราคน ลาออก โอนย้าย และเกิดความขัดแย้งระหว่างกันสูง ต่อมาเมื่อผู้เสนอแนวคิดการมีส่วนร่วมในงานของ คนงาน ซึ่งทำให้คนงานมีแรงจูงใจภายในและทำงานได้ดีโดยปราศจากการควบคุมอย่างใกล้ชิด

คินลอว์ (Kinlaw)^{๙๑} ได้กล่าวว่าแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจพัฒนามาจากแนวคิดการจูงใจของ ดักกลาส แมคเกรเกอร์ (Douglas McGregor) คือ ทฤษฎี Y จริง ๆ แล้ว แมคเกรเกอร์ พัฒนาสมมุติฐานลักษณะของคนขึ้นมา ๒ กลุ่ม กลุ่มหนึ่ง เรียกว่า ทฤษฎี X และอีกกลุ่มหนึ่ง คือ ทฤษฎี Y กล่าวคือ ตามทฤษฎี X จะเชื่อว่า คนมีความเกียจคร้าน เลี้ยงงาน ไม่มีความรับผิดชอบ ต้องการการควบคุมอย่างใกล้ชิด ส่วนแนวคิดตามทฤษฎี Y จะเชื่อว่า คนขยัน มีความรับผิดชอบ ต่องาน ต้องการการควบคุมและสั่งการตนเองในการทำงาน และมีความเต็มใจที่จะช่วยแก้ปัญหาใน องค์กร นอกจากนี้ แมคเกรเกอร์ ยังเชื่อว่า ในองค์กรหนึ่ง ๆ จะมีคนทั้งสองประเภท และคนในแต่ละ ประเภทนี้ ต้องการแรงจูงใจที่แตกต่างกัน ดังนั้นผู้บริหารต้องวิเคราะห์ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน ว่า ต้องการอะไรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน แนวคิดที่นำมาใช้ควบคู่กับทฤษฎีดังกล่าวเพื่อ ตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ทฤษฎีความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow) และ ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริเบิร์ก (Herzberg) นอกจากนี้ การเพิ่มงานและความรับผิดชอบ (Job enrichment) เป็นเทคนิคอย่างหนึ่งที่มีรากฐานมาจากทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริเบิร์กโดยใช้ กระบวนการออกแบบงานใหม่ เพื่อให้โอกาสความสำเร็จ ความรับผิดชอบ การยกย่อง ความ เจริญเติบโตและความก้าวหน้ากับผู้ปฏิบัติ นอกจากนี้ การมีส่วนร่วมในงาน ก็เป็นอีกแนวคิดหนึ่งที่ นำมาใช้ในองค์กร เพื่อให้ผู้ปฏิบัติ มีแรงจูงใจภายในและปฏิบัติได้ดีโดยปราศจากการควบคุมอย่าง ใกล้ชิด

แมคกรอว์ (McGraw)^{๙๒} กล่าวว่า ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ตามลำดับขั้นของมาสโลว์ เป็นทฤษฎีคู่ขนานกับการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยเริ่มต้นจากความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่ง ได้แก่ ความต้องการทางกายภาพ (Physical need) เปรียบได้กับความต้องการได้รับการตอบสนอง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การจัดการที่พัก การจัดสถานที่ทำงาน เมื่อความต้องการขั้น แรกได้รับการตอบสนอง ความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการความปลอดภัย (Safety need) ซึ่งเปรียบได้กับ ความมั่นคงในองค์กร หมายถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทำงานด้วยเหตุผล ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ส่วนความต้องการทางสังคม (Social need) เปรียบได้กับ วัฒนธรรมองค์กร ซึ่งเป็นการแสดงออกในการยอมรับองค์กร รู้สึกถึงความเป็น เจ้าของและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร กล่าวคือมีความผูกพันกับองค์กร ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรต้องเปิด กว้าง ให้การสนับสนุนแก่ผู้ปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน พัฒนาคุณภาพงาน ความต้องการ ขั้นต่อไป คือ ความต้องการการยกย่อง (Esteem need) เปรียบได้กับการได้รับการยกย่องและ ยอมรับจากองค์กร ต้องการความไว้วางใจ และการมีภาพลักษณ์ที่ดี ให้ความสำคัญแก่บุคคลใน

^{๙๑} Kinlaw, D. C., *The practice of empowerment*, (Hampshire England: Gower, 1995), p. 44-47.

^{๙๒} McGraw, J. P., *The road to empowerment*, *Journal of Nursing Administration Quarterly*, 16(3), 1992, p. 16-19.

องค์กร และความต้องการขั้นสุดท้ายของ มาสโลว์ คือ ความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization) เปรียบได้กับการเสริมสร้างพลังอำนาจ คือการสร้างแรงจูงใจ ตอบสนองความต้องการในแต่ละลำดับขั้น จนทำให้พยาบาลสามารถทำงานอยู่บนพื้นฐานของความมั่นคง และปลอดภัย มีอิสระในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จะทำให้พยาบาลรู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีความสำคัญกับหน่วยงาน เกิดความพึงพอใจในงาน และมีความสุขในการทำงาน

๒.๓.๓ กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของ Conger & Kanungo

คอนเจอร์ และ คาร์นุโก (Conger & Kanungo)^{๙๓} กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการสำหรับองค์กรที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ถ้าได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา และเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ คอนเจอร์ และ คาร์นุโกได้เสนอกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจประกอบด้วย ๕ ขั้นตอน ดังนี้ คือ ^{๙๔}

ขั้นที่ ๑ การหาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่ภาวะไร้อำนาจ (Conditions leading to a psychological state of powerlessness) คอนเจอร์ และ คาร์นุโก กล่าวว่า ภาวะไร้อำนาจของผู้ปฏิบัติงานสามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ คือ

๑. ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational factors) เช่น การปรับเปลี่ยนนโยบาย ระบบการบริหารงาน และการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการแข่งขัน

๒. การนิเทศงาน (Supervision) เช่น การควบคุมกำกับและติดตามงานอย่างใกล้ชิด การลงโทษเกินกว่าเหตุ และการใช้อำนาจมากเกินไปในการดูแลผู้ปฏิบัติงาน

๓. การระบบการให้รางวัล (Reward system) เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความพอใจของผู้บริหาร การให้ค่าตอบแทนต่ำกว่าวิชาชีพอื่น ๆ และ

๔. ลักษณะงาน (Nature of job) เช่น บทบาทหน้าที่ในแต่ละงานไม่ชัดเจน ขาดอิสระในการปฏิบัติงาน และขาดทรัพยากรสนับสนุนการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกไร้อำนาจ หมดพลังที่จะต่อสู้กับงานที่มีปริมาณมากและต้องใช้ความรับผิดชอบสูงในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังต้องทำงานแข่งกับเวลาเพื่อรักษาชีวิตของมนุษย์ แรงจูงใจในการทำงานลดลง ความพึงพอใจเริ่มน้อยลง ขาดความสนใจในงาน ลักษณะดังกล่าวส่งผลเสียต่อตัวผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิผลของหน่วยงานและองค์กร

ขั้นที่ ๒ การเลือกเทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการ (The use of managerial strategies and techniques) ในขั้นตอนนี้เป็นการนำปัญหาที่ทำให้เกิดภาวะไร้อำนาจของผู้ปฏิบัติมาดำเนินการแก้ไข กลยุทธ์ที่คอนเจอร์ และ คาร์นุโก เสนอไว้ คือ

^{๙๓} Conger, J. A., & Kanungo, R. N.. **The empowerment process: Integrating theory and practice.** Academy Management Review, 13(3), 1988, p. 471-482.

^{๙๔} เรื่องเดียวกัน หน้า ๔๗๕.

๑. การบริหารอย่างมีส่วนร่วม (Participative management) ซึ่งหมายถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการวางแผน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติหรือการแก้ปัญหาของหน่วยงาน

๒. การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) ในการบริหารงาน แต่ละหน่วยงานจะมีการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ถ้าผู้บริหารเป็นผู้กำหนดฝ่ายเดียวโดยที่ผู้ปฏิบัติไม่ได้มีส่วนร่วม พลังอำนาจในการปฏิบัติย่อมจะไม่เกิดขึ้น เมื่อหน่วยงานเป็นของทุกคนที่ปฏิบัติงาน ดังนั้นทุกคนก็ควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งเป็นการสร้างความสามัคคี และมีเป้าหมายเดียวกันในการทำงานเพื่อองค์กร

๓. ระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback system) ในการทำงานร่วมกัน เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นหรือมีการประเมินผลงานต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการประเมินเฉพาะบุคคล เฉพาะกลุ่มหรือทั้งหน่วยงาน ก็ควรมีการบอกผลให้ทุกคนได้รับทราบ จะได้มีการแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้น และถ้าเป็นผลในทางที่ดี ผู้ปฏิบัติก็จะรู้สึกดีใจที่ได้รับทราบและทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารก็ควรให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ายากจะปรับปรุงแก้ไข ดังนั้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการให้ข้อมูลป้อนกลับด้วย

๔. การเป็นตัวอย่างที่ดี (Modeling) ในการที่ผู้บริหารจะจงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิกทุกคนในหน่วยงานก่อน เพราะการที่หัวหน้าเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง ลูกน้องจะไว้วางใจ ให้ความศรัทธาแก่หัวหน้า และเลียนแบบหรือปฏิบัติตามในที่สุด

๕. การเสริมแรง (Contingent/competence-based reward) ในการปฏิบัติงาน บางครั้งการจูงใจด้วยวัตถุอย่างเดียว อาจไม่สามารถทำให้บุคคลเกิดพลังอำนาจได้ การเสริมแรงทางบวก โดยเฉพาะเรื่องที่มีผลต่อจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย ยอมรับในความสามารถของผู้ปฏิบัติ และการให้อิสระในการปฏิบัติงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงเสริมที่จะให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกเต็มใจ และภาคภูมิใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่

และ ๖. การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job enrichment) เป็นการเพิ่มงานและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงานในการวางแผน ออกแบบงาน และประเมินผลงานด้วยตัวของผู้ปฏิบัติงานเอง แทนที่จะเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเดียว การเพิ่มคุณค่าในงานเป็นวิธีการหนึ่งในการเพิ่มแรงจูงใจในงาน

ขั้นที่ ๓ การช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (To provide self-efficacy information to subordinates) เป็นการสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพเพียงพอต่อความรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ โดยอาศัย

๑. การไปสู่เป้าหมาย (Enactive attainment) ด้วยการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับรู้และทดสอบการมีทักษะและความสามารถในการเพิ่มขึ้นของตนตามลำดับ

๒. การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น (Vicarious experience) การสะสมประสบการณ์ เป็นการนำไปสู่ความสามารถในการปฏิบัติงานวิธีการหนึ่ง โดยศึกษาจากผู้มีประสบการณ์ เช่น การมีพยาบาลพี่เลี้ยงคอยอำนวยความสะดวก ชี้แนะ และให้คำปรึกษาการทำงานของน้องจบใหม่ เป็นต้น

๓. การจูงใจด้วยวาจา (Verbal persuasion) เป็นการสร้างเสริมกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การสอบถามปัญหาและอุปสรรคการทำงานที่ผู้บริหารพร้อมจะแก้ไขหรือให้การสนับสนุน การให้ความเชื่อมั่นว่าผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้สำเร็จ

และ ๔. การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional arousal) บางครั้งผู้ปฏิบัติงานอาจทำงานด้วยความกลัว ความเครียด ความวิตกกังวล ความเกียจคร้าน ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณมีความสามารถต่ำ ถ้าผู้บริหารสามารถลดความรู้สึกเหล่านี้ได้ ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าคุณมีความสามารถมากขึ้น ในขั้นตอนการเพิ่มการรับรู้ความสามารถนี้ ต้องดำเนินการควบคู่กับการขจัดปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติไร้อำนาจที่กล่าวไว้แล้วในขั้นที่ ๑

ขั้นที่ ๔ ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจ (Results in empowering experience of subordinates) เมื่อผู้บริหารสามารถขจัดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกไร้พลังอำนาจของผู้ปฏิบัติงานได้ โดยมีการใช้กลยุทธ์ต่างๆที่จะเสริมสร้างพลังอำนาจให้เกิดขึ้นในงาน และการช่วยให้ผู้ปฏิบัติรับรู้ถึงสมรรถนะในตนเอง จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความแข็งแกร่ง (Strengthening of effort) มีความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น (Performance expectancy) และ เชื่อว่าตนเองมีความสามารถ (Belief in personal efficacy) ในการทำงานให้สำเร็จ

ขั้นที่ ๕ พฤติกรรมที่เกิดขึ้น (Leading to behavioral effects) เมื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจก่อให้เกิดพลังในตัวผู้ปฏิบัติแล้ว ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจยังทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เช่น เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) และมีความอดทนต่อการทำงานที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย (Persistence of behavior to accomplish task objectives)

๒.๓.๔ ขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจ

เทรซี (Tracy) ^{๙๕}ได้กำหนดขั้นตอนของการเสริมสร้างพลังอำนาจไว้ ๑๐ ขั้นตอน ซึ่งเรียกว่า ปิรามิดอำนาจ (Power pyramid) มีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้

๑. ให้ความชัดเจนเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ (Clearly define responsibilities) ของผู้ปฏิบัติงานและร่วมกันกำหนดเป้าหมายและภารกิจขององค์กร

๒. มอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegate authority) ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย

๓. กำหนดมาตรฐานการทำงาน (Set standard of excellence) องค์กรต้องให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานไปถึงมาตรฐานที่ตั้งไว้

๔. มีการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development) ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองและการทำงานตามความสนใจและความสามารถ

๕. ให้ความรู้และสารสนเทศ (Provide knowledge and information) เกี่ยวกับองค์กรที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการทำงานอย่างถูกต้องชัดเจน

๖. ให้ข้อมูลป้อนกลับ (Give feedback) เกี่ยวกับการทำงาน

^{๙๕} Tracy, D. (1990), 10 steps to empowerment: A common-sense guide to managing people, (New York: William Morrow, 1990), p.68.

๗. ให้การยกย่องยอมรับ (Recognition) ในผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน
๘. ให้ความไว้วางใจ (Trust) ในการทำงาน โดยให้อิสระในการตัดสินใจ
๙. ยอมรับข้อผิดพลาด (Permission to fail) ผู้บริหารพร้อมที่จะยอมรับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น โดยร่วมรับผิดชอบกับผู้ปฏิบัติงาน
๑๐. ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน (Respect)

๒.๓.๕ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กรของคานเตอร์

คานเตอร์ (Kanter) ^{๔๖}เจ้าของทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจในองค์กร (Kanter's Theory of Organization Empowerment) เสนอว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นข้อกำหนดเชิงโครงสร้างที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์กรและทัศนคติของบุคคล ซึ่งถูกหล่อหลอมขึ้นมาจากการที่บุคคลมีตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้มีอำนาจที่จะได้รับข้อมูลข่าวสาร แหล่งสนับสนุน แหล่งประโยชน์ซึ่งจะทำให้ทัศนคติเปลี่ยนไป อำนาจดังกล่าวจะได้รับมาจาก ๒ แหล่ง คือ

๑. อำนาจที่เป็นทางการ (Formal power) เป็นอำนาจที่พบในการทำงานที่มีรูปแบบที่เห็นได้ชัดเจนในองค์กร คืองานที่มีความยืดหยุ่น งานที่เป็นที่ยอมรับ งานที่ตัดสินใจด้วยความรอบคอบ งานที่มีความคิดสร้างสรรค์และมีการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับกระบวนการร่วมมือสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

๒. อำนาจที่ไม่เป็นทางการ (Informal power) เป็นอำนาจที่พัฒนามาจากความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีความสำคัญในองค์กร เป็นอำนาจที่แต่ละคนมีอยู่ในตำแหน่งต่าง ๆ ในองค์กร เช่น บุคคลที่เกี่ยวข้องทางการเมือง ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น

อำนาจทั้งสองส่วนนี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งประกอบด้วย ๔ ด้าน คือ

๑. การได้รับทรัพยากร หมายถึงความสามารถในการจัดหาสิ่งที่จำเป็นในการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ดังนี้

๑.๑ *ปัจจัยภายนอก* ประกอบด้วย วัสดุอุปกรณ์ (Material) เงินทุน (Fund) ขอบเขต (Space) และเวลา (Time) ซึ่งวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง อาคารสถานที่ ที่ให้ความสะดวกหรือเอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เงินทุน หมายถึง งบประมาณที่องค์กรจัดสรร เพื่อใช้ในกิจกรรมของแต่ละแผนก ขอบเขต หมายถึง การเปิดช่องว่างให้กว้าง เพื่อให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่วนเวลา หมายถึง การใช้เวลาที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

๑.๒ *ปัจจัยภายใน* ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรส่วนบุคคล ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับตนเองด้านบวก ทักษะการรับรู้ ความสามารถในการปรับตัว ความกล้าหาญ อดทน

^{๔๖} Kanter, 1993, credit in Laschinger, H. K. S., Wong, C., McMabon, L., & Kaufmann, C, Leader behavior impact on staff nurse empowerment, job tension, and work effectiveness, Journal of Nursing Administration, 29(5), 1999, p. 28-39.

สิ่งเหล่านี้ถือเป็นทรัพยากรภายในที่ผู้นำควรสนับสนุน ส่งเสริม ให้เกิดขึ้นเพื่อให้สามารถนำทรัพยากรภายนอก ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เป็นการเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันในงาน และทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความสุขในการทำงาน

๒. ด้านการได้รับการสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมผู้ปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การให้การยอมรับและเห็นชอบตามกฎหมาย ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและหมู่คณะเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงาน รวมไปถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Porter-O'Grady, ๑๙๘๖) ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้โอกาสตัดสินใจแก้ปัญหการปฏิบัติงาน พัฒนางาน หรือปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (feedback) การยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การยอมรับในความผิดพลาด การแสดงความพึงพอใจในงานที่ทำสำเร็จ การแสดงความห่วงใย รับฟัง และเข้าใจปัญหาทุกด้านของบุคลากร ตลอดจนการแสดงความไตร่ตรอง ยึดมั่น และให้เป็นกันเองกับบุคลากร การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จะทำให้บุคลากรรู้สึกสุขใจ และมีคุณค่า มีการรับรู้ถึงการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานเป็นแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมมีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียรและยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

๓. ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งได้แก่ ข้อมูลความรู้ทางเทคนิค ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน และข่าวสารการเมือง ข้อมูลข่าวสารที่ผู้บริหารควรแบ่งปันให้ผู้ปฏิบัติ ควรเป็นข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจ และวางแผนในการดำเนินการและได้รับข้อมูลข่าวสาร ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้การเคลื่อนไหวภายในองค์กร ทราบนโยบายและการตัดสินใจขององค์กร ข้อมูลข่าวสารที่ได้ ควรมีการสื่อสารแบบสองทาง ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์ จะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน และทำให้เกิดคุณภาพและประสิทธิผลขององค์กร ในทางตรงข้ามถ้าผู้ปฏิบัติไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเพียงพอ และไม่ทราบว่ามิอะไรเกิดขึ้นบ้างในองค์กร (Gunden & Crissman)^{๙๗} ผู้ปฏิบัติจะรู้สึกผิดหวัง ไม่พอใจกับการกระทำของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานและประสิทธิผลขององค์กรต่ำลง

๔. การได้รับโอกาส ผู้บริหารต้องตระหนักถึงการเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และการทำงาน รวมทั้งโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้วย

คานเตอร์ (Kanter) แบ่งเป็น ๓ ด้าน คือ^{๙๘}

^{๙๗} Gunden, E., & Crissman, S., Leadership skills for empowerment, Journal of Nursing Administration Quarterly, 16 (3), 1992, p. 6-10.

^{๙๘} Kanter, R. M., Power failure in management circuits, Harvard Business Review, 1997, p. 65-75.

๔.๑ การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) การส่งเสริมสนับสนุน ผู้ปฏิบัติงานในการเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม ให้โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

๔.๒ การได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ (Competence and skill) การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการไปอบรม เพิ่มพูนความรู้ในการประชุมวิชาการ การศึกษาดูงาน หรือลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๔.๓ การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ (Reward and recognition) การให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติที่ปฏิบัติงานดี โดยการกล่าวคำยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ หรือให้รางวัล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกตัวเองมีคุณค่า

ในระยะแรก คานเตอร์ (Kanter)^{๙๙} ได้เน้นให้เห็นความสำคัญขององค์กรหรือระบบว่ามีส่วนสำคัญที่จะช่วยสร้างจิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงมีการเสนอแนะให้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารจัดการ เนื่องจากปัญหาในหน่วยงานจะไม่สามารถแก้ไขได้ลำพังเพียงใครคนใดคนหนึ่ง และต่อมากานเตอร์ได้เสนอโครงสร้างปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ทศนคติและประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติว่าประกอบด้วยอำนาจ และโอกาส อำนาจในที่นี้ ได้มาจากการได้รับการสนับสนุน การได้รับข่าวสาร การได้รับทรัพยากร และความสามารถที่จะปรับเปลี่ยนปัจจัยต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และสำหรับปัจจัยโอกาส ได้แก่ การได้รับความก้าวหน้า การได้รับเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ และการได้รับรางวัลและการยอมรับ ทั้งสองปัจจัยทำให้เกิดประสิทธิผลของงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับ การคงอยู่ หรือลาออกจากงานของลูกจ้าง กล่าวคือถ้าลูกจ้างลาออกจำนวนมาก ประสิทธิภาพของงานจะลดลง เนื่องจากปริมาณงานกับจำนวนคนไม่สมดุลกัน ลูกจ้างที่เหลือจะต้องทำงานหนักและเหนื่อยล้าต่อการทำงาน ในขณะที่ถ้าลูกจ้างมีการคงอยู่ในงานสูง ประสิทธิภาพของงานจะสูงขึ้น เนื่องจากจำนวนคนที่ช่วยแบ่งปันกันทำงานมีมากขึ้น ลูกจ้างไม่ต้องทำงานหนักและเหนื่อยกับการทำงานจนเกินไป ทุกคนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ในระยะต่อมาลาสชิงเจอร์ (Laschinger)^{๑๐๐} เสนอความสัมพันธ์ระหว่างแนวคิด ตามทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์กรของคานเตอร์ ซึ่งได้ผลการวิจัยมาปรับปรุงและเพิ่มเติมในรายละเอียดให้มากขึ้น โดยแสดงให้เห็นโครงสร้างที่เชื่อมโยงความเป็นเหตุเป็นผลชัดเจนขึ้น

แนวคิดของ คานเตอร์ (Kanter)^{๑๐๑} ได้กล่าวถึงอำนาจที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการว่า ได้แก่อะไรบ้าง อำนาจที่เป็นทางการ ได้มาจาก ลักษณะงาน เช่น งานที่มีความชัดเจน สามารถนำไปสู่ความสำเร็จได้ งานที่สามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมของโอกาส ส่วนอำนาจอย่างไม่เป็นทางการจากการมีปฏิสัมพันธ์ที่บุคคลมีต่อบุคคลทั้งในองค์กรและนอกองค์กร ที่สามารถช่วยให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ อำนาจอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการนี้

^{๙๙} Kanter, R. M., Men and women of the corporation, (New York: Basic Books, 1993), p. 66-68.

^{๑๐๐} Laschinger, H. K. S., A theoretical approach to studying work empowerment in nursing: a review of studies testing Kanter's theory of structural power in organizations, Nursing Administration Quarterly, 20(2), 196, p. 25-41.

^{๑๐๑} Kanter, R. M., Men and women of the corporation, (New York: Basic Books., 1993), p.60-66.

ทำให้เข้าถึงโอกาส โครงสร้างอำนาจ การสนับสนุนด้านข้อมูล และโครงสร้างด้านสัดส่วน ซึ่งนำไปสู่การรับรู้ความสามารถของตนเพิ่มขึ้น (Increased self-efficacy) มีแรงจูงใจสูงขึ้น (High motivation) มีความผูกพันในองค์กรเพิ่มขึ้น (Increased organizational commitment) ความเบื่อหน่ายในงานลดลง (Lowered burnout level) มีอิสระมาก (Increased perceived autonomy) มีส่วนร่วมในการบริหารมากขึ้น (Increased perceptions of participative management) และ เพิ่มความพึงพอใจในงาน (Increased job satisfaction) ผลที่เกิดขึ้นนำไปสู่การประสบความสำเร็จ (Achievement and success) มีความเชื่อมั่นในการดำเนินการขององค์กร (Respect and cooperation in organization) และ ลูกค้ามีความพึงพอใจในบริการที่ได้รับ (Client satisfaction)

จึงสรุปได้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างนั้น มีผู้เสนอแนวคิดไว้ คือ แนวคิดกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจของคอนเจอร์ และ คาร์นูก (Conger & Kanungo)^{๑๐๒} ที่กล่าวถึงกระบวนการ ๕ ขั้นตอนในการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ การหาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่ภาวะไร้อำนาจ การเลือกเทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการ การช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดการเรียนรู้ความสามารถของตนเอง ผลของการเสริมสร้างพลังอำนาจ และพฤติกรรมที่เกิดขึ้นหลังจากได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจไปแล้ว ส่วนขั้นตอนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ของเทรซี (Tracy)^{๑๐๓} ซึ่งประกอบด้วย ๑๐ ขั้นตอน คือ การที่หน่วยงานมีความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลในงาน มีการมอบหมายทั้งอำนาจและหน้าที่ให้ผู้ปฏิบัติ มีมาตรฐานการทำงานเป็นแนวทางให้ปฏิบัติ มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนศักยภาพของผู้ปฏิบัติ นอกจากนี้ ภายในองค์กรจะต้องมีข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องชัดเจน มีการให้ข้อมูลป้อนกลับ ให้การยกย่องและยอมรับผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ยอมรับข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นโดยผู้บริหารร่วมรับผิดชอบกับผู้ปฏิบัติ นอกจากนี้องค์กรต้องมีการให้เกียรติและยอมรับการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ส่วนทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจ ของ คานเตอร์ ได้กล่าวถึงอำนาจที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่ผู้บริหารจะสามารถนำมาใช้ในการเสริมสร้างพลังอำนาจได้ ซึ่งอำนาจทั้ง ๒ ส่วนนี้ คานเตอร์ได้พัฒนาเป็น ๔ ด้าน คือ การได้รับทรัพยากร การได้รับการสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสาร และการได้รับโอกาส ซึ่งหมายถึงผู้บริหารต้องจัดการให้ผู้ปฏิบัติได้รับองค์ประกอบทั้ง ๔ ด้านอย่างเพียงพอและเหมาะสม จึงจะทำให้ผู้ปฏิบัติพึงพอใจในงาน รู้สึกยึดมั่นผูกพันในองค์กร และ ส่งผลต่อประสิทธิผลของงานและองค์กร

แนวคิดทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ

ในการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานนั้น ต้องมีการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งด้านโครงสร้างและด้านจิตใจไปพร้อม ๆ กัน โฮโนล และจากผลการวิจัยหลายเรื่องที่ผ่านมาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างเป็นส่วนที่จะช่วยผลักดันให้เกิดการเสริมสร้างพลังอำนาจด้าน

^{๑๐๒} Conger, J. A., & Kanungo, R. N., The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy Management Review*, 13(3), 1988, p. 471-482.

^{๑๐๓} Tracy, D., 10 steps to empowerment: A common-sense guide to managing people, (New York: William Morrow, 1990), p.68.

จิตใจ และการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ จะส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาล ในขณะที่บางงานวิจัยระบุว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจด้านโครงสร้างจะส่งผลทางอ้อมต่อความพึงพอใจในงานเท่านั้น ดังนั้นการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจจึงเป็นแนวทางหนึ่งในการสร้างพลังซึ่งเป็นแรงจูงใจภายในให้กับผู้ปฏิบัติงาน เช่น การรับรู้ถึงความสามารถของตน การรับรู้ว่าคุณมีความสำคัญต่องาน และงานมีความหมายต่อตนเอง เป็นต้น

คอนเจอร์ และ คาร์นูกโก ได้กล่าวถึงกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งประกอบทั้งการเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งด้านโครงสร้างและด้านจิตใจ โดยด้านโครงสร้างผู้บริหารจะเน้นการบริหารจัดการ ส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นด้านของจิตวิทยา จะเน้นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับความสำคัญของงานและของตนเองที่มีต่องาน นอกจากแนวคิดของคอนเจอร์ และ คาร์นูกโก แล้ว โทมัสและเวลเฮ้าส์ และ สฟริสเซอร์ กล่าวถึงการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจเช่นกัน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของโทมัสและเวลเฮ้าส์

โทมัสและเวลเฮ้าส์ (Thomas & Velthouse, ๑๙๙๐)^{๑๐๔} ได้เสนอรูปแบบการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจภายในของบุคคล และผลของงานที่ได้จะมีความสัมพันธ์กับการรับรู้ในบทบาทของบุคคลนั้น ๆ และเป็นการให้ความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานในด้านการรับรู้ความหมายของงาน ความสามารถของตนเองในการทำงาน ซึ่ง โทมัสและเวลเฮ้าส์ ได้เสนอแบบแผนการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Cognitive model of empowerment) ซึ่งประกอบด้วย ส่วนที่เป็นเหตุการณ์แวดล้อม (Environmental events) พฤติกรรม (Behavior) และการวัดประเมินงาน (Task assessment)

ตามแนวคิดแบบแผนการรับรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจ ในส่วนของเหตุการณ์แวดล้อม (Environmental events) จะเป็นเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นรวมทั้งบุคคลแวดล้อมตัวเราด้วย เช่น หัวหน้างาน กลุ่มเพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนสนิท การจัดฝึกอบรม เป็นต้น เหตุการณ์แวดล้อม จะส่งผลต่อการประเมินงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ผลกระทบต่องาน (Impact) เป็นการประเมินระดับของพฤติกรรมที่ส่งผลต่อการทำงาน เช่น ความตั้งใจในการทำงาน เป็นต้น ๒) ความสามารถในการงาน (Competence) เป็นการประเมินระดับความสามารถในการทำงานให้สำเร็จ ๓) ความหมายของงาน (Meaningfulness) เป็นการประเมินความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานรวมถึงความใส่ใจต่องานที่ได้รับมอบหมาย และ ๔) โอกาสทางเลือก (Choice) เป็นการประเมินความรับผิดชอบในการกระทำของแต่ละบุคคล การเลือกและคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน เมื่อได้รับการประเมินผลอย่างใดอย่างหนึ่ง จะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน เช่น มีความกระตือรือร้นในการทำงานมากขึ้น (Activity) มีสมาธิมุ่งมั่นในการทำงาน (Concentration) การแสดงออกถึงความคิดริเริ่มใหม่ ๆ (Initiative) ความสามารถในการเผชิญกับปัญหา (Resiliency) และการมีพฤติกรรมยืดหยุ่น (Flexibility) ปรับตัวอย่างเหมาะสมเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน และพฤติกรรมเหล่านี้ก็สามารถ

^{๑๐๔} Kenneth W. Thomas and Betty A. Velthouse *The Academy of Management Review* Vol. 15, No. 4 (Oct., 1990), pp. 666-681

ส่งผลไปถึงเหตุการณ์แวดล้อมด้วย เช่น ถ้าได้รับการประเมินออกมาดี หัวหน้าจะให้ความไว้วางใจมากขึ้น แต่ถ้าผลการประเมินไม่ผ่านเกณฑ์ หัวหน้าต้องดูแลบุคคลนั้นอย่างเคร่งครัดมากขึ้น

แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของ

สพริตเซอร์ Spreitzer^{๑๐๕} ได้เสนอองค์ประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ ซึ่งผ่านการทดสอบการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบยืนยัน (Confirmatory factor analysis) พบว่า มี ๔ องค์ประกอบตรงตามที่โทมัสและเวลเฮาส์ ได้ระบุไว้ คือ การรับรู้ความหมายของงาน ความสามารถในการทำงาน การตัดสินใจด้วยตนเอง และผลกระทบต่อหน่วยงาน ซึ่งสพริตเซอร์ให้ความหมายไว้ดังนี้

๑. การรับรู้ความหมาย (Meaning) หมายถึง การให้คุณค่ากับเป้าหมายของงาน ความต้องการบทบาทในงานที่สอดคล้องกับความเชื่อ ค่านิยม และพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกถึง งานที่ทำอยู่มีความสำคัญ และมีความหมายต่อตนเอง

๒. ความสามารถในการทำงาน (Competence) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติรับรู้ถึงตนเองมีทักษะ และความสามารถ ทำงานได้ประสบความสำเร็จ

๓. การตัดสินใจด้วยตนเอง (Self-determination) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการตัดสินใจ คิดริเริ่มสร้างสรรค์งานได้ และควบคุมการทำงานที่ได้รับมอบหมายด้วยตนเอง

๔. ผลกระทบต่อหน่วยงาน (Impact) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ถึงตนเองมีส่วนทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร

การเสริมสร้างพลังอำนาจสำหรับผู้บริหารในฐานะผู้นำ

สจิวต Stewart^{๑๐๖} กล่าวว่าในกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ บทบาทที่สำคัญที่ผู้บริหารต้องใช้ในการบริหารจัดการและการนำผู้ปฏิบัติงานมีดังนี้

๑. การเสริมสร้าง (Enabling) ผู้บริหารต้องมีความสามารถในการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็น และเพียงพอต่อการปฏิบัติของบุคลากร เช่น เวลา เงิน วัสดุ อุปกรณ์และบุคลากร นอกจากนี้ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้แสดงความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ มีความเชื่อมั่นในตนเอง โดยการเตรียมผู้ปฏิบัติงานให้มีความพร้อมทั้งด้านความรู้และทักษะ มีความเข้าใจและมีประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนได้รับการฝึกอบรม อีกทั้งโอกาสแสดงความสามารถ

๒. การอำนวยความสะดวก (Facilitating) ผู้บริหารต้องให้ข้อมูลที่จำเป็นและเพียงพอในการปฏิบัติงาน รวมทั้งขจัดปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่มาขัดขวางการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติ ตลอดจนจัดระบบภายในองค์กรที่ส่งเสริมความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

^{๑๐๕} Spreitzer, G. M. "Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation." The Academy of Management Journal (1995). 38(5): 1442-1465.

^{๑๐๖} Stewart A. "Empowering the quality worker the seduction and contradiction of the total quality phenomenon". In: Wilkinson, A. & Willmott, H. (Eds) Quality and the Labour Process, London: Routledge. 1994; 59(4): 189-99.

๓. การให้คำปรึกษา (Counseling) ผู้บริหารต้องสามารถให้คำปรึกษาและช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงาน ให้สามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ตลอดจนสามารถแก้ไขปัญหาได้ด้วยตนเอง ซึ่งเป็นกระตุ้นให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเองและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง

๔. การให้ร่วมมือ (Collaborating) ผู้บริหารต้องไม่อาศัยอำนาจจากตำแหน่งหน้าที่สั่งการให้ผู้ปฏิบัติงานตามคำสั่ง แต่ควรใช้หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและให้ความร่วมมือกับผู้ปฏิบัติ

๕. การเป็นพี่เลี้ยง (Mentoring) ระบบพี่เลี้ยง มีความสำคัญต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติ ทั้งในด้านความรู้และความชำนาญ เป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพของงาน อีกทั้งยังเป็นความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง เป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น

๖. การสนับสนุน (Supporting) ผู้บริหารมีหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ให้มีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ รวมทั้งสนับสนุนให้กำลังใจในกรณีทำงานไม่ประสบความสำเร็จหรือทำงานผิดพลาด

นอกจากนี้ **กูเดนและคริสแมน**^{๑๐๗} ได้กล่าวถึงทักษะของผู้นำ เพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจดังนี้

๑. ความไว้วางใจ (Trust) ผู้นำต้องสร้างและคงไว้ซึ่งความไว้วางใจ โดยเป็นผู้ที่มีความมั่นคงทางอารมณ์ รู้จักกาลเทศะ มีความซื่อสัตย์ รักษาข้อผูกพันและสัญญา

๒. การให้ข้อมูลย้อนกลับ (Feedback) ผู้นำจะต้องได้รับข้อมูลย้อนกลับว่ารูปแบบการทำงานเป็นอย่างไร มีข้อดี ข้อเสีย หรือมีสิ่งใดบ้างที่ต้องปรับปรุง

๓. การสอนและการปฏิบัติเป็นแบบอย่าง (Teaching coaching and role modeling) ผู้นำสามารถสอนและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงาน

๔. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ผู้บริหารควรใช้การสื่อสารสองทาง โดยสื่อสารได้หลายรูปแบบ เช่น การประชุมย่อย การพบปะกันในแผนก การประชุมปรึกษา เพื่อให้ได้รับข่าวสารร่วมกัน

๕. การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) ควรมีการตั้งเป้าหมายร่วมกัน ซึ่งเป็นการสนับสนุนการเสริมสร้างพลังอำนาจ เพื่อให้ทุกคนรู้สึกถึงการมีส่วนร่วม รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของงาน ทำให้ตนเองรู้สึกมีคุณค่า

๖. การสนับสนุนในทางบวก (Positively support) ผู้นำจะต้องสร้างหรือให้คำแนะนำเชิงสร้างสรรค์ จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติในการสร้างรูปแบบทางความคิด เพื่อสร้างความมั่นใจในการทำงาน

สรุปการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจ เป็นการคำนึงถึงการเสริมแรงทางด้านจิตใจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความเชื่อมั่นในสมรรถนะของตนเองที่จะทำให้งานประสบความสำเร็จ แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านจิตใจนี้ มีผู้เสนอแนวคิดไว้คล้ายคลึงกัน คือ แนวคิดของ โทมัส และ เวลเฮาส์ และ สปรีสเซอร์ ที่ต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ความหมายของงาน รับรู้ความสามารถในการ

^{๑๐๗} Gunden & Crissman. 1992. "The need for nursing leadership in uncertain times." The Journal of Nursing Management (1992). 16(3):6-10

ทำงานของตนเอง สามารถตัดสินใจเองได้ และ รับรู้ว่าตนเองมีส่วนทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้จักคุณค่าของตนเอง เพิ่มสมรรถนะของตน และเกิดความพึงพอใจในงาน

แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจผู้ใช้บริการ

การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นทั้งกระบวนการ (Process) และ/หรือผลลัพธ์ (Outcome) ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงควมมีคุณภาพและเอกลักษณ์ของบุคคล อีกทั้งยังเป็นแนวคิดในการดำเนินการ ทั้งนี้เนื่องจากเป็นกระบวนการที่ครอบคลุมถึงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นการเพิ่มควมมีคุณค่าแห่งตน (Self-esteem) และความสามารถของตน (Self-efficacy) หรือเป็นการส่งเสริมพฤติกรรมสุขภาพของบุคคลในทางบวก นอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อม แนวคิดในการเสริมสร้างพลังอำนาจที่นำมาใช้ในการดูแลผู้ป่วย ได้แก่ แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของ กิบสัน

แนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจของกิบสัน

กิบสัน (Gibson)^{๑๐๘} กล่าวว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นแนวคิดแบบพลวัตร (Dynamic concepts) ที่มีทั้งการให้และการรับ มีการแลกเปลี่ยน และมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สร้างความเข้มแข็งให้กับบุคคล เพื่อบ่มเน้นการแก้ปัญหา โดยมีองค์ประกอบ ๓ ด้าน คือ ด้านผู้รับบริการ ด้านผู้ให้พยาบาล และ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้รับบริการกับพยาบาล

๑. ด้านผู้รับบริการ ผู้รับบริการจะเป็นผู้ที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจจากพยาบาล เพื่อให้ผู้รับบริการสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง (Self-determination) มีสมรรถนะในตน (Self-efficacy) ควบคุมตนเองได้ (Self of control) มีแรงจูงใจ (Motivation) เรียนรู้ (Learning) เจริญเติบโต (Growth) มีความรู้สึกเป็นนายตนเอง (Sense of mastery) มีสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่น (Sense of connectedness) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น (Improved quality of life) สุขภาพดีขึ้น (Better health) และมีจิตสำนึกในการตัดสินใจสังคม (Sense of social justice)

๒. ด้านผู้ให้พยาบาล ผู้ให้การพยาบาลหรือตัวพยาบาล จะเป็นผู้เสริมสร้างพลังอำนาจให้กับผู้รับบริการ โดยพยาบาล จะมีบทบาทเป็นผู้ช่วยเหลือ (Helper) ผู้สนับสนุน (Support) ผู้ให้คำปรึกษา (Counselor) ผู้สอน (Educator) ผู้ให้คำปรึกษาแหล่งทรัพยากร (Resource consultant) ผู้ใช้แหล่งทรัพยากร (Resource mobilizer) ผู้เอื้ออำนวยความสะดวก (Facilitator) ผู้ส่งเสริม (Enabler) และผู้พิทักษ์สิทธิประโยชน์ให้ผู้รับบริการ (Advocate)

๓. ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้รับบริการกับพยาบาล เป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อกัน โดย มีความไว้วางใจกัน (Trust) เห็นใจกัน (Empathy) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Participatory decision-making) วางเป้าหมายร่วมกัน (Mutual goal-setting) ทำงานร่วมกัน (Co-operation) ให้ความร่วมมือกัน (Collaboration) เอาชนะอุปสรรค (Overcoming organizational barriers) มีการจัดการอย่างเป็นระบบ (Organizing) มีการต่อรอง (Lobbying) และ มีการดำเนินการอย่างชอบธรรม (Legitimacy)จากองค์ประกอบทั้ง ๓ ด้าน จะเห็นได้ว่า พยาบาลมีบทบาทในการเสริมสร้างพลังอำนาจ โดยการดึงเอาแหล่งประโยชน์ทั้งภายในตนเองและแหล่งประโยชน์ในสิ่งแวดล้อมของผู้ป่วยมา

^{๑๐๘} Gibson CH(1). A concept analysis of empowerment. Author information: (1)Boston College, Chestnut Hill, Massachusetts. 16(3):354-61.

ใช้ในการสร้างเสริมให้ผู้รับบริการสามารถปรับตัวเองได้ และเห็นคุณค่าในตนเอง ต่อมา กิบสัน (Gibson) ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพเกี่ยวกับกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจในมารดาที่ดูแลเด็กป่วยเรื้อรัง จากผลการวิจัยดังกล่าว กิบสันได้สรุปรูปแบบกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจเป็น ๔ ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ การค้นพบสภาพการณ์จริง (Discovering reality)

เป็นการรับรู้และทำความเข้าใจและยอมรับเหตุการณ์และสภาพการณ์ที่เกิดขึ้นกับตนตามสภาพที่เป็นจริง ทำความเข้าใจข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ในขั้นนี้จะมีการตอบสนองของบุคคล ๓ ด้าน คือ ด้านอารมณ์ ด้านการคิดรู้ และด้านพฤติกรรม

๑. การตอบสนองด้านอารมณ์ (Emotional response) เมื่อบุคคลรับรู้และต้องเผชิญกับปัญหาเกิดขึ้น จะเกิดความรู้สึกสับสน ไม่แน่ใจ ต่อต้าน วิตกกังวล กระวนกระวาย กลัว โกรธ ความรู้สึกดังกล่าวเกิดจากการที่บุคคลไม่สามารถยอมรับกับปัญหาที่เกิดขึ้นในสภาพของความเป็นจริงได้ เนื่องจากการขาดความรู้ ความเข้าใจในการดูแลที่จะเกิดขึ้น ทำให้บุคคลรู้สึกคับข้องใจคิดว่าตนเองป่วยและไม่สามารถกลับคืนสู่ภาวะสุขภาพที่ดีได้ แต่ถ้าบุคคลมีการเปลี่ยนความคิดโดยมีความหวังว่าตนเองมีโอกาสดังกล่าวที่ดีขึ้นได้ แต่อาจจะต้องอาศัยระยะเวลาเป็นตัวช่วย การคิดในลักษณะนี้จะช่วยให้คุณมีกำลังใจดีขึ้น พยายามค้นหาปัญหา สาเหตุที่เกิดขึ้นตามสภาพที่เป็นจริง ซึ่งจะช่วยให้สามารถดูแลตนเองได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

๒. การตอบสนองทางการคิดรู้ (Cognitive responses) เมื่อบุคคลรู้สึกสูญเสียความสามารถ หรือไม่มั่นใจในการดูแลตนเอง ระยะนี้บุคคลจะแสวงหาความช่วยเหลือจากสิ่งรอบข้าง โดยการหาข้อมูลความรู้ให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ไม่ว่าจะเป็นการอ่านหนังสือ การถามแพทย์ พยาบาล ผู้ป่วยอื่นๆ ซึ่งประสบเหตุการณ์ที่คล้ายคลึงกัน เพื่อช่วยให้เกิดความเข้าใจเหตุการณ์และสถานการณ์ทั้งหมดที่เกิดขึ้น ในระยะนี้บุคคลจะใช้ข้อมูลความรู้ทั้งหมดที่ได้จากการแสวงหาจากแหล่งต่างๆ มาใช้ประกอบการตัดสินใจในการแก้ปัญหาและสถานการณ์ต่างๆต่อไป

๓. การตอบสนองทางพฤติกรรม (Behavioral responses) โดยบุคคลจะรับรู้และตระหนักว่า การดูแลตนเองเป็นหน้าที่และความรับผิดชอบของตน การที่บุคคลคิดว่าสิ่งที่ได้ทำ เป็นสิ่งที่ดีที่สุดในที่สามารถทำได้ขณะนั้น และมองปัญหาที่เกิดขึ้นในแง่ดี พยายามทำความเข้าใจกับปัญหาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้นจนสามารถรู้ชัดเจนว่าสิ่งที่ตนเองต้องการการดูแลอย่างแท้จริงคืออะไร เกิดความเข้าใจ ชัดเจนในการดูแล ตระหนักถึงความสำคัญของตนเอง ใช้ประสบการณ์การแก้ปัญหาที่ผ่านมา มาประยุกต์กับสถานการณ์ใหม่ ในขั้นนี้การกระทำของบุคคลจะได้รับข้อมูลย้อนกลับจากบุคคลที่เกี่ยวข้องว่า ความวิตกกังวลจนเกินไป จะทำให้รู้สึกสับสน คับข้องใจ และไม่มั่นใจ จนในที่สุดบุคคลจะตระหนักได้เองถึงสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น และเปลี่ยนความคิดเป็นเชิงบวกว่าปัญหาทุกอย่างก็จะสามารถแก้ไขได้

ขั้นตอนที่ ๒ การสะท้อนความคิดอย่างมีวิจารณญาณ (Critical reflection)

การสะท้อนความคิดอย่างมีวิจารณญาณ เป็นการทบทวนเหตุการณ์ สถานการณ์อย่างรอบคอบ เพื่อการตัดสินใจและจัดการกับปัญหาได้อย่างเหมาะสม เป็นการฝึกทักษะในการทำความเข้าใจกับสถานการณ์ปัญหา เมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกคับข้องใจในการดูแล สามารถค้นหาสภาพการณ์จริง แสวงหาทางเลือก การพิจารณาอย่างมีวิจารณญาณ เกิดมุมมองใหม่ จะส่งผลให้บุคคลได้

พัฒนาตนเองขึ้น ช่วยให้กลับมามองปัญหา ประเมิน และคิดวิเคราะห์ถึงสถานการณ์หรือสิ่งที่เกิดขึ้นทั้งหมดในแง่มุมต่าง ๆ ทำให้เข้าใจมากขึ้น นำไปสู่การแก้ปัญหา หรือการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น ในขั้นนี้จะช่วยให้เกิดการพัฒนารู้สึกมีพลังอำนาจในการควบคุมตนเอง (Sense of personal control) ถ้าบุคคลผ่านขั้นตอนนี้ไปได้ จะทำให้บุคคลรู้สึกเข้มแข็ง มีความสามารถ และมีพลังเพิ่มขึ้น

ขั้นตอนที่ ๓ การตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสมและลงมือปฏิบัติ (Taking charge)

ในขั้นตอนนี้ บุคคลจะตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติที่ตนเองคิดว่าเหมาะสมและดีที่สุด การที่บุคคลจะมีทางเลือกได้หลายวิธี ก็ขึ้นกับการแสวงหาแนวทางการแก้ไขปัญหาของบุคคลนั้น ถ้าบุคคลมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับผู้อื่น เพื่อเป็นสิ่งที่ช่วยประกอบการตัดสินใจด้วยตนเอง การตัดสินใจเลือกปฏิบัติกิจกรรมที่เหมาะสมเพื่อควบคุมและจัดการกับปัจจัยต่างๆที่เกี่ยวข้อง เกิดการยอมรับตนเอง (Self-determination) การจะตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติที่ตนเองคิดว่าเหมาะสมและดีที่สุด จะอยู่ภายใต้เงื่อนไข ดังนี้

๑. เป็นวิธีที่แก้ปัญหาให้แก่ตนเอง
๒. สอดคล้องกับการดูแลรักษาของทีมสุขภาพ
๓. ได้รับการเอาใจใส่และสามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง
๔. ผ่านการปรึกษาและยอมรับจากทีมสุขภาพแล้ว
๕. เป็นวิธีที่ยอมรับได้ และเปิดกว้างให้บุคคลอื่นนำไปใช้ได้

ดังนั้นในขั้นตอนนี้ ทั้งพยาบาลและผู้รับบริการต้องมีส่วนร่วมหาข้อมูล มีการพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และร่วมอภิปรายกับทีมสุขภาพ และร่วมกันตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้บุคคลเกิดความเชื่อมั่นในตนเองมากขึ้น

ขั้นตอนที่ ๔ การคงไว้ซึ่งการปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ (Holding on)

เป็นขั้นตอนสุดท้ายของกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในระยะนี้ เมื่อเกิดปัญหา พยาบาลและผู้รับบริการจะร่วมมือแก้ไขปัญหานั้น เมื่อนำวิธีการที่เลือกใช้ไปปฏิบัติแล้วเกิดประสิทธิภาพหรือประสบความสำเร็จ บุคคลก็รู้สึกมั่นใจ รู้สึกมีพลังอำนาจ มีความสามารถและถือว่าเป็นข้อผูกพันในการปฏิบัติที่จะคงไว้ซึ่งพฤติกรรมในการแก้ปัญหานั้น สำหรับใช้ในครั้งต่อไป

การเสริมสร้างพลังอำนาจทั้ง ๔ ขั้นตอน เป็นกระบวนการระหว่างบุคคลที่มีความเชื่อมโยง และมีความต่อเนื่องกัน การที่บุคคลจะผ่านแต่ละขั้นตอน บุคคลต้องมีพลังใจ พลังความคิดจากปัจจัยต่าง ๆ มาช่วยกันสร้างเสริมแรงใจ ให้บุคคลรู้สึกมั่นใจที่จะแก้ปัญหาให้ได้ด้วยตนเอง อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยดังกล่าวมีข้อจำกัดที่ไม่สามารถนำไปอ้างอิงกับกลุ่มประชากรได้ เนื่องจากกระบวนการดังกล่าวเป็นข้อค้นพบจากกลุ่มตัวอย่างเฉพาะกลุ่มซึ่งต้องมีการพัฒนาโดยอาศัยการวิจัยเชิงปริมาณ ก่อนนำกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจดังกล่าวมาใช้เป็นแนวคิด (Concept) ที่ใช้ได้กับกลุ่มตัวอย่างอื่นๆต่อไป

สำหรับในประเทศไทย ดารณี จามจุรี และจินตนา ยูนิพันธุ์^{๑๐๙} ได้นำแนวคิดการเสริมสร้างพลังอำนาจในผู้ป่วยของมิลเลอร์ (Miller) มาปรับใช้กับผู้ป่วยไทย โดยสรุปองค์ประกอบของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ไว้ ๔ ประเด็น คือ

๑. คุณลักษณะของการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งประกอบด้วยบุคคล ๒ กลุ่ม คือ ผู้ให้บริการสุขภาพ คือพยาบาล ซึ่งใช้ทักษะวิชาชีพที่สำคัญ คือ ทักษะการสื่อสาร ทักษะในการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและทักษะการใช้อำนาจในการรักษาพยาบาลในทางบวก และกลุ่มผู้ใช้บริการ หมายถึงผู้ป่วย ซึ่งมีความตั้งใจที่ยอมรับการเสริมสร้างพลังอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและการตัดสินใจ

๒. สิ่งที่เกิดขึ้นก่อนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม ประสบการณ์ของบุคคล ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน ความเชื่อในความสามารถในการตัดสินใจยอมรับในหน้าที่และการกระทำของตัวผู้ป่วย และความมุ่งมั่นที่จะให้ความร่วมมือกับพยาบาลในการกระทำที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

๓. กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ ซึ่งประกอบด้วย ๖ ขั้นตอน คือ

๓.๑ การสร้างความร่วมมือระหว่างพยาบาลกับผู้ป่วย เพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกันที่จะส่งผลต่อการจัดการกับการเจ็บป่วยและดูแลสุขภาพตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๓.๒ การค้นหาสภาพการณ์จริงของผู้ป่วย เป็นการประเมินทักษะของผู้ป่วยต่อภาวะสุขภาพของตนเอง ความต้องการการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมสุขภาพ

๓.๓ การสะท้อนความคิดและการสร้างความเข้าใจสถานการณ์ เป็นการช่วยให้ผู้ป่วยทบทวนเหตุการณ์รอบด้าน เพื่อการตัดสินใจและจัดการกับปัญหาได้อย่างเหมาะสม เป็นการฝึกทักษะในการทำความเข้าใจกับปัญหา การแสวงหาทางเลือก การพิจารณาเพื่อให้เกิดมุมมองใหม่ เมื่อผู้ป่วยสามารถค้นพบปัญหาตามสภาพการณ์จริง มองปัญหาได้ชัดเจน เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหาและการเปลี่ยนแปลงที่ดียิ่งขึ้น ในขั้นนี้จะช่วยให้เกิดการพัฒนาความรู้สึกมีพลังอำนาจในการควบคุมตนเอง จากเดิมที่คิดว่าไม่สามารถดูแลตนเองได้ ไปสู่ความคิดที่ว่าตนไม่ได้ไร้ความสามารถทุกอย่าง ผู้ป่วยจะมีทางเลือกในการปฏิบัติ ตระหนักถึงความเข้มแข็งของตน ความสามารถ ความถูกต้องของตน เกิดความรู้สึกมั่นใจที่จะดูแลตนเองมากขึ้น

๓.๔ การสนับสนุนเอื้ออำนวย ข้อมูล ความรู้ ทักษะ แหล่งทรัพยากรและสร้างแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการตัดสินใจที่มีเหตุผลและเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติตามที่ตนได้ตัดสินใจ โดยต้องการการสนับสนุนด้านความรู้ ทักษะและแหล่งทรัพยากรนั้น เกิดจากความต้องการของผู้ป่วยเองที่มองเห็นว่าจะเป็นประโยชน์ต่อตนเอง

๓.๕ การดำเนินการด้วยตนเอง ในขั้นตอนนี้บุคคลจะดำเนินการแก้ปัญหาหรือการกระทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์กับตนเอง ตัดสินใจเลือกวิธีปฏิบัติที่ตนเองคิดว่าเหมาะสมดีและดีที่สุด

๔. ผลลัพธ์ของการเสริมสร้างพลังอำนาจด้านสุขภาพ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงการรับรู้ เช่น การเชื่อในสมรรถนะแห่งตน (Self-efficacy) การนับถือตนเอง (Self-esteem) การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม และการมีสุขภาพที่ดี ซึ่งเป็นภาวะที่บุคคลมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ และสังคม

^{๑๐๙} ดารณี จามจุรี และจินตนา ยูนิพันธุ์. การศึกษาพลังอำนาจในการจัดการกับการเจ็บป่วยของผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรังในบริบทสังคมไทย. (กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ), ๒๕๕๕

ออกมาดีเลิศ มีการส่งเสริมสัมพันธภาพที่ดี รวมทั้งองค์กรต้องให้การสนับสนุนการตัดสินใจในการปฏิบัติงานของบุคคล และยอมรับได้ถึงความสำเร็จ ให้โอกาสในการปรับปรุงและมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กร (Tebbutt)^{๑๑๐}

๒.๔ บริบทของพื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบริวาร

พระนครศรีอยุธยา เป็นจังหวัดหนึ่งในภาคกลางซึ่งเป็นเขตเศรษฐกิจที่สำคัญ โดยมีผลิตภัณฑ์มวลรวมของจังหวัดมีมูลค่าสูงเป็นอันดับ ๔ ของประเทศ^{๑๑๑} และมีประวัติศาสตร์ความเป็นมาที่ยาวนาน เคยมีชื่อเสียงในฐานะเป็นแหล่งปลูกข้าวที่สำคัญ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นจังหวัดที่ไม่มีอำเภอเมือง มีอำเภอพระนครศรีอยุธยาเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการด้านต่าง ๆ ชาวบ้านโดยทั่วไปนิยมเรียกอีกชื่อหนึ่งว่า "กรุงเก่า" หรือ "เมืองกรุงเก่า"

พระนครศรีอยุธยาเคยเป็นราชธานี (เมืองหลวง) ของอาณาจักรอยุธยา หรืออาณาจักรสยาม ตลอดระยะเวลา ๔๑๗ ปี ตั้งแต่ พ.ศ. ๑๘๙๓ กระทั่งเสียกรุงแก่พม่า เมื่อ พ.ศ. ๒๓๑๐ ครั้นเมื่อพระเจ้าตากสินมหาราชทรงสถาปนาราชธานีแห่งใหม่ที่กรุงธนบุรี กรุงศรีอยุธยาก็ไม่ได้กลายเป็นเมืองร้าง ยังมีคนที่รักถิ่นฐานบ้านเดิมอาศัยอยู่และมีราษฎรที่หลบหนีไปอยู่ตามปากลับเข้ามาอาศัยอยู่รอบ ๆ เมือง รวมกันเข้าเป็นเมือง จนทางการยกเป็นเมืองจัตวาเรียกว่า "เมืองกรุงเก่า"

เมื่อ พ.ศ. ๒๓๒๕ ในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช ทรงยกเมืองกรุงเก่าขึ้นเป็น หัวเมืองจัตวา เช่นเดียวกับในสมัยกรุงธนบุรี หลังจากนั้น พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวโปรดให้จัดการปฏิรูปการปกครองทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค โดยการปกครองส่วนภูมินาณนั้น โปรดให้จัดการปกครองแบบเทศาภิบาลขึ้น โดยให้รวมเมืองที่อยู่ใกล้เคียงกัน ๓-๔ เมือง ขึ้นเป็นมณฑล มีข้าหลวงเทศาภิบาลเป็นผู้ปกครอง โดยในปี พ.ศ. ๒๔๓๘ โปรดให้จัดตั้งมณฑลกรุงเก่าขึ้น ประกอบด้วยหัวเมืองต่าง ๆ คือ กรุงเก่าหรืออยุธยา อ่างทอง สระบุรี พระพุทธบาท ลพบุรี พรหมบุรี อินทร์บุรี และสิงห์บุรี

ต่อมาทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้รวมเมืองอินทร์บุรีและเมืองพรหมบุรีเข้ากับเมืองสิงห์บุรี รวมเมืองพระพุทธบาทเข้ากับเมืองสระบุรี ตั้งว่ากรมมณฑลที่อยุธยา และในปี พ.ศ. ๒๔๖๙ เปลี่ยนชื่อจาก "มณฑลกรุงเก่า" เป็น "มณฑลอยุธยา" ซึ่งจากการจัดตั้งมณฑลอยุธยามีผลให้อยุธยามีความสำคัญทางการบริหารการปกครองมากขึ้น การสร้างสิ่งสาธารณูปโภคหลายอย่างมีผลต่อการพัฒนาเมืองอยุธยาในเวลาต่อมา จนเมื่อยกเลิกการปกครองระบบมณฑลเทศาภิบาล ภายหลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. ๒๔๗๕ อยุธยาจึงเปลี่ยนฐานะเป็นจังหวัดพระนครศรีอยุธยาจนถึงปัจจุบัน

^{๑๑๐} Tebbutt, G. M. 1991. Assessment of hygiene risks in premises selling take-away foods. Environ. Health 99:97-100. 37.

^{๑๑๑} สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สำนักงานกฤษฎามนตรี. "ตารางสถิติผลิตภัณฑ์ภาคและจังหวัด (๒๕๔๗-๒๕๕๘) Table of Gross Regional and Provincial Product (2004-2015) (Excel)." [ออนไลน์]. เข้าถึงได้จาก: http://www.nesdb.go.th/main.php?filename=gross_regional ๒๕๕๘. สืบค้น ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.

ในสมัยจอมพล ป.พิบูลสงคราม เป็นนายกรัฐมนตรี ได้มีนโยบายบูรณะโบราณสถานภายในเมืองอยุธยา เพื่อเป็นการฉลองยี่สิบห้าพุทธศตวรรษ ประจวบกับในปี พ.ศ. ๒๔๙๘ นายกรัฐมนตรีประเทศพม่าเดินทางมาเยือนประเทศไทย และได้มอบเงินจำนวน ๒๐๐,๐๐๐ บาท เพื่อปฏิสังขรณ์วัดและองค์พระมณฑป เป็นการเริ่มต้นบูรณะโบราณสถานในอยุธยาอย่างจริงจัง ซึ่งต่อมากรมศิลปากรเป็นหน่วยงานสำคัญในการดำเนินการ จนองค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติหรือยูเนสโกมีมติให้ประกาศขึ้นทะเบียนอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา เป็น "มรดกโลก" เมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๔ มีพื้นที่ครอบคลุมในบริเวณโบราณสถานเมืองอยุธยา^{๑๑๒}

นับจากเสียกรุงศรีอยุธยาเมื่อ พ.ศ. ๒๓๑๐ นับเป็นเวลากว่า ๒๐๐ กว่าปี ตลอดเวลานั้น โบราณสถานต่าง ๆ ได้ถูกทำลายไปเพื่อสร้างอาคารสถานที่ใหม่ ถูกประชาชนรื้อถอน หรือสร้างบ้านเรือนทับ รวมทั้งการลักลอบขุดหาโบราณวัตถุเสมอมา อันเป็นสาเหตุใหญ่ที่ทำให้โบราณสถานอยู่ในสภาพเสื่อมโทรมนอกเหนือจากการเสื่อมสภาพด้วยสาเหตุทางธรรมชาติ^{๑๑๓}

คำขวัญประจำจังหวัด : ราชธานีเก่า อู่ข้าวอู่น้ำ เลิศล้ำกานท์กวี คนดีศรีอยุธยา เลอคุณค่ามรดกโลก

ตราประจำจังหวัด : รูปสังข์ซึ่งประดิษฐานอยู่ในพานแว่นฟ้าภายในปราสาทใต้ต้นหมัน ซึ่งนับถือกันว่าเป็นสัญลักษณ์อันประเสริฐ

ต้นไม้ประจำจังหวัด : หมัน (*Cordia dichotoma*)

ดอกไม้ประจำจังหวัด : ดอกโสน (*Sesbania aculeata*)

สัตว์น้ำประจำจังหวัด : กุ้งก้ามกรามหรือกุ้งสมเด็จ (*Macrobrachium rosenbergii*)

อุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา เป็นอุทยานประวัติศาสตร์ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้รับการพิจารณาเป็นมรดกโลกเมื่อวันที่ ๑๓ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๓๔ ในนาม นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา

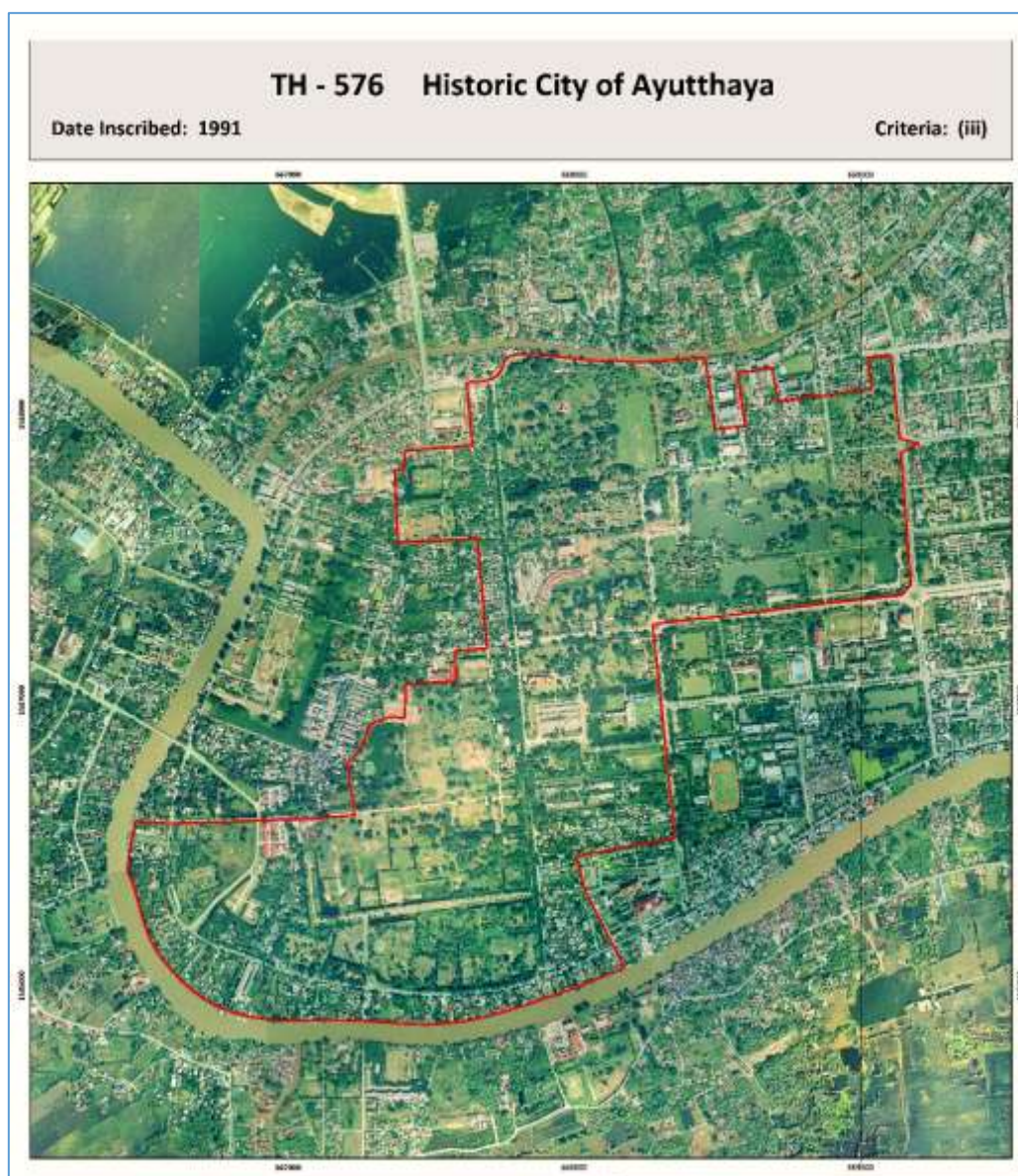
ครั้งพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราชทรงสถาปนากรุงรัตนโกสินทร์ขึ้นเป็นราชธานี ได้มีการรื้ออิฐจากสถาปัตยกรรมในกรุงศรีอยุธยาเพื่อไปก่อสร้างกรุงเทพมหานคร ทำให้โบราณสถานต่าง ๆ ถูกทำลายและทิ้งร้างไป^{๑๑๔} ครั้นถึงสมัยพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวโปรดให้อนุรักษ์และฟื้นฟูโบราณสถานในกรุงศรีอยุธยาขึ้นอีกครั้ง

ในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โปรดเกล้าฯ ให้พระยาโบราณราชธานินทร์ข้าหลวงมณฑลกรุงเก่าทำการขุดแต่งโบราณสถาน และปรับปรุงสภาพในพระราชวังโบราณ

^{๑๑๒} <https://th.wikipedia.org>, พระนครศรีอยุธยา เข้าถึงได้จาก: <https://th.wikipedia.org/wiki> (สืบค้น ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐).

^{๑๑๓} พระมหาเสถียร ถาวรธมโม (เกศชาติ), “การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์โบราณสถานของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, *วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔, หน้า ๕๓).

^{๑๑๔} กรมศิลปากร, *อุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา*, (กรุงเทพฯ: บริษัทศรีเมืองการพิมพ์จำกัด, ๒๕๔๓), หน้า ๓๒-๓๓.



ภาพที่ ๑ อาณาเขตพื้นที่ในอุทยานประวัติศาสตร์อยุธยา^{๑๑๕}

เมื่อปี พ.ศ. ๒๔๗๘ กรมศิลปากรประกาศขึ้นทะเบียนโบราณสถานหลายแห่งในเกาะรอบเมืองพระนครศรีอยุธยาเป็นโบราณสถานสำคัญของชาติ รวม ๖๙ แห่ง

ต่อมาในสมัยของ จอมพล ป. พิบูลสงคราม จึงได้เริ่มโครงการบูรณะพระที่นั่ง และวัดต่างๆ โดยมีกรมศิลปากรเป็นผู้ดูแล

^{๑๑๕} http://www.ayutthaya-history.com/Historical_Sites_HistoricalPark.html by Roberto B. Gozzoli. Hotel and Tourism Studies Department, Siam University. เข้าถึงได้จาก: <http://whc.unesco.org> (สืบค้น ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.)

ปี พ.ศ. ๒๕๑๒ ได้มีโครงการซื้อ โครงการสำรวจขุดแต่งและบูรณะปรับปรุงโบราณสถาน โดยมีความพยายามที่จะประสานงานร่วมมือกับองค์กรต่าง ๆ ในอันที่จะอนุรักษ์เมืองประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาไว้

ในที่สุด พ.ศ. ๒๕๑๙ ได้มีการปรับปรุงโครงสร้างของงานขึ้นใหม่ แล้วจัดทำโครงการอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาขึ้น และเริ่มทำการบูรณะปรับปรุงโบราณสถานเป็นต้นมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๒๐ และในการประชุมคณะกรรมการมรดกโลกสมัยสามัญครั้งที่ ๑๕ ปี พ.ศ. ๒๕๓๔ ณ เมืองคาร์เธจ ประเทศตูนิเซีย นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา พร้อมด้วยเมืองประวัติศาสตร์สุโขทัยและเมืองบริวาร(อุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัย ศรีสัชนาลัย และกำแพงเพชร) และเขตรักษาพันธุ์สัตว์ป่าทุ่งใหญ่นเรศวร ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นแหล่งมรดกโลก

อุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยามีขอบเขตพื้นที่ตามประกาศกรมศิลปากร เรื่อง กำหนดเขตที่ดินโบราณสถาน รวมพื้นที่ทั้งสิ้นราว ๓,๐๐๐ ไร่ โดยได้มีการกำหนดเขตที่ดินโบราณสถานครั้งแรกในปี พ.ศ. ๒๕๑๙ รวมพื้นที่ประมาณ ๑,๘๑๐ ไร่^{๑๑๖} โดยในเขตที่ดินโบราณสถานดังกล่าว มีโบราณสถานที่สำคัญ ดังนี้

๑. พระราชวังโบราณ
๒. วัดพระศรีสรรเพชญ์
๓. วัดมหาธาตุ
๔. วัดราชบูรณะ
๕. วัดพระราม
๖. วิหารพระมงคลบพิตร

ต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๔๐ กรมศิลปากรได้ประกาศกำหนดเขตที่ดินโบราณสถานพระนครศรีอยุธยาเพิ่มเติม ซึ่งครอบคลุมเกาะเมืองอยุธยาและพื้นที่รอบนอกเกาะเมืองทุกด้านที่ปรากฏหลักฐานด้านประวัติศาสตร์โบราณคดี โดยมีจุดประสงค์เพื่อทำการอนุรักษ์และพัฒนาให้เหมาะสมกับการที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาได้รับยกย่องให้เป็นมรดกโลก ซึ่งในเขตที่ดินเพิ่มเติมนี้ มีโบราณสถานที่สำคัญ อาทิ

๗. พระราชวังจันทร์เกษม
๘. วัดสุวรรณดารารามราชวรวิหาร
๙. วัดโลกยสุธาราม
๑๐. วัดธรรมิกราช
๑๑. วัดเสนาสนารามราชวรวิหาร
๑๒. วัดสวนหลวงสบสวรรค์
๑๓. กำแพงและป้อมปราการกรุงเก่า
๑๔. วัดไชยวัฒนาราม
๑๕. วัดพุทไธสวรรย์

^{๑๑๖} ราชกิจจานุเบกษา, ประกาศกรมศิลปากร เรื่องกำหนดเขตที่ดินโบราณสถาน, เล่มที่ ๙๓ (๑๐๒), ๒๐๑๕-๐๘-๐๗, หน้า ๒๑๔๙.

๑๖. วัดหน้าพระเมรุ
๑๗. วัดใหญ่ชัยมงคล
๑๘. วัดกษัตราธิราชวรวิหาร
๑๙. วัดพนัญเชิง
๒๐. วัดกุฎีดาว
๒๑. วัดคูสิดาราม
๒๒. วัดภูเขาทอง
๒๓. วัดพระยาแมน
๒๔. หมู่บ้านโปรตุเกส
๒๕. หมู่บ้านฮอลันดา
๒๖. หมู่บ้านญี่ปุ่น
๒๗. เพนียดคลองช้าง
๒๘. โบสถ์นักบุญยอแซฟ

๒.๕ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภัทรานิษฐ์ ศุภกิจโกศล และคณะ^{๑๓๗} ได้ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมการบริหารจัดการแหล่งมรดกโลก กรณีอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา- อุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัย- ศรีสัชนาลัย- กำแพงเพชร” ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมของทั้ง ๓ จังหวัด ประชาชนผู้ตอบแบบสอบถามมีส่วนร่วมในระดับน้อยในทุกด้าน โดยประชาชนส่วนมากที่สุดในด้านการจัดการพื้นที่ รองลงมาคือด้านการจัดการทรัพยากรและด้านการปกป้อง ด้านการใช้ ด้านการตลาด ด้านการให้ความรู้ ด้านการศึกษา วิจัยและด้านการเงิน ตามลำดับ ในการสร้างรูปแบบการมีส่วนร่วมของประชาชนมี ๓ ขั้นตอน ขั้นที่ ๑ การสร้างพื้นฐานความรู้ ขั้นที่ ๒ ขั้นการนำไปปฏิบัติ ขั้นที่ ๓ ขั้นการปลูกจิตสำนึกเพื่อให้เกิดความรักและหวงแหน การแสวงหาแนวทางการพัฒนาศักยภาพ การมีส่วนร่วมของประชาชนให้เพิ่มขึ้นสามารถทำได้โดย การนำเครื่องมือการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) มาใช้ การสร้างเครือข่ายระหว่างชุมชนเพื่อให้เกิดชุมชนปฏิบัติ การเสริมสร้างให้ประชาชนเป็นเจ้าของบ้านที่ดี ต่อนักท่องเที่ยว ควรให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นหรือให้คำปรึกษา และสนับสนุนให้มีการพัฒนาภูมิปัญญาท้องถิ่นแหล่งท่องเที่ยว ส่วนภาครัฐต้องเปิดโอกาสให้ประชาชนในชุมชนภาคเอกชนและทุกภาคส่วนเข้ามาเป็นตัวแทนในรูปคณะกรรมการ เข้ามามีส่วนร่วมอย่างจริงจัง ภายใต้การบริหารจัดการเพื่อเกิดการบูรณาการร่วมกันในพื้นที่แหล่งมรดกโลก และสร้างเครือข่ายความร่วมมือของประชาชนในทุกเพศทุกวัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องโดยใช้หลักการบูรณาการที่ชื่อว่า บวร ซึ่งได้แก่ บ้าน วัด และโรงเรียน

^{๑๓๗} ภัทรานิษฐ์ ศุภกิจโกศล และคณะ, “การมีส่วนร่วมการบริหารจัดการแหล่งมรดกโลก กรณีอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา- อุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัย- ศรีสัชนาลัย- กำแพงเพชร, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๔.

พระมหาเสถียร ถาวรธมโม^{๑๑๘} ได้ศึกษาเรื่อง “การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์โบราณสถานของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” ผลการวิจัยพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์โบราณสถานของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (= ๓.๔๕) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ระดับการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์โบราณสถานของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านร่วมค้นหาสาเหตุของปัญหา และด้านร่วมหาวิธีการแก้ไขปัญหาย่อยในระดับปานกลาง ส่วนด้านร่วมปฏิบัติงาน และด้านร่วมติดตาม ประเมินผล และบำรุงรักษา อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์โบราณสถานของพระสังฆาธิการ ในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุ พรรษา วุฒิการศึกษา(สามัญศึกษา) วุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรม(แผนกธรรม) และระยะเวลาสังกัดอยู่ภายในวัด ต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์โบราณสถานของพระสังฆาธิการในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ไม่แตกต่างกัน ส่วนพระสังฆาธิการที่มีตำแหน่งทางคณะสงฆ์และวุฒิการศึกษาพระปริยัติธรรม(แผนกบาลี)ต่างกัน ต่างกัน มีระดับการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์โบราณสถานของพระสังฆาธิการในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์โบราณสถานของพระสังฆาธิการในอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ด้านร่วมค้นหาสาเหตุของปัญหา ปัญหา ได้แก่ เขตโบราณสถานทับซ้อนกับเขตเทศบาลและประชาชนบุกรุกโบราณสถาน ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรมีการแบ่งเขตโบราณสถานให้ชัดเจน ออกกฎหมายไม่ให้ประชาชนบุกรุกพื้นที่โบราณสถาน ๒) ด้านร่วมหาวิธีการแก้ไขปัญหาย่อย ปัญหา ได้แก่ เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนในการทำลายโบราณสถานเพราะเห็นแก่เงินที่ได้รับในการออกเอกสารสิทธิ์ทับซ้อนโบราณสถาน ข้อเสนอแนะ ได้แก่ กำหนดบทลงโทษเจ้าหน้าที่ที่ทุจริตอย่างรุนแรง ๓) ด้านร่วมปฏิบัติงาน ปัญหา ได้แก่ ขาดความรู้ความเข้าใจในการบูรณะ ขาดการประสานงานจากหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแล ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรจัดหาผู้ที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการบูรณะ และหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแลควรมีการประสานงานกับวัดอย่างสม่ำเสมอ ๔) ด้านร่วมติดตาม ประเมินผลและบำรุงรักษา ปัญหา ได้แก่ ไม่ได้รับการสนับสนุนเท่าที่ควรจะเป็น ขาดความรู้ความเข้าใจทางหลักวิชาการและนโยบายที่ชัดเจนในการบำรุงรักษา ข้อเสนอแนะ ได้แก่ รัฐบาลควรให้การสนับสนุนงบประมาณให้ทั่วถึง หน่วยงานราชการควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการบำรุงรักษาตามสภาพปัจจุบันที่เกิดขึ้น

กมลสร ฐานวิเศษ และคณะ^{๑๑๙} ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาผลกระทบทางสังคมรอบอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา จากนโยบายการพัฒนาการท่องเที่ยว” ผลการวิจัยพบว่า นโยบาย

^{๑๑๘} พระมหาเสถียร ถาวรธมโม (เกษาชาติ), “การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์โบราณสถานของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการคณะสงฆ์), (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๕๕).

^{๑๑๙} กมลสร ฐานวิเศษ และคณะ, “การศึกษาผลกระทบทางสังคมรอบอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา จากนโยบายการพัฒนาการท่องเที่ยว”, โครงการวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรญาณบุรี, (ปทุมธานี: คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๖)

หรือยุทธศาสตร์ส่งเสริมการท่องเที่ยวต่าง ๆ จำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงความเหมาะสมหรือขีดความสามารถในการที่จะพัฒนาการท่องเที่ยวนั้นด้วย เพราะแม้ว่าการท่องเที่ยวจะได้รับการพัฒนาให้ดีขึ้น แต่ในขณะเดียวกันนโยบายการพัฒนาการท่องเที่ยวอาจจะนำมาซึ่งปัญหาหรือผลกระทบที่ตามมาด้วย ซึ่งนโยบายหรือยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ก็เช่นเดียวกัน จากการศึกษาการพัฒนาการท่องเที่ยวของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่านโยบายด้านการท่องเที่ยวก็ได้ส่งผลกระทบต่อสภาพสังคมและเศรษฐกิจต่อชุมชนรอบอุทยานประวัติศาสตร์ จากการวิจัยในครั้งนี้ได้มีผู้เชี่ยวชาญให้ความเห็นในเรื่องปัญหาหรือผลกระทบที่เกิดจากการท่องเที่ยว โดยมองว่ามีปัญหาหรือผลกระทบที่เกิดจากการส่งเสริมหรือพัฒนาการท่องเที่ยว ดังนี้ ๑) การท่องเที่ยวในจังหวัดอยุธยายังไม่มีความชัดเจน มีแต่แผนเชิงนโยบาย โดยไม่มีการตั้งกรรมการขึ้นมา ไม่มีการประสานงานอย่างเป็นระบบ ๒) คนส่วนใหญ่ที่มาค้าขายและทำธุรกิจ เป็นบุคคลภายนอกจังหวัด เพราะคนอยุธยาไม่อยู่อยุธยา เพราะไม่มีรายได้จึงจำเป็นต้องไปหารายได้ในจังหวัดอื่น และอาจจะมองได้ว่าบุคคลเกาะกับการหาผลประโยชน์ใกล้วัดโดยการค้าขาย ๓) รายได้ส่วนใหญ่มาจากการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรม ไม่ใช่มาจากการที่สถานที่ท่องเที่ยวได้รับการยกย่องให้เป็นมรดกโลก ๔) ไม่มีการให้ความรู้เชิงประวัติศาสตร์ นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติมีความรู้ทางประวัติศาสตร์มากกว่าคนไทย เพราะอ่านก่อนเที่ยว ๕) โครงสร้างพื้นฐานได้รับการพัฒนา เช่น ถนน ไฟฟ้า ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับการท่องเที่ยว ทำให้ในพื้นที่สามารถสนับสนุนหรือตอบสนองต่อการท่องเที่ยวได้ ๖) ปัญหาขยะที่มีจำนวนมากขึ้น ๗) การจราจรจะติดขัดมากในช่วงมกราคมถึงมีนาคมนี้ รายงานการวิจัยได้เสนอแนวคิดเบื้องต้นในการพัฒนาการท่องเที่ยวที่ส่งผลกระทบต่อเชิงลบและเชิงบวกต่อชุมชน จากการระดมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ ประชาชน ภาครัฐ เอกชน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อสร้างทางเลือกในการพัฒนานโยบายการท่องเที่ยวและสามารถลดผลกระทบทางสังคมได้ โดยกำหนดบทบาทหน้าที่ไว้กับ ๓ กลุ่มหลัก ในการพิจารณาและดำเนินการส่งเสริมการท่องเที่ยว คือ ๑) รัฐบาล ๒) เอกชนและ ๓) นักท่องเที่ยว เพื่อให้ทุกฝ่ายได้ปฏิบัติตาม โดยการพัฒนาหรือส่งเสริมการท่องเที่ยวต้องทำไปพร้อมกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยต้องลงสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ส่วนการเปลี่ยนแปลงจากสังคมเกษตรกรรมมาเป็นสังคมอุตสาหกรรมเพื่อให้มีความเจริญก้าวหน้าขึ้นจะต้องควบคู่ไปกับการพัฒนาสังคมด้วย

ชาญคณิต อวรณ์และคณะ^{๒๐} ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการโบราณสถานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากกรมศิลปากร กระทรวงวัฒนธรรม” ผลการศึกษาพบว่า การถ่ายโอนภารกิจการดูแลโบราณสถานให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ขาดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนจึงทำให้เกิดการทบทวนการถ่ายโอนโบราณสถานซึ่งทับซ้อนเรื่องผู้ถือกรรมสิทธิ์และผู้รับประโยชน์ เช่นเดียวกับข้อถกเถียงในเรื่องการถ่ายโอนโบราณสถานที่ยังใช้งานอยู่ในวัด รูปแบบการดำเนินการดูแลโบราณสถานโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พบว่าเป็นการริเริ่มโดยองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นน้อยมาก ส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับความสนใจของฝ่ายบริหาร โดยดำเนินการร่วมกับสำนักศิลปากรในพื้นที่ รูปแบบการดำเนินกิจกรรมส่วนใหญ่พบว่า เป็นการ

^{๒๐} ชาญคณิต อวรณ์และคณะ, “แนวทางการเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการโบราณสถานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากกรมศิลปากร กระทรวงวัฒนธรรม”, รายงานการวิจัย, (สำนักกองทุนสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๕๘)

ดำเนินงานในระดับการบำรุงรักษาขั้นพื้นฐาน หากเป็นการดูแลรักษา คือ การใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านการอนุรักษ์ การบูรณปฏิสังขรณ์ หรือการซ่อมแซมอื่น ๆ นั้น ยังไม่พบความพร้อมที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจะดำเนินการได้ด้วยตนเอง จึงยังคงให้บทบาทในส่วนนี้เป็นของกรมศิลปากร ผ่านกลไกการจ้างเหมาภาคเอกชนตามระเบียบราชการ การจัดโครงสร้างองค์กรภายในหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่มีหน่วยงานเฉพาะด้าน ทำให้บุคลากรมีภารกิจเพิ่มขึ้น ขาดความพร้อมจึงทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหลายแห่งไม่รับการถ่ายโอนภารกิจ ดังนั้น การจัดตั้งคณะกรรมการอนุรักษ์และพัฒนาโบราณสถานร่วมกันระหว่างกรมศิลปากร องค์กรบริหารส่วนท้องถิ่น ชุมชน และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ก่อนดำเนินการถ่ายโอนภารกิจจะส่งผลต่อการดำเนินงานการสำรวจ การขุดค้น ขุดแต่งหรือการอนุรักษ์ การบูรณปฏิสังขรณ์หรือการปรับปรุงภูมิทัศน์ รวมทั้งแผนปฏิบัติการและแผนพัฒนาท้องถิ่นต่อไป

ธนภูมิ ปองเสงี่ยม, วาริชต์ มัธยมบุรุษ^{๑๒๑} ได้ศึกษาเรื่อง “แผนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวแบบบูรณาการอย่างยั่งยืนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา” การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวแบบบูรณาการอย่างยั่งยืน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก การสนทนากลุ่ม การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) ใช้การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมพร้อมด้วยเทคนิค AIC การตรวจสอบข้อมูลใช้วิธีการสามเส้า การวิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์เนื้อหา และการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติใช้ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ยกลุ่มประชากร แบ่งออกเป็น ๓ กลุ่ม ได้แก่ ๑) หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน ท้องถิ่น ๒) ผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดทำแผนยุทธศาสตร์และการจัดการการท่องเที่ยว และ ๓) นักท่องเที่ยวชาวไทยผลการวิจัยพบว่า แผนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวแบบบูรณาการอย่างยั่งยืนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีวิสัยทัศน์ คือ “อยุธยานครประวัติศาสตร์ ศูนย์กลางการท่องเที่ยวเมืองมรดกโลกแห่งอาเซียน” ประกอบด้วย ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ได้แก่ ๑) ยุทธศาสตร์การพัฒนาแหล่งท่องเที่ยวมรดกทางวัฒนธรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเศรษฐกิจจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๒) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ๓) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวเพื่อพัฒนาชุมชนแบบบูรณาการอย่างยั่งยืน และ ๔) ยุทธศาสตร์การพัฒนาการท่องเที่ยวเพื่ออนุรักษ์วัฒนธรรม พัฒนาจิตใจและการปลูกจิตสำนึก ผลการประเมินแผนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวแบบบูรณาการอย่างยั่งยืน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีความเหมาะสมมากที่สุด มีความสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้

ธাত্রี มหันตรัตน์ และคณะ^{๑๒๒} ได้ศึกษา “บูรณาการองค์รวม: แนวทางคุ้มครองมรดกโลกกรณีอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบริวาร” มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวคิดหลักการเกี่ยวกับแนวทางคุ้มครองมรดกโลกอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบริวาร ในลักษณะการดำเนิน งานแบบ “บูรณาการองค์รวม” จากการสังเคราะห์ผลงานวิจัยของผู้เขียน

^{๑๒๑} ธนภูมิ ปองเสงี่ยม, วาริชต์ มัธยมบุรุษ, “แผนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวแบบบูรณาการอย่างยั่งยืนจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, วารสารอารยธรรมศึกษาโขง-สาวัน มหาวิทยาลัยนครสวรรค์, ฉบับที่ ๖ (๒), ๒๕๕๘, หน้า ๙๗.

^{๑๒๒} ธাত্রี มหันตรัตน์ และคณะ, “บูรณาการองค์รวม: แนวทางคุ้มครองมรดกโลก กรณีอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบริวาร”, วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๙, หน้า ๗๗-๗๘.

“เรื่องการบริหารจัดการมรดกโลกว่าด้วยมาตรการทางกฎหมายในการอนุรักษ์แหล่งมรดกโลกทางวัฒนธรรม กรณีศึกษา: นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบรีวาร” และจากการศึกษาเอกสารข้อมูลหลักฐานและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิดสำคัญสำหรับการขับเคลื่อนภารกิจคุ้มครองมรดกโลกให้เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย คือ การดำเนินงานในลักษณะ “บูรณาการองค์รวม” โดยการทำให้องค์กรที่สัมพันธ์กันรวมทั้งทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมทำหน้าที่ย่างประสานกลมกลืนเป็นองค์รวม แนวคิดนี้มีแนวทางในการคุ้มครองมรดกโลก ประกอบด้วย ๓ หลักการ คือ การบริหารจัดการ การอนุรักษ์ และการคุ้มครอง ดังนี้ (๑) การบริหารจัดการมรดกโลก ต้องอาศัยการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทั้งร่วมมือระหว่างองค์กรและภายนอกองค์กร กระทำโดยพหุวิชาการ สร้างเครือข่ายความร่วมมือโดยมีวิสัยทัศน์ร่วม (Share Value) เพื่อให้เกิดการบูรณาการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เช่น ร่วมแสดงความคิดเห็น ให้คำปรึกษา วางแผน สนับสนุน ดำเนินการติดตามประเมินผลและร่วมรับผลที่เกิดขึ้น เป็นต้น โดยส่งเสริมให้มีการศึกษา วิจัย ฝึกอบรมและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง มีการกระจายงานสู่ท้องถิ่นอาจจัดตั้งหน่วยอนุรักษ์ในสถานการณ์ ภายใต้การบูรณาการแผนงานและกิจกรรมร่วมกัน โดยอาจกระทำในลักษณะมาตรการทางกฎหมาย ทางเศรษฐศาสตร์ ทางผังเมืองและทางสังคม โดยอาจจะกำหนดเงินค่าชดเชยแก่เจ้าของอาคารสิ่งก่อสร้างหรืออาจกำหนดพื้นที่นั้นให้เป็นเขตพื้นที่ที่มีกิจกรรมที่สอดคล้องกับแหล่งมรดกทางวัฒนธรรมที่ต้องการอนุรักษ์ การจัดการสิ่งแวดล้อมและวิถีชีวิตควบคู่กันไปกับการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว แนวทางคุ้มครองมรดกโลก, อุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา, บูรณาการองค์รวมเขตพื้นที่ชุมชนประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิ เจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง เจ้าหน้าที่กรมศิลปากรและตัวแทนจากชุมชนร่วมดำเนินการ (๒) การอนุรักษ์มรดกโลก มีกระบวนการและแนวทางหลากหลายวิธีในการดูแลรักษาโบราณสถานและมรดกทางวัฒนธรรม มีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเข้ามาช่วยดำเนินงานเพื่ออนุรักษ์โบราณสถานให้คงสภาพในรูปแบบเดิม และจัดสภาพแวดล้อมให้กลมกลืนหรือบูรณาภาพกับสภาพแวดล้อมโดยรอบได้ตามอนุสัญญามรดกโลก กฎบัตรสากล (๓) การคุ้มครองมรดกโลกโดยใช้กฎหมายและการบังคับใช้กฎหมายพระราชบัญญัติโบราณสถาน อนุสัญญาระหว่างประเทศ กฎบัตรสากล และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างจริงจัง การออกกฎหมายรับรองสนับสนุนการอนุรักษ์โบราณสถาน เช่น ร่างกฎบัตรอโคโมสไทย (ICOMOS) และมาตรการสร้างแรงจูงใจมาใช้ในการอนุรักษ์ที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและทันสถานการณ์ ภายใต้การบูรณาการแผนงานและกิจกรรมร่วมกัน โดยอาจกระทำในลักษณะมาตรการทางกฎหมาย ทางเศรษฐศาสตร์ ทางผังเมืองและทางสังคม โดยอาจจะกำหนดเงินค่าชดเชยแก่เจ้าของอาคารสิ่งก่อสร้างหรืออาจกำหนดพื้นที่นั้นให้เป็นเขตพื้นที่ที่มีกิจกรรมที่สอดคล้องกับแหล่งมรดกทางวัฒนธรรมที่ต้องการอนุรักษ์ เช่น กำหนดให้เป็นเขตหมู่บ้านหัตถกรรมที่มีการทำจักรสาน มีแหล่งสาธิตและจำหน่ายสินค้า การสร้างบรรยากาศและสร้างรายได้แก่ชุมชน การจัดการสิ่งแวดล้อมและวิถีชีวิตควบคู่กันไปกับการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว

บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง “เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบรีวาร” ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัย โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology) อาศัยการค้นคว้าเอกสาร (Documentary Research) มุ่งเน้นเนื้อหาเกี่ยวกับแนวคิดทฤษฎีเครือข่ายทางสังคม (Social Network Concept) แนวทางการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย ทั้งเอกสารทางวิชาการ เอกสารเกี่ยวกับข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้เป็นแหล่งมรดกโลกทางด้านวัฒนธรรม เป็นการรวบรวมค้นคว้าข้อมูลเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องตามวัตถุประสงค์และขอบเขตการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และใช้วิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) เพื่อศึกษา กิจกรรม และกระบวนการของภาคีเครือข่ายทางวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในการจัดการทรัพยากรทางวัฒนธรรมแบบมีส่วนร่วมที่มีพื้นที่ร่วมกับมรดกโลกทางวัฒนธรรม ในพื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบรีวาร และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย และภาคีเครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในพื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบรีวาร ประกอบด้วย เจ้าอาวาสหรือตัวแทนเจ้าอาวาสวัด เจ้าพนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง โดยแบ่งออกเป็น เจ้าอาวาสหรือตัวแทนเจ้าอาวาสวัด จำนวน ๘ ท่าน เจ้าพนักงาน เจ้าหน้าที่ในองค์กรหรือหน่วยงานรัฐ จำนวน ๗ ท่าน และตัวแทนชุมชนหรือผู้นำชุมชน จำนวน ๒ ท่าน รวมทั้งสิ้น ๑๗ ท่าน มีลำดับขั้นตอนในการดำเนินการดังต่อไปนี้

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ รูปแบบการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย: พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบรีวาร” เป็นการศึกษาโดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) คือ การวิจัยที่ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงเอกสาร

(Documentary Research) การสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ประกอบด้วย เจ้าอาวาสหรือตัวแทนเจ้าอาวาสวัด เจ้าพนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง ขององค์กร ด้านวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้อง จาก หน่วยงานราชการ, วัด, องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น, และ สถาบันการศึกษา

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร ดังนี้

ประชากร ได้แก่ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) โดยแบ่งประชากรออกเป็น ๓ กลุ่ม ประกอบด้วย

๑. วัด ได้แก่ เจ้าอาวาสหรือตัวแทนเจ้าอาวาสวัด
๒. หน่วยงานราชการที่มีบทบาทในการจัดการพื้นที่มรดกโลกทางวัฒนธรรมใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้แก่ ผู้บริหาร นักวิชาการ เจ้าพนักงาน เจ้าหน้าที่ หรือลูกจ้าง ขององค์กร ด้านวัฒนธรรม
๓. กลุ่มทางสังคม ได้แก่ ผู้นำชุมชน ผู้รู้ ผู้อำนวยการมูลนิธิ คณะกรรมการชุมชน ที่มีบทบาทในการจัดการพื้นที่มรดกโลกทางวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลมีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดเครื่องมือ เป็น แบบ สัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) โดยในแบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยมีการตั้งประเด็นคำถามใน ลักษณะที่เป็นคำถามปลายเปิด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์ แต่ไม่ได้กำหนดเป็นคำถามที่มี โครงสร้างตายตัว ทั้งนี้แนวคำถามที่กำหนดขึ้นคณะผู้วิจัยได้ขอความเห็นชอบจากที่ปรึกษา ก่อนนำไป สัมภาษณ์เพื่อความเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นคำถามดังแสดงตัวอย่างเค้าโครงการสัมภาษณ์ในภาคผนวก นอกจากนั้นผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมืออื่น ๆ ประกอบ เพื่อทำให้การรวบรวมข้อมูลมีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น เครื่องมือเหล่านี้ประกอบไปด้วย

๑. แบบการสัมภาษณ์
๒. ตารางรายนามผู้ให้สัมภาษณ์
๓. เครื่องบันทึกเสียง
๔. อุปกรณ์เครื่องเขียนที่ใช้ในการจดบันทึก
๕. กล้องถ่ายรูป

เครื่องมือดังกล่าวจะเป็นตัวช่วยให้การเก็บรวบรวมข้อมูลให้ดำเนินได้ดีมีประสิทธิภาพ มากขึ้น การสัมภาษณ์เป็นสิ่งที่ทุกคนสามารถพบเห็น สัมผัสในรูปแบบและโอกาส การสัมภาษณ์ถือ เป็นการสนทนาที่มีจุดหมาย การสัมภาษณ์มีการใช้รูปแบบมากมายหลายวิธี อาจจะเป็นการสัมภาษณ์

แบบตัวต่อตัว หรือสัมภาษณ์เป็นกลุ่ม โดยการสัมภาษณ์อาจกระทำในลักษณะที่มีแบบแผนหรือไม่มีแบบแผนหรืออาจใช้วิธีการผสมผสานก็ได้

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยมีลำดับขั้นตอนในการสร้างดังนี้

๓.๓.๑ ผู้วิจัยใช้วิธีการแสวงหาผู้ที่มีคุณสมบัติที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการแหล่งมรดกโลก ทั้งในฐานะนักวิชาการ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการซึ่งมีการดำเนินงานในพื้นที่มายาวนานพอสมควรในการรับรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของแหล่งมรดกโลก และเป็นผู้ที่มีจิตใจอยากถ่ายทอดข้อมูลเพื่อประโยชน์ต่อการศึกษา

๓.๓.๒ สัมภาษณ์และรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ตำรา หนังสือ และรายงานต่าง ๆ จากการประชุม, สัมมนา, รายงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเมืองมรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรม พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบริวาร ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ

๓.๓.๓ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีขั้นตอนการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ดังต่อไปนี้

๓.๓.๓.๑ ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้

๓.๓.๓.๒ นำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ไปให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบ

๓.๓.๓.๓ นำแบบสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) มาแก้ไขเพื่อปรับปรุงข้อคำถามและรายละเอียดในประเด็นคำถาม เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลเกิดความเข้าใจในประเด็นที่ต้องการสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยจำเป็นต้องสร้างความเข้าใจ ตามที่คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ตรวจสอบแนะนำ และปรับแนวการใช้คำถามเพื่อบรรลุตามวัตถุประสงค์ตามที่วางไว้

๓.๓.๓.๔ ได้แบบสัมภาษณ์ที่จะใช้เป็นแนวในการสัมภาษณ์เก็บข้อมูล และสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วมด้วยตนเอง

โดยผู้วิจัยได้แจ้งแก่ผู้ให้ข้อมูล ในการขอสงวนรายนามผู้ให้ข้อมูลทุกกลุ่มตามหลักจรรยาบรรณของการวิจัยเชิงคุณภาพ

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเป็นที่เรียบร้อยแล้ว เพื่อให้เกิดกรอบความคิดในการศึกษา ผู้วิจัยได้ประสานงานติดต่อไปยังผู้เกี่ยวข้องในการบริหารจัดการแหล่งมรดกโลก เพื่อทำการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการทำวิจัยและการดำเนินงาน ตลอดจนการกำหนดระยะเวลาในการเข้าไปสัมผัสหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อทำการสังเกตการณ์และทำการสัมภาษณ์

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเป็นคนนอกพื้นที่ จึงทำให้ขาดความคุ้นเคยกับหน่วยงานต่าง ๆ สถานที่ บุคคล และสภาพแวดล้อมของพื้นที่ซึ่งเป็นแหล่งที่ตั้งโบราณสถานที่ได้รับการขึ้นทะเบียนเป็นมรดกโลก ซึ่งมีทั้งส่วนดีและส่วนเสีย ในด้านที่เป็นข้อเสียเนื่องจากคณะผู้วิจัยไม่คุ้นเคยกับสถานที่ทำให้ผู้วิจัยต้องสูญเสียทั้งในเรื่องของเวลา และค่าใช้จ่ายในการที่จะทำความเข้าใจและความคุ้นเคยกับสถานที่และสมาชิกผู้ให้ข้อมูล แต่อย่างไรก็ตามเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้วิจัยได้รับผลกระทบในทางบวกเช่นกันเนื่องจากผู้ให้ข้อมูลกล้าที่จะพูดความจริง ตามความคิดของตนเอง เนื่องจากไม่ต้องเกรงว่าจะมีผลกระทบต่อสภาพความเป็นอยู่ในหน่วยงานดังนั้น เพื่อให้การเก็บข้อมูลมีความถูกต้อง ครบถ้วนมากที่สุด เป็นสิ่งที่ผู้วิจัยต้องกำหนดบทบาทของตนเองต่อผู้ให้ข้อมูลที่มีความชัดเจนในฐานะนักวิจัยยึดมั่นในการมีจรรยาบรรณของนักวิจัยอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ ในการพัฒนาค้นคว้าวิจัยเพื่อการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานที่จะนำมาซึ่งความสำเร็จต่อไป

การออกภาคสนามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล คณะผู้วิจัยได้กำหนดช่วงระยะเวลาในการศึกษา ออกเป็น ๒ ระยะ กล่าวคือ

ระยะแรก เป็นระยะเวลาที่ผู้วิจัยได้เข้าไปสังเกตการณ์แบบมีส่วนร่วม กลุ่มข้อมูล (Content Analysis) ในเหตุการณ์ หรือกิจกรรมต่าง ๆ ของเขตพื้นที่มรดกโลกทั้งในลักษณะที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อนำไปประกอบกับการเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยสังเกตการณ์ในประเด็นต่าง ๆ ที่น่าสนใจ อย่างเช่น การจัดกิจกรรมการรณรงค์ การสร้างจิตสำนึกในความเป็นมรดกโลก ซึ่งนำทรัพยากรการท่องเที่ยวอย่างอื่นมาเสนอเช่น กิจกรรมการเวียนเทียน กิจกรรมแสง เสียง สี พิธีกรรมต่าง ๆ อันสะท้อนให้เห็นพฤติกรรมการบริหารจัดการกับแหล่งมรดกโลก ในขณะเดียวกันผู้วิจัยได้ทำการค้นหาคำบุคคลผู้ที่มีความรู้ มีประสบการณ์ และระยะเวลาที่ทำงานกับอุทยานประวัติศาสตร์ที่มากพอสมควร ใน การที่จะทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่ต้องการสำหรับการศึกษาวิเคราะห์ต่อไป

ระยะที่สอง ผู้วิจัย ได้ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ กลุ่มต่าง ๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลที่มีความรู้ในเรื่องนั้นจริง ๆ ทั้งกลุ่มผู้บริหารหน่วยงานในปัจจุบัน และกลุ่มบุคลากรซึ่งทำหน้าที่ในการปฏิบัติการเพื่อค้นหาปรากฏการณ์เชิงแนวคิดในการบริหารจัดการในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะข้อมูลซึ่งเป็นความรู้ของผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องนั้นจริง ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับแบบแผนความคิด ในการบริหารจัดการพื้นที่ ตลอดจนถึงการรับรู้ถึงประเด็นที่มองว่าเป็นจุดบอด หรือจุดเด่นที่มี โดยการสัมภาษณ์ทั้งที่เป็นทางการ และการสัมภาษณ์ที่ไม่เป็นทางการ การสัมภาษณ์ที่เป็นทางการ ผู้วิจัยจะมีการกำหนดผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ชัดเจนแน่นอน มีการนัดแนะเวลา และวันในการสัมภาษณ์ที่แน่นอน โดยมีการป้อนประเด็นคำถามตามที่ผู้วิจัยได้กำหนดไว้เป็นแนวทาง การสัมภาษณ์ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้วิจัยได้มีการบันทึกข้อมูลที่เป็นระบบ และนำมาตรวจสอบวิเคราะห์ โดยผู้วิจัยได้ใช้คำถามที่มีความเกี่ยวเนื่องกับสถานการณ์ในขณะนั้นบางประเด็น มาเป็นคำถามในการพูดคุยสนทนา ข้อมูลที่ได้ทั้งหมด นำมาทำการศึกษาวิเคราะห์ เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการอภิปรายต่อไป ดังปรากฏในตารางที่ ๓.๑ ดังนี้

ตารางที่ ๓.๔ ตารางรายนามผู้ให้สัมภาษณ์

ลำดับ	ชื่อ / นามสกุล (ฉายา)	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์
๑)	นายประทีป เพ็งตะโก	ผู้อำนวยการสำนักศิลปากร ที่ ๓ พระนครศรีอยุธยา	๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.
๒)	นางสาวเสริมสุข ประกฤติภูมิ	ผู้อำนวยการอุทยาน ประวัติศาสตร์ พระนครศรีอยุธยา	๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.
๓)	นางเกศินี สวัสดิ์	วัฒนธรรมจังหวัด พระนครศรีอยุธยา	๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.
๔)	ดร.จกกล เสงสุวรรณ	ผู้อำนวยการ สถาบันอยุธยา ศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา	๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.
๕)	นายพฤษชัย โสโน	ผู้อำนวยการสำนักงาน ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อมจังหวัด พระนครศรีอยุธยา	๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.
๖)	นางศาริสา จินดาวงษ์	พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติเจ้า สามพระยา (นักวิชาการ)	๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.
๗)	นางวรรณิ์ สุขอนันต์	ประธานมูลนิธิพระมงคล บพิตร วัดมงคลบพิตร	๑ เมษายน ๒๕๖๐
๘)	พระครูพิสุทธิบุญสาร (แก่น ปุณฺณสมปโน)	เจ้าอาวาส หรือผู้แทนวัด วัด ใหญ่ชัยมงคล	๑ เมษายน ๒๕๖๐
๙)	พระภวนาเขมคุณ (หลวงพ่อดุรงค์ เขมรสี)	เจ้าอาวาส หรือผู้แทนวัด วัดมเหยงคณ์	๑ เมษายน ๒๕๖๐
๑๐)	พระญาณไตรโลก	เจ้าอาวาส หรือผู้แทนวัด วัด กษัตราธิราช	๑ เมษายน ๒๕๖๐
๑๑)	พระพิศาลวิหารกิจ	เจ้าอาวาส หรือผู้แทนวัด วัด หน้าพระเมรุ	๑ เมษายน ๒๕๖๐
๑๒)	พระครูวัชรภรณ์ธรรมคุณ (วิเชษฐ มหาลาโภ)	เจ้าอาวาส หรือผู้แทนวัด วัด บางกระบือ	๑ เมษายน ๒๕๖๐
๑๓)	พระครูใบฎีกาประเทือง กิตติ ปิ่นโน	เจ้าอาวาส หรือผู้แทนวัด วัด กุเขาทอง	๑ เมษายน ๒๕๖๐
๑๔)	พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน (ประยูร สุทธิบุญ)	เจ้าอาวาส หรือผู้แทนวัด วัด ท่าการ้อง	๑ เมษายน ๒๕๖๐

ตารางที่ ๓.๑ ต่อ

ลำดับ	ชื่อ / นามสกุล (ฉายา)	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์
๑๕)	พระครูสมุห์ธรรมภณ	เจ้าอาวาส หรือผู้แทนวัด วัด ธรรมมิกราช	๑ เมษายน ๒๕๖๐
๑๖)	อาจารย์แสงเดือน โพธิ์ไทร	ผู้นำชุมชน หมู่บ้านโปรตุเกส	๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐
๑๗)	นายสมจิตร ศิริเสนา	ผู้นำชุมชน ป้อมเพชร	๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐

ทั้งนี้ ข้อมูลที่ได้ ผู้วิจัยได้ใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques) ซึ่งผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์จากการสัมภาษณ์เชิงลึก โดยวิธีดังนี้

๓.๔.๔.๑ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาถอดเสียงและบันทึกเป็นข้อความ

๓.๔.๔.๒ นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และจัดบันทึกมาจำแนกประเด็น และ
เรียบเรียงเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย

๓.๔.๔.๓ วิเคราะห์คำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญตามวัตถุประสงค์การวิจัย
โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหาประกอบบริบท (Content Analysis Techniques)

บทที่ ๔

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง “เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบรีวาร” นี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology) ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อพัฒนาศาสตร์จัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรค และแนวทางการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Methodology) ซึ่งเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ๑ กลุ่ม ได้แก่ เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย ตัวแทนเครือข่าย จำนวน ๑๕ รูป/คน เพื่อให้ได้ข้อมูลเกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนั้น ในบทนี้ผู้วิจัยได้กำหนดหัวข้อสำหรับการศึกษาเป็นดังต่อไปนี้

๔.๑ เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔.๒ พัฒนาศาสตร์จัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔.๓ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔.๔ องค์ความรู้จากการวิจัย

๔.๑ เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๔.๑.๑ ผลการศึกษาเครือข่ายในการทำงานร่วมกันในการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ผลจากการศึกษา พบว่า เครือข่ายการจัดการพื้นที่ที่มีการแบ่งตามบทบาทโครงสร้างหน้าที่เป็นแนวทางในการจัดการองค์กร และเครือข่าย โดยเป็นองค์กรและเครือข่ายที่มุ่งเน้นการดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่อยู่ภายใต้ธรรมนูญว่าด้วยการคุ้มครอง

มรดกโลกทางวัฒนธรรมและทางธรรมชาติ (Convention Concerning the Protection of the World Cultural and Natural Heritage) หรืออนุสัญญามรดกโลก โดยประกอบด้วย ๑) วัด ซึ่งส่วนมากมีพื้นที่อยู่ในเขตคุ้มครองมรดกโลก มีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่มรดกโลก ๒) หน่วยงานราชการ ภาครัฐ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการบริหาร จัดการ โบราณสถาน โบราณวัตถุ รวมไปถึงพื้นที่ที่อยู่ในเขตคุ้มครองมรดกโลก และ ๓) ภาคประชาสังคม กลุ่มทางสังคม ภาคธุรกิจเอกชน ชุมชน เครือข่ายทั้งสามภาคส่วนนี้ เป็นเครือข่ายการจัดการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยที่ผ่านมาการจัดการพื้นที่มรดกโลกในพื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา เมืองครที่ปฏิบัติงานในเรื่องเดียวกันอยู่หลายองค์กร และกระจายอยู่ในหลาย ๆ หน่วยงาน แต่องค์กรเหล่านั้นขาดการจัดทำขั้นตอนและระบบการประสานงานร่วมกัน เช่น กรมศิลปากรพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เทศบาลพระนครศรีอยุธยา และ วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา องค์กรต่าง ๆ เหล่านี้ ดำเนินการกันอย่างอิสระโดยมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องในด้านการประสานและร่วมมือในทางปฏิบัติร่วมกันน้อยมาก ทั้งนี้ เป็นด้วยงานในแต่ละด้านนั้นยังไม่มีกำหนดว่าหน่วยงานใดจะเป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบในการเป็นตัวนำ นอกจากนี้ ยังขาดการจัดทำแผนหลักในเรื่องนั้น ๆ ขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานขาดแนวทางที่จะไปสู่จุดร่วมกันในแนวเดียวกันได้ ขณะเดียวกันนี้ในบางงานมีแผนแม่บทที่จะเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมของหน่วยต่าง ๆ แต่ยังมีหน่วยปฏิบัติบางหน่วยยังไม่มีการทำงานปฏิบัติเป็นรายปีขึ้น ทำให้งานเป็นไปอย่างซ้ำซ้อนกัน อย่างไรก็ตามสามารถจำแนกออกเป็น ๓ ภาคส่วน โดยแบ่งตามบทบาทในด้านต่าง ๆ ขอบเขตการดำเนินงานร่วมกัน และนโยบายของแต่ละภาคส่วน จำแนกได้ดังนี้

๑) วัด

บทบาทด้านวัฒนธรรม ได้แก่ ทางวัดเองได้เข้าไปมีส่วนร่วมในเรื่องศิลปวัฒนธรรม และเป็นแหล่งที่มาของความเชื่อ ความศรัทธาในพิธีกรรม^{๑๒๓} วัดเป็นแหล่งอารยธรรม ขนบธรรมเนียม ประเพณี เป็นแหล่งศิลปวัฒนธรรม วิถีชีวิตของคนในชุมชนตั้งแต่คนรุ่นหลัง วัดจึงมีบทบาทสำคัญในการจัดการฟื้นฟูและรักษาไว้ ซึ่งความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณี วิถีชีวิต ค่านิยมในอดีต เพื่อให้คนรุ่นหลังได้เรียนรู้ และรักษาไว้^{๑๒๔} ในการทำงานร่วมกันวัดยังให้ความร่วมมือกับภาครัฐ ภาครัฐเป็นผู้นำเครือข่าย สนับสนุนงบประมาณในการสืบสานประเพณี และช่วยประชาสัมพันธ์กิจกรรมของวัด^{๑๒๕} โบราณสถานของวัด ภาครัฐเข้ามามีบทบาทในกำหนดยุทธศาสตร์ นโยบาย ในเรื่องวัฒนธรรม และทางวัดเองก็นำแนวทางมาใช้แต่ต้องไม่ขัดกับข้อกำหนดที่วัดจะทำได้^{๑๒๖} วัดมีการขอความร่วมมือ

^{๑๒๓} สัมภาษณ์ พระพิศาลวิหารกิจ, เจ้าอาวาสวัดหน้าพระเมรุ, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๑๒๔} สัมภาษณ์ พระครูสมุทรธรรมณ, เจ้าอาวาสวัดธรรมิกราช, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๑๒๕} สัมภาษณ์ พระครูพิสุทธิบุญสาร, เจ้าอาวาสวัดใหญ่ชัยมงคล, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๑๒๖} สัมภาษณ์ พระครูวัชรารณธรรมคุณ, เจ้าอาวาสวัดบางกะจะ, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

จากทีมสนับสนุน คือ ภาควิชาสังคม ในการร่วมกิจกรรม และมีส่วนผลักดันให้ประเพณีมีสืบต่อไป เป็นส่วนสำคัญในการสนับสนุนกิจการงานของวัด หากไม่มีประชาชนเข้ามาร่วมสร้าง ร่วมสืบสาน ประเพณีอันดีงาม ไม่มีสำนักกรักในชุมชนของตน วัดเองก็ไม่สามารถทำหน้าที่และบทบาทในการเป็นผู้ลงมือทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล^{๑๒๗} ในเรื่องของบทบาทในการเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมในเขตพื้นที่มรดกโลก ที่ได้รับการประสานงานจากภาครัฐ และภาควิชาสังคม^{๑๒๘} การเข้าไปร่วมบำรุงรักษานั้นทางวัดเองก็ทำไม่ได้มาก ไม่ว่าจะทำอะไรที่ไปเกี่ยวข้องกับโบราณสถาน หรือใช้พื้นที่ที่มีจำกัด วัดจึงมีบทบาทแค่สอดส่องดูแลในส่วนที่ทำได้ งานหลักของวัดคือ ดูแลพื้นที่ให้ ความรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ สืบสานประเพณี ปลูกฝังจิตสำนึกให้ประชาชนในการไม่ไปบุกรุกทำลาย^{๑๒๙} วัดได้เข้าไปมีส่วนผลักดันในการรื้อฟื้นประเพณีดั้งเดิม เช่น ประเพณีตักบาตรน้ำผึ้ง ประเพณีวันไหว้วัด ประเพณีตักบาตรเทโวโรหณะ ประเพณีบางส่วนอาจต้องใช้โบราณสถาน วัดเอง ต้องประสานงานขอใช้ได้เฉพาะในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา^{๑๓๐} บางส่วนของวัด มีพื้นที่มรดกโลก แต่ไม่ใช่ทั้งหมด จำเป็นที่วัดต้องปิดกั้นพื้นที่บางส่วนไม่ให้ประชาชนเข้าไป และทำได้แค่ส่วนที่เป็นพื้นที่วัดที่จะเปิดโอกาสให้ชาวบ้านในชุมชนทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ให้มาทำการค้าขาย โดยอาศัยหลักเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชน มีสินค้าต่าง ๆ ที่เป็นของมีชื่อเสียงในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อ ประชาสัมพันธ์พื้นที่มรดกโลก ว่าพื้นที่นี้เป็นแหล่งอารยธรรม แหล่งประวัติศาสตร์ มีวิถีการกิน การ อยู่ อาชีพ ความเชื่อ ค่านิยม สมกับเป็นพื้นที่มรดกโลก^{๑๓๑}

บทบาทด้านการรณรงค์เรื่องสิ่งแวดล้อม ได้แก่ วัดได้ทำงานร่วมกันกับภาควิชาสังคม คือ สร้างความร่วมมือระหว่างประชาชนเพื่อสอดส่องดูแลพื้นที่มรดกโลก และขอความช่วยเหลือ สนับสนุน บุคลากรจากเครือข่ายนำ คือ ภาครัฐ ในการที่จะรักษาไว้ซึ่งกฎ ระเบียบ ในการที่จะเข้าไป บุกรุกโบราณสถาน ปีนป่ายโบราณสถาน หรือการเข้าไปศึกษาประวัติศาสตร์ วัดเองมีหน้าที่บทบาท ในการประสานงาน เช่น ดำรงการท่องเที่ยว^{๑๓๒} วัดได้ทำงานร่วมกันกับภาครัฐที่เป็นเครือข่ายนำ คือ กรมศิลปากร หากวัดจะจัดการเรื่องสภาพแวดล้อม ต้องประสานงานขออนุญาต หากในเขตพื้นที่นั้นมี สภาพที่ทรุดโทรม ซึ่งวัดก็ไม่สามารถที่จะไปตัดหญ้า ต้องให้เครือข่ายนำ คือ กรมศิลปากร เข้ามา จัดการ^{๑๓๓} การดูแลทั่วไปก็เป็นของทางวัด เช่น ทำความสะอาดส่วนหนึ่ง ประสานงานกับหน่วยงาน ที่ดูแลพื้นที่มรดกโลกโดยตรง คือ กรมศิลปากร โดยการแจ้งปัญหาด้านสภาพแวดล้อม ความเสียหาย

^{๑๒๗} สัมภาษณ์ พระครูใบฎีกาประเทือง กิตติปัญโญ, เจ้าอาวาสวัดภูเขาทอง, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๑๒๘} สัมภาษณ์ พระญาณไตรโลก, เจ้าอาวาสวัดกษัตราธิราช, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๑๒๙} สัมภาษณ์ พระภาวนาเขมคุณ, เจ้าอาวาสวัดมเหยงค์, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๑๓๐} สัมภาษณ์ พระครูพิสุทธิบุญสาร, เจ้าอาวาสวัดใหญ่ชัยมงคล, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๑๓๑} สัมภาษณ์ พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน, เจ้าอาวาสวัดท่าการ้อง, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๑๓๒} สัมภาษณ์ พระญาณไตรโลก, เจ้าอาวาสวัดกษัตราธิราช, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๑๓๓} สัมภาษณ์ พระภาวนาเขมคุณ, เจ้าอาวาสวัดมเหยงค์, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

ของโบราณสถาน กรมศิลปากรจะตัดหญ้าเดือนละครึ่ง กรมศิลปากรจะดูแลโบราณสถาน โบราณวัตถุ^{๑๓๔} โดยการแจ้งปัญหาด้านสภาพแวดล้อม ความเสียหายของโบราณสถาน^{๑๓๕} วัดได้ร่วมทำงานกับเครือข่ายภาคประชาสังคม ในการที่จะปรึกษาหารือในการทำโครงการต่าง ๆ เกี่ยวกับการพัฒนาอยู่เสมอ ระดมเครือข่ายของวัดที่มีความชำนาญในแต่ละด้านมาทำงานร่วมกัน ผ่านกิจกรรมจิตอาสาที่ได้ความรู้ และนำหลักธรรมมาพัฒนาตนเอง และสร้างจิตสำนึกต่อคุณค่าโบราณสถาน โบราณวัตถุ^{๑๓๖} วัดได้ทำงานร่วมกันกับภาครัฐ ซึ่งเป็นเครือข่ายนำ โดยขอการสนับสนุนงบประมาณในการบูรณปฏิสังขรณ์^{๑๓๗} วัดเองก็มีหน้าที่ต่อประชาชนที่เข้ามาใช้พื้นที่ เช่น ให้ความรู้ ชี้แจง ทำความเข้าใจกับประชาชนในชุมชนดั้งเดิม เรื่องพื้นที่มรดกโลก ที่ต้องรักษาและอนุรักษ์ไว้ เพราะประชาชนมีความเคยชินในการที่จะเข้ามาใช้ประโยชน์ ทำพิธีกรรมต่าง ๆ ตามความเชื่อ ค่านิยมของตนเอง แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นก็ต้องร่วมกันกับเครือข่ายสนับสนุน คือ ภาคประชาสังคม โดยให้ภาคประชาสังคมเป็นผู้ประชาสัมพันธ์ เป็นสื่อกลางคอยสนับสนุนวัด ^{๑๓๘} วัดได้ร่วมทำงานกับภาครัฐและภาคประชาสังคม ในอันที่จะแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชน เข้าร่วมโครงการ สัมมนา ประชุมหารือหน่วยงานเครือข่ายของภาครัฐและภาคประชาสังคม สร้างแนวทางร่วมกันในการทำหน้าที่ดูแลพื้นที่มรดกโลก วัดเองมีส่วนในการสร้างการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง ซึ่งเป็นวิธีสู่สุขภาวะทางปัญญา ที่จะทำให้คนในสังคมเกิดการฝึกใจให้มีเมตตากรุณา และลดความเห็นแก่ตัว ส่งเสริมเผยแพร่และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสงวนอนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แจ้งให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเสื่อมสภาพของโบราณสถาน ในการช่วยปรับสภาพแวดล้อมของพื้นที่มรดกโลกให้ดีขึ้น^{๑๓๙} รื้อถอนอาคารที่บุกรุกตามคำสั่งของกรมศิลปากร ปรับปรุงเสนาสนะให้กลับมาใช้งานได้ ร่วมกันกำจัดวัชพืชบริเวณโบราณสถาน^{๑๔๐} วัดได้ร่วมทำงานกับภาคประชาสังคม โดยการขอกำลังในการจัดพื้นที่ให้ร่มรื่น สำหรับการพักผ่อนหย่อนใจสำหรับนักท่องเที่ยว การจัดเตรียมถังขยะ การแยกขยะ^{๑๔๑}

บทบาทด้านวิชาการ ได้แก่ วัดได้ทำงานร่วมกันกับภาคประชาสังคม ในการให้ความรู้เกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของโบราณสถาน โบราณวัตถุ วัดได้ทำงานร่วมกันกับภาครัฐซึ่งเป็นเครือข่ายนำ ในการจัดทำและส่งรายงานการประชุม รายงานการใช้งบประมาณให้หน่วยงานของจังหวัด วัดได้ทำงานร่วมกันกับภาคประชาสังคม ในการให้พื้นที่ในการให้ข้อมูลทางวิชาการด้าน

^{๑๓๔} สัมภาษณ์ พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน, เจ้าอาวาสวัดท่าการ้อง, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๑๓๕} สัมภาษณ์ พระภาวนาเขมคุณ, เจ้าอาวาสวัดมเหยงค์, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๑๓๖} สัมภาษณ์ พระครูใบฎีกาประเทือง กิตติปัญโญ, เจ้าอาวาสวัดภูเขาทอง, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๑๓๗} สัมภาษณ์ นางวรรณิ์ สุขอนันต์, ประธานมูลนิธิพระมงคลบพิตร, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๑๓๘} สัมภาษณ์ พระภาวนาเขมคุณ, เจ้าอาวาสวัดมเหยงค์, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๑๓๙} สัมภาษณ์ พระครูพิสุทธิบุญสาร, เจ้าอาวาสวัดใหญ่ชัยมงคล, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๑๔๐} สัมภาษณ์ นางวรรณิ์ สุขอนันต์, ประธานมูลนิธิพระมงคลบพิตร, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๑๔๑} สัมภาษณ์ พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน, เจ้าอาวาสวัดท่าการ้อง, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

สาธารณสุขแก่ชุมชน มีการอบรมให้ความรู้ การอนุรักษ์โบราณสถานและการทำงานจิตอาสาในพื้นที่โบราณสถานอย่างถูกต้องโดยทำงานร่วมกันกับภาครัฐ โดยการขอบุคลากร คือ นักโบราณคดีจากกรมศิลปากร มาชี้แจง และดำเนินการตามการจัดทำผังแม่บทและกำหนดแผนการพัฒนาร่วมกันกับภาคประชาสังคม และวัด เพื่อกระตุ้นให้เกิดบทบาทการเข้ามามีส่วนร่วมมากขึ้น^{๑๔๒}

บทบาทด้านความปลอดภัย ได้แก่ วัดได้ทำงานร่วมกันกับภาคประชาสังคม โดยขอความอนุเคราะห์การอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับที่จอดรถ การจราจร และอาคารที่พักสำหรับนักท่องเที่ยว จัดเตรียมห้องสุขาสะอาด และปลอดภัย มีเจ้าหน้าที่คอยอำนวยความสะดวก และสอดส่องดูแลด้านความปลอดภัยสำหรับนักท่องเที่ยว จัดระบบการสัญจรและทางเข้า-ออกใหม่^{๑๔๓} วัดได้ทำงานร่วมกันกับภาครัฐ และภาคประชาสังคม จัดทำโครงการไฟฟ้าส่องทางที่ปั่นจักรยาน เมื่อเกิดไฟฟ้าขัดข้องวัดจะประสานงานการไฟฟ้าเข้ามาแก้ไข^{๑๔๔}

๒) หน่วยงานภาครัฐ

บทบาทด้านวัฒนธรรม ได้แก่ ภาครัฐได้ทำงานร่วมกันกับวัดและภาคประชาสังคมโดย เปิดโอกาสให้วัดและภาคประชาสังคมเข้ามามีบทบาท มีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือกับวัดและภาคประชาสังคมในกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมจัดงานนิทรรศการและงานมโหรีสพรีนเริงร่วมกับเทศบาล^{๑๔๕} พัฒนาชุมชน ประสานงานการแสดงจากสภาวัฒนธรรมที่เป็นเครือข่าย เช่น มหาวิทยาลัยราชภัฏ กลุ่มชุมชนคุณธรรม ๗๒ รื้อฟื้นประเพณีดั้งเดิม เช่น ประเพณีตักบาตรน้ำผึ้ง ประเพณีวันไหว้วัด ประเพณีตักบาตรเทโวโรหณะ ภาครัฐได้ทำงานร่วมกันกับภาคประชาสังคม และวัดในการขอความช่วยเหลือให้ทางภาคประชาสังคมให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ประชาชนในชุมชนเพื่อไม่ให้เกิดการบุกรุกทำลาย สร้างความร่วมมือระหว่างประชาชนเพื่อสอดส่องดูแลพื้นที่^{๑๔๖} สร้างแนวร่วมกับประชาชนในการช่วยปรับสภาพแวดล้อมของพื้นที่มรดกโลกให้ดีขึ้น และร่วมทำงานกันกับทางวัด ในการเชิญชวนให้ประชาชนร่วมบริจาคทรัพย์ เพื่อการก่อสร้างและการซ่อมแซมบูรณปฏิสังขรณ์สิ่งต่าง ๆ ขอความร่วมมือชุมชนช่วยกันรื้อฟื้นสืบสานประเพณี วัฒนธรรมแนวคิดเรื่องทำบุญโดยใช้กระบวนการจิตอาสา เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร และสร้างการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง ซึ่งเป็นวิธีที่สุขภาวะทางปัญญา ที่จะทำให้นักในสังคมเกิดการฝึกใจให้มีเมตตากรุณา และลดความเห็นแก่ตัว^{๑๔๗} ร่วมกันทำงานกับภาค

^{๑๔๒} สัมภาษณ์ พระครูพิสุทธิบุญสาร, เจ้าอาวาสวัดใหญ่ชัยมงคล, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๑๔๓} สัมภาษณ์ พระครูสมุทรธรรมณ, เจ้าอาวาสวัดธรรมิกราช , ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๑๔๔} สัมภาษณ์ พระครูสมุทรธรรมณ, เจ้าอาวาสวัดธรรมิกราช , ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๑๔๕} สัมภาษณ์ นายประทีป เพ็งตะโก, ผู้อำนวยการสำนักศิลปากรที่ ๓ พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๔๖} สัมภาษณ์ นางสาวเสริมสุข ประกฤติภูมิ, ผู้อำนวยการอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๔๗} สัมภาษณ์ นางเกศินี สวัสดิ์, ผู้อำนวยการสำนักวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

ประชาสังคมและวัดในการเปิดโอกาสให้ชาวบ้านในชุมชนทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ให้มาทำการค้าขาย โดยอาศัยหลักเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชน มีสินค้าต่าง ๆ ที่เป็นของมีชื่อเสียงในจังหวัด พระนครศรีอยุธยา^{๑๔๘}

บทบาทด้านการรณรงค์เรื่องสิ่งแวดล้อม ได้แก่ ภาครัฐได้ทำงานร่วมกันกับภาคประชาสังคมและวัด โดยการให้ความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ และความร่วมมือกับวัดและภาคประชาสังคม ในอันที่จะแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชน ร่วมโครงการ สัมมนา ประชุมหารือกันกับหน่วยงาน ให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ประชาชนในชุมชนเพื่อไม่ให้เกิดการบุกรุกทำลาย สร้างความร่วมมือระหว่างประชาชนเพื่อสอดส่องดูแลพื้นที่ สร้างแนวร่วมกับประชาชนในการช่วยปรับสภาพแวดล้อมของพื้นที่ มรดกโลกให้ดีขึ้น ส่งเสริมเผยแพร่และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสงวน อนุรักษ์และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ร่วมกันทำงานในส่วนของการปรับปรุงเสนาสนะให้กลับมาใช้งานได้ การอนุรักษ์โบราณสถานและการทำงานจิตอาสาในพื้นที่โบราณสถานอย่างถูกต้องโดยส่งเจ้าหน้าที่นักโบราณคดีจากกรมศิลปากร และร่วมกันกับภาคประชาสังคมและในวัดในการกำจัดวัชพืช บริเวณโบราณสถาน^{๑๔๙} ทำงานร่วมกันกับภาคประชาสังคมและวัดในการรับแจ้งให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเสื่อมสภาพของโบราณสถาน ในการช่วยปรับสภาพแวดล้อมของพื้นที่มรดกโลกให้ดีขึ้น ^{๑๕๐} ภาครัฐจะคอยสอดส่องดูแลพื้นที่ จัดการรื้อถอนอาคารที่บุกรุกพื้นที่มรดกโลกให้กับทางวัด โดยการประสานงานทางภาคประชาสังคมให้จัดการดำเนินงานให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบว่าด้วยพื้นที่มรดกโลก^{๑๕๑} ภาครัฐเองมีการสนับสนุน โดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อการก่อสร้างและการซ่อมแซม บูรณปฏิสังขรณ์สิ่งต่าง ๆ^{๑๕๒} ร่วมทำงานกับทางวัด และภาคประชาสังคมในการปกป้อง สอดส่องดูแลพื้นที่โดยการควบคุมเรื่องของสิ่งปลูกสร้างที่จะเกิดขึ้นใหม่ในพื้นที่ และจัดการรื้อถอนความไม่เป็นระเบียบของร้านค้าต่าง ๆ ให้อยู่ในกฎระเบียบ โดยการจัดการดูแลพื้นที่ให้มีความสะอาด เป็นระเบียบ ปรับปรุงแก้ไขในเชิงภูมิทัศน์ให้อยู่ในสภาพที่เรียบร้อย^{๑๕๓} ร่วมงานกับทางภาคประชาสังคม และวัด ในการขุดลอก คูคลอง เพื่อเป็นการปรับปรุงภูมิทัศน์ และย้ายพื้นที่ทางเศรษฐกิจ ให้ไปอยู่ในพื้นที่ที่เหมาะสม พร้อมกันนั้นได้ช่วยประชาสัมพันธ์ สนับสนุนให้ภาคประชาสังคมได้มีพื้นที่ทำกิน โดยไม่ขัดต่อกฎ

^{๑๔๘} สัมภาษณ์ ดร.จกมล เฮงสุวรรณ, ผู้อำนวยการสถาบันอยุธยาศึกษา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๔๙} สัมภาษณ์ นายพฤษัย โสโน, ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๕๐} สัมภาษณ์ นายประทีป เพ็งตะโก, ผู้อำนวยการสำนักศิลปากรที่ ๓ พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๕๑} สัมภาษณ์ นางสาวเสริมสุข ประกฤติภูมิ, ผู้อำนวยการอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๕๒} สัมภาษณ์ นายประทีป เพ็งตะโก, ผู้อำนวยการสำนักศิลปากรที่ ๓ พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๕๓} สัมภาษณ์ นายประทีป เพ็งตะโก, ผู้อำนวยการสำนักศิลปากรที่ ๓ พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

ระเบียบ ข้อบังคับ^{๑๕๔} ภาครัฐปฏิบัติงานร่วมกันกับทางภาคประชาสังคม และวัด ในการสนับสนุน การปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย^{๑๕๕}

บทบาทด้านวิชาการ ได้แก่ ภาครัฐได้ทำงานร่วมกันกับภาคประชาสังคมในการบูรณาการ นโยบายของหน่วยงานต่าง ๆ เข้าด้วยกันเพื่อให้การพัฒนาเป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งพื้นที่ ให้ความรู้ เกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของโบราณสถานโบราณวัตถุ อาคาร สถานที่ มีการอบรมให้ความรู้ การ อนุรักษ์โบราณสถานและการทำงานจิตอาสาในพื้นที่โบราณสถานอย่างถูกต้องโดยนักโบราณคดีจาก กรมศิลปากร มีเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกด้านวิชาการแก่นักท่องเที่ยว ให้ข้อมูลทางวิชาการด้าน สาธารณสุขแก่ชุมชน จัดอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน จัดทำโครงการ สัมมนา ประชุมหารือกับหน่วยงานของวัดและภาคประชาสังคม^{๑๕๖} ภาครัฐได้ทำงานร่วมกันกับภาค ประชาสังคมในการจัดประชุมรับฟังและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นภายใต้ฐานข้อมูลจากการศึกษาความ เหมาะสมที่ใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้น จัดทำผังแม่บทและกำหนดแผนการพัฒนา และดำเนินการตามการ จัดทำผังแม่บทและกำหนดแผนการพัฒนา^{๑๕๗} ภาครัฐได้ทำงานร่วมกันกับภาคประชาสังคมในการ ร่วมจัดอบรมครู อบรมการทำอาหาร ช่างศิลป์^{๑๕๘}

บทบาทด้านความปลอดภัย ได้แก่ ภาครัฐได้ทำงานร่วมกันกับภาคประชาสังคมในการ ปรับปรุงภูมิทัศน์ ถนนหนทาง ป้ายบอกทาง ภาครัฐได้ทำงานร่วมกันกับภาคประชาสังคมในการจัดให้ มีเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกในการท่องเที่ยว ด้านการจราจร ด้านความปลอดภัยสำหรับ นักท่องเที่ยว ภาครัฐได้ทำงานร่วมกันกับภาคประชาสังคมและวัดในการเข้ามาทำโครงการไฟส่องทาง ที่ปั่นจักรยาน ภาครัฐได้ทำงานร่วมกันกับภาคประชาสังคมกับวัดในการจัดระบบการสัญจรและ ทางเข้า-ออกใหม่^{๑๕๙}

๓) ภาคประชาสังคม

บทบาทด้านวัฒนธรรม ได้แก่ ภาคประชาสังคมได้ร่วมทำงานกันกับทางภาครัฐในการจัด กิจกรรมต่าง ๆ ร่วมจัดงานนิทรรศการและงานมโหรีสพริ้งเรไร ภาคประชาสังคมได้ร่วมทำงานกันกับ ทางภาครัฐพัฒนาชุมชน รื้อฟื้นประเพณีดั้งเดิม เช่น ประเพณีตักบาตรน้ำผึ้ง ประเพณีวันไหว้วัด ประเพณีตักบาตรเทโวโรหณะ ความร่วมมือชุมชนช่วยกันรื้อฟื้นสืบสานประเพณี^{๑๖๐}

^{๑๕๔} สัมภาษณ์ นางสาวจิรา จินดาวงษ์, ผู้อำนวยการพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติเจ้าสามพระยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๕๕} สัมภาษณ์ นายสมจิตร ศิริเสนา, ผู้นำชุมชนป้อมเพชร, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๕๖} สัมภาษณ์ อาจารย์แสงเดือน โพธิ์ไทร, ผู้นำชุมชนบ้านโปรตุเกส, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๕๗} สัมภาษณ์ นายพฤกษ์ โสโน, ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๕๘} สัมภาษณ์ นางเกศินี สวัสดิ์, ผู้อำนวยการสำนักวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๕๙} สัมภาษณ์ นายประทีป เพ็งตะโก, ผู้อำนวยการสำนักศิลปากรที่ ๓ พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๖๐} นายสมจิตร ศิริเสนา, ผู้นำชุมชนป้อมเพชร, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

บทบาทด้านการรณรงค์เรื่องสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย ได้แก่ ภาคประชาสังคมได้ร่วมทำงานกันกับทางภาครัฐในการให้ความร่วมมือในดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เช่น เข้าไปร่วมจัดกิจกรรมให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ประชาชนในชุมชนเพื่อไม่ให้เกิดการบุกรุกทำลาย สร้างความร่วมมือระหว่างประชาชนเพื่อสอดส่องดูแลพื้นที่ ภาคประชาสังคมได้ร่วมทำงานกันกับทางภาครัฐในการสร้างแนวร่วมกับประชาชนในการช่วยปรับสภาพแวดล้อมของพื้นที่มรดกโลกให้ดีขึ้น ภาคประชาสังคมได้ร่วมทำงานกันกับทางวัดเชิงชวนให้ประชาชนร่วมบริจาคทรัพย์ เพื่อการก่อสร้างและการซ่อมแซมบูรณปฏิสังขรณ์สิ่งต่าง ๆ ภาคประชาสังคมได้ร่วมทำงานกันกับทางภาครัฐประชาสัมพันธ์เพื่อเปิดโอกาสให้ชาวบ้านในชุมชนทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่เข้ามาทำการค้าขาย โดยอาศัยหลักเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชน มีสินค้าต่าง ๆ ที่เป็นของมีชื่อเสียงในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาคประชาสังคมได้ร่วมทำงานกันกับทางภาครัฐในการขอความร่วมมือชุมชนช่วยกันรื้อฟื้นสืบสานประเพณี อนุรักษ์แนวคิดเรื่องทำบุญโดยใช้กระบวนการจิตอาสา เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร และสร้างการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง ซึ่งเป็นวิธีสู่สุขภาวะทางปัญญา ที่จะทำให้คนในสังคมเกิดการฝึกใจให้มีเมตตา กรุณา และลดความเห็นแก่ตัว ภาคประชาสังคมได้ร่วมทำงานกันกับทางวัดสนับสุนนและร่วมกันพัฒนาพื้นที่ในเขตวัดและพื้นที่ในเขตภาครัฐ ภาคประชาสังคมได้ร่วมทำงานกันกับทางภาครัฐ เป็นสื่อกลางระหว่างภาครัฐ วัด ประชาชน ประสานงานระหว่างภาครัฐ วัด ประชาชน ^{๑๖๑}

บทบาทด้านวิชาการ ได้แก่ ภาคประชาสังคมได้ร่วมทำงานกันกับทางภาครัฐให้ในการความรู้เกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของโบราณสถานโบราณวัตถุ อาคาร สถานที่ ภาคประชาสังคมได้ร่วมทำงานกันกับทางภาครัฐให้ในการให้ข้อมูลทางวิชาการด้านสาธารณสุขแก่ชุมชน เข้าร่วมการอบรมให้ความรู้ ภาคประชาสังคมได้ร่วมทำงานกันกับทางภาครัฐให้ในการการอนุรักษ์โบราณสถานและการทำงานจิตอาสาในพื้นที่โบราณสถานอย่างถูกต้องโดยนักโบราณคดีจากกรมศิลปากร และดำเนินการตามการจัดทำผังแม่บทและกำหนดแผนการพัฒนา มีเจ้าหน้าที่อำนวยความสะดวกด้านวิชาการแก่นักท่องเที่ยว ภาคประชาสังคมได้ร่วมทำงานกันกับทางภาครัฐโดยการทำรายงานการใช้งบประมาณ พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน จัดทำโครงการสัมมนาประชุมหารือกันหน่วยงาน ^{๑๖๒}

บทบาทด้านความปลอดภัย ได้แก่ ภาคประชาสังคมได้ร่วมทำงานกันกับทางภาครัฐ และวัดให้ในการร่วมจัดระบบการสัญจรและทางเข้า-ออกใหม่ ปรับปรุงภูมิทัศน์ถนนหนทาง ร่วมกิจกรรมโดยมีการจัดเจ้าหน้าที่ด้านการจราจร ด้านความปลอดภัยสำหรับนักท่องเที่ยว เพื่ออำนวยความสะดวกใน

^{๑๖๑} สัมภาษณ์ อาจารย์แสงเดือน โพธิ์ไทร ผู้นำชุมชนบ้านโปรตุเกส, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๖๒} สัมภาษณ์ นายสมจิตร ศิริเสนา, ผู้นำชุมชนป้อมเพชร, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

กิจกรรมของชุมชน ภาครัฐ วัด ให้ความร่วมมือและสอดคล้องดูแลเรื่องความปลอดภัยในเขตพื้นที่วัด และในเขตพื้นที่ภาครัฐ^{๑๖๓}

จากการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่า ภาครัฐเป็นเครือข่ายนำ โดยการกำหนดแนวทางให้เครือข่ายวัด และเครือข่ายภาคประชาสังคมทำหน้าที่อย่างมีขอบเขตที่จำกัด เครือข่ายวัด เป็นเครือข่ายทำ เน้นกระบวนการลงมือทำงานด้วยขอบเขต และข้อบังคับที่มีอย่างจำกัด ส่วนเครือข่ายภาคประชาสังคม เป็นเครือข่ายสนับสนุนการทำงานของภาครัฐและช่วยเหลือวัด ในการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามบทบาทแต่ละด้าน เช่น บทบาทด้านวัฒนธรรม บทบาทด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม บทบาทด้านวิชาการ บทบาทด้านความปลอดภัยในแต่ละด้านนั้นเป็นบทบาทปกติแต่มีความเกี่ยวข้องที่ต้องทำงานร่วมกันกับภาครัฐ คือ บางส่วนอาจจะต้องขออนุญาตจากทางภาครัฐในการที่จะทำหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปด้วยดี แม้ว่าเมื่อ บทบาทเหล่านี้คือวิถีชีวิตปกติแต่เมื่อมีกฎ ข้อบังคับย่อมทำให้งานและบทบาทนั้นล่าช้าลง บางส่วนก็ต้องการกำลังเสริมจากภาคประชาสังคม

๔.๑.๒ ขอบเขตการร่วมกันทำงานในการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑) ขอบเขตและหน้าที่ของวัด

งานโบราณคดี ได้แก่ วัดขอบเขตการร่วมกันทำงานในการจัดการพื้นที่มรดกโลกในการดูแลพื้นที่โบราณสถานในเขตพื้นที่วัด แจ้งขึ้นทะเบียนวัตถุโบราณกับทางพิพิธภัณฑ์ ปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยโบราณสถานในการดูแล รักษา และอนุรักษ์โบราณสถานในเขตพื้นที่มรดกโลก ร่วมดำเนินงานทางด้านโบราณคดีและด้านอนุรักษ์โบราณสถานและ ศิลปกรรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย^{๑๖๔}

งานปรับปรุงสาธารณูปโภค ได้แก่ ได้แก่ วัดขอบเขตการร่วมกันทำงานในการจัดการพื้นที่มรดกโลกในการอำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการจราจร และอาคารที่พักสำหรับนักท่องเที่ยว จัดเตรียมบริการห้องสุขาให้เพียงพอ สะดวก และสะอาด บริการน้ำดื่ม และปลอดภัย มีเจ้าหน้าที่คอยอำนวยความสะดวก และสอดคล้องดูแลด้านความปลอดภัยสำหรับนักท่องเที่ยว จัดระบบการสัญจร และทางเข้า-ออกใหม่ จัดทำโครงการไฟฟ้าส่องทางที่ป็นจักรยาน เมื่อเกิดไฟฟ้าขัดข้องวัดจะประสานงานการไฟฟ้าเข้ามาแก้ไข ส่งรายงานการประชุม รายงานการใช้งบประมาณให้หน่วยงานของ

^{๑๖๓} สัมภาษณ์ อาจารย์แสงเดือน โพธิ์ไทร, ผู้นำชุมชนบ้านโปรตุเกส, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๖๔} สัมภาษณ์ พระครูวัชรารมณธรรมคุณ, เจ้าอาวาสวัดบางกะจะ, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

จังหวัด ให้ข้อมูลทางวิชาการด้านสาธารณสุขแก่ชุมชน ประสานงานกับหน่วยงานการไฟฟ้า การประปา มีสัญญาณอินเทอร์เน็ตบริการแก่ประชาชน^{๑๖๕}

งานปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ ได้แก่ วัดขอเขตการร่วมกันทำงานในการจัดการพื้นที่มรดกโลกในการให้ความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้และความร่วมมือกับภาครัฐและภาคประชาสังคม ในอันที่จะแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชน ร่วมโครงการ สัมมนา ประชุมหารือกับหน่วยงาน ให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ประชาชนในชุมชนเพื่อไม่ให้เกิดการบุกรุกทำลาย สร้างความร่วมมือระหว่างประชาชนเพื่อสอดส่องดูแลพื้นที่ สร้างแนวร่วมกับประชาชนในการช่วยปรับสภาพแวดล้อมของพื้นที่มรดกโลกให้ดีขึ้น ประชาชนร่วมบริจาคทรัพย์ เพื่อการก่อสร้างและการซ่อมแซมบูรณปฏิสังขรณ์สิ่งต่าง ๆ ส่งเสริมเผยแพร่และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสงวน อนุรักษ์และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม แจ้งให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเสื่อมสภาพของโบราณสถาน ในการช่วยปรับสภาพแวดล้อมของพื้นที่มรดกโลกให้ดีขึ้น ร่วมกันกำจัดวัชพืชบริเวณโบราณสถาน^{๑๖๖}

งานข้อมูลสำหรับการท่องเที่ยว ได้แก่ วัดขอเขตการร่วมกันทำงานในการจัดการพื้นที่มรดกโลกในการให้ความรู้เกี่ยวกับประวัติความเป็นมาของโบราณสถาน โบราณวัตถุ อาคาร สถานที่ แก่นักท่องเที่ยว^{๑๖๗}

งานฟื้นฟูวัฒนธรรมท้องถิ่น ได้แก่ วัดขอเขตการร่วมกันทำงานในการจัดการพื้นที่มรดกโลกในการให้ความร่วมมือกับภาครัฐ และภาคประชาสังคมในการเข้าไปร่วมกิจกรรมที่ทางสำนักวัฒนธรรม ร่วมจัดงานนิทรรศการ งานมหรสพรื่นเริงต่าง ๆ^{๑๖๘} และเปิดโอกาสให้ชาวบ้านในชุมชนทั้งในพื้นที่และนอกพื้นที่ให้มาทำการค้าขาย โดยอาศัยหลักเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชน มีสินค้าต่าง ๆ ที่เป็นของมีชื่อเสียงในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา^{๑๖๙}

งานพัฒนาบุคลากร ได้แก่ วัดขอเขตการร่วมกันทำงานในการจัดการพื้นที่มรดกโลกในการมีการอบรมให้ความรู้ การอนุรักษ์โบราณสถานและการทำงานจิตอาสาในพื้นที่โบราณสถานอย่างถูกต้อง โดยประสานงานนักโบราณคดีจากกรมศิลปากร ในการให้ความรู้แก่บุคลากรเจ้าหน้าที่วัดพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพให้มีความรู้ ความสามารถในการดำเนินการตามการจัดทำผังแม่บทและกำหนดแผนการพัฒนา^{๑๗๐}

^{๑๖๕} สัมภาษณ์ นางสาวเสริมสุข ประภคติกุมิ, ผู้อำนวยการอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๖๖} สัมภาษณ์ พระภิกษุณาเขมคุณ, เจ้าอาวาสวัดมเหยงค์, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๑๖๗} สัมภาษณ์ นางวรรณิ์ สุขอนันต์, ประธานมูลนิธิพระมงคลพิตร, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๑๖๘} สัมภาษณ์ นางเกศินี สวัสดิ์, ผู้อำนวยการสำนักวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๖๙} สัมภาษณ์ พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน, เจ้าอาวาสวัดท่าการ้อง, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๑๗๐} สัมภาษณ์ นางสาวเสริมสุข ประภคติกุมิ, ผู้อำนวยการอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

๒) ขอบเขตและหน้าที่ของภาครัฐ

งานโบราณคดี ได้แก่ ภาครัฐมีขอบเขตการร่วมกันทำงานในการจัดการพื้นที่มรดกโลกในการปฏิบัติงานด้านโบราณคดีร่วมกับวัด หน่วยงานภาคประชาสังคมและสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย^{๑๗๑} ดำเนิน การศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย หลักฐานทางโบราณคดี เพื่อพัฒนางานทางโบราณคดี และงานศิลปวัฒนธรรมที่เป็นมรดกทางวัฒนธรรมของชาติ ควบคุมงานบูรณปฏิสังขรณ์ ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ และวิจัยโบราณสถานและโบราณวัตถุ เพื่อการอนุรักษ์ ซ่อมแซม การจัดทำแผน และเป็นศูนย์ปฏิบัติการอนุรักษ์โบราณสถานสำรวจ ขุดค้น ขึ้นทะเบียน ควบคุม ดูแลรักษา และอนุรักษ์ รวมทั้งปฏิบัติให้เป็นไปตามกฎหมายว่าด้วยโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ และพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ และกฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น ให้คำปรึกษาแนะนำ ดำเนินการหรือร่วมดำเนินงานทางด้านโบราณคดีและด้านอนุรักษ์โบราณสถานและ ศิลปกรรมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศรวมทั้งการดำเนินงานด้านเครือข่ายมรดกศิลปวัฒนธรรม ให้ความเห็นและข้อวินิจฉัย เพื่อประกอบการพิจารณากำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านมรดกทางวัฒนธรรมระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับโลก กำหนดหลักเกณฑ์ ควบคุม และพัฒนามาตรฐานงานด้านโบราณคดี ด้านการอนุรักษ์โบราณสถานและศิลปกรรมสำหรับส่วนราชการของกรม จัดทำและพัฒนาระบบข้อมูลองค์ความรู้ด้านโบราณคดี การอนุรักษ์โบราณสถานและศิลปกรรม รวมทั้งให้บริการข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้า วิจัย อนุรักษ์ และการบริหารจัดการมรดกศิลปวัฒนธรรมของชาติ^{๑๗๒} กำกับดูแล และดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยโบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ และพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ^{๑๗๓}

งานปรับปรุงสาธารณูปโภค ได้แก่ ภาครัฐมีขอบเขตการร่วมกันทำงานในการจัดการพื้นที่มรดกโลกในการภาครัฐมีขอบเขตการร่วมกันทำงานในการจัดการพื้นที่มรดกโลกในการการไฟฟ้า การประปา การเดินรถประจำทาง โทรศัพท์

งานปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ ได้แก่ ภาครัฐมีขอบเขตการร่วมกันทำงานในการจัดการพื้นที่มรดกโลกในการควบคุม ดูแล รักษา และอนุรักษ์โบราณสถานในเขตพื้นที่มรดกโลก สนับสนุน ให้ความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ และความร่วมมือกับวัดและภาคประชาสังคม ในอันที่จะแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชน ร่วมโครงการ สัมมนา ประชุมหารือกับหน่วยงาน รื้อถอนอาคารที่บุกรุก ร่วมปรับปรุงเสนาสนะให้กลับมาใช้งานได้ มีการอบรมให้ความรู้ การอนุรักษ์โบราณสถานและการทำงาน

^{๑๗๑} สัมภาษณ์ นายประทีป เพ็งตะโก, ผู้อำนวยการสำนักศิลปากรที่ ๓ พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๗๒} สัมภาษณ์ นางเกศินี สวัสดิ์, ผู้อำนวยการสำนักวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐

^{๑๗๓} สัมภาษณ์ นางสาวริสา จินดาวงษ์, พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติเจ้าสามพระยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

จิตอาสาในพื้นที่โบราณสถานอย่างถูกต้องโดยนักโบราณคดีจากกรมศิลปากร ร่วมกันกำจัดวัชพืช บริเวณโบราณสถาน

งานจัดการชุมชนในเขตรมรดกโลก ได้แก่ ภาครัฐมีขอบเขตการร่วมกันทำงานในการจัดการพื้นที่มรดกโลกในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ประชาชนในชุมชนเพื่อไม่ให้เกิดการบุกรุกทำลาย สร้างความร่วมมือระหว่างประชาชนเพื่อสอดส่องดูแลพื้นที่ สร้างแนวร่วมกับประชาชนในการช่วย ปรับสภาพแวดล้อมของพื้นที่มรดกโลกให้ดีขึ้น^{๑๗๔} ส่งเสริมเผยแพร่และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสงวน อนุรักษ์และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รับแจ้งให้ข้อมูล เกี่ยวกับการเสื่อมสภาพของโบราณสถาน ในการช่วยปรับสภาพแวดล้อมของพื้นที่มรดกโลกให้ดีขึ้น^{๑๗๕} ส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน^{๑๗๖}

งานข้อมูลสำหรับการท่องเที่ยว ได้แก่ ภาครัฐมีขอบเขตการร่วมกันทำงานในการจัดการพื้นที่มรดกโลกในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน นักท่องเที่ยวอย่างจริงจัง โดยเน้นการจัดการเชิงรุก มีการรวบรวมหลักเกณฑ์และกระบวนการ จัดการข้อร้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ เป็นมาตรฐาน ตอบสนองทันทั่วทั้งที่สามารถติดตาม เรื่องร้องเรียนได้ตั้งแต่จุดเริ่มต้นและสิ้นสุดของการให้บริการ รวมไปถึงการมีฐานข้อมูลและ ระบบสารสนเทศในการเชื่อมโยงข้อมูลกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยงานเครือข่ายในการจัดการดูแลพื้นที่มรดกโลกเผยแพร่ข้อมูลความรู้สู่สาธารณชนในวงกว้าง พัฒนาโบราณสถานให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวและแหล่งเรียนรู้^{๑๗๗}

งานฟื้นฟูวัฒนธรรมท้องถิ่น ได้แก่ ภาครัฐมีขอบเขตการร่วมกันทำงานในการจัดการพื้นที่มรดกโลกในการให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์มรดกศิลปวัฒนธรรมของชาติ พัฒนาโบราณสถานให้เป็นแหล่งเรียนรู้วิถีชีวิต การกิน การอยู่ ให้ความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ และความร่วมมือกับวัดและภาคประชาสังคม ในอันที่จะแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชน^{๑๗๘} จัดทำแผนการตรวจติดตาม และประเมินผลงานด้านศาสนา ศิลปะ และวัฒนธรรม จัดทำแผนปฏิบัติการตามแผนงานโครงการ เป็นศูนย์ข้อมูลสารสนเทศด้านศาสนา ศิลปะ และ วัฒนธรรมและ ข้อมูลด้านเฝ้าระวังทางวัฒนธรรม ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์งานทางวิชาการ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาองค์ความรู้ด้านศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น ส่งเสริม สนับสนุน อารงรักษาสืบทอดการดำเนินการเกี่ยวกับงานพระราชพิธี งานพระราชกุศล งานรัฐพิธี และงานศาสนาพิธีในเขตพื้นที่ รณรงค์ ส่งเสริม พัฒนา

^{๑๗๔} สัมภาษณ์ นางสาวเสริมสุข ประกฤตภูมิ, ผู้อำนวยการอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๗๕} สัมภาษณ์ นายประทีป เพ็งตะโก, ผู้อำนวยการสำนักศิลปากรที่ ๓ พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๗๖} สัมภาษณ์ นางเกศินี สวัสดิ์, ผู้อำนวยการสำนักวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๗๗} สัมภาษณ์ นางเกศินี สวัสดิ์, ผู้อำนวยการสำนักวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๗๘} สัมภาษณ์ นางวรรณิ์ สุขอนันต์, ประธานมูลนิธิพระมงคลบพิตร, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

และสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันทางวัฒนธรรม สร้างและพัฒนาเครือข่ายทางศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม เพื่อเผยแพร่ธำรงรักษา อนุรักษ์ สืบสานศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม และประเพณี ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสมาคม มูลนิธิ และองค์กรทางวัฒนธรรม ส่งเสริม และสนับสนุนการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาด้านวัฒนธรรม^{๑๗๙}

งานพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ภาครัฐมีขอบเขตการร่วมกันทำงานในการจัดการพื้นที่มรดกโลก ในการพัฒนาทักษะของบุคลากรในการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาพื้นที่มรดกโลก โดยการจัดสรรบุคลากรเข้าอบรมการมีส่วนร่วมในการจัดการพื้นที่มรดกโลก พัฒนาบุคลากรให้เห็นความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดจนการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ สร้างระบบสนับสนุนทั้งในด้านบุคลากร เช่น การฝึกอบรม ระบบค่าตอบแทนและระบบคุณธรรม เทคโนโลยี เพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป การวัดและการให้รางวัลแก่ผลการดำเนินงานระดับบุคคล เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการแก่วัด ประชาชน ภาคประชาสังคม ด้วยความกระตือรือร้น แก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่^{๑๘๐}

๓) ขอบเขตและหน้าที่ของภาคประชาสังคม ได้แก่

งานโบราณคดี ได้แก่ ภาครัฐมีขอบเขตการร่วมกันทำงานในการจัดการพื้นที่มรดกโลก ในการปฏิบัติงานด้านโบราณคดีร่วมกับวัด หน่วยงานภาครัฐและสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือได้รับมอบหมาย ให้คำปรึกษาแนะนำ ดำเนินการหรือร่วมดำเนินงานทางด้านโบราณคดีและด้านอนุรักษ์โบราณสถานโบราณสถานแก่ชุมชนให้บริการข้อมูลเพื่อการศึกษา ค้นคว้า วิจัย อนุรักษ์ และการบริหารจัดการมรดกศิลปวัฒนธรรมของชาติ^{๑๘๑}

งานปรับปรุงสาธารณูปโภค ได้แก่ ภาครัฐมีขอบเขตการร่วมกันทำงานในการจัดการพื้นที่มรดกโลกในการการให้ความรู้ด้านสาธารณสุขแก่ชุมชน ประสานงานเพื่อปรับปรุงการไฟฟ้า การประปา การเดินทางประจำทาง โทรศัพท์^{๑๘๒}

งานปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ ได้แก่ ภาครัฐมีขอบเขตการร่วมกันทำงานในการจัดการพื้นที่มรดกโลกในการให้ความร่วมมือกับวัดและภาครัฐในอันที่จะแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชน จัดเจ้าหน้าที่เข้าร่วมโครงการ สัมมนา ประชุมหารือกันกับหน่วยงาน รื้อถอนอาคารที่บุกรุก เข้ารับการอบรมให้ความรู้ การอนุรักษ์โบราณสถานและการทำงานจิตอาสาในพื้นที่โบราณสถานอย่างถูกต้อง

^{๑๗๙} สัมภาษณ์ นางเกศินี สวัสดิ์, ผู้อำนวยการสำนักวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๘๐} สัมภาษณ์ นายประทีป เพ็งตะโก, ผู้อำนวยการสำนักศิลปากรที่ ๓ พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๘๑} สัมภาษณ์ นายสมจิตร์ ศิริเสนา, ผู้นำชุมชนป้อมเพชร, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๘๒} สัมภาษณ์ อาจารย์แสงเดือน โพธิ์ไทร, ผู้นำชุมชนบ้านโปรตุเกส, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

โดยนักโบราณคดีจากกรมศิลปากร ร่วมกันกำจัดวัชพืชบริเวณโบราณสถานในเขตพื้นที่มรดกโลกที่ติดต่อกับเขตชุมชน^{๑๘๓}

งานจัดการชุมชนในเขตมรดกโลก ได้แก่ ภาครัฐมีขอบเขตการร่วมกันทำงานในการจัดการพื้นที่มรดกโลกในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ประชาชนในชุมชนเพื่อไม่ให้เกิดการบุกรุกทำลาย สร้างความร่วมมือระหว่างประชาชนเพื่อสอดส่องดูแลพื้นที่ สร้างแนวร่วมกับประชาชนในการช่วยปรับปรุงแวดล้อมของพื้นที่มรดกโลกให้ดีขึ้น ส่งเสริมเผยแพร่และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสวณ อนุรักษ์และฟื้นฟู ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมพัฒนาแหล่งเรียนรู้ในชุมชน^{๑๘๔}

งานข้อมูลสำหรับการท่องเที่ยว ได้แก่ ภาครัฐมีขอบเขตการร่วมกันทำงานในการจัดการพื้นที่มรดกโลกในการแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน นักท่องเที่ยวอย่างจริงจัง จัดการดูแลพื้นที่มรดกโลก ช่วยประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ข้อมูลความรู้สู่สาธารณชนในวงกว้าง ร่วมกับสำนักวัฒนธรรมพัฒนาโบราณสถานให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวและแหล่งเรียนรู้เพื่อตอบสนองความต้องการของนักท่องเที่ยว^{๑๘๕}

งานฟื้นฟูวัฒนธรรมท้องถิ่น ได้แก่ ภาครัฐมีขอบเขตการร่วมกันทำงานในการจัดการพื้นที่มรดกโลกในการสร้างจิตสำนึกให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์มรดกศิลปวัฒนธรรมของชาติ พัฒนาโบราณสถานให้เป็นแหล่งเรียนรู้วิถีชีวิต การกิน การอยู่ ให้ความรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ และความร่วมมือกับวัดและภาคประชาสังคม ในอันที่จะแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชนดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสมาคม มูลนิธิ และองค์กรทางวัฒนธรรม ส่งเสริม และสนับสนุนการคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาด้านวัฒนธรรม^{๑๘๖}

งานพัฒนาบุคลากร ได้แก่ ภาครัฐมีขอบเขตการร่วมกันทำงานในการจัดการพื้นที่มรดกโลกในการพัฒนาทักษะของบุคลากรในการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาพื้นที่มรดกโลกโดยการจัดสรรบุคลากรเข้าอบรมการมีส่วนร่วมในการจัดการพื้นที่มรดกโลก พัฒนาบุคลากรให้เห็นความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดทั้งการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ สร้างระบบสนับสนุนทั้งในด้านบุคลากร เช่น การฝึกอบรม เพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป^{๑๘๗}

^{๑๘๓} สัมภาษณ์ นายสมจิตร ศิริเสนา, ผู้นำชุมชนป้อมเพชร, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๘๔} สัมภาษณ์ อาจารย์แสงเดือน โพธิ์ไทร ผู้นำชุมชนบ้านโปรตุเกส, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๘๕} สัมภาษณ์ นายสมจิตร ศิริเสนา, ผู้นำชุมชนป้อมเพชร, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๘๖} สัมภาษณ์ อาจารย์แสงเดือน โพธิ์ไทร ผู้นำชุมชนบ้านโปรตุเกส, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๘๗} สัมภาษณ์ นายประทีป เพ็งตะโก, ผู้อำนวยการสำนักศิลปากรที่ ๓ พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

จากการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่า ภาครัฐเป็นเครือข่ายนำมีขอบเขตการร่วมกันทำงานในการจัดการโดยการกำหนดแนวทางให้เครือข่ายวัด และเครือข่ายภาคประชาสังคมทำหน้าที่อย่างมีขอบเขตที่จำกัด เครือข่ายวัด เป็นเครือข่ายทำ ลงมือทำงานด้วยขอบเขตและการร่วมกันทำงานตามข้อบังคับที่มีอย่างจำกัด ส่วนเครือข่ายภาคประชาสังคม เป็นเครือข่ายสนับสนุนการทำงานของภาครัฐ และช่วยเหลือวัด ขอบเขตการร่วมกันทำงานก็ไปตามที่ได้รับมอบหมาย และเป็นไปตามสถานการณ์ในการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามหน้าที่งาน เช่น งานโบราณคดี งานปรับปรุงสาธารณูปโภค งานปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ งานจัดการชุมชนในเขตมรดกโลก งานข้อมูลสำหรับการท่องเที่ยว งานฟื้นฟูวัฒนธรรมท้องถิ่น งานพัฒนาบุคลากร

๔.๑.๓ นโยบายการทำงานร่วมกันในการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑) นโยบายของวัด

ด้านการบริหารจัดการ วัดมีนโยบายการทำงานร่วมกันในการจัดการพื้นที่มรดกโลกพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์รวมจิตใจและแหล่งปัญญาธรรม การวธธรรม และสามัคคีธรรม จัดวัดให้เป็นอุทยานการศึกษาของชุมชน เสริมสร้างคุณลักษณะอันพึงประสงค์แก่สังคม ชุมชน ปัจเจกชนและสถาบันทางสังคมทุกภาคส่วน กวดขัน ควบคุม สอดส่องและส่งเสริมศาสนบุคคลของวัด ให้ตระหนักในหน้าที่และมีโอกาสพัฒนาตนเอง เป็นแบบอย่างที่ดีของสังคมคุณธรรม คุณภาพตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงในทางหลักการก็มีแนวทางการทำงานตามกรอบภาระงานของกิจการคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน^{๑๘๘}

ด้านการมีส่วนร่วม วัดมีนโยบายการทำงานร่วมกันในการจัดการพื้นที่มรดกโลกพัฒนากิจกรรมการมีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคมและชุมชนที่อยู่ใกล้วัด ให้ความร่วมมือในการอบรม แนะนำหลักธรรมในการดำเนินชีวิตแก่ชุมชน การบำเพ็ญกิจกรรมส่วนรวม และประสานความร่วมมือทุกภาคส่วน เช่น บ้าน โรงเรียน เป็นสื่อกลางประสานระหว่างเจ้าหน้าที่ของรัฐ กับประชาชน ชาวบ้านไม่ว่าจะเรื่องแนวคิดเรื่องการระดมทุน เยาวชนคือตัวอย่างของคนในหมู่บ้านเรียกว่าชาวบ้าน อันนี้เป็นเรื่องที่เราจะเข้าไปสัมผัสให้รู้องค์กรหลักของบ้านคือ วัด โรงเรียน บ้าน ซึ่งในบางพื้นที่ท่านอ่าน บวร^{๑๘๙}

ด้านวัฒนธรรม วัดมีแนวทางการทำงานร่วมกันในการจัดการพื้นที่มรดกโลก พัฒนาวัดให้เป็นแหล่งศึกษาเรียนรู้ ส่งเสริม อนุรักษ์สืบสานวัฒนธรรมของชุมชน และเป็นศูนย์การเผยแพร่

^{๑๘๘} สัมภาษณ์ พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน, เจ้าอาวาสวัดท่าการ้อง, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๑๘๙} สัมภาษณ์ พระภาวนาเฉลิมคุณ, เจ้าอาวาสวัดมเหยงค์, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น และของชาติ โดยร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน ตลอดจนสถาบันการศึกษาทั่วไป โดยการบูรณาการกิจการคณะสงฆ์เข้ากับนโยบายภาครัฐ^{๑๙๐}

ด้านปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ วัดมีนโยบายการทำงานร่วมกันในการจัดการพื้นที่มรดกโลก ได้แก่ ปกป้องคุ้มครองและทำนุบำรุงโบราณสถานให้คงอยู่ซ่อมแซมของเก่า สร้างสิ่งที่จะต้องสร้างใหม่ สร้างความจำเป็นก่อนและหลังตามแผนที่จัดทำเอาไว้ วัตถุประสงค์ก่อสร้างโบสถ์วิหารศาลาการเปรียญ จะสร้างถนนหนทาง บ่อน้ำ สระน้ำ หอกลอง หอระฆัง ทำถนน ต้องมีแผน ต้องเป็นไปตามแผน การปฏิสังขรณ์ การปฏิบัติการด้วยจิตวิทยา คือเอาใจใส่มวลชน สร้างสิ่งที่มีความจำเป็น ปรับภูมิทัศน์ พัฒนาวัดให้เป็นอาราม มีความร่มรื่น สะอาด^{๑๙๑}

ด้านสาธารณูปโภค ได้แก่ วัดมีแนวทางการทำงานร่วมกันในการจัดการพื้นที่มรดกโลก พัฒนาถาวรวัตถุ เสนาสนะ และอาคารประกอบ ให้มีเอกลักษณ์ทางศิลปะสถาปัตยกรรมของชาติ ศิลปะ สถาปัตยกรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น เน้นโครงสร้างแข็งแรงทนทาน และประหยัด ซึ่งตรงกับภาระงานด้านการบูรณปฏิสังขรณ์ในกิจการงานของคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน^{๑๙๒}

ด้านความปลอดภัย ได้แก่ วัดมีการทำงานร่วมกันในการจัดการพื้นที่มรดกโลก พัฒนาวัดให้เป็นเขตปลอดอบายมุข ลานธรรม-ลานกีฬา ต่อต้านยาเสพติด เป็นธรรมสถาน คารวสถาน และบุญสถานของชุมชน ปรับภูมิทัศน์ โคมไฟให้แสงสว่างร่วมจัดการกับชุมชนและเทศบาล^{๑๙๓}

๒) นโยบายของภาครัฐ

ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ รัฐมีนโยบายการทำงานร่วมกันในการจัดการพื้นที่มรดกโลก เร่งรัด ส่งเสริม สนับสนุน การทำนุ บำรุง รักษา พื้นฟู ปกป้องคุ้มครองและทำนุบำรุงโบราณสถาน เผยแพร่ข้อมูลความรู้สู่สาธารณชนในวงกว้าง กำหนดและควบคุมมาตรฐานงานโบราณคดี ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการโดยนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ โดยการนำเอาแนวทางหรือวิธีการบริหารงานของภาคเอกชนมาปรับใช้กับการบริหารงานภาครัฐ การเปิดโอกาสให้เอกชนเข้ามาแข่งขันการให้บริการสาธารณะ พัฒนาโบราณสถานให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวและแหล่งเรียนรู้ เร่งรัดพัฒนาการบริหารและการจัดการเพื่อให้บทบาทการดำเนินงานของหน่วยงานมีความชัดเจนเป็นเครือข่ายเชื่อมโยงซึ่งกันและกัน รวมทั้งกระจายอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบในการตัดสินใจดำเนินงานด้านวัฒนธรรมไปท้องถิ่นอย่างเหมาะสม และมีการระดมทรัพยากร การลงทุนทางวัฒนธรรมระหว่างภาครัฐ เอกชน อย่างกว้างขวางต่อเนื่อง^{๑๙๔}

^{๑๙๐} สัมภาษณ์ พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน, เจ้าอาวาสวัดท่าการ้อง, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๑๙๑} สัมภาษณ์ พระครูวัชรารณธรรมคุณ, เจ้าอาวาสวัดบางกระจะ, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๑๙๒} สัมภาษณ์ พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน, เจ้าอาวาสวัดท่าการ้อง, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๑๙๓} สัมภาษณ์ พระครูสมุทรธรรมณ, เจ้าอาวาสวัดธรรมภิบาล, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๑๙๔} สัมภาษณ์ นายประทีป เพ็งตะโก, ผู้อำนวยการสำนักศิลปากรที่ ๓ พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

ด้านการมีส่วนร่วม ได้แก่ รัฐมีนโยบายการทำงานร่วมกันในการจัดการพื้นที่มรดกโลก ส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์มรดกศิลปวัฒนธรรมของชาติ เปิดกว้างต่อแนวคิดในเรื่องของการแข่งขัน ทั้งการแข่งขันระหว่างหน่วยงานของรัฐด้วยกัน และระหว่างหน่วยงานของรัฐกับหน่วยงานของภาคเอกชน ลดการควบคุมจากส่วนกลางและเพิ่มอิสระในการบริหารให้แก่หน่วยงาน^{๑๙๕}

ด้านวัฒนธรรม รัฐมีนโยบายการทำงานร่วมกันในการจัดการพื้นที่มรดกโลก ได้แก่ เร่งรัด ส่งเสริม สนับสนุน การทำนุ บำรุง รักษา พื้นฟู พัฒนาศิลปะและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นและของชาติ เพื่อเป็นรากฐานในการดำเนินชีวิตของคนไทยในสังคมโลก การปลูกฝัง สืบสาน เผยแพร่ แลกเปลี่ยนศิลปะและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นและของชาติอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์และความภาคภูมิใจของคนในชาติ ผลิตและพัฒนาบุคลากร นักวิชาการ ช่างพื้นบ้าน ช่างศิลปะไทย ช่างศิลปะชั้นสูง อาสาสมัคร และผู้สร้างสรรค์วัฒนธรรม ให้สามารถสืบสานมรดกวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นและของชาติ^{๑๙๖}

ด้านปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ ได้แก่ รัฐมีนโยบายการทำงานร่วมกันในการจัดการพื้นที่มรดกโลก เร่งรัด ส่งเสริม สนับสนุน การทำนุ บำรุง รักษา พื้นฟู ปกป้องคุ้มครองและทำนุบำรุงโบราณสถาน ให้คงอยู่ สนับสนุนจัดสรรงบประมาณให้แก่วัดและชุมชนซ่อมแซม ปฏิสังขรณ์ ส่งเสริม สนับสนุน ให้คำปรึกษาการปรับปรุงภูมิทัศน์ พัฒนาวัด พัฒนาชุมชนในเขตพื้นที่มรดกโลก^{๑๙๗}

ด้านสาธารณูปโภค ได้แก่ รัฐมีนโยบายการทำงานร่วมกันในการจัดการพื้นที่มรดกโลก ส่งเสริม สนับสนุน ทำนุ บำรุง รักษา ปกป้องและพัฒนาถาวรวัตถุ เสนาสนะ และอาคารประกอบ ให้มีเอกลักษณ์ทางศิลปะสถาปัตยกรรมของชาติ ศิลปะ สถาปัตยกรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น^{๑๙๘}

ด้านความปลอดภัย ได้แก่ รัฐมีนโยบายการทำงานร่วมกันในการจัดการพื้นที่มรดกโลก ส่งเสริม จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาพื้นที่ให้เป็นเขตปลอดภัยชุมชน เช่น ลานธรรม ลานกีฬาต่อต้านยาเสพติด ส่งเสริม สนับสนุนจัดสรรงบประมาณโครงการที่สร้างความปลอดภัย เช่น ไฟส่องทาง ส่งเสริม สนับสนุน จัดสรรงบประมาณ จัดสรรบุคลากรสอดส่องดูแลความปลอดภัยแก่

^{๑๙๕} สัมภาษณ์ นายพฤษชัย โสโน, ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๙๖} สัมภาษณ์ นางเกศินี สวัสดิ์, ผู้อำนวยการสำนักวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๙๗} สัมภาษณ์ นางสาวเสริมสุข ประภคติกุล, ผู้อำนวยการอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๑๙๘} สัมภาษณ์ นางสาวเสริมสุข ประภคติกุล, ผู้อำนวยการอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

นักท่องเที่ยว สนับสนุน จัดสรรงบประมาณในการการพัฒนาพื้นที่ให้สะอาด เรียบร้อย เช่น งบตัดหญ้า ให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องไม่ให้รกรุงรัง^{๑๙๙}

๓) แนวทางของภาคประชาสังคม

ด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ ภาคประชาสังคมเองก็มีแนวทางการทำงานร่วมกันในการจัดการพื้นที่มรดกโลก เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ขั้นตอน ปรับปรุงกระบวนการ ที่เป็นอุปสรรคต่อการให้บริการประชาชน หน่วยงานของรัฐ เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความคล่องตัวและเอื้อต่อการทำงานของบุคลากรในการฟื้นฟู พัฒนา อนุรักษ์พื้นที่มรดกโลก กำหนดระดับการให้บริการแก่นักท่องเที่ยว ซึ่งครอบคลุมการกำหนดลักษณะ ความสำคัญ ระยะเวลา รวมถึงการชดเชยกรณีการให้บริการไม่เป็นไปตามที่กำหนด ปรับเปลี่ยนกระบวนการทัศน ค่านิยม และหล่อหลอมการสร้างวัฒนธรรม มีจิตใจที่เอื้อต่อการให้บริการที่ดี เปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปรับปรุงคุณภาพการบริการโดยตรงมากขึ้น สำรวจความพึงพอใจของประชาชน นักท่องเที่ยว ที่ใช้บริการเพื่อให้สามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนา คุณภาพการบริการได้อย่างจริงจัง นำผลสำรวจความพึงพอใจมาวิเคราะห์ ศึกษา เปรียบเทียบ เพื่อ ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน ส่งเสริมการให้บริการประชาชนที่เป็นเลิศ แก้ไข ปัญหาความเดือดร้อนของประชาชน นักท่องเที่ยวอย่างจริงจัง โดยเน้นการจัดการเชิงรุก มีการรวบรวมหลักเกณฑ์และกระบวนการ จัดการข้อร้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ เป็นมาตรฐาน ตอบสนองทันทีที่สามารถติดตาม เรื่องร้องเรียนได้ตั้งแต่จุดเริ่มต้นและสิ้นสุดของการให้บริการ รวมไปถึงการมีฐานข้อมูลและ ระบบสารสนเทศในการเชื่อมโยงข้อมูลกันระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยงานเครือข่ายในการจัดการดูแลพื้นที่มรดกโลก^{๒๐๐}

ด้านการมีส่วนร่วม ภาคประชาสังคมเองก็มีแนวทางการทำงานร่วมกันในการจัดการพื้นที่มรดกโลกได้แก่ ส่งเสริม สนับสนุน ให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์มรดกศิลปวัฒนธรรม^{๒๐๑}

ด้านวัฒนธรรม ภาคประชาสังคมเองก็มีแนวทางการทำงานร่วมกันในการจัดการพื้นที่มรดกโลกได้แก่ การทำนุบำรุง รักษาฟื้นฟู พัฒนาศิลปะและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น ปลุกฝัง สืบสาน เผยแพร่ แลกเปลี่ยนศิลปะและวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง เพื่อดำรงไว้ซึ่งเอกลักษณ์และความภาคภูมิใจของคนในชุมชน พัฒนาบุคลากร นักวิชาการ ช่างพื้นบ้าน ช่างศิลปะไทย ช่างศิลปะชั้นสูง อาสาสมัคร และผู้สร้างสรรค์วัฒนธรรม ให้สามารถสืบสานมรดกวัฒนธรรมอันดีงามของท้องถิ่น^{๒๐๒}

^{๑๙๙} สัมภาษณ์ นางเกศินี สวัสดิ์, ผู้อำนวยการสำนักวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๐๐} สัมภาษณ์ นายสมจิตร ศิริเสนา, ผู้นำชุมชนป้อมเพชร, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๐๑} สัมภาษณ์ นายพฤกษ์ โสโน, ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๐๒} สัมภาษณ์ นายสมจิตร ศิริเสนา, ผู้นำชุมชนป้อมเพชร, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐

ด้านปรับปรุงสภาพภูมิทัศน์ ภาคประชาสังคมเองก็มีแนวทางการทำงานร่วมกันในการจัดการพื้นที่มรดกโลกได้แก่ เรังรัด ส่งเสริม สนับสนุน การทำนุ บำรุง รักษา พื้นฟู ปกป้องคุ้มครอง และทำนุบำรุงโบราณสถานให้คงอยู่ในสภาพที่ดีขึ้น สนับสนุนซ่อมแซมการปฏิสังขรณ์วัดในชุมชน ให้คำปรึกษาการปรับปรุงภูมิทัศน์ พัฒนาชุมชนในเขตพื้นที่มรดกโลก^{๒๐๓}

ด้านสาธารณูปโภค ภาคประชาสังคมเองก็มีแนวทางการทำงานร่วมกันในการจัดการพื้นที่มรดกโลกได้แก่ ส่งเสริม สนับสนุน ทำนุ บำรุง รักษา ปกป้องและพัฒนาถาวรวัตถุ เสนาสนะ และอาคารประกอบ ให้มีเอกลักษณ์ทางศิลปะสถาปัตยกรรมของชาติ ศิลปะ สถาปัตยกรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น^{๒๐๔}

ด้านความปลอดภัย ภาคประชาสังคมเองก็มีแนวทางการทำงานร่วมกันในการจัดการพื้นที่มรดกโลกได้แก่ สอดส่อง ดูแล พัฒนาพื้นที่ในชุมชนให้เป็นเขตปลอดภัยชุมชน ร่วมสร้างและสนับสนุนโครงการไฟส่องทางให้สว่าง เพื่ออำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว สนับสนุนในการจัดบุคลากรสอดส่องดูแลความปลอดภัยแก่นักท่องเที่ยว สนับสนุนในการจัดบุคลากรช่วยพัฒนาพื้นที่ให้สะอาด ระเบียบเรียบร้อย เช่น ตัดหญ้า ให้กับชุมชนในพื้นที่ไม่ให้รกร้าง^{๒๐๕}

จากการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่า ภาครัฐเป็นเครือข่ายนำมีแนวทางที่ต้องทำงานร่วมกันกับเครือข่ายวัด เครือข่ายภาคประชาสังคม โดยนโยบายภาครัฐเป็นผู้กำหนด วางแนวทาง ให้ภาคอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วมตามนโยบายของการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในแต่ละด้าน เช่น ด้านบริหารจัดการ ด้านมีส่วนร่วม ด้านวัฒนธรรม ด้านปรับปรุงภูมิทัศน์ ด้านสาธารณูปโภค ด้านความปลอดภัย

๔.๑.๔ การประสานงานกับหน่วยงานในการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑) วัด^{๒๐๖}

ประสานงานกับภาครัฐ ได้แก่ ขอความอนุเคราะห์ด้านงบประมาณ และการจัดสรรบุคลากรของกรมศิลปากรเข้ามาช่วยพัฒนา พื้นฟู บูรณะ รักษาโบราณสถานในพื้นที่มรดกโลกให้คงอยู่ ให้สะอาด ระเบียบเรียบร้อยจากหน่วยงานในชุมชน เช่น ตัดหญ้าไม่ให้รกร้าง แจกขึ้นทะเบียนวัตถุโบราณ

^{๒๐๓} สัมภาษณ์ อาจารย์แสงเดือน โพธิ์ไทร ผู้นำชุมชนบ้านโปรตุเกส, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๐๔} สัมภาษณ์ นางเกศินี สวัสดิ์, ผู้อำนวยการสำนักวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๐๕} สัมภาษณ์ นางสาวเสริมสุข ประภคติภูมิ, ผู้อำนวยการอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๐๖} สัมภาษณ์ พระภิกษุชาวมงคล, เจ้าอาวาสวัดมเหยงค์, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

กับเจ้าหน้าที่พิพิธภัณฑสถานที่ค้นพบในเขตพื้นที่มรดกโลก เพื่อเป็นการอนุรักษ์ไว้ใช้ชนรุ่นหลัง ขอความอนุเคราะห์จากสำนักวัฒนธรรมในการจัดการแสดงจากหน่วยงานที่ให้บริการด้านการสืบสานวัฒนธรรม มีส่วนร่วมกับหน่วยงานภาครัฐในการจัดนิทรรศการ และกิจกรรมเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมของท้องถิ่น

ประสานงานกับภาคประชาสังคม ได้แก่ ขอความอนุเคราะห์จัดบุคลากรช่วยพัฒนาพื้นที่ให้สะอาด เรียบร้อยจากหน่วยงานในชุมชน เช่น ตัดหญ้าไม่ให้รกรุงรัง ของบสนับสนุนการพัฒนาปรับปรุงทัศนียภาพจากหน่วยงาน ขอความร่วมมือในการประชาสัมพันธ์งานมหรสพที่ทางวัดจัด

ประสานงานกับประชาชน ได้แก่ ขออนุเคราะห์จัดบุคลากรช่วยพัฒนาพื้นที่ให้สะอาด เรียบร้อยจากประชาชนในพื้นที่ใกล้เคียงช่วยกันพัฒนาพื้นที่ไม่ให้รกรุงรัง สกปรก

๒) ภาครัฐ

ประสานงานกับวัด ได้แก่ จัดสรรงบประมาณ และการจัดสรรบุคลากรของกรมศิลปากร เข้าไปช่วยพัฒนา พื้นฟู บูรณะ รักษาโบราณสถานในพื้นที่มรดกโลกให้คงอยู่ ให้สะอาด เรียบร้อย เช่น ตัดหญ้าไม่ให้รกรุงรัง^{๒๐๗} รับแจ้งขึ้นทะเบียนวัตถุโบราณ ส่งเจ้าหน้าที่พิพิธภัณฑสถานเข้าไปรับวัตถุโบราณ เข้าพิพิธภัณฑสถาน เพื่อเป็นการอนุรักษ์ไว้ใช้ชนรุ่นหลัง^{๒๐๘} ให้ความอนุเคราะห์ในการจัดการแสดง ให้บริการด้านการสืบสานวัฒนธรรม การจัดนิทรรศการ และกิจกรรมเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมของท้องถิ่น ประชาสัมพันธ์กิจการและงานต่าง ๆ ของชุมชนให้กับนักท่องเที่ยว^{๒๐๙}

ประสานงานกับภาคประชาสังคม ได้แก่ จัดสรรงบประมาณ และการจัดสรรบุคลากรของกรมศิลปากรเข้าไปให้ความรู้ในการพัฒนา พื้นฟู บูรณะ รักษาโบราณสถานในพื้นที่มรดกโลกให้คงอยู่ ให้สะอาด เรียบร้อย^{๒๑๐} ให้ความอนุเคราะห์ในการจัดการแสดง ให้บริการด้านการสืบสานวัฒนธรรม การจัดนิทรรศการ และกิจกรรมเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมของท้องถิ่น ประชาสัมพันธ์กิจการและงานต่าง ๆ ของชุมชนให้กับนักท่องเที่ยว

ประสานงานกับประชาชน^{๒๑๑} ได้แก่ ขอความร่วมมือ และขอความสนับสนุนในการพัฒนาพื้นที่มรดกโลกให้สะอาด เรียบร้อย ขอความร่วมมือประชาชนในการช่วยกันประชาสัมพันธ์กิจการและงานต่าง ๆ ของชุมชนให้กับนักท่องเที่ยว

^{๒๐๗} สัมภาษณ์ นายประทีป เพ็งตะโก, ผู้อำนวยการสำนักศิลปากรที่ ๓ พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๐๘} สัมภาษณ์ นางสาวจิรา จินดาวงษ์, พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติเจ้าสามพระยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๐๙} สัมภาษณ์ นางเกศินี สวัสดิ์, ผู้อำนวยการสำนักวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๑๐} สัมภาษณ์ นางเกศินี สวัสดิ์, ผู้อำนวยการสำนักวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๑๑} สัมภาษณ์ นางสาวเสริมสุข ประกฤตภูมิ, ผู้อำนวยการอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

๓) ภาคประชาสังคม^{๒๑๒}

ประสานงานกับวัด ได้แก่ จัดสรรบุคลากรของเข้าไปช่วยพัฒนา พื้นฟู บูรณะ รักษา โบราณสถานในพื้นที่มรดกโลกให้คงอยู่ ให้สะอาด เรียบร้อย เช่น ตัดหญ้าไม่ให้รก้าง ให้ความอนุเคราะห์ด้านกิจกรรมและให้บริการด้านการสืบสานวัฒนธรรม การจัดนิทรรศการ และกิจกรรมเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมของท้องถิ่น ประชาสัมพันธ์กิจการและงานต่าง ๆ ของวัดให้กับนักท่องเที่ยว และประชาชนในท้องถิ่น เป็นตัวแทนของวัดในการให้ข้อมูล ให้ความรู้เกี่ยวกับโบราณสถานในเขตพื้นที่มรดกโลก สนับสนุนกิจการงานของวัดในพื้นที่

ประสานงานกับภาครัฐ ได้แก่ ขอความอนุเคราะห์ด้านงบประมาณ และการจัดสรรบุคลากรของกรมศิลปากรเข้ามาช่วยพัฒนา พื้นฟู บูรณะ รักษาโบราณสถานในพื้นที่มรดกโลกให้คงอยู่ ให้สะอาด เรียบร้อยจากหน่วยงานในชุมชน เช่น ตัดหญ้าไม่ให้รก้าง ขอความอนุเคราะห์จากสำนักวัฒนธรรมในการจัดการแสดงจากหน่วยงานที่ให้บริการด้านการสืบสานวัฒนธรรม มีส่วนร่วมกับหน่วยงานภาครัฐในการจัดนิทรรศการ และกิจกรรมเพื่อส่งเสริมวัฒนธรรมของท้องถิ่น เป็นตัวแทนของภาครัฐในการให้ข้อมูล ให้ความรู้เกี่ยวกับโบราณสถานในเขตพื้นที่มรดกโลก

ประสานงานกับประชาชน ได้แก่ ขอความร่วมมือประชาชนในการช่วยกันประชาสัมพันธ์ กิจการและงานต่าง ๆ ของชุมชนให้กับนักท่องเที่ยว สร้างจิตสำนึก ปลูกฝังให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารงานของหน่วยงาน แจ้งข่าวสารการพัฒนาและฟื้นฟูพื้นที่มรดกโลกแก่ประชาชน ชี้แจงและลดข้อขัดแย้งระหว่างประชาชนกับวัด และภาครัฐ

จากการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่า ภาครัฐเป็นเครือข่ายนำการประสานงานกับทุกภาคส่วนในการขับเคลื่อน และภาคประชาสังคม วัด ก็ประสานงานไปยังภาครัฐเพื่อขอความช่วยเหลือ เป็นลักษณะการทำงานที่เกื้อกูลกัน แต่มีขอบเขต ที่เป็นไปตามนโยบายที่ต้องทำงานร่วมกัน งานแต่ละอย่างถ้าการประสานงานล่าช้า ก็จะมีผลทั้งระบบ งานจะขับเคลื่อนไปไม่ได้ ดังนั้นการประสานงานต้องรู้ว่าประสานใคร ต้องมีความรู้ และความสามารถในการสื่อสารกับแต่ละหน่วยงาน ถ้าไม่มีความรู้แล้วประสานงานไปทุกเครือข่าย ย่อมล่าช้า ไม่ตรงประเด็น ไม่ตรงกับหน้าที่ บทบาท ขอบเขตของการทำงานร่วมกัน

๔.๒ ยุทธศาสตร์ของเครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ซึ่งผลจากการศึกษาการมีส่วนร่วมของเครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัด

^{๒๑๒} สัมภาษณ์ นายสมจิตร ศิริเสนา, ผู้นำชุมชนป้อมเพชร, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

พระนครศรีอยุธยา พบว่า เครือข่ายได้มีการพัฒนายุทธศาสตร์จัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ดังนี้

๔.๒.๑ ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการพื้นที่มรดกโลกตามยุทธศาสตร์ของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑) วัด มีการร่วมมือกับภาครัฐและภาคประชาสังคม ในอันที่จะแก้ปัญหาสิ่งแวดล้อมในชุมชน เข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการ สัมมนา ประชุมหารือหน่วยงานเครือข่ายของภาครัฐและภาคประชาสังคมในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ประชาชนในชุมชนเพื่อไม่ให้เกิดการบุกรุกทำลาย^{๒๑๓} สร้างความร่วมมือระหว่างประชาชนเพื่อสอดส่องดูแลพื้นที่^{๒๑๔} สร้างแนวร่วมกับประชาชนในการช่วยปรับสภาพแวดล้อมของพื้นที่มรดกโลกให้ดีขึ้น^{๒๑๕} และเชิญชวนให้ประชาชนร่วมบริจาคทรัพย์ เพื่อการก่อสร้างและการซ่อมแซมบูรณปฏิสังขรณ์สิ่งต่าง ๆ ^{๒๑๖}ขอความร่วมมือชุมชน ช่วยกันรื้อฟื้นสืบสานประเพณี วัฒนธรรมแนวคิดเรื่องทำบุญโดยใช้กระบวนการจิตอาสา เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร และสร้างการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง ซึ่งเป็นวิธีสู่สุขภาวะทางปัญญา ที่จะทำให้คนในสังคมเกิดการฝึกใจให้มีเมตตากรุณา และลดความเห็นแก่ตัว^{๒๑๗} ส่งเสริมเผยแพร่และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสงวน อนุรักษ์และฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ^{๒๑๘} มีส่วนร่วมนำกรณการแจ้งข้อมูลเกี่ยวกับการเสื่อมสภาพของโบราณสถาน^{๒๑๙} รื้อถอนอาคารที่บุกรุกตามคำสั่งของกรมศิลปากร ปรับปรุงเสนาสนะให้กลับมาใช้งานได้ ร่วมกันกำจัดวัชพืชบริเวณโบราณสถาน จัดพื้นที่ให้ร่มรื่น สำหรับการพักผ่อนหย่อนใจสำหรับนักท่องเที่ยว การจัดเตรียมถังขยะ การแยกขยะ^{๒๒๐}

๒) ภาครัฐ มีส่วนร่วมโครงการ สัมมนา ประชุมหารือกับหน่วยงานในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ประชาชนในชุมชนเพื่อไม่ให้เกิดการบุกรุกทำลาย สร้างความร่วมมือระหว่างประชาชนเพื่อสอดส่องดูแลพื้นที่^{๒๒๑} สร้างแนวร่วมกับประชาชนในการช่วยปรับสภาพแวดล้อมของพื้นที่มรดกโลกให้ดีขึ้น ประชาชนร่วมบริจาคทรัพย์ เพื่อการก่อสร้างและการซ่อมแซมบูรณปฏิสังขรณ์สิ่งต่าง ๆ ส่งเสริมเผยแพร่และสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนในการสงวน อนุรักษ์และฟื้นฟู

^{๒๑๓} สัมภาษณ์ พระพิพัฒน์ศาสนกิจวิธาน, เจ้าอาวาสวัดท่าการ้อง, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๒๑๔} สัมภาษณ์ พระภาวนาเชมคุณ, เจ้าอาวาสวัดมเหยงค์, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๒๑๕} สัมภาษณ์ พระครูวัชรารณธรรมคุณ, เจ้าอาวาสวัดบางกระจะ, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๒๑๖} สัมภาษณ์ นางวรรณิ์ สุขอนันต์, ประธานมูลนิธิพระมงคลบพิตร, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๒๑๗} สัมภาษณ์ พระครูสมุทรธรรมณ, เจ้าอาวาสวัดธรรมิกราช , ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๒๑๘} สัมภาษณ์ พระพิศาลวิหารกิจ, เจ้าอาวาสวัดหน้าพระเมรุ, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๒๑๙} สัมภาษณ์ พระครูใบฎีกาประเทือง กิตติปัญโญ, เจ้าอาวาสวัดกุฎีเขาทอง, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๒๒๐} สัมภาษณ์ พระญาณไตรโลก, เจ้าอาวาสวัดกษัตราธิราช, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๒๒๑} สัมภาษณ์ นายประทีป เพ็งตะโก, ผู้อำนวยการสำนักศิลปากรที่ ๓ พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม^{๒๒๒} รับแจ้งให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเสื่อมสภาพของโบราณสถาน ในการช่วยปรับสภาพแวดล้อมของพื้นที่มรดกโลกให้ดีขึ้น รื้อถอนอาคารที่บุกรุก ร่วมปรับปรุงเสนาสนะ ให้กลับมาใช้งานได้ มีการอบรมให้ความรู้ การอนุรักษ์โบราณสถานและการทำงานจิตอาสาในพื้นที่ โบราณสถานอย่างถูกต้องโดยนักโบราณคดีจากกรมศิลปากร ร่วมกันกำจัดวัชพืชบริเวณ โบราณสถาน^{๒๒๓}

๓) ภาคประชาสังคม

มีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือกับวัดและภาครัฐในกิจกรรมต่าง ๆ ให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ประชาชนในชุมชนเพื่อไม่ให้เกิดการบุกรุกทำลาย สร้างความร่วมมือระหว่างประชาชนเพื่อสอดส่องดูแลพื้นที่ สร้างแนวร่วมกับประชาชนในการช่วยปรับสภาพแวดล้อมของพื้นที่มรดกโลกให้ดีขึ้น และเชิญชวนให้ประชาชนร่วมบริจาคทรัพย์ เพื่อการก่อสร้างและการซ่อมแซมบูรณปฏิสังขรณ์สิ่งต่าง ๆ ให้ความร่วมมือชุมชนช่วยกันรื้อฟื้นสืบสานประเพณี อนุรักษ์แนวคิดเรื่องทำบุญโดยใช้กระบวนการจิตอาสา เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร และสร้างการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง ซึ่งเป็นวิธีสู่สุขภาวะทางปัญญา ที่จะทำให้คนในสังคมเกิดการฝึกใจให้มีเมตตา กรุณา และลดความเห็นแก่ตัว สนับสนุนและมีส่วนร่วมและให้ความร่วมมือกับวัดและภาครัฐในกิจกรรมต่าง ๆ ให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ประชาชนในชุมชนเพื่อไม่ให้เกิดการบุกรุกทำลาย สร้างความร่วมมือระหว่างประชาชนเพื่อสอดส่องดูแลพื้นที่ สร้างแนวร่วมกับประชาชนในการช่วยปรับสภาพแวดล้อมของพื้นที่มรดกโลกให้ดีขึ้น และเชิญชวนให้ประชาชนร่วมบริจาคทรัพย์ เพื่อการก่อสร้างและการซ่อมแซมบูรณปฏิสังขรณ์สิ่งต่าง ๆ ให้ความร่วมมือชุมชนช่วยกันรื้อฟื้นสืบสานประเพณี อนุรักษ์แนวคิดเรื่องทำบุญโดยใช้กระบวนการจิตอาสา เป็นเครื่องมือในการสื่อสาร และสร้างการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ตรง ซึ่งเป็นวิธีสู่สุขภาวะทางปัญญา ที่จะทำให้คนในสังคมเกิดการฝึกใจให้มีเมตตา กรุณา และลดความเห็นแก่ตัว สนับสนุนและร่วมกันพัฒนาพื้นที่ในเขตวัดและพื้นที่ในเขตภาครัฐ เป็นสื่อกลางระหว่างภาครัฐ วัด ประชาชน ประสานงานระหว่างภาครัฐ วัด ประชาชน ในการสร้างจิตสำนึก^{๒๒๔}

๔.๒.๒ ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูและการสร้างจิตสำนึกในการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑) วัด ได้แก่ สถานที่ทางพระพุทธศาสนามีพระอุโบสถ พระวิหาร พระเจดีย์ มีพระภิกษุสงฆ์อยู่อาศัย เป็นที่สนทนาธรรม^{๒๒๕} วัดได้เข้ามีส่วนร่วมในการอนุรักษ์ ฟื้นฟู เนื่องจากวัดมี

^{๒๒๒} สัมภาษณ์ นางสาวจิรา จินดาวงษ์, พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติเจ้าสามพระยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๒๓} สัมภาษณ์ นายพฤกษ์ โสโน, ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๒๔} สัมภาษณ์ นายสมจิตร ศิริเสนา, ผู้นำชุมชนป้อมเพชร, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๒๕} สัมภาษณ์ พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน, เจ้าอาวาสวัดท่าการ้อง, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

โบราณสถาน เป็นอสังหาริมทรัพย์โดยมีอายุ ลักษณะแห่งการก่อสร้าง มีหลักฐานเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ หรือโบราณคดี โบราณสถานคืออาคารหรือสิ่งก่อสร้างที่มนุษย์สร้างขึ้น^{๒๒๖} มีความเก่าแก่ มีประวัติความเป็นมาที่เป็นประโยชน์ทางด้านศิลปะ ประวัติศาสตร์ หรือ โบราณคดี และยักรวมถึงสถานที่หรือเนินดินที่มีความสำคัญทางประวัติศาสตร์ หรือมีร่องรอย กิจกรรมของมนุษย์ปรากฏอยู่^{๒๒๗}

๒) ภาครัฐ ได้แก่ หน่วยงานที่มีความสัมพันธ์กับรัฐ ประกอบด้วย การจัดตั้งรูปแบบ การแต่งตั้งบุคลากรระดับสูง และการกำกับดูแลของรัฐ มีกฎหมายจัดตั้ง มีอำนาจหรือบทบาท มีการแต่งตั้งคณะกรรมการและผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน มีบทบาทของรัฐในการกำกับดูแลการดำเนินกิจการของหน่วยงาน มีกิจกรรมของหน่วยงานเป็นบริการสาธารณะ^{๒๒๘} มีงบประมาณ/รายได้ของหน่วยงาน และการค้าประกันหนี้ มีแหล่งที่มาของงบประมาณและหรือรายได้หลักของหน่วยงานเป็นเงินงบประมาณของรัฐ หรือเป็นรายได้ที่หน่วยงานได้รับจากการดำเนินกิจกรรม หรือเป็นการสมทบเงินเข้ากองทุน มีความรับผิดชอบการให้บริการสาธารณะทางปกครองซึ่งเป็นภารกิจหลักให้บริการเป็นการทั่วไปและไม่มุ่งกำไร และมีความสัมพันธ์กับรัฐ รัฐจัดตั้ง รัฐปกครองบังคับบัญชา ใช้งบประมาณแผ่นดิน ใช้อำนาจฝ่ายเดียวของรัฐเป็นหลักในการดำเนินกิจกรรม บุคลากรมีสถานะเป็นข้าราชการ และรัฐต้องรับผิดชอบแต่เพียงผู้เดียวในการกระทำของหน่วยงาน^{๒๒๙}

๓) ภาคประชาสังคม ได้แก่ องค์กรที่ชาวชุมชนรวมตัวกันสร้างขึ้นเองและบริหารจัดการได้เอง โดยไม่ได้เกิดจากที่มีหน่วยงานภายนอกมาสร้างให้เกิดหรือมีการจัดการจากหน่วยงานภายนอก โดยกระบวนการที่คนในชุมชนมาประชุมปรึกษาหารือกันซ้ำแล้วซ้ำอีก จนปรากฏตัวผู้นำตามธรรมชาติขึ้น^{๒๓๐} มีการจัดการองค์กรมีการวิเคราะห์ปัญหา วินิจฉัยปัญหา วิเคราะห์ ทางเลือกและตัดสินใจทางเลือกได้อย่างถูกต้อง องค์กรชุมชนจะสามารถดำรงอยู่ได้จะมีองค์ประกอบสำคัญคือต้องมีอุดมการณ์ร่วมกัน เป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผลประโยชน์ร่วมกัน^{๒๓๑} ผู้นำชุมชนเป็นศูนย์กลางของการประสานแนวคิด ผลประโยชน์ และบทบาทการดำเนินกิจกรรมของสมาชิกแต่ละคนในองค์กร สามารถประยุกต์งานราชการกับเป้าหมายเพื่อชุมชนได้ สามารถนำแผนงานที่มาจากความร่วมมือคิดร่วมสร้างของชุมชนมาเสนอแผนงานและกิจกรรมเข้าสู่ระบบหน่วยงานราชการหรือหน่วยงาน

^{๒๒๖} สัมภาษณ์ พระครูสมุทรธรรมณ, เจ้าอาวาสวัดธรรมิกราช , ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๒๒๗} สัมภาษณ์ พระครูใบฎีกาประเทือง กิตติปัญโญ, เจ้าอาวาสวัดภูเขาทอง, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๒๒๘} สัมภาษณ์ นายประทีป เพ็งตะโก, ผู้อำนวยการสำนักศิลปากรที่ ๓ พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๒๙} สัมภาษณ์ นางสาวจิรา จินดาวงษ์, พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติเจ้าสามพระยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๓๐} สัมภาษณ์ นางสาวเสริมสุข ประภคิณี, ผู้อำนวยการอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๓๑} สัมภาษณ์ นายสมจิตร ศิริเสนา, ผู้นำชุมชนป้อมเพชร, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

สนับสนุนที่ให้เกิดการขับเคลื่อนกิจกรรมที่มีจากชุมชน ประสานทรัพยากรภายในและภายนอกชุมชน ประสานงานด้านการสนับสนุนเทคโนโลยี ประสานงานด้านองค์ความรู้และงบประมาณ^{๒๓๒}

๔.๒.๓ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑) วัด ได้แก่ พัฒนาบุคลากรให้สามารถแก้ไขปัญหาในการบูรณปฏิสังขรณ์พื้นที่มรดกโลกอย่างจริงจัง โดยเน้นการจัดการเชิงรุก มีการรวบรวมหลักเกณฑ์และกระบวนการ จัดการข้อร้องเรียนให้มีประสิทธิภาพ เป็นมาตรฐาน ตอบสนองทันทั่วทั้งที่สามารถติดตามเรื่องร้องเรียนได้ตั้งแต่จุดเริ่มต้นและสิ้นสุด ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการสัมมนา อบรมในการรักษาหรือการแก้ปัญหาพื้นที่มรดกโลกของภาครัฐ พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถประสานงานกับประชาชน ภาครัฐ ภาคประชาสังคม พัฒนาบุคลากรให้มีจริยธรรม มีจิตสำนึก จิตอาสาในการฟื้นฟู พัฒนา อนุรักษ์พื้นที่มรดกโลก พัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับภาครัฐและภาคประชาสังคม ให้มีศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป^{๒๓๓}

๒) ภาครัฐ ได้แก่ พัฒนาทักษะของบุคลากรในการคิดวิเคราะห์ คิดสร้างสรรค์ คิดแก้ปัญหาพื้นที่มรดกโลกโดยการจัดสรรบุคลากรเข้าอบรมการมีส่วนร่วมในการจัดการพื้นที่มรดกโลก พัฒนาบุคลากรให้เห็นความสำคัญต่อค่านิยม จรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม ตลอดทั้งการมุ่งเน้นการให้บริการแก่ประชาชนโดยคำนึงถึงคุณภาพเป็นสำคัญ สร้างระบบสนับสนุนทั้งในด้านบุคลากร เช่น การฝึกอบรม ระบบค่าตอบแทนและระบบคุณธรรม เทคโนโลยี เพื่อช่วยให้หน่วยงานสามารถทำงานได้อย่างบรรลุวัตถุประสงค์ พัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไป การวัดและการให้รางวัลแก่ผลการดำเนินงานระดับบุคคล เพื่อเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรมีจิตสำนึกในการให้บริการแก่วัด ประชาชน ภาคประชาสังคม ด้วยความกระตือรือร้น แก้ไขปัญหาได้ทันทั่วทั้ง^{๒๓๔}

๓) ภาคประชาสังคม ได้แก่ พัฒนาบุคลากร ให้มีมาตรฐานการให้บริการประชาชนที่มีความเชื่อมโยงกันระหว่าง ส่วนราชการ วัด ประชาชน จัดสรรบุคลากรให้เพียงพอต่อความต้องการของการให้บริการประชาชน นักท่องเที่ยว พัฒนาด้านภาษา การสื่อสารเพื่อให้บริการแก่นักท่องเที่ยว จัดสรรบุคลากรเข้าร่วมอบรม สัมมนาในโครงการของภาครัฐ วัด ประชาชน^{๒๓๕}

^{๒๓๒} สัมภาษณ์ อาจารย์แสงเดือน โพธิ์ไทร ผู้นำชุมชนบ้านโปรตุเกส, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๓๓} สัมภาษณ์ นางสาวจิรา จินดาวงษ์, พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติเจ้าสามพระยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๓๔} สัมภาษณ์ นางสาวเสริมสุข ประกฤตภูมิ, ผู้อำนวยการอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๓๕} สัมภาษณ์ นายสมจิตร ศิริเสนา, ผู้นำชุมชนป้อมเพชร, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

๔.๒.๔ ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากการร่วมกันใช้พื้นที่ชุมชนในการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑) วัด

ได้จัดพื้นที่ให้ร่มรื่น สำหรับการพักผ่อนหย่อนใจสำหรับนักท่องเที่ยว จัดระเบียบพื้นที่ค้าขาย โดยอาศัยหลักเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชน มีสินค้าต่าง ๆ ที่เป็นของมีชื่อเสียงในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ^{๒๓๖}สร้างพื้นที่มรดกโลกให้เป็นแหล่งเศรษฐกิจ สร้างอาชีพให้ชุมชน สร้างวัฒนธรรมการกิน การใช้ ที่ถูกทอดทิ้งให้กลับมามีชีวิตชีวา สร้างพื้นที่ให้บุคคลในชุมชนมีรายได้ มีระดับชีวิตที่ดีขึ้น สร้างพื้นที่มรดกโลกให้เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ คนในชุมชนมีจิตสำนึก มีศีลธรรม มีลานกิจกรรม ลานธรรม ^{๒๓๗}

๒) ภาครัฐ

ได้จัดพื้นที่ให้ร่มรื่น สำหรับการพักผ่อนหย่อนใจสำหรับนักท่องเที่ยว จัดระเบียบพื้นที่ค้าขาย โดยอาศัยหลักเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชน มีสินค้าต่าง ๆ ที่เป็นของมีชื่อเสียงในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประชาสัมพันธ์พื้นที่มรดกโลกให้เป็นแหล่งเศรษฐกิจ สร้างอาชีพให้ชุมชน สร้างวัฒนธรรมการกิน การใช้ ที่ถูกทอดทิ้งให้กลับมามีชีวิตชีวา สร้างพื้นที่ให้บุคคลในชุมชนมีรายได้ มีระดับชีวิตที่ดีขึ้น สร้างพื้นที่มรดกโลกให้เป็นที่พักผ่อนหย่อนใจ คนในชุมชนมีจิตสำนึก มีศีลธรรม มีลานกิจกรรม ลานธรรม ลานกีฬา ลานออกกำลังกาย สร้างพื้นที่การจราจรสำหรับจักรยานเพื่อเป็นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม สร้างพื้นที่ในเขตชุมชนให้สะอาด มีสีสน มีความเป็นธรรมชาติ มีระเบียบ น่าอยู่น่าอาศัย ^{๒๓๘}

๓) ภาคประชาสังคม

ได้จัดพื้นที่ให้ร่มรื่น สำหรับการพักผ่อนหย่อนใจสำหรับนักท่องเที่ยว จัดระเบียบพื้นที่ค้าขาย โดยอาศัยหลักเศรษฐกิจพอเพียงของชุมชน มีสินค้าต่าง ๆ ที่เป็นของมีชื่อเสียงในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา สร้างพื้นที่มรดกโลกให้เป็นแหล่งเศรษฐกิจ ^{๒๓๙}สร้างอาชีพให้ชุมชน สร้างวัฒนธรรมที่ถูกทอดทิ้งให้กลับมามีชีวิตชีวา สร้างพื้นที่ในเขตชุมชนให้สะอาด มีสีสน มีความเป็นธรรมชาติ มีระเบียบ น่าอยู่น่าอาศัย ^{๒๔๐}

^{๒๓๖} สัมภาษณ์ นางสาวเสริมสุข ประภคฤณี, ผู้อำนวยการอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๓๗} สัมภาษณ์ ดร.จกมล เสงสุวรรณ, ผู้อำนวยการ สถาบันอยุธยาศึกษา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๓๘} สัมภาษณ์ นางสาวเสริมสุข ประภคฤณี, ผู้อำนวยการอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๓๙} สัมภาษณ์ นายสมจิตร ศิริเสนา, ผู้นำชุมชนป้อมเพชร, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๔๐} สัมภาษณ์ อาจารย์แสงเดือน โพธิ์ไทร ผู้นำชุมชนบ้านโปรตุเกส, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

๔.๒.๕ SWOT การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและศักยภาพร่วมกันในการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

๑) วัด

S= STRENGTH จุดแข็ง ได้แก่

๑. วัดถือเป็นสถานที่ทำพิธีกรรม เป็นแหล่งรวบรวมประวัตินิเวศวิทยา รวบรวมความศรัทธา และมีกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาที่มีคุณค่าต่อพุทธศาสนิกชน ดังนั้นศักยภาพที่จะรวมพลังของภาคประชาสังคมย่อมเป็นไปตามวิถีชีวิตเดิมอยู่แล้ว วัดเป็นแหล่งให้การศึกษา โรงเรียนปลูกสร้างใกล้วัด วัดเฝ้าอำนวยการระบบการศึกษา ศักยภาพของวัดสามารถรวมเอา บ้าน วัด โรงเรียน เป็นเครือข่ายที่มีพลังมาช้านาน^{๒๔๑}

๒. วัดมีโบราณสถาน โบราณวัตถุที่มีคุณค่า และมูลค่า และมีสำคัญ ประชาชนมีความเชื่อความศรัทธาในสถานที่ ในบุคลากรของวัด และวิถีชีวิตของชุมชนผูกพันกับวัดด้วยพิธีกรรมต่าง ๆ เช่น งานศพ งานบวช ชีวิตคนในชุมชนขับเคลื่อนไปพร้อม ๆ กับวัด

๓. วัดเป็นแหล่งอารยธรรม วัฒนธรรมท้องถิ่น การศึกษาค้นคว้า ในเรื่องศิลปวัฒนธรรมต้องศึกษาจากงานช่าง งานฝีมือจากวัด โบราณสถานในวัด ชุมชนเดิมที่มีพื้นที่ใกล้เคียงกับทางวัด เราสามารถสอบถามเพื่อหาข้อมูลได้

W= WEAKNESS จุดอ่อน ได้แก่

๑. โบราณสถานบางแห่งไม่ได้อยู่ในพื้นที่วัด แต่มีพื้นที่ติดต่อกับพื้นที่วัดไม่สามารถเข้าไปจัดการบริหารได้ การให้ความร่วมมือทำได้แค่การประสานหน่วยงานของรัฐ ได้แก่ กรมศิลปากร และหากการทำงานของกรมศิลปากรล่าช้า วัดไม่สามารถเข้าไปใช้ประโยชน์ในพื้นที่นั้น เช่น การจัดงานตามประเพณีในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา บางวัดแม้จะมีศักยภาพมากมาย แต่ก็ไม่สามารถจัดการพื้นที่นั้นได้ทันท่วงที

๒. เจ้าหน้าที่วัดขาดความรู้ความเข้าใจในการบูรณะ ขาดการประสานงานจากหน่วยงานที่รับผิดชอบดูแล บุคลากรก็เป็นองค์ประกอบสำคัญต้องมีความรู้ ถึงจะนำมาวัดให้มีศักยภาพได้

๓. วัดไม่ได้รับการสนับสนุนบำรุงรักษาโบราณสถานในเขตพื้นที่วัดตามสภาพปัจจุบันที่เกิดขึ้น เมื่อไม่ได้รับการสนับสนุนศักยภาพจะทยอยและในที่สุดจะเกิดความเสียหาย เกิดกรณีพิพาทตามมา

๔. การเจรจากับชาวชุมชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ เพื่อขอคืนสิทธิในการเช่าที่ดิน โดยจ่ายเงินทดแทนให้เพื่อจะนำที่ดินที่ซื้อสิทธิคืนมาพัฒนาวัดและปรับปรุงทัศนียภาพเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาซึ่งเป็นการยากมาก เพราะมีชาวพุทธน้อยกว่าชาวมุสลิม ศักยภาพของวัด

^{๒๔๑} สัมภาษณ์ พระพิพัฒนศาสนกิจวิธาน, เจ้าอาวาสวัดท่าการ้อง, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

ต้องอาศัยพุทธศาสนิกชนในเรื่องความเชื่อ ความศรัทธา วัดจะมีบทบาทไม่น้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับชุมชน^{๒๔๒}

๕. ขาดความร่วมมือของพ่อค้าแม่ค้า พ่อค้าแม่ค้ามักชอบเข้าซื้อ สร้างบรรยากาศไม่ค่อยดีกับนักท่องเที่ยว ตำรวจท่องเที่ยว อาสาสมัคร และฝ่ายเทศกิจยังไม่เข้มงวด กวดขัน ทำให้วัดที่เป็นแหล่งเศรษฐกิจมีศักยภาพลดลงในด้านความปลอดภัย^{๒๔๓}

O= OPPORTUNITY โอกาส ได้แก่

๑. โอกาสจากการเป็นพื้นที่มรดกโลกและพื้นที่เขตติดต่อเอื้อประโยชน์ต่อวัด ทำให้วัดเป็นแหล่งท่องเที่ยว ทำให้มีโอกาสนในการเพิ่มศักยภาพของพื้นที่

๒. โอกาสในการเป็นแหล่งเศรษฐกิจของคนในชุมชน วัดสามารถเข้าไปใช้ประโยชน์ในพื้นที่มรดกโลกที่เป็นเขตพื้นที่ติดต่อได้โดยการขออนุญาตจากกรมศิลปากรในการเข้าไปทำกิจกรรมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา หากวัดสามารถทำได้ก็เป็นโอกาสของการมีศักยภาพในการจัดกิจกรรมตามขนบธรรมเนียมประเพณีอันดีงาม

๓. โอกาสในการเสริมสร้างความสามัคคีสมานฉันท์ การอยู่ร่วมกันระหว่างบ้านวัด มัสยิดและโรงเรียน การแสดงศิลปวัฒนธรรมของทั้งสองศาสนา การออกร้านจำหน่ายสินค้าของสองศาสนา เชื่อมโยงไปสู่การอนุรักษ์ประเพณีให้ลูกหลานสืบทอดได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๔๔}

๔. โอกาสในการพัฒนาให้เป็นแหล่งเรียนรู้ทางศิลปวัฒนธรรมและเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงบูรณาการ ทั้งทาง ด้านศาสนา, ด้านศิลปะประเพณี และ วัฒนธรรม, ด้านวิถีชีวิตชาวพุทธ และด้านการส่งเสริมอาชีพให้แก่ชุมชน ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง^{๒๔๕}

T= THREAT อุปสรรค ได้แก่

๑. เขตโบราณสถานทับซ้อนกับเขตเทศบาลและประชาชนบุกรุกโบราณสถาน การแบ่งเขตโบราณสถานไม่ชัดเจน

๒. เจ้าหน้าที่ภาครัฐมีส่วนในการทำลายโบราณสถานเพราะเห็นแก่เงินที่ได้รับในการออกเอกสารสิทธิ์ทับซ้อนโบราณสถาน

๓. สังคมเมืองมีความหลากหลายทางด้านวัฒนธรรม และค่านิยม

๔. ความเจริญทางเทคโนโลยี ทำให้คนขาดความสนใจกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา

๕. ความล่าช้าของหน่วยงานของรัฐในการซ่อมแซมบูรณะให้คงเดิม งบประมาณการพัฒนาบางครั้งต้องใช้งบประมาณของทางวัด เพราะหน่วยงานของรัฐเองไม่มีงบ เช่น ค่าไฟฟ้าส่งทางในทางที่ปั่นจักรยาน น้ำมันในการตัดหญ้าเพราะกรมศิลปากรเองก็ไม่เพียงพอ

^{๒๔๒} สัมภาษณ์ พระญาณไตรโลก, เจ้าอาวาสวัดกษัตราธิราช, ๑ เมษายน ๒๕๖๐

^{๒๔๓} สัมภาษณ์ พระครูวัชรภรณ์ธรรมคุณ, เจ้าอาวาสวัดบางกระบือ, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๒๔๔} สัมภาษณ์ พระครูใบฎีกาประเทือง กิตติปัญโญ, เจ้าอาวาสวัดกุฎีเขาทอง, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๒๔๕} สัมภาษณ์ พระครูพิสุทธิบุญสาร, เจ้าอาวาสวัดใหญ่ชัยมงคล, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

๖. บุคลากรทางภาครัฐไม่เพียงพอในการดูแลพื้นที่มรดกโลก นโยบายทางวัดกับกรมศิลปากร ไม่เหมือนกัน^{๒๔๖}

๒) ภาครัฐ

S= STRENGTH จุดแข็ง ได้แก่

๑. ภาครัฐสามารถจัดการบริหารพื้นที่ชุมชนทำได้เกือบทั้งหมด เช่น แผนการย้ายโรงงาน อุตสาหกรรมประสบความสำเร็จ

๒. ภาครัฐมีอำนาจทางกฎหมายในการควบคุม และจัดการเขตพื้นที่มรดกโลก

๓. ภาครัฐเป็นผู้กำหนดยุทธศาสตร์การท่องเที่ยว และการอนุรักษ์ พื้นที่วัฒนธรรมในเขตพื้นที่มรดกโลก และกำหนดนโยบายให้กับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง^{๒๔๗}

W= WEAKNESS จุดอ่อน ได้แก่

๑. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมทำได้ระดับหนึ่งเนื่องจากพื้นที่กว้าง

๒. การเตรียมข้อมูลด้านการท่องเที่ยว งานฟื้นฟูวัฒนธรรมท้องถิ่น งานพัฒนาบุคลากรทำได้จำกัดเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

๓. อยุธยาเป็นเกาะเมืองมีทั้งชุมชนเดิม ชุมชนใหม่ เรื่องการจัดการพื้นที่ค่อนข้างซับซ้อน ชุมชนเข้าถึงตัวยาก ทำให้จัดการยาก หน่วยงานบางหน่วยงานพัฒนาอย่างหนึ่ง สำนักวัฒนธรรมพัฒนาอย่างหนึ่ง ไม่ทำงานไปในแนวทางเดียวกัน ทำงานขัดกัน ผลประโยชน์ขัดกัน การพัฒนาบางอย่างทำให้กระทบถึงด้านปากท้องของประชาชน งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนามหาศาล ในการที่จะเอาคนออกทั้งหมด จอดรถใต้ดิน แต่อยุธยาข้างล่างเป็นน้ำ แม่น้ำล้อมรอบเกาะ และการหาที่ให้ผู้คนซึ่งเขาอยู่กันมาตั้งแต่บรรพบุรุษอยู่กันมามากกว่า ๖๐๐ ปี และผู้คนจะยอมไหม และจะกระทบกับผู้คนมากมาย การพัฒนาหรือทำให้เหมือน ๔๐๐ ปีก่อนในเวลา ๒๐ ปี เลยเป็นเรื่องยาก^{๒๔๘}

O= OPPORTUNITY โอกาส

๑. ทักษะของคนในพื้นที่ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต้องมีการให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง อาจเริ่มจากจุดเล็ก ๆ เช่น ให้อยุธยาเป็นเมืองอนุรักษ์ ปลุกต้นหมันไว้เต็มเมือง เพราะในประวัติศาสตร์ตอนสร้างกรุงศรีอยุธยา มีบันทึกว่าพระเจ้าอยู่หัวทรงชุดดินใต้ต้นไม้ชนิดนี้แล้วเจอหอยทากชนิดว่าตรอนเป็นสิ่งมงคล ทำให้คนที่มาเที่ยวอยุธยาได้เรียนรู้ประวัติศาสตร์ ทั้งยังเป็นการรักษาสภาพแวดล้อมไปพร้อมกัน

T= THREAT อุปสรรค ได้แก่

^{๒๔๖} สัมภาษณ์ พระครูสมุทรธรรมภณ, เจ้าอาวาสวัดธรรมิกราช, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๒๔๗} สัมภาษณ์ นายประทีป เพ็งตะโก, ผู้อำนวยการสำนักศิลปากรที่ ๓ พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๔๘} สัมภาษณ์ นางเกศินี สวัสดิ์, ผู้อำนวยการสำนักวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

๑. พื้นที่ที่ไม่เป็นมรดกโลกทั้งหมด ปัญหาทับซ้อนกันระหว่างพื้นที่คุณค่า ได้แก่ โบราณสถาน โบราณวัตถุที่ต้องรักษาเป็นมรดกชาติ มรดกโลก กับพื้นที่มูลค่า ได้แก่พื้นที่ทั้งหมดที่ไม่ขึ้นทะเบียนเป็นโบราณสถาน เพราะใช้ประกอบเพื่อการท่องเที่ยวที่ก่อให้เกิดรายได้ต่อชุมชน

๒. พื้นที่มรดกโลกในเกาะเมืองอยุธยา ๑,๘๑๐ ไร่ ยังประสบปัญหาการบุกรุก การก่อสร้าง ทับซ้อนโบราณสถานย่านการค้าโบราณ แนวถนนและคูคลองโบราณ การต่อเติมร้านค้าและดัดแปลง เป็นที่อยู่อาศัย ที่พระวิหารวัดมงคลพิตร อีกทั้งยังมีการตั้งร้านค้าต้นไม้ริมทางที่ถนนป่าโทน และซี กุนทำให้เกิดปัญหาจราจร และเกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม มลพิษ และน้ำเน่าเสียอีกด้วย นอกจากนี้ ยังมีสิ่งก่อสร้างที่ไม่ใช้ประโยชน์ ได้แก่ ตลาดบก ตลาดน้ำ บึงพระราม และพื้นที่หลังศาลากลางเก่า

๓. ความร่วมมือในการยินยอมรื้อถอนชุมชน และการประสานงาน ขัอดกลางระหว่าง หน่วยงานกับประชาชน ยังไม่มีความเสี่ยสละ กระบวนการการเจรจากับชุมชน ๖๐ กว่าแห่ง ต่อการ อนุรักษ์เขตพื้นที่มรดกโลก มีปัญหาเยอะมาก ความซับซ้อนของพื้นที่ งบประมาณ การจัดการบริหาร และการเตรียมพื้นที่ที่จะย้ายชุมชนออกไป ยังไม่มีหน่วยงานใดให้ความช่วยเหลือ ยังไม่มีกฎหมายหรือ กระบวนใดเข้ามาจัดการบริหารในเรื่องนี้การพัฒนาเมืองเน้นความสมัยใหม่ โดยไม่ได้คำนึงถึงคุณค่า และความดั้งเดิมของอยุธยา มรดกโลก การขาดงบประมาณและการบริหารจัดการ และการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและใช้ช่องว่างของกฎหมายปลูกสร้างสิ่งก่อสร้างขนาดใหญ่ การปรับปรุงถนนเดิมและ สร้างใหม่ ทั้งที่บางแห่งไม่ควรให้มีการขยายเพิ่มเติม และมีบางเส้นทางควรยกเลิกและรื้อถอนออก ตามแผนแม่บท^{๒๔๙}

๔. การทำลายร่องรอยที่แสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมของพระนครศรีอยุธยา เช่น การถมที่ทับ คลองโบราณและการบุกรุกในพื้นที่อุทยานประวัติศาสตร์มีหลายรายยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้ การ ประชาสัมพันธ์ คือ หน่วยงานเป็นงานด้านวิชาการ เราจะทำอย่างไรไม่ให้กระทบกับหน่วยงาน ระบบ ราชการมันเป็นปัญหาในการประชาสัมพันธ์ คนรู้น้อย คนจะเข้าถึงไหม เหมือนเราทำของแล้วแต่ไม่มี คนมา มันมีขั้นตอน ไม่คล่องตัวนัก^{๒๕๐}

๓) ภาคประชาสังคม

S= STRENGTH จุดแข็ง ได้แก่^{๒๕๑}

๑. ชาวบ้านก็มีพิพิธภัณฑสถานอยู่ในบ้านกันอยู่แล้วไม่อยู่ในรูปห้องรับแขกก็อยู่ในรูปของตู้ โชว์ หรือไม่ก็อยู่ในรูปของการตกแต่งประดับประดาตามฝาบ้าน หรือไม่ก็อยู่ในลักษณะมุมเก็บของซึ่งเป็นวิธีการที่ชาวบ้านทำได้และคุ้นเคยอยู่แล้ว เป็นเรื่องที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชนโดยทั่วไป

^{๒๔๙} สัมภาษณ์ นายพฤกษ์ โสโน, ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัด พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๕๐} สัมภาษณ์ ดร.จกกล เสงสุวรรณ, ผู้อำนวยการ สถาบันอยุธยาศึกษา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๕๑} สัมภาษณ์ นายสมจิตร ศิริเสนา, ผู้นำชุมชนป้อมเพชร, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

๒. ความเสียสละ ความเอื้ออาทรเกื้อกูลทำนุบำรุงแก่กันและกันในหมู่สมาชิกของชุมชน ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ทำให้ชาวบ้านมีความภาคภูมิใจในชุมชน รักถิ่นฐานบ้านเกิด

W= WEAKNESS จุดอ่อน

๑. ประชาชนยังไม่ค่อยรู้เรื่อง “มรดกโลก” ขาดความเข้าใจในการอนุรักษ์ ขาดจิตสำนึก
๒. ประชาชนบางส่วนยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของนโยบายภาครัฐ เนื่องจากความเป็นชุมชนดั้งเดิม ความรักถิ่นฐาน จึงไม่ให้ความร่วมมือในการรื้อถอน
๓. ชุมชนบางชุมชนเข้าถึงยาก ไม่สามารถประสานงาน ให้ความรู้ และประชาสัมพันธ์เกี่ยวกับพื้นที่มรดกโลก และเนื่องจากมีวัฒนธรรมต่างกัน ศาสนาต่างกัน

O= OPPORTUNITY โอกาส ได้แก่^{๒๕๒}

๑. ปรับประยุกต์แนวความคิดการทำพิพิธภัณฑ์ในระดับเมืองหรือระดับประเทศ แล้วนำเอาไปใช้ในการจัดการพิพิธภัณฑ์ชุมชนท้องถิ่นในระดับหมู่บ้าน และระดับครัวเรือน
๒. การจัดการพิพิธภัณฑ์ชุมชน จะเป็นกรรมวิธีหนึ่งในการจัดการทรัพยากรวัฒนธรรมที่ก่อให้เกิดการพัฒนาชุมชนได้อีกแนวทางหนึ่ง
๓. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างคนในชุมชนกับนักวิชาการและนักพัฒนาจากภายนอก และระหว่างสมาชิกในชุมชนที่มีความรู้และประสบการณ์เรื่องทรัพยากรวัฒนธรรมแตกต่างกัน ก่อให้เกิดความเสียสละ ความเอื้ออาทรเกื้อกูลทำนุบำรุงแก่กันและกันในหมู่สมาชิกของชุมชน ก่อให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ทำให้ชาวบ้านมีความภาคภูมิใจในชุมชน รักถิ่นฐานบ้านเกิด
๔. การจัดทำพิพิธภัณฑ์ชุมชน เป็นเครื่องมือในกระบวนการสร้างความรู้และฟื้นฟูภูมิปัญญาที่นำไปสู่การพัฒนาชุมชนให้สามารถพึ่งตนเองทุก ๆ มิติได้อย่างแท้จริง

T= THREAT อุปสรรค ได้แก่^{๒๕๓}

๑. หน่วยงานไม่ให้ความสำคัญกับแนวคิดและการปฏิบัติในเรื่องการกระจายอำนาจและการยอมรับสิทธิชุมชนที่นำไปสู่การฟื้นฟูพลังและเพิ่มอำนาจ การเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสในการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการของคนหมู่มากในชุมชนท้องถิ่นนั้น และควรจะต้องกำหนดขอบเขตของความเป็นชุมชนท้องถิ่นให้หลากหลายไปตามสภาพความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม^{๒๕๔}

จากการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่า สภาพแวดล้อมและศักยภาพร่วมกันในการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในส่วนของภาครัฐต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการให้โอกาสกับทางภาคประชาชน วัด ขจัดปัญหาและอุปสรรค และส่งเสริมวัดให้มีศักยภาพโดยศึกษาจากจุดแข็ง ปรับและพัฒนาให้จุดอ่อนของภาคประชาสังคมและวัดนั้นหายไป เพราะอำนาจ

^{๒๕๒} สัมภาษณ์ นายสมจิตร ศิริเสนา, ผู้นำชุมชนป้อมเพชร, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๕๓} สัมภาษณ์ อาจารย์แสงเดือน โพธิ์ไทร ผู้นำชุมชนบ้านโปรตุเกส, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๕๔} สัมภาษณ์ นายประทีป เพ็งตะโก, ผู้อำนวยการสำนักศิลปากรที่ ๓ พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

หน้าที่ของภาครัฐ มีลักษณะเป็นเครือข่ายนำ ศักยภาพจึงขึ้นอยู่กับ การสนับสนุน ช่วยเหลือ เสริมสร้าง จากทางภาครัฐ ส่วนภาคประชาสังคมและวัดเอง หากไม่ดำเนินตามนโยบายหรือแนวทางที่รัฐบริหาร จัดสรรให้ ภาครัฐเองก็ไม่สามารถจะพัฒนาพื้นที่ได้เช่นกัน

๔.๓ ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์กรด้าน วัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์กรด้าน วัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาของเครือข่าย มีดังนี้

๑) บริบทพื้นที่ของพระนครศรีอยุธยา

๑. โบราณสถาน เพราะหลังเกิดน้ำท่วมปี ๒๕๕๔ โบราณสถานได้รับความเสียหายมาก ต้อง ได้รับการบูรณะแก้ไขอย่างเร่งด่วน

๒. พื้นที่ไม่เป็นมรดกโลกทั้งหมด ปัญหาทับซ้อนกันระหว่างพื้นที่คุณค่า ได้แก่ โบราณสถาน โบราณวัตถุที่ต้องรักษาเป็นมรดกชาติ มรดกโลก กับพื้นที่มูลค่า ได้แก่พื้นที่ทั้งหมดที่ไม่ขึ้นทะเบียน เป็นโบราณสถาน เพราะใช้ประกอบเพื่อการท่องเที่ยวที่ก่อให้เกิดรายได้ต่อชุมชน

๓. อยุธยามีปัญหาการทับซ้อนกันระหว่างเมืองใหม่กับเมืองเก่า การจัดการพื้นที่นี้ต้อง คำนึงถึงคนในพื้นที่ด้วย คนที่อยู่ในเกาะเมืองนั้นมีใช้ผู้บุกรุก แต่เป็นผลจากนโยบายรัฐบาลไทยยุค ก่อนสงครามโลกครั้งที่ ๒ ที่เชิญชวนพวกเขาเข้ามาตั้งถิ่นฐานเพื่อฟื้นชีวิตให้แก่เมืองต่างหาก

๔. คนในพื้นที่กระทั่งคนทั่วไปยังไม่รู้จักและไม่เข้าใจคำว่า “มรดกโลก” น้อยคนจะรู้ว่าการที่ ยูเนสโกประกาศให้อยุธยาเป็นมรดกโลกเพราะเป็นเมืองที่มีแม่น้ำ ๓ สายล้อมรอบ ซึ่งแสดงถึง ความสามารถของมนุษย์ในการตั้งถิ่นฐานบนที่ราบลุ่มแล้วสร้างอารยธรรมขึ้นมา ส่วนโบราณสถานที่มี มากมายนั้นเป็นเรื่องรองเท่านั้น

๒) วัด

๑. บุคลากรทางภาครัฐไม่เพียงพอในการดูแลพื้นที่มรดกโลก นโยบายทางวัดกับกรมศิลปากร ไม่เหมือนกัน^{๒๕๕} มีพื้นที่ขนาดใหญ่จึงเกิในการดูแล^{๒๕๖}

๒. การเจรจากับชาวชุมชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ เพื่อขอคืนสิทธิในการเช่าที่ดิน โดยจ่ายเงิน ทดแทนให้เพื่อจะนำที่ดินที่ซื้อสิทธิคืนมาพัฒนาวัดและปรับปรุงทัศนียภาพเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญใน จังหวัดพระนครศรีอยุธยาซึ่งเป็นการยากมาก เพราะมีชาวพุทธน้อยกว่าชาวมุสลิม^{๒๕๗}

^{๒๕๕} สัมภาษณ์ พระครูวัชรภรณ์ธรรมคุณ, เจ้าอาวาสวัดบางกระจะ, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๒๕๖} สัมภาษณ์ พระครูใบฎีกาประเทือง กิตติปัญโญ, เจ้าอาวาสวัดภูเขาทอง, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๒๕๗} สัมภาษณ์ พระพิศาลวิহারกิจ, เจ้าอาวาสวัดหน้าพระเมรุ, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

๓.ขาดความร่วมมือของพ่อค้าแม่ค้า พ่อค้าแม่ค้ามักชอบเข้าซื้อ สร้างบรรยากาศไม่ค่อยดีกับนักท่องเที่ยว ตำรวจท่องเที่ยว อาสาสมัคร และฝ่ายเทศกิจยังไม่เข้มงวด กวดขัน^{๒๕๘}

๔. พื้นที่เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ รวมถึงความร่วมมือกันของผู้ประกอบการ ร้านค้า ภาคเอกชน และส่วนราชการในการจัดระเบียบพื้นที่ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสะอาด การบุกรุกพื้นที่โบราณสถาน ความล่าช้าของหน่วยงานของรัฐในการซ่อมแซมบูรณะให้คงเดิม งบประมาณการพัฒนาบางครั้งต้องใช้งบประมาณของทางวัด เพราะหน่วยงานของรัฐเองไม่มีงบ เช่น ค่าไฟฟ้าส่งทางในทางที่ปั่นจักรยาน น้ำมันในการตัดหญ้าเพราะกรมศิลปากรเองก็ไม่เพียงพอ^{๒๕๙}

๓) ภาครัฐ

๑. มีการก่อสร้างมีการก่อสร้างอยู่ตลอดเวลา ทั้งในพื้นที่ใกล้เคียงโบราณสถานและในหลายพื้นที่เป็นไปอย่างหนาแน่น ดูแล้วไม่สบายตา เดิมมีการกำหนดการขออนุญาตการสร้างตึกจากคณะกรรมการมรดกโลกร่วมประเมินการบูรณะวัดที่อยู่ในแหล่งมรดกโลก พบว่ามีวัด ๑๖ แห่ง มีรูปแบบการบูรณะผิดเพี้ยนไปจากเดิม^{๒๖๐}

๒. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมทำได้ระดับหนึ่งเนื่องจากพื้นที่กว้าง แผนจัดการชุมชนทำได้เกือบทั้งหมด แผนการย้ายโรงงานอุตสาหกรรมประสบความสำเร็จ และอีก ๓ แผนคือ การเตรียมข้อมูลด้านการท่องเที่ยว งานฟื้นฟูวัฒนธรรมท้องถิ่น และงานพัฒนาบุคลากรทำได้จำกัดเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

๓. การพัฒนาสาธารณูปโภคอันส่งผลให้มีการถมคลอง สร้างอาคาร มีร้านค้าหาบเร่จำนวนมาก ส่งผลต่อภูมิทัศน์ เดิมกรมศิลปากร ผู้ว่าราชการจังหวัด และเทศบาลได้ร่วมกันจัดระเบียบร้านค้าโดยเฉพาะหน้าวิหารพระมงคลบพิตรที่มีกว่า ๑๐๐ ร้าน แต่พอส่งไม้ต่อให้เทศบาลนครดูแลเขาก็กลัวเสียคะแนนเสียง ปล่อยร้านใหม่ ๆ เข้ามาอีก จนตอนนี้มีกว่า ๔๐๐ ร้าน”^{๒๖๑}

๔. ทิศนคติของคนในพื้นที่ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต้องมีการให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง อาจเริ่มจากจุดเล็ก ๆ เช่น ให้อยุธยาเป็นเมืองอนุรักษ์ ปลูกต้นหมันไว้เต็มเมือง เพราะในประวัติศาสตร์ตอนสร้างกรุงศรีอยุธยามีบันทึกว่าพระเจ้าอู่ทองทรงขุดดินไถ่ต้นไม้ชนิดนี้แล้วเจอออยทักษิณาวัตรอันเป็นสิ่งมงคลทำให้คนที่มาเที่ยวอยุธยาได้เรียนรู้ประวัติศาสตร์ ทั้งยังเป็นการรักษาสภาพแวดล้อมไปพร้อมกัน

เรายังไม่เปลี่ยนทัศนคติทำให้ไม่ห่วงแหน ดังนั้นท้องถิ่นต้องเข้ามามีส่วนร่วม เรื่องสัดส่วนนั้นต้องแล้วแต่พื้นที่ ที่ไหนชาวบ้านตื่นตัวและฉลาดราชการต้องเคารพการตัดสินใจถ้าเขาไม่มีความรู้

^{๒๕๘} สัมภาษณ์ พระครูพิสุทธิบุญสาร, เจ้าอาวาสวัดใหญ่ชัยมงคล, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๒๕๙} สัมภาษณ์ นางวรรณิ์ สุขอนันต์, ประธานมูลนิธิพระมงคลบพิตร, ๑ เมษายน ๒๕๖๐.

^{๒๖๐} สัมภาษณ์ นายประทีป เพ็งตะโก, ผู้อำนวยการสำนักศิลปากรที่ ๓ พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๖๑} สัมภาษณ์ นางสาวเสริมสุข ประกฤติภูมิ, ผู้อำนวยการอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

ต้องช่วยชี้ทาง และถ้าไม่สำเร็จต้องใช้กฎหมายควบคุม ขณะนี้มีข่าวลือว่าเทศบาลจะสร้างหอคอยกลางเกาะเมืองเพื่อให้นักท่องเที่ยวขึ้นไปดูโบราณสถานในมุมสูงซึ่งจะทำลายภูมิทัศน์อย่างรุนแรง ถ้าเป็นเช่นนั้นจริงก็ต้องมีมาตรการใช้ไม้แข็งจัดการ”

๕. แม่น้ำลำคลอง ทั้งในเกาะ นอกเกาะ และรอบเกาะ ทั้งโบราณสถาน วัดวาอาราม ต้องกำหนดจุด จุดไหนต้องรักษาต้องปรับปรุง บางจุดอาจต้องปล่อยไปเลย จะมีศูนย์การค้ามีอะไรก็ปล่อยไปแต่ให้อยู่ในเขตที่กำหนด องค์รปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา จังหวัด หน่วยงานจากส่วนกลางจะรวมตัวกัน สร้างคนที่มีความรักความเข้าใจ ถ้ารักและเข้าใจก็จะรักษาได้ง่ายมาก

๖. การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในอดีตมีการบังคับใช้กฎหมายตามภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งแผนแม่บทไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม พื้นที่มรดกโลกในเกาะเมืองอยุธยา ๑,๘๑๐ ไร่ ยังประสบปัญหาการบุกรุก การก่อสร้างทับซ้อนโบราณสถานย่านการค้าโบราณ แนวถนนและคูคลองโบราณ การต่อเติมร้านค้าและดัดแปลงเป็นที่อยู่อาศัย ที่พระวิหารวัดมงคลพิตร อีกทั้งยังมีการตั้งร้านค้าต้นไม้ริมทางที่ถนนป่าโทน และซีกันทำให้เกิดปัญหาจราจร และเกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม มลพิษ และน้ำเน่าเสียอีกด้วย นอกจากนี้ ยังมีสิ่งก่อสร้างที่ไม่ใช้ประโยชน์ ได้แก่ ตลาดบก ตลาดน้ำ บึงพระราม และพื้นที่หลังศาลากลางเก่า

๗. พื้นที่เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ รวมถึงความร่วมมือกันของผู้ประกอบการ ร้านค้าภาคเอกชน และส่วนราชการในการจัดระเบียบพื้นที่ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสะอาด การบุกรุกพื้นที่โบราณสถาน ความล่าช้าของหน่วยงานของรัฐในการซ่อมแซมบูรณะให้คงเดิม งบประมาณการพัฒนาบางครั้งต้องใช้งบประมาณของทางวัด เพราะหน่วยงานของรัฐเองไม่มีงบ เช่น ค่าไฟฟ้าส่งทางในทางที่ปั่นจักรยาน น้ำมันในการตัดหญ้าเพราะกรมศิลปากรเองก็ไม่เพียงพอ

๘. อยุธยาเป็นเกาะเมืองมีทั้งชุมชนเดิม ชุมชนใหม่ เรื่องการจัดการพื้นที่ค่อนข้างซับซ้อนจัดการยาก รูปแบบบ้านต้องควบคุม ก่อนปลูกสร้างก็ต้องดูว่ามีซากอะไรอยู่ใต้ดินหรือไม่ สำคัญหรือไม่ ต้องสำรวจก่อน ต้องขออนุญาตอุทยานก่อน^{๒๖๒} เรื่องการจัดการพื้นที่ค่อนข้างซับซ้อน ชุมชนเข้าถึงด้วยยาก ทำให้จัดการยาก หน่วยงานบางหน่วยงานพัฒนาอย่างหนึ่ง สำนักวัฒนธรรมพัฒนาอย่างหนึ่ง ไม่ทำงานไปในแนวทางเดียวกัน ทำงานขัดกัน ผลประโยชน์ขัดกัน การพัฒนาบางอย่างทำให้กระทบถึงด้านปากท้องของประชาชน งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนามหาศาล ในการที่จะเอาคนออกทั้งหมด จอดรถใต้ดิน แต่อยุธยาข้างล่างเป็นน้ำ แม่น้ำล้อมรอบเกาะ และการหาที่ให้ผู้คนที่เขาอยู่กันมาตั้งแต่บรรพบุรุษอยู่กันมามากกว่า ๖๐๐ ปี และผู้คนจะยอมไหม และจะกระทบกับผู้คนมากมาย การพัฒนาหรือทำให้เหมือน ๔๐๐ ปีก่อนในเวลา ๒๐ ปี เลยเป็นเรื่องยาก^{๒๖๓}

^{๒๖๒} สัมภาษณ์ นางสาวเสริมสุข ประภคติภูมิ, ผู้อำนวยการอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๖๓} สัมภาษณ์ นายประทีป เพ็งตะโก, ผู้อำนวยการสำนักศิลปากรที่ ๓ พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

๙. งบประมาณที่รัฐให้ไม่เพียงพอในการดูแล รัฐไม่ให้ความสำคัญกับพิพิธภัณฑ์เทียบเท่ากับโบราณสถานอื่น ขาดบุคลากร เช่น นักการศึกษา นักการตลาด ค่านิยม การศึกษา คนไทย ไม่ได้คิดว่าพิพิธภัณฑ์สำคัญ เยาวชนขาดจิตสำนึกสาธารณะ ไม่รู้จักคุณค่า เพราะไปเน้นเทคโนโลยีที่ได้มา แต่เราก็ใช้ไปในทางที่ผิด

๑๐. การทำลายร่องรอยที่แสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมของพระนครศรีอยุธยา เช่น การถมที่ทับคลองโบราณและการบุกรุกในพื้นที่อุทยานประวัติศาสตร์มีหลายรายยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้ การประชาสัมพันธ์ คือ หน่วยงานเป็นงานด้านวิชาการ เราจะทำอย่างไรไม่ให้เกิดกับหน่วยงาน ระบบราชการมันเป็นปัญหาในการประชาสัมพันธ์ คนรู้น้อย คนจะเข้าถึงไหม เหมือนเราทำของแล้วแต่ไม่มีคนมา มันมีขั้นตอน ไม่คล่องตัวนัก^{๒๖๔}

๑๑. ความร่วมมือในการยินยอมรื้อถอนชุมชน และการประสานงาน ข้อตกลงระหว่างหน่วยงานกับประชาชน ยังไม่มีความเสถียร กระบวนการเจรจากับชุมชน ๖๐ กว่าแห่ง ต่อการอนุรักษ์เขตพื้นที่มรดกโลก มีปัญหาเยอะมาก ความซับซ้อนของพื้นที่ งบประมาณ การจัดการบริหาร และการเตรียมพื้นที่ที่จะย้ายชุมชนออกไป ยังไม่มีหน่วยงานใดให้ความช่วยเหลือ ยังไม่มีกฎหมายหรือกระบวนการใดเข้ามาจัดการบริหารในเรื่องนี้การพัฒนาเมืองเน้นความสมัยใหม่ โดยไม่ได้คำนึงถึงคุณค่าและความดั้งเดิมของอยุธยา มรดกโลก การขาดงบประมาณและการบริหารจัดการ และการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและใช้ช่องว่างของกฎหมายปลูกสร้างสิ่งก่อสร้างขนาดใหญ่ การปรับปรุงถนนเดิมและสร้างใหม่ ทั้งที่บางแห่งไม่ควรให้มีการขยายเพิ่มเติม และมีบางเส้นทางควรยกเลิกและรื้อถอนออกตามแผนแม่บท^{๒๖๕}

๔) ภาคประชาสังคม ได้แก่^{๒๖๖}

๑. หน่วยงานไม่ให้ความสำคัญกับแนวคิดและการปฏิบัติในเรื่องการกระจายอำนาจและการยอมรับสิทธิชุมชนที่นำไปสู่การฟื้นฟูพลังและเพิ่มอำนาจ

๒. การเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสในการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการของคนหมู่มากในชุมชนท้องถิ่นนั้น และควรจะต้องกำหนดขอบเขตของความเป็นชุมชนท้องถิ่นให้หลากหลายไปตามสภาพความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม

จากการสัมภาษณ์จะเห็นได้ว่าปัญหาและอุปสรรคต้องอำนาจของภาครัฐขับเคลื่อนนโยบายการพัฒนาพื้นที่ และการพัฒนาพื้นที่เองหากประชาสังคมและวัด ไม่สนับสนุนและปฏิบัติตาม ไม่ช่วยกันแก้ปัญหา ไม่เข้าใจกันในการร่วมกันทำงาน ทำงานคนละอย่าง ไม่สัมพันธ์ ไม่ประสานงานกัน ไม่เอื้อต่อกันงานการจัดการพื้นที่มรดกโลก ก็ขับเคลื่อนไปอย่างล่าช้า พัฒนาตามอารยประเทศอื่น

^{๒๖๔} สัมภาษณ์ ดร.จกมล เสงสุวรรณ, ผู้อำนวยการ สถาบันอยุธยาศึกษา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๖๕} สัมภาษณ์ นางสาวเสริมสุข ประกฤติภูมิ, ผู้อำนวยการอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

^{๒๖๖} สัมภาษณ์ นายสมจิตร ศิริเสนา, ผู้นำชุมชนป้อมเพชร, ๑๑ พฤษภาคม ๒๕๖๐.

ไม่ได้ ทั้งที่อารยธรรมที่มีอยู่นั้นมีคุณค่ามากมายมหาศาลก็ตาม หากประชาสังคมไม่เห็นความสำคัญ ภาครัฐขาดศักยภาพ ไม่มีจรรยาบรรณในการบริหาร จะเกิดปัญหาตามมาอีกมากมาย

๔.๔ องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบรีวาร” ทำให้ผู้วิจัยค้นพบองค์ความรู้จากการวิจัย



ภาพที่ ๔ องค์ความรู้จากการวิจัย

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง “เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบรีวาร” โดยมีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ ๑) เพื่อศึกษาเครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๒) เพื่อพัฒนาศาสตร์จัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓) เพื่อวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาค้นคว้าแนวทางการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย โดยใช้การศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ใช้เทคนิคการวิจัยเชิงเอกสาร (Documentary Research) ทั้งเอกสารทางวิชาการ เอกสารเกี่ยวกับข้อกำหนดและหลักเกณฑ์ในการพิจารณาให้เป็นแหล่งมรดกโลกทางด้านวัฒนธรรม และใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) การสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participant Observation) กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูล (Key Informant) โดยแบ่งประชากรออกเป็น ๓ กลุ่ม ประกอบด้วย เจ้าอาวาสหรือตัวแทนจากวัด ตัวแทนจากหน่วยงานภาครัฐ ตัวแทนจากภาคประชาสังคม และทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Research) สรุปผลการศึกษาวิจัยตามลำดับดังต่อไปนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผล

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบรีวาร ได้ผลการวิจัยดังนี้

ผลจากการศึกษา พบว่า

๑. เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบรีวาร มีการแบ่งตามบทบาทโครงสร้างหน้าที่เป็นแนวทางในการจัดการองค์กร และเครือข่าย โดยเป็นองค์กรและเครือข่ายที่มุ่งเน้นการดำเนินการ

ภายใต้กรอบแนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่อยู่ภายใต้อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองมรดกโลกทางวัฒนธรรมและทางธรรมชาติ (Convention Concerning the Protection of the World Cultural and Natural Heritage) หรืออนุสัญญามรดกโลก โดยประกอบด้วย ๑) วัด ซึ่งส่วนมากมีพื้นที่อยู่ในเขตคุ้มครองมรดกโลก มีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่มรดกโลก ๒) หน่วยงานราชการ ภาครัฐ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการบริหาร จัดการ โบราณสถาน โบราณวัตถุ รวมไปถึงจนถึงพื้นที่ที่อยู่ในเขตคุ้มครองมรดกโลก และ ๓) ภาคประชาสังคม กลุ่มทางสังคม ภาคธุรกิจเอกชน ชุมชน เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่นครประวัติศาสตร์ พระนครศรีอยุธยาและเมืองบริวาร สามารถจำแนกออกเป็น ๓ ภาคส่วน โดยแบ่งตามบทบาทในด้านต่าง ๆ ขอบเขตการดำเนินงานร่วมกัน และนโยบายของแต่ละภาคส่วน บทบาทของวัดที่เป็นแหล่งอารยธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณี เป็นแหล่งศิลปวัฒนธรรม วิถีชีวิตของคนในชุมชนตั้งแต่คนรุ่นหลัง วัดจึงเป็นเครือข่ายที่มีบทบาทสำคัญในการจัดการฟื้นฟูและรักษาไว้ ซึ่งความเชื่อบนธรรมเนียมประเพณี วิถีชีวิต ค่านิยมในอดีต เพื่อให้คนรุ่นหลังได้เรียนรู้ และรักษาไว้ ทำงานร่วมกับภาครัฐ ภาครัฐเป็นผู้นำเครือข่าย สนับสนุนงบประมาณในการสืบสานประเพณี และช่วยประชาสัมพันธ์กิจกรรมของวัด ผ่านกิจกรรม พิธีกรรมทางศาสนา เช่น ประเพณีตักบาตรน้ำผึ้ง ประเพณีวันไหว้วัด ประเพณีตักบาตรเทโวโรหณะ โดยส่วนหนึ่งการประกอบพิธีกรรมทางศาสนายังคงต้องใช้โบราณสถานที่อยู่ในพื้นที่ของวัด โดยการจัดกิจกรรมดังกล่าว จำเป็นจะต้องเกี่ยวข้องกับชุมชนในพื้นที่ผ่านความร่วมมือของผู้นำชุมชน ผู้นำทางศาสนาอื่น ๆ เพื่อให้เกิดเป็นการประสานความร่วมมือและพัฒนาไปสู่การร่วมกันทำกิจกรรมด้วยเป้าหมาย จุดประสงค์เดียวกัน ทั้งนี้เพื่อผลประโยชน์ที่ต้องบรรลุผลร่วมกัน การสนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการที่จะช่วยเหลือจัดการ ทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อปลูกจิตสำนึกในการรักษา และอนุรักษ์มรดกโลกในพื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบริวาร ทั้งนี้ยังพบว่าข้อจำกัดทางด้านขอบเขตนั้นมีอยู่มาก จึงทำให้การทำงานร่วมกันในเชิงเครือข่ายนั้นต้องอาศัยหน่วยงานนำ จากการศึกษาพบว่า หน่วยงานที่รับผิดชอบนั้นมีอยู่สามหน่วยก็คือ กรมศิลปากร โดยการบังคับใช้พระราชบัญญัติ โบราณสถาน โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ และพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๐๔ (แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๓๕) พระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นกฎหมายที่ให้อำนาจกรมศิลปากรในการบริหารจัดการ โบราณสถาน โบราณวัตถุ และสถานที่ศักดิ์สิทธิ์ในเกาะเมืองจังหวัดพระนครศรีอยุธยาโดยตรง อีกทั้งยังมีเทศบาลซึ่งอาศัยกฎหมายขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการบริหารจัดการมรดกทางวัฒนธรรมที่ตั้งอยู่ในพื้นที่ ผ่านความร่วมมือจากวัฒนธรรมจังหวัด ในการจัดงานนิทรรศการและงานมหรสพร่วมกับเทศบาล พัฒนาชุมชน ประสานงานการแสดงจากสภาวัฒนธรรมที่เป็นเครือข่าย เช่น สถาบันอยุธยาศึกษา (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา) กลุ่มชุมชนคุณธรรม

๗๒ เพื่อรื้อฟื้นประเพณีดั้งเดิมสร้างจิตสำนึกสร้างความร่วมมือระหว่างประชาชนเพื่อสอดส่องดูแลพื้นที่ สร้างแนวร่วมกับประชาชนในการช่วยปรับสภาพแวดล้อมของพื้นที่มรดกโลกให้ดีขึ้น จึงสรุปจากการศึกษาเครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ภาครัฐเป็นเครือข่ายนำ โดยการกำหนดแนวทางหรือนโยบายให้เกิดการทำงานแบบบูรณาการ ให้เครือข่ายวัดและเครือข่ายภาคประชาสังคมทำหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ขอบเขตที่มีอยู่จำกัด เครือข่ายวัดเป็นเครือข่ายทำ ภายใต้กรอบแนวทางการทำงานของการบูรณาการให้สอดคล้องกับภารกิจ ๖ ด้านของคณะสงฆ์ ที่จะต้องเชื่อมโยงกับกิจกรรมและแนวนโยบายของภาครัฐอีกด้วย ส่วนเครือข่ายภาคประชาสังคม เป็นเครือข่ายสนับสนุนการทำงานของภาครัฐและช่วยเหลือวัด ในการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตามบทบาทแต่ละด้าน เช่น บทบาทด้านวัฒนธรรม บทบาทด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม บทบาทด้านวิชาการ บทบาทด้านความปลอดภัยในแต่ละด้านนั้นเป็นบทบาทปกติแต่มีความเกี่ยวข้องที่ต้องทำงานร่วมกันกับภาครัฐ คือ บางส่วนอาจจะต้องขออนุญาตจากทางภาครัฐในการที่จะทำหน้าที่ของตนให้ลุล่วงไปด้วยดี แม้ว่าเมื่อบทบาทเหล่านี้คือวิถีชีวิตปกติแต่เมื่อมีกฎ ข้อบังคับย่อมทำให้งานและบทบาทนั้นล่าช้าลง บางส่วนก็ต้องการกำลังเสริมจากภาคประชาสังคม

๒. ยุทธศาสตร์ของเครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าแนวทางการพัฒนายุทธศาสตร์ได้เป็น ๔ ด้าน ได้แก่

๒.๑. ยุทธศาสตร์ด้านการบริหารจัดการพื้นที่มรดกโลกตามยุทธศาสตร์ของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มุ่งเน้นให้ มีความร่วมมือกับภาครัฐและภาคประชาสังคม จัดทำแผนแม่บทการอนุรักษ์และพัฒนา เพื่อให้เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงานที่เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง การบริหารจัดการมรดกโลกพระนครศรีอยุธยาจะมีการตั้งคณะทำงานขึ้นมาโดยมีตัวแทนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นคณะกรรมการ เช่น ตัวแทนจากกรมศิลปากร สำนักงานอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา มูลนิธิวิหารพระมงคลบพิตร องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทยพระนครศรีอยุธยา โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นประธานกรรมการ จัดทำระบบฐานข้อมูลให้มีความสมบูรณ์ ทั้งข้อมูลโบราณสถาน ข้อมูลวิชาการและข้อมูลด้านการอนุรักษ์ ในอันที่จะแก้ปัญหาการจัดการสิ่งแวดล้อมในชุมชน เข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการ สัมมนา ประชุมหารือหน่วยงานเครือข่ายของภาครัฐและภาคประชาสังคมในการให้ข้อมูลที่ถูกต้องแก่ประชาชนในชุมชนเพื่อไม่ให้เกิดการบุกรุกทำลาย สร้างความร่วมมือระหว่างประชาชนเพื่อสอดส่องดูแลพื้นที่ สร้างแนวร่วมกับประชาชนในการช่วยปรับสภาพแวดล้อมของพื้นที่มรดกโลกให้ดีขึ้น เน้นการบริหารจัดการการจรรระบบการบริหารให้สามารถอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีการปรับปรุงระบบงานของแต่ละภาคส่วนให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาบุคลากรให้สามารถบริการประชาชน ด้วยความเป็นธรรม

สะดวกรวดเร็วและสม่ำเสมอ การส่งเสริมให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโดยการรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของประชาชน การเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดเก็บรายได้ให้ถูกต้องเหมาะสมและเป็นธรรม เพื่อพัฒนารายได้ให้เพียงพอต่อการที่จะนำไปใช้ในการพัฒนา มุ่งพัฒนา กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพและลักษณะทางกายภาพ การปรับปรุงบริเวณและพื้นที่ โดยกรมศิลปากรกำหนดขอบเขตโบราณสถาน และพื้นที่ข้างเคียงให้เหมาะสมเพื่อป้องกันภูมิทัศน์ อูจาด ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต และการก่อสร้างสาธารณูปการต่าง ๆ โดยมีการปรับปรุงถนนสายหลัก และถนนตรอกซอยต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสะดวกคล่องตัวในการจราจร มีการปรับปรุงเครื่องหมาย และสัญญาณไฟจราจร การปรับปรุงการให้บริการสาธารณะ ภายในเขตเทศบาลให้ทั่วถึง ตลอดจนมีการก่อสร้างท่อระบายน้ำและปรับปรุงท่อระบายน้ำ เพื่อแก้ปัญหา น้ำท่วมขัง การสร้างความเข้าใจในการป้องกันอัคคีภัย และภัยต่าง ๆ การเตรียมความพร้อมในการระงับภัยมีอุปกรณ์ในการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ

๒.๒. ยุทธศาสตร์ด้านการอนุรักษ์ฟื้นฟูและการสร้างจิตสำนึกในการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มุ่งเน้นการส่งเสริมฟื้นฟูและการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามให้คงอยู่สืบไป ประเพณีสงกรานต์ ประเพณีแห่เทียนพรรษา ประเพณีลอยกระทง และวันสำคัญทางศาสนา โดยผ่านเครือข่ายร่วมจัดการ ประสานแผนงาน เพื่อบูรณาการแผนกลยุทธ์ของแต่ละภาคส่วน ให้สามารถดำเนินไปด้วยกันอย่างสอดคล้องกลมกลืน ภายใต้กรอบนโยบายของทั้งภาครัฐ เชื่อมโยงกับกิจการงานของคณะสงฆ์ทั้งหกด้าน ปกป้องคุ้มครองและอนุรักษ์มรดกทางศิลปวัฒนธรรมของชาติทุกแขนงอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ โดยผ่านสถาบันการศึกษา เช่น สถาบันอยุธยาศึกษา ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อคงความเป็นแท้ดั้งเดิมให้สืบทอดต่อไปในอนาคต ด้วยการสร้างเครือข่ายทั้งที่เป็นเครือข่ายภาครัฐ เครือข่ายภาคเอกชนและเครือข่ายภาคประชาชน เช่น เครือข่ายหน่วยอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมธรรมชาติ และศิลปกรรมท้องถิ่นภาคกลาง ให้เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เพื่อปกป้อง คุ้มครองและเฝ้าระวังมรดกทางศิลปวัฒนธรรม โบราณสถาน โบราณวัตถุ รวมทั้งให้การสนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์ในการทำงาน พัฒนาสภาพแวดล้อมของชุมชนเมืองให้น่าอยู่ โดยการเพิ่มพื้นที่สีเขียว และควมมีสีสน ปรับปรุงภูมิทัศน์เมือง เพื่อให้เป็นสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ และกิจกรรมนันทนาการของประชาชน ตลอดจนให้สภาพแวดล้อมชุมชนเมืองน่าอยู่อาศัยมากขึ้น เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยสวยงาม เป็นที่ประทับใจแก่นักท่องเที่ยวและผู้มาเยือน ให้ชุมชนเมืองมีความปลอดภัยจากมลพิษ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน พร้อมส่งเสริมประชาชนให้มีจิตสำนึกในเรื่องการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติ และดูแลสิ่งแวดล้อม โดยมีแนวทางการดำเนินงาน ดังนี้

๑) ส่งเสริมให้ประชาชนทั่วไปให้ตระหนักถึงเรื่องมลพิษสิ่งแวดล้อม พลังงานทางเลือก ลดภาวะโลกร้อน ลดการใช้ถุงพลาสติก และการจัดให้มีพื้นที่สีเขียวเพิ่มขึ้น

๒) บริหารจัดการและพัฒนาระบบการจัดการขยะ ตั้งแต่การจัดเก็บขยะต้นทาง การคัดแยกขยะ การกำจัดขยะให้มีประสิทธิภาพ

๓) บริหารจัดการและพัฒนาระบบการระบายน้ำให้มีประสิทธิภาพและครอบคลุมทั้งพื้นที่เทศบาลตลอดจนปรับปรุง ซ่อมแซม ขุดลอก คู คลอง เพื่อให้น้ำไหลผ่านสะดวกขึ้น

๔) รณรงค์ให้ทุกภาคส่วน ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ได้ตระหนักถึงคุณค่า และร่วมกันรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสภาพแวดล้อมให้สวยงามอยู่เสมอ

๕) ดูแลความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชน เน้นการป้องกันไม่ให้ทรัพยากรธรรมชาติเสื่อมโทรม ถูกรุกล้ำ และทำลาย

๖) ส่งเสริมและสนับสนุนการมีส่วนร่วมของประชาชนและชุมชนในการควบคุมและกำจัดการมลภาวะที่มีผลต่อสุขภาพอนามัย สวัสดิภาพ และคุณภาพชีวิตของประชาชน

๒.๓. ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากรการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์การด้านวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มุ่งเน้นพัฒนาคนทุกกลุ่มวัยให้มีศักยภาพ ด้วยการเสริมสร้างทักษะให้มีจิตสาธารณะ ๕ ด้าน ทั้งการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดชีวิต คิดเป็น ทำเป็น การสังเคราะห์ความรู้สั่งสม และต่อยอดสู่นวัตกรรมความรู้ การฝึกฝนจนเกิดความคิดสร้างสรรค์ การเปิดใจกว้างพร้อมรับทุกความคิดเห็น และการปลูกฝังจิตใจที่มีคุณธรรม รวมทั้งเสริมสร้าง สภาพแวดล้อมทางครอบครัว ชุมชน และสังคมให้มั่นคง และเอื้อต่อการพัฒนาคนอย่างสอดคล้องกับบริบท การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคม การอนุรักษ์โบราณสถานเป็นวิชาการเฉพาะทาง ที่ไม่มีการเรียนการสอนโดยตรงในสถานศึกษาของรัฐ ในปัจจุบันใช้การฝึกฝนและอบรมโดยกรมศิลปากร ซึ่งได้จัดให้มีการฝึกอบรมและให้ความรู้พร้อมกับการจัดทำคู่มือในการดูแลรักษาโบราณสถาน เพื่อเป็นการเผยแพร่และแจกจ่ายให้กับท้องถิ่นและใช้เป็นแนวทางในการอนุรักษ์ และในอนาคตกระทรวงวัฒนธรรมจะได้พิจารณาจัดหลักสูตรด้านการอนุรักษ์ขึ้นโดยเฉพาะ เพื่อผลิตบุคลากรให้เพียงพอต่อไป สอดคล้องกับ มีการจัดทำหลักสูตรการบริหารจัดการระบบทางวัฒนธรรมร่วมกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับ พระราชบัญญัติกระจายอำนาจสู่การปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. ๒๕๔๒ กรมศิลปากรที่ได้ถ่ายโอนภารกิจในการดูแลและเฝ้าระวังรักษาโบราณสถานให้กับท้องถิ่นที่มีความพร้อม และจัดการอบรมบุคลากรไปพร้อม ๆ กัน ในส่วนของวัด ได้มีการบูรณาการกับสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติในการร่วมมือกันถวายความรู้แด่พระสงฆ์สามเณร มีคู่มือเกี่ยวกับการดูแลรักษาโบราณสถานแก่พระสงฆ์สามเณร เพื่อไม่ให้เกิดข้อขัดแย้งในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ และตามพระราชบัญญัติโบราณสถานโบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ และพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ หากโบราณสถาน เช่น หลังกาอุโบสถร้าง ก็ต้องป้องกันการรื้อไม่ตอกรอให้กรมศิลปากรเข้าไปดำเนินการ เป็นต้น กระทรวงวัฒนธรรม โดยวัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้จัดทำประวัติ ความเป็นมาของโบราณสถานที่เกี่ยวข้องกับมรดกโลก และได้รวบรวมข้อมูลด้าน

วัฒนธรรมในทุก ๆ ส่วนไว้เป็นฐานข้อมูล เพื่อนำเสนอให้ประชาชนโดยทั่วไปค้นหาข้อมูลความรู้เพื่อสร้างจิตสำนึกในการดูแลรักษามรดกทางวัฒนธรรมของชาติต่อไป ทั้งนี้ ในปัจจุบันกรมศิลปากรมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อกำหนดขอบเขตโบราณสถานประกอบกับผู้เชี่ยวชาญในแต่ละสาขาเข้าร่วมเพื่อพิจารณา พัฒนาบุคลากรทั้งทางด้านวิชาการและอนุรักษ์เสริมทักษะภาษาอังกฤษให้สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้ดี จัดทำคุณภาพมาตรฐานงานอนุรักษ์และงานวิชาการในแหล่งมรดกโลก

๒.๔. ยุทธศาสตร์ด้านการส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากการร่วมกันใช้พื้นที่ชุมชนในการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา มุ่งเน้นการจัดทำแผนแม่บทการอนุรักษ์และพัฒนา เพื่อให้เป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงานที่เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง จัดทำระบบฐานข้อมูลให้มีความสมบูรณ์ ทั้งข้อมูลโบราณสถาน ข้อมูลวิชาการและข้อมูลด้านการอนุรักษ์ เพื่อส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากการร่วมกันใช้พื้นที่ชุมชนในการจัดการพื้นที่มรดกโลกฯ เปิดพื้นที่โดยอาศัยองค์กรของกระทรวงวัฒนธรรม คือ วัฒนธรรมจังหวัด ในการเปิดพื้นที่ เช่น การจัดงานฉลองกรุงรัตนโกสินทร์ครบ ๒๓๔ ปี ซึ่งให้ทุกจังหวัดสามารถใช้พื้นที่ของสนามหลวงในการเสนอการแสดงหรือของดีในท้องถิ่นต่าง ๆ ซึ่งก็จะพยายามให้เกิดขึ้นทุกเดือน เรื่องส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากการร่วมกันใช้พื้นที่ชุมชนในการจัดการพื้นที่ฯ โดยก่อสร้างสิ่งปลูกสร้างขึ้นใหม่ ในปัจจุบันเอกชนสามารถอาศัยเทคโนโลยีประเภทต่าง ๆ เพื่อก่อสร้างและจำลองให้สมบูรณ์แบบได้ ปัจจุบัน อุทยานประวัติศาสตร์อยุธยา มีการจัดทำโมเดล (Model) แบบจำลองพระราชวังโบราณในสมัยอยุธยา ว่ามีลักษณะอย่างไร เพื่อให้นักท่องเที่ยวได้มองเห็นสภาพที่เคยปรากฏ เพื่อคงสามารถรักษารูปแบบและแบบแผนความเป็นของแท้ และดั้งเดิมไว้ได้ตราบนานเท่านาน การรักษาตามรูปแบบเดิม ถ้ามั่นแตกหักเสียหายลงไปแล้วทำขึ้นใหม่ให้สมบูรณ์ ถือเป็นการสร้างใหม่ การรื้อฟื้นโบราณสถานจึงไม่ใช้การบูรณะขึ้นใหม่เพื่อให้สมบูรณ์เท่านั้น ในส่วนของชุมชนที่เข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลรักษาและอนุรักษ์มรดกทางวัฒนธรรมของชาติเป็นเป้าหมายสำคัญที่กรมศิลปากรต้องการให้เกิดขึ้น เพื่อให้ชุมชนสามารถแบ่งเบาภารกิจของกรมศิลปากรลงได้บ้าง แต่เนื่องจากชุมชนและท้องถิ่นยังขาดความรู้และความเข้าใจที่ถูกต้อง และในด้านวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้นั้น ได้มีการเสนอให้จัดทำมาตรฐานทางคุณธรรมและจริยธรรม เพื่อให้เกิดเป็นรูปธรรมในการที่จะส่งเสริมการใช้ประโยชน์ด้านขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ สอดแทรกไว้ในแบบเรียน โดยสยามสมาคมในพระบรมราชูปถัมภ์ ซึ่งเป็นสมาชิกเนชั่นแนล ทรัสต์ (National Trust) ได้มีการประสานความร่วมมือ ตลอดทั้งองค์การศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization : UNESCO) ให้มีการประสานการอบรมช่างที่จะใช้ในการบูรณะโบราณสถาน ซึ่งการบูรณะโบราณสถานมีความซับซ้อนมากกว่าการก่อสร้างทั่ว ๆ ไป มีเรื่องวัฒนธรรมที่จับต้องไม่ได้แฝงซ่อนอยู่ ซึ่งต้องใช้เวลาในการบูรณะ กรมศิลปากรไม่สามารถที่จะดูแลมรดกของชาติได้ทั่วถึง จึงมีการจัดตั้งโครงการอาสาสมัครดูแลมรดกทางด้านศิลปวัฒนธรรม (อส.มศ.)

ขึ้นมาตั้งแต่ประมาณ ปี พ.ศ. ๒๕๓๐ มีการสร้างความเข้าใจร่วมกัน และให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม นอกจากนี้ยังมีส่วนของการจัดแสดงโดย พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติเจ้าสามพระยา ยังมีโครงการสร้างอาคารจัดแสดงเครื่องทองคำให้เป็นศูนย์จัดแสดงงานเครื่องทองคำที่สมบูรณ์แบบ จัดกิจกรรมทางวัฒนธรรมและการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ โดยมีการจัดทำระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับโบราณวัตถุศิลปวัตถุให้ครบถ้วนสมบูรณ์และพัฒนา สู่ระบบดิจิทัล

๓. ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการจัดการพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาของเครือข่าย มีดังนี้

๑) บริบทพื้นที่ของพระนครศรีอยุธยา

(๑) โบราณสถาน เพราะหลังเกิดน้ำท่วมปี ๒๕๕๔ โบราณสถานได้รับความเสียหายมาก ต้องได้รับการบูรณะแก้ไขอย่างเร่งด่วน

(๒) พื้นที่ไม่เป็นมรดกโลกทั้งหมด ปัญหาทับซ้อนกันระหว่างพื้นที่คุณค่า ได้แก่ โบราณสถานโบราณวัตถุที่ต้องรักษาเป็นมรดกชาติ มรดกโลก กับพื้นที่มูลค่า ได้แก่พื้นที่ทั้งหมดที่ไม่ขึ้นทะเบียนเป็นโบราณสถาน เพราะใช้ประกอบเพื่อการท่องเที่ยวที่ก่อให้เกิดรายได้ต่อชุมชน

(๓) อยุธยามีปัญหาการทับซ้อนกันระหว่างเมืองใหม่กับเมืองเก่า การจัดการพื้นที่นี้ต้องคำนึงถึงคนในพื้นที่ด้วย คนที่อยู่ในเกาะเมืองนั้นมีใช้บุกรุก แต่เป็นผลจากนโยบายรัฐบาลไทยยุคก่อนสงครามโลกครั้งที่ ๒ ที่เชิญชวนพวกเขาเข้ามาตั้งถิ่นฐานเพื่อฟื้นชีวิตให้แก่เมืองต่างหาก

(๔) คนในพื้นที่กระทั่งคนทั่วไปยังไม่รู้จักและไม่เข้าใจคำว่า “มรดกโลก” น้อยคนจะรู้ว่าการที่ยูเนสโกประกาศให้อยุธยาเป็นมรดกโลกเพราะเป็นเมืองที่มีแม่น้ำ ๓ สายล้อมรอบ ซึ่งแสดงถึงความสามารถของมนุษย์ในการตั้งถิ่นฐานบนที่ราบลุ่มแล้วสร้างอารยธรรมขึ้นมา ส่วนโบราณสถานที่มีมากมายนั้นเป็นเรื่องรองเท่านั้น

๒) วัด

(๑) บุคลากรทางภาครัฐไม่เพียงพอในการดูแลพื้นที่มรดกโลก นโยบายทางวัดกับกรมศิลปากรไม่เหมือนกัน

(๒) การเจรจากับชาวชุมชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ เพื่อขอคืนสิทธิในการเช่าที่ดิน โดยจ่ายเงินทดแทนให้เพื่อจะนำที่ดินที่ซื้อสิทธิคืนมาพัฒนาวัดและปรับปรุงทัศนียภาพเพื่อเป็นแหล่งท่องเที่ยวที่สำคัญในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาซึ่งเป็นการยากมาก เพราะมีชาวพุทธน้อยกว่าชาวมุสลิม

(๓) ขาดความร่วมมือของพ่อค้าแม่ค้า พ่อค้าแม่ค้ามักชอบเข้าซื้อ สร้างบรรยากาศไม่ค่อยดีกับนักท่องเที่ยว ตำรวจท่องเที่ยว อาสาสมัคร และฝ่ายเทศกิจยังไม่เข้มงวดกวดขัน

(๔) พื้นที่เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ รวมถึงความร่วมมือกันของผู้ประกอบการร้านค้า ภาคเอกชน และส่วนราชการในการจัดระเบียบพื้นที่ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสะอาด การบุกรุกพื้นที่โบราณสถาน ความล่าช้าของหน่วยงานของรัฐในการซ่อมแซมบูรณะให้คงเดิมงบประมาณการพัฒนาบางครั้งต้องใช้งบประมาณของทางวัด เพราะหน่วยงานของรัฐเองไม่มีงบ เช่น ค่าไฟฟ้าส่งทางในทางที่ปั่นจักรยาน น้ำมันในการตัดหญ้าเพราะกรมศิลปากรเองก็ไม่เพียงพอ

๓) ภาครัฐ

(๑) มีการก่อสร้างมีการก่อสร้างอยู่ตลอดเวลา ทั้งในพื้นที่ใกล้เคียงโบราณสถานและในหลายพื้นที่เป็นไปอย่างหนาแน่น ดูแล้วไม่สบายตา เดิมมีการกำหนดการขออนุญาตการสร้างตึกจากคณะ กรรมการมรดกโลกร่วมประเมินการบูรณะวัดที่อยู่ในแหล่งมรดกโลกพบว่ามียัด ๑๖ แห่ง มีรูปแบบการบูรณะผิดเพี้ยนไปจากเดิม

(๒) การปรับปรุงสภาพแวดล้อมทำได้ระดับหนึ่งเนื่องจากพื้นที่กว้าง แผนจัดการชุมชนทำได้เกือบทั้งหมด แผนการย้ายโรงงานอุตสาหกรรมประสบความสำเร็จ และอีก ๓ แผน คือ การเตรียมข้อมูลด้านการท่องเที่ยว งานฟื้นฟูวัฒนธรรมท้องถิ่น และงานพัฒนาบุคลากรทำได้จำกัดเนื่องจากมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ

(๓) การพัฒนาสาธารณูปโภคอันส่งผลให้มีการถมคลอง สร้างอาคาร มีร้านค้าหาบเร่จำนวนมาก ส่งผลต่อภูมิทัศน์ เดิมกรมศิลปากร ผู้ว่าราชการจังหวัด และเทศบาลได้ร่วมกันจัดระเบียบร้านค้าโดยเฉพาะหน้าวิหารพระมงคลบพิตรที่มีกว่า ๑๐๐ ร้าน แต่พอส่งไม้ต่อให้เทศบาลนครดูแลเขาก็กลัวเสียคะแนนเสียง ปล่อยร้านใหม่ ๆ เข้ามาอีก จนตอนนี้มีกว่า ๔๐๐ ร้าน”

(๔) ทักษะคติของคนในพื้นที่ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ต้องมีการให้ความรู้อย่างต่อเนื่อง อาจเริ่มจากจุดเล็ก ๆ เช่น ให้อยุธยาเป็นเมืองอนุรักษ์ ปลุกต้นหมันไว้เต็มเมือง เพราะในประวัติศาสตร์ตอนสร้างกรุงศรีอยุธยา มีบันทึกว่าพระเจ้าอู่ทองทรงขุดดินไถ่ดินไม้ชนิดนี้แล้วเจอหยอยหักฉนวนตรอนเป็นสิ่งมงคลทำให้คนที่มาเที่ยวอยุธยาได้เรียนรู้ประวัติศาสตร์ ทั้งยังเป็นการรักษาสภาพแวดล้อมไปพร้อมกัน เรายังไม่เปลี่ยนทัศนคติทำให้ไม่ห่วงแหน ดังนั้นท้องถิ่นต้องเข้ามามีส่วนร่วม เรื่องสัดส่วนนั้นต้องแล้วแต่พื้นที่ ที่ไหนชาวบ้านต้นตัวและฉลาดราชการต้องเคารพการตัดสินใจ ถ้าเขาไม่มีความรู้ต้องช่วยชี้ทาง และถ้าไม่สำเร็จต้องใช้กฎหมายควบคุม ขณะนี้มีข่าวลือว่าเทศบาลจะสร้างหอคอยกลางเกาะเมืองเพื่อให้นักท่องเที่ยวขึ้นไปดูโบราณสถานในมุมสูงซึ่งจะทำลายภูมิทัศน์อย่างรุนแรง ถ้าเป็นเช่นนั้นจริงก็ต้องมีมาตรการใช้ไม้แข็งจัดการ”

(๕) แม่น้ำลำคลอง ทั้งในเกาะ นอกเกาะ และรอบเกาะ ทั้งโบราณสถาน วัด วาอาราม ต้องกำหนดจุด จุดไหนต้องรักษาต้องปรับปรุง บางจุดอาจต้องปล่อยไปเลย จะมีศูนย์การค้า มีอะไรก็ปล่อยไปแต่ให้อยู่ในเขตที่กำหนด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สถาบันการศึกษา จังหวัด หน่วยงานจากส่วนกลางจะรวมตัวกัน สร้างคนที่มีความรักความเข้าใจ ถ้ารักและเข้าใจก็จะรักษาได้ง่ายมาก

(๖) การประสานงานระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ ในอดีตมีการบังคับใช้กฎหมายตามภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งแผนแม่บทไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน อย่างไรก็ตาม พื้นที่มรดกโลกในเกาะเมืองอยุธยา ๑,๘๑๐ ไร่ ยังประสบปัญหาการบุกรุก การก่อสร้างทับซ้อน โบราณสถานย่านการค้าโบราณ แนวถนนและคูคลองโบราณ การต่อเติมร้านค้าและดัดแปลงเป็นที่อยู่อาศัย ที่พระวิหารวัดมณฑลพิตร อีกทั้งยังมีการตั้งร้านค้าต้นไม้ริมทางที่ถนนป่าโทน และชีกุนทำให้เกิดปัญหาจราจร และเกิดปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม มลพิษ และน้ำเน่าเสียอีกด้วย นอกจากนี้ ยังมีสิ่งก่อสร้างที่ไม่ใช้ประโยชน์ ได้แก่ ตลาดบก ตลาดน้ำ บึงพระราม และพื้นที่หลังศาลากลางเก่า

(๗) พื้นที่เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ รวมถึงความร่วมมือกันของผู้ประกอบการ ร้านค้า ภาคเอกชน และส่วนราชการในการจัดระเบียบพื้นที่ให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความสะอาด การบุกรุกพื้นที่โบราณสถาน ความล่าช้าของหน่วยงานของรัฐในการซ่อมแซมบูรณะให้คงเดิม งบประมาณการพัฒนาบางครั้งต้องใช้งบประมาณของทางวัด เพราะหน่วยงานของรัฐเองไม่มีงบ เช่น ค่าไฟฟ้าส่งทางในทางที่ปั่นจักรยาน น้ำมันในการตัดหญ้าเพราะกรมศิลปากรเองก็ไม่เพียงพอ

(๘) อยุธยาเป็นเกาะเมืองมีทั้งชุมชนเดิม ชุมชนใหม่ เรื่องการจัดการพื้นที่ค่อนข้างซับซ้อน จัดการยาก รูปแบบบ้านต้องควบคุม ก่อนปลูกสร้างก็ต้องดูว่ามีซากอะไรอยู่ใต้ดินหรือไม่ สำคัญหรือไม่ ต้องสำรวจก่อน ต้องขออนุญาตอุทยานก่อนเรื่องการจัดการพื้นที่ค่อนข้างซับซ้อน ชุมชนเข้าถึงตัวยาก ทำให้จัดการยาก หน่วยงานบางหน่วยงานพัฒนาอย่างหนึ่ง สำนักวัฒนธรรมพัฒนาอย่างหนึ่ง ไม่ทำงานไปในแนวทางเดียวกัน ทำงานขัดกัน ผลประโยชน์ขัดกัน การพัฒนาบางอย่างทำให้กระทบถึงด้านปากท้องของประชาชน งบประมาณที่ใช้ในการพัฒนามหาศาล ในการที่จะเอาคนออกทั้งหมด จอดรถใต้ดิน แต่อยุธยาข้างล่างเป็นน้ำ แม่น้ำล้อมรอบเกาะ และการหาที่ให้ผู้คนที่เขาอยู่กันมาตั้งแต่บรรพบุรุษอยู่กันมามากกว่า ๖๐๐ ปี และผู้คนจะยอมไหม และจะกระทบกับผู้คนมากมาย การพัฒนาหรือทำให้เหมือน ๔๐๐ ปีก่อนในเวลา ๒๐ ปี เลยเป็นเรื่องยาก

(๙) งบประมาณที่รัฐให้ไม่เพียงพอในการดูแล รัฐไม่ให้ความสำคัญกับพิพิธภัณฑ์เทียบกับโบราณสถานอื่น ขาดบุคลากร เช่น นักการศึกษา นักการตลาด ค่านิยมการศึกษา คนไทย ไม่ได้คิดว่าพิพิธภัณฑ์สำคัญ เยาวชนขาดจิตสำนึกสาธารณะ ไม่รู้จักคุณค่า เพราะไปเน้นเทคโนโลยีที่ได้มา แต่เราก็ใช้ไปในทางที่ผิด

(๑๐) การทำลายร่องรอยที่แสดงให้เห็นถึงวัฒนธรรมของพระนครศรีอยุธยา เช่น การถมที่ทับคลองโบราณและการบุกรุกในพื้นที่อุทยานประวัติศาสตร์มีหลายรายยังไม่สามารถแก้ปัญหาได้การประชาสัมพันธ์ คือ หน่วยงานเป็นงานด้านวิชาการ เราจะอย่างไรไม่ให้กระทบกับหน่วยงาน ระบบราชการมันเป็นปัญหาในการประชาสัมพันธ์ คนรู้น้อย คนจะเข้าถึงไหม เหมือนเราทำของแล้วแต่ไม่มีคนมา มันมีขั้นตอน ไม่คล่องตัวนัก

(๑๑) ความร่วมมือในการยินยอมรื้อถอนชุมชน และการประสานงาน ข้อตกลงระหว่างหน่วยงานกับประชาชน ยังไม่มีความเสถียร กระบวนการการเจรจากับชุมชน ๖๐ กว่าแห่ง ต่อการอนุรักษ์เขตพื้นที่มรดกโลก มีปัญหาเยอะมาก ความซับซ้อนของพื้นที่ งบประมาณ การจัดการบริหารและการเตรียมพื้นที่ที่จะย้ายชุมชนออกไป ยังไม่มีหน่วยงานใดให้ความช่วยเหลือ ยังไม่มีกฎหมายหรือกระบวนใดเข้ามาจัดการบริหารในเรื่องนี้การพัฒนาเมืองเน้นความสมัยใหม่ โดยไม่ได้คำนึงถึงคุณค่าและความดั้งเดิมของอยุธยา มรดกโลก การขาดงบประมาณและการบริหารจัดการ และการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและใช้ช่องว่างของกฎหมายปลูกสร้างสิ่งก่อสร้างขนาดใหญ่ การปรับปรุงถนนเดิมและสร้างใหม่ ทั้งที่บางแห่งไม่ควรให้มีการขยายเพิ่มเติม และมีบางเส้นทางควรยกเลิกและรื้อถอนออกตามแผนแม่บท

๓) ภาคประชาสังคม ได้แก่

(๑) หน่วยงานไม่ให้ความสำคัญกับแนวคิดและการปฏิบัติในเรื่องการกระจายอำนาจและการยอมรับสิทธิชุมชนที่นำไปสู่การฟื้นฟูพลังและเพิ่มอำนาจ

(๒) การเข้าถึงทรัพยากรและโอกาสในการมีส่วนร่วมในกระบวนการจัดการของคนหมู่มากในชุมชนท้องถิ่นนั้น และควรจะต้องกำหนดขอบเขตของความเป็นชุมชนท้องถิ่นให้หลากหลายไปตามสภาพความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรม

๕.๒ อภิปรายผล

ผลจากการศึกษา พบว่า เครือข่ายการจัดการพื้นที่ที่มีการแบ่งตามบทบาทโครงสร้างหน้าที่ เป็นแนวทางในการจัดการองค์กร และเครือข่าย โดยเป็นองค์กรและเครือข่ายที่มุ่งเน้นการดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิด หลักการ วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่อยู่ภายใต้อนุสัญญาว่าด้วยการคุ้มครองมรดกโลกทางวัฒนธรรมและทางธรรมชาติ (Convention Concerning the Protection of the World Cultural and Natural Heritage) หรืออนุสัญญามรดกโลก โดยประกอบด้วย ๑) วัด ซึ่งส่วนมากมีพื้นที่อยู่ในเขตคุ้มครองมรดกโลก มีกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับพื้นที่มรดกโลก ๒) หน่วยงานราชการ ภาครัฐ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องในการบริหาร จัดการ โบราณสถาน โบราณวัตถุ รวมไปถึงพื้นที่ที่อยู่ในเขตคุ้มครองมรดกโลก และ ๓) ภาคประชาสังคม กลุ่มทางสังคม ภาคธุรกิจเอกชน ชุมชน ซึ่ง

สอดคล้องกับ **พระมหาสุทิตย์ อาภากร, ดร.,** ได้ศึกษา เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ ผลการศึกษาพบว่า เครือข่ายแบ่งตามโครงสร้างหน้าที่ (Structural – functional Network) คือ เครือข่ายที่เกิดขึ้นโดยอาศัยภารกิจและการก่อตัวของกลุ่มผลประโยชน์ในสังคมเป็นแนวทางในการแบ่งเครือข่าย เน้นการดำเนินการภายใต้กรอบแนวคิดหลักการ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของหน่วยงานหรือโครงสร้างหลักของกลุ่มผลประโยชน์นั้น ๆ และ **สนธยา พลศรี** ได้ศึกษา เครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน พบว่า ความซับซ้อนของกลไกการทำงานของเครือข่ายนั้นต้องอาศัยเครือข่ายที่ดำเนินงานอยู่ในพื้นที่เดียวกัน โดยกิจกรรมมีความหลากหลายแตกต่างกันออกไป ดังนั้น เครือข่ายทั้งสามภาคส่วนนี้ เป็นเครือข่ายการจัดการในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยที่ผ่านมา การจัดการพื้นที่มรดกโลกในพื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา เมืองครที่ปฏิบัติงานในเรื่องเดียวกันอยู่หลายองค์กร และกระจายอยู่ในหลาย ๆ หน่วยงาน แต่องค์กรเหล่านั้นขาดการจัดทำ ขั้นตอนและระบบการประสานงานร่วมกัน เช่น กรมศิลปากรพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เทศบาลพระนครศรีอยุธยา และ วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา องค์กรต่าง ๆ เหล่านี้ ดำเนินการกันอย่างอิสระโดยมีความสัมพันธ์และเกี่ยวข้องในด้านการประสานและร่วมมือในทางปฏิบัติร่วมกันน้อยมาก สอดคล้องกับการศึกษาของ **ถวิลวดี บุรีกุล** กล่าวถึง ปัญหาและอุปสรรคของการมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้ ๑) เจ้าหน้าที่ภาครัฐและประชาชนขาดการรับรู้เกี่ยวกับแนวคิด และความสำคัญของการมีส่วนร่วมของประชาชน ๒) โครงสร้างกฎหมาย และนโยบายที่ยังไม่เอื้อต่อการเข้าไปมีส่วนร่วมอย่างเพียงพอ ๓) ขาดแคลนผู้มีทักษะในการใช้เครื่องมือสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของประชาชน ๔) วัฒนธรรมการเมืองและความพร้อมของประชาชน ๕) ความพร้อมของภาครัฐ ๖) ไม่มีตัวชี้วัดที่ชัดเจนที่จะบอกให้ทราบว่าประชาชนมีส่วนร่วมแล้วหรือยัง หรือหน่วยงานของรัฐเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากน้อยเพียงใด ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถทำงานให้ดีขึ้นได้เพราะไม่มีมาตรฐานในการทำงานที่ชัดเจน ทั้งนี้ เป็นด้วยงานในแต่ละด้านนั้นยังไม่มีกำหนดว่าหน่วยงานใดจะเป็นหน่วยงานหลักรับผิดชอบในการเป็นตัวนำ นอกจากนี้ ยังขาดการจัดทำแผนหลักในเรื่องนั้น ๆ ขึ้น ทำให้การปฏิบัติงานขาดแนวทางที่จะไปสู่จุดร่วมกันในแนวเดียวกันได้ ขณะเดียวกันนี้ในบางงานมีแผนแม่บทที่จะเป็นแนวทางการปฏิบัติร่วมของหน่วยต่าง ๆ แต่ยังมีหน่วยปฏิบัติบางหน่วยยังไม่มีการทำแผนปฏิบัติเป็นรายปีขึ้น ทำให้งานเป็นไปอย่างซ้ำซ้อนกัน อย่างไรก็ตามเครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบรีวาร สามารถจำแนกออกเป็น ๓ ภาคส่วน โดยแบ่งตามบทบาทในด้านต่าง ๆ ขอบเขตการดำเนินงานร่วมกัน และนโยบายของแต่ละภาคส่วน การบริหารจัดการมรดกโลกพระนครศรีอยุธยาจะมีการตั้งคณะทำงานขึ้นมาโดยมีตัวแทนของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเป็นคณะกรรมการ เช่น ตัวแทนจากกรมศิลปากร สำนักงานอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา มูลนิธิวิหารพระมงคลบพิตร องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาลนครพระนครศรีอยุธยา การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย

พระนครศรีอยุธยา โดยมีผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยาเป็นประธานกรรมการ สอดคล้องกับการศึกษาของ **ธাত্রี มหันตรัตน์ และคณะ** ได้ศึกษาเรื่อง “บูรณาการองค์รวม: แนวทางคุ้มครองมรดกโลก กรณีอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบริวาร” พบว่า การขับเคลื่อนภารกิจคุ้มครองมรดกโลกให้เกิดผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย คือ การดำเนินงานในลักษณะ “บูรณาการองค์รวม” โดยการทำให้หน่วยงานที่สัมพันธ์กันรวมทั้งทุกภาคส่วนเข้ามาร่วมทำหน้าที่ย่างประสานกลมกลืนเป็นองค์รวม แนวคิดนี้มีแนวทางในการคุ้มครองมรดกโลก ประกอบด้วย ๓ หลักการ คือ การบริหารจัดการ การอนุรักษ์ และการคุ้มครอง ดังนั้น การบริหารจัดการมรดกโลก ต้องอาศัยการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทั้งร่วมมือระหว่างองค์กรและภายนอกองค์กร กระทำโดยพหุวิชาการ สร้างเครือข่ายความร่วมมือโดยมีวิสัยทัศน์ร่วม (Share Value) เพื่อให้เกิดการบูรณาการทำงานร่วมกัน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง เช่น ร่วมแสดงความคิดเห็น ให้คำปรึกษา วางแผน สนับสนุน ดำเนินการ ติดตามประเมินผลและร่วมรับผลที่เกิดขึ้น เพื่อการบริหารจัดการ อนุรักษ์พื้นที่มรดกโลกให้คงคุณค่าโดดเด่นอันเป็นสากล มรดกโลกทางวัฒนธรรมต่อไป

๕.๓ ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง เรื่อง “เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบริวาร” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง เรื่อง “เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบริวาร” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ดังนี้

๑) ควรมีการจัดทำแผนแม่บทในการปรับปรุงและจัดระบบผังเมืองให้สอดคล้องและรองรับการขยายตัวของเมืองอย่างเหมาะสมรวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมชุมชนเมืองให้เกิดความเป็นระเบียบ น่าอยู่ น่าเยี่ยมชมมากขึ้น โดยนำแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน แนวคิดการพัฒนาสีเขียว แนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) และการเตรียมความพร้อมด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ

๒) พัฒนาการสื่อสารระหว่างองค์กรที่ทำงานในเรื่องเดียวกันให้มากยิ่งขึ้น เช่น การแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ และการดำเนินงานในการทำข้อตกลงระหว่างประเทศ ระหว่างหน่วยงานระดับชุมชน พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์และการให้ความรู้ผ่านสื่อประเภทต่าง ๆ

๓) ปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และสนับสนุนระบบตรวจสอบและติดตามการดำเนินงานระบบเฝ้าระวังติดตามจับกุมผู้กระทำผิด โดยเน้นให้ภาคประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง เรื่อง “เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบริวาร” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ ดังนี้

๑) ใช้กลไกงบประมาณเพื่อเป็นเครื่องมือในการยกระดับความสำคัญของประเด็นปัญหาสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการใช้พื้นที่มรดกโลกนครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา โดยให้มีการกำหนดกรอบงบประมาณให้เหมาะสม และกำหนดให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการพื้นที่นครประวัติศาสตร์ พิจารณาผลกระทบต่อการจัดกิจกรรมของโครงการต่าง ๆ ที่จะของบประมาณ และนำเสนอผลกระทบของโครงการในขั้นตอนการของบประมาณ

๒) บูรณาการและการส่งเสริมการบูรณาการทางความคิดและการมีส่วนร่วมระหว่างภาครัฐ ภาคเอกชน ชุมชน และภาคประชาชน ในการกำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย วางแผน ดำเนินการ รวมทั้งการติดตามตรวจสอบ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารจัดการพื้นที่มรดกโลกนครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๓) เพิ่มบทบาท หน้าที่ และสนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในการดูแลอนุรักษ์และแก้ไขปัญหาการรุกรานพื้นที่เพื่อแสวงหาผลประโยชน์จากแหล่งมรดกโลก โดยให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการมีส่วนร่วมและการแบ่งปันผลประโยชน์ระหว่างผู้ได้รับประโยชน์และผู้ดำเนินงาน เช่น สนับสนุนการจัดตั้งคณะกรรมการส่งเสริมการท่องเที่ยวโดยชุมชนให้กับชุมชนที่มีความพร้อมในการดูแลทรัพยากร โดยให้ชุมชนสามารถใช้ประโยชน์จากการดูแลทรัพยากรนั้นอย่างเป็นธรรม

๔) สนับสนุนภาคเอกชนในการดำเนินงานและกิจกรรมที่แสดงความรับผิดชอบต่อสังคมของบริษัท (Corporate Social Responsibility: CSR) โดยอาจใช้มาตรการสร้างแรงจูงใจให้บริษัทในด้านต่าง ๆ เช่น มาตรการทางภาษี มาตรการด้านเงินทุน หรือมาตรการประชาสัมพันธ์บริษัทต่าง ๆ ที่มีส่วนร่วมในการใช้ทรัพยากรบนพื้นที่มรดกโลกนครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง เรื่อง “เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบรีวาร ” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะแนวทางการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

๑. ควรศึกษารูปแบบการมีส่วนร่วมการพัฒนาพื้นที่มรดกโลกบนความหลากหลายทางวัฒนธรรมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๒. ควรศึกษานโยบาย ผลกระทบ และการจัดการเครือข่ายการมีส่วนร่วมการพัฒนาพื้นที่มรดกโลกของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมของในสังคมไทย
๓. ควรศึกษารูปแบบการสื่อสารนโยบายและการปฏิบัติงานของเครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกทางวัฒนธรรม และทางธรรมชาติในประเทศไทย

บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย

(๑) หนังสือ :

กรมศิลปากร. ทฤษฎีและแนวปฏิบัติการอนุรักษ์โบราณสถานและแหล่งโบราณคดี.

กรมศิลปากร. **อุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา**, กรุงเทพฯ: บริษัทศรีเมืองการพิมพ์จำกัด, ๒๕๔๓, หน้า ๓๒-๓๓.

กองโบราณคดี. **เอกสารกองโบราณคดี หมายเลข ๑/๒๕๓๒ ทฤษฎีและแนวทางปฏิบัติการอนุรักษ์อนุสรณ์สถานและแหล่งโบราณคดี**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทหิรัญพัฒน์จำกัด, ๒๕๓๒.

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. “การจัดการเครือข่าย : กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของการปฏิรูปการศึกษา”, กรุงเทพมหานคร : ชัคเชสมิเดีย, ๒๕๔๓, หน้า ๓๑.

เกียรติขจร วัจนะสวัสดิ์. **การมีส่วนร่วมของประชาชนต่อการดำเนินนโยบายของรัฐบาลด้านการบริการจัดหางาน**, กรุงเทพฯ : กองแผนงานและสารสนเทศ กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, ๒๕๕๐, หน้า ๑.

เจมส์ แอล, เครย์ตัน. **คู่มือการมีส่วนร่วมของประชาชน การตัดสินใจที่ดีกว่าโดยให้ชุมชนมีส่วนร่วม**, แปลโดย ศ.นพ.วันชัย วัฒนศัพท์, ดร.ถวิลวดี บุรีกุล, ผศ.ดร.เมธิดา พงษ์ศักดิ์ศรี, ขอนแก่น : โรงพิมพ์ศิริกัญท์ ออฟเซ็ท, ๒๕๕๑, หน้า ๒๑ – ๒๕.

ชาญคณิต อารมณ์ และคณะ. “แนวทางการเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการโบราณสถานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่ได้รับการถ่ายโอนภารกิจจากกรมศิลปากร กระทรวงวัฒนธรรม”, **รายงานการวิจัย**, สำนักกองทุนสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๕๘.

ชิต นิลพานิช และกุลธนา ธนาพงศธร. **การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาชนบท**, เอกสารการสอนชุดวิชาความรู้ทั่วไปสำหรับการพัฒนาระดับตำบล หมู่บ้าน (พิมพ์ครั้งที่ ๓, หน่วยที่ ๘), (นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๒), หน้า ๓๖๒.

ชินสัคค์ สุวรรณอัจฉริย. “**เครือข่ายทางสังคม**”, มหาสารคาม : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๔๙, หน้า ๑๕-๑๗.

ดารณี จามจุรี และจินตนา ยูนิพันธุ์. **การศึกษาพลังอำนาจในการจัดการกับการเจ็บป่วยของผู้ป่วยกลุ่มโรคเรื้อรังในบริบทสังคมไทย**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, ๒๕๔๕

ถวิลวดี บุรีกุล. **พลวัตการมีส่วนร่วมของประชาชน: จากอดีตจนถึงรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช ๒๕๕๐**, พิมพ์ครั้งที่ ๑, กรุงเทพฯ : บริษัท เอ.พี.กราฟิค ดีไซน์และการพิมพ์ จำกัด, ๒๕๕๒, หน้า ๓๗ – ๕๕ และหน้า ๘๕ – ๙๓.

ทศพล กฤตยพิสิฐ. “การมีส่วนร่วมของกำนันผู้ใหญ่บ้านเขตหนองจอกที่มีต่อโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาตามแนวทาง“บวร”และ“บรม”เพื่อสร้างอุดมการณ์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทอง”, ๒๕๓๕, หน้า ๑๓.

ธีรพงศ์ แก้วหาวงษ์. กระบวนการเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็งประชาคมประชาสังคม, ขอนแก่น: โครงการจัดตั้งมูลนิธิเสริมสร้างชุมชนเข้มแข็ง ชมรมนักวิชาการสาธารณสุขภาคตะวันออกเฉียงเหนือ, ๒๕๔๔, หน้า ๒๕๗-๒๕๘.

ชาติรี มหันตรัตน์ และ สิริพัฒน์ ลาภจิตร. “รูปแบบการบริหารจัดการมรดกโลกที่เหมาะสมกับนครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบวร”, รายงานการวิจัยนำเสนอต่อสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, ๒๕๕๕.

นฤมล นิราทร. การสร้างเครือข่ายการทำงาน: ข้อควรพิจารณาบางประการ, กรุงเทพฯ: โครงการระหว่างประเทศว่าด้วยการจัดปัญหาการใช้แรงงานเด็ก, ๒๕๔๓, หน้า ๖.

นรินทร์ชัย พัฒนพงศา. การมีส่วนร่วม หลักพื้นฐาน เทคนิค และกรณีตัวอย่าง, เชียงใหม่ : สิริลักษณ์การพิมพ์, ๒๕๔๗, หน้า ๔.

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนา, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๒๗, หน้า ๑๘๓.

นิรันดร์ จงวุฒิเวศย์. แนวคิดแนวทางการพัฒนาชุมชน, กรุงเทพฯ : กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย, ๒๕๕๐, หน้า ๒๗.

เนตร์พัฒนา ยาวีราข. การจัดการสมัยใหม่ : Modern management. พิมพ์ ครั้งที่ ๒. กรุงเทพฯ: เซ็นทรัลเอ็กซ์เพรส. ๒๕๔๕.

บวรศักดิ์ อุวรรณโณ และถวิลวดี บุรีกุล. ประชาธิปไตยแบบมีส่วนร่วม (Participatory Democracy), กรุงเทพฯ : สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๘, หน้า ๒๙ – ๓๐.

บริหารยุทธศาสตร์กลุ่มจังหวัดภาคใต้ฝั่งอันดามัน. สำนักแผนพัฒนากลุ่มจังหวัด พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๕๖ ภาคใต้ฝั่งอันดามัน”, ภูเก็ต, ๒๕๕๒, หน้า ๙.

ปทุมมา ศรีนครธรรม. “สรุปเนื้อหาเครือข่าย : ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ”, ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนพิษณุโลก, ๒๕๕๐, หน้า ๖๕.

ปาริชาติ และคณะ. กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา, กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, ๒๕๔๖, หน้า ๕.

พระมหาสุทิตย์ อาภากร, ดร.. “เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ”, กรุงเทพมหานคร: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข, ๒๕๔๘, หน้า ๘๔-๙๐.

พระมหาสุทิตย์ อาภากร, ดร.. “การสร้างองค์การชุมชนและเครือข่ายการพัฒนาชุมชน”, เอกสารประกอบการศึกษาวิชาพระพุทธศาสนากับการพัฒนาสังคม, กรุงเทพมหานคร: คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗, หน้า ๑๓-๑๔.

พินิจ พินธุสาส์น. “ว่าด้วยองค์การยูเนสโกและผลประโยชน์ในมรดกโลก”, กฎเกณฑ์ในการพิจารณาเพื่อให้เป็นมรดกโลกทางวัฒนธรรม. กรุงเทพฯ: สยามมิสพบลิชซิงเฮาส์, ๒๕๕๓, หน้า ๖๓.

ราชกิจจานุเบกษา. ประกาศกรมศิลปากร เรื่องกำหนดเขตที่ดินโบราณสถาน, เล่มที่ ๙๓ (๑๐๒), ๒๐๑๕-๐๘-๐๗, หน้า ๒๑๔๙.

ราชกิจจานุเบกษา. ประกาศกรมศิลปากร เรื่องกำหนดเขตที่ดินโบราณสถานเพิ่มเติม. เล่มที่ ๑๑๔ (๖ง). ๒๐๑๕-๐๘-๐๗.

วันชัย วัฒนศัพท์. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการตัดสินใจของชุมชน, กรุงเทพฯ: ศูนย์สันติวิธี เพื่อพัฒนาประชาธิปไตย สถาบันพระปกเกล้า, ๒๕๔๓, หน้า ๓๕.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. องค์การและการจัดการ, ฉบับมาตรฐานปรับปรุงใหม่, กรุงเทพฯ : ธรรมสาร, ๒๕๔๕, หน้า ๒๔๓-๒๔๔.

สนธยา พลศรี. เครือข่ายการเรียนรู้ในงานพัฒนาชุมชน, กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรี้นต้งแฮ่ส, ๒๕๕๐, หน้า ๒๐๗.

เสรี พงศ์พิศ. เครือข่าย: ยุทธวิธีเพื่อประชาคมเข้มแข็ง ชุมชนเข้มแข็ง, กรุงเทพมหานคร : โครงการมหาวิทยาลัยชีวิต สถาบันการเรียนรู้เพื่อปวงชน, ๒๕๔๘.

สุพรรณิ ไชยอาพร และสนิท สมัครการ. การวิเคราะห์สังคมเพื่อการพัฒนาแนวคิดวิธีการ, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การการคลังสินค้าและพัสดุภัณฑ์, ๒๕๔๓, หน้า ๓๗.

เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. ปัญหาและแนวโน้มกับการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา, นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๓๗, หน้า ๑๘๗.

สำนักงานคณะกรรมการกองทุนหมู่บ้านและชุมชนเมืองแห่งชาติ. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ และ ทบวงมหาวิทยาลัย ,๒๕๔๖, หน้า ๑๑๔.

สำนักมาตรฐานการศึกษา. สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจ, กระทรวงศึกษาธิการ, สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา และทบวงมหาวิทยาลัย, ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง ชุดวิชาการวิจัยชุมชน, กรุงเทพมหานคร: เอส.อาร์.พรี้นต้ง, ๒๕๔๕, หน้า ๑๑๘.

อคิน รพีพัฒน์. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการพัฒนาชนบทในสภาพสังคมและวัฒนธรรมไทย. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศักดิ์โสภณการพิมพ์, ๒๕๓๑, หน้า ๔๙

อดิสร วงศ์คงเดช. การพัฒนาสาธารณสุขชุมชน : การมีส่วนร่วมและการเตรียมชุมชน, ขอนแก่น : ศูนย์ฝึกอบรมและพัฒนาการสอนสาธารณสุขมูลฐานภาคตะวันออกเฉียงเหนือจังหวัดขอนแก่น, ๒๕๓๙, หน้า ๘๗.

อนุชาติ พวงสำลี และวีรบุรณ วิสารทสกุล. ประชาสังคม : คำ ความคิด และความหมาย, กรุงเทพมหานคร: สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา, ๒๕๔๑, หน้า ๑๘.

อานันท์ กาญจนพันธุ์. วิธีคิดเชิงซ้อนในการวิจัยชุมชน, กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๔๔, หน้า ๕๒-๕๖.

(๒) วิทยานิพนธ์ :

กมลสร ฐานวิเศษ และคณะ. “การศึกษาผลกระทบทางสังคมรอบอุทยานประวัติศาสตร์ พระนครศรีอยุธยา จากนโยบายการพัฒนาการท่องเที่ยว”, โครงการวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ๒๕๕๖.

ทศพล กฤตยพิสิฐ. การมีส่วนร่วมของกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน เขตหนองจอกที่มีต่อโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาตามแนวทาง “บรม” และ “บวร” เพื่อสร้างสรรค์อุดมการณ์แผ่นดินธรรมแผ่นดินทองหนองจอก, **วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต** สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๘, หน้า ๑๓.

พงศ์พันธ์ แก้วหาวงษ์. “การมีส่วนร่วมในการดูแลช่วยเหลือนักเรียนในการศึกษา อำเภอหนองสองห้อง สังกัดเขตพื้นที่การศึกษาขอนแก่นเขต ๓”, **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๐.

พรทิพย์ คำพอ และคณะ. บทบาทการมีส่วนร่วมของประชาชนและองค์การบริหารส่วนตำบลในการใช้การแพทย์แผนไทยเพื่อการดูแลสุขภาพของตนเองในชุมชน. **วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร ภาควิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์. มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๔.**

พระกนกพงศ์ สมจิตโต. “แนวทางการสร้างเครือข่ายการให้บริการสุขภาพแก่พระสงฆ์ของโรงพยาบาลบางปลาหม้อและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในอำเภอบางปลาหม้อ จังหวัดสุพรรณบุรี”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต** สาขารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๖.

พระมหาเสถียร ถาวรธมโม (เกศชาติ). “การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์โบราณสถานของพระสังฆาธิการในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, **วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔, หน้า ๕๓.**

ประภัสสร เตชะประเสริฐวิทยา. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและการวางแผนชุมชนเกษตรกรรม, ภาควิชาส่งเสริมการเกษตร คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๔, หน้า ๒๕.

ภัทรานิษฐ์ ศุภกิจโกศล และคณะ, “การมีส่วนร่วมการบริหารจัดการแหล่งมรดกโลก กรณีอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา- อุทยานประวัติศาสตร์สุโขทัย- ศรีสัชนาลัย- กำแพงเพชร, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๕๔.

ยุพาพร รูปงาม, “การมีส่วนร่วมของข้าราชการสำนักงบประมาณในการปฏิรูประบบราชการ”, **ภาคินพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๔๕, หน้า ๕.**

วัลภา พรหมฤทธิ์, “การมีส่วนร่วมของผู้ปกครองนักเรียนระดับประถมศึกษาในการดำเนินงานโรงเรียนส่งเสริมสุขภาพ อำเภอพรหมคีรี จังหวัดนครศรีธรรมราช”, **การศึกษาอิสระสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๕๐.

สิน สีสวน, ปัจจัยที่ส่งเสริมการพัฒนาองค์กรประชาชนในเมือง : ศึกษากรณีสหกรณ์เครดิตยูเนียนชุมชนหลังบ้านมนังคศิลา. **วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๓๐.**

สิริวรรณ เดชวิถิ, การมีส่วนร่วมในการจัดการสิ่งแวดล้อมของประชาชนในชุมชนเมืองเขตเทศบาลขอนแก่น, **วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๔),**

สัมฤทธิ์ ต่อสติ, “การมีส่วนร่วมของประชาชนในการดำเนินงานของสถานบริการสาธารณสุขเขตเมือง
กรณีศึกษา: ศูนย์แพทย์ชุมชนเมืองพระนครศรีอยุธยา”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาตรมหา
บัณฑิต, สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข: มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๔๒. หน้า ๔๗

๒. ภาษาอังกฤษ

William W. Reeder. **Some Aspects of the Information Social Participation of Farm
Famillies in New York State**, New York: Cornell University, 1978, p.39.

Reeder, William W.. **Some Aspects of the Information Social Participation of Farm
Famillies in New York State**, New York: Cornell University, 1978, p.39.

Fornaroff, A. **Community Involvement in Health System for Primary Health Care**,
Geneva: WorlHelth Organization, 1980, p. 451.

Cohen, J.M. & Uphoff, N.T.. **Rural development participation: Concept and measures
for project design implementation and evolution rural development
committee center for international studies**, New York: Longman, 1986,
p. 251.

J.M. Cohen and N.T. Uphoff. “**Participation’s Place in Rural Development: Seeking
Clarity through Specificity**”, Worle Development, 8 (3), (1980), p. 223

Haythornthwaite. **Social Network Analysis: An Approach and Techniques for the
Study of information Exchange**, Library & Information Science Research,
18(4): 1996, p. 323

Maslow Abraham H.. **Motivation and personality**, New York: Harper & Brother, 1954,
pp.80-82.

Greasley, K., & King, N.. **Employee perceptions of empowerment**, Employee Relations,
2005, p.27.

Conger,J.A., & Kanungo, R.N.. **The empowerment process: Integrating theory and
practice**, Academy Management Review, 13(3), (1988), p. 471-482.

Gibson, C. H.. **The process of empowerment in mothers of chronically ill children**,
Journal of Advanced Nursing, 21, 1995, p. 1201-1210.

Kilduff, Martin and Tsai,. **Social Networks and Organization**, London: SAGE Publication
LTd., 2003, pp: 4-8.

Wilkinson, A. **Empowerment: Theory and practice**, Personnel Review, 27(1), (1998), p. 40-46.

- White, Alastair T. **Why Community Participation**, A Discussion of the Argument go, Community Participation: Current Issue and Lesson Learned. n.p. United Nations Children's Fund, 1982, p.18.
- Kinlaw, D. C., The practice of empowerment, Hampshire England: Gower, 1995), p. 44-47.
- McGraw, J. P.. **The road to empowerment**, Journal of Nursing Administration Quarterly, 16(3), 1992, p. 16-19.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N.. **The empowerment process: Integrating theory and practice**. Academy Management Review, 13(3), 1988, p. 471-482.
- Tracy, D. **10 steps to empowerment: A common-sense guide to managing people**, New York: William Morrow, 1990, p.68.
- Kanter, credit in Laschinger, H. K. S., Wong, C., McMabon, L., & Kaufmann, C., **Leader behavior impact on staff nurse empowerment**, job tension, and work effectiveness, Journal of Nursing Administration, 29(5), 1999, p. 28-39.
- Gunden, E., & Crissman, S.. **Leadership skills for empowerment**, Journal of Nursing Administration Quarterly, 16 (3), 1992, p. 6-10.
- Kanter, R. M.. **Power failure in management circuits**, Harvard Business Review, 1997, p. 65-75.
- Kanter, R. M.. **Men and women of the corporation**, New York: Basic Books., 1993.
- Laschinger, H. K. S.. **A theoretical approach to studying work empowerment in nursing: a review of studies testing Kanter's theory of structural power in organizations**, Nursing Administration Quarterly, 20(2), 1996, p. 25-41.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N.. **The empowerment process: Integrating theory and practice**. Academy Management Review, 13(3), 1988, p. 471-482.
- Koufman, H.F.. **Participation Organized Activities In Selected Kentucky Localities**, Agricultural Experiment Station Bulletins, March, 1949, p.7.
- Reven, B.H. & Rubin, J.Z.. **Social Psychology**, New York: John Wiley & Sons, 1983, p.356.
- Kenneth W. Thomas and Betty A. **Velthouse The Academy of Management Review** Vol. 15, No. 4 (Oct., 1990), pp. 666-681
- Spreitzer, G. M. **"Psychological Empowerment in the Workplace: Dimensions, Measurement, and Validation."** The Academy of Management Journal 1995.

- Stewart A. "Empowering the quality worker the seduction and contradiction of the total quality phenomenon". In: Wilkinson, A. & Willmott, H. (Eds) Quality and the Labour Process, London: Routledge. 1994; 59(4): 189-99.
- Gunden & Crissman. 1992. "The need for nursing leadership in uncertain times. " The Journal of Nursing Management 1992. 16(3):6-10
- Gibson CH(1). **A concept analysis of empowerment.** Boston College, Chestnut Hill, Massachusetts. 1995, 16(3):354-61.
- Boissevain Jeremy,. **Friends of Friends: Network, Manipulators and Coalitions**, Oxford: Basil Blackwell, 1974, p. 22.
- Borgatta, Edgar F. and Borgatta. Marie. **Encyclopedia of Sociology**, Volume 4: S-Z Index, (New York: Macmillan Publishing Company, 1992), หน้า 1887.
- Tebbutt, G. M. 1991. **Assessment of hygiene risks in premises selling take-away foods.** Environ. Health 99:97-100. 37.
- X. Greffe. "Is Heritage an Asset or a Liability", Journal of Cultural Heritage, Vol. 5, Issue 3, 2004, pp. 301-309.

๓. บทความ

- ณรงค์ ณ เชียงใหม่. การมีส่วนร่วมของประชาชนเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน, **วารสารรัฐสมัย**, ๒๓(๒-๓), (๒๕๕๕), หน้า ๑-๗.
- ธนภูมิ ปองแสงี่ยม, วาริชต์ มัธยมบุรุษ. "แผนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวแบบบูรณาการอย่างยั่งยืน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา", **วารสารอารยธรรมศึกษาโขง-สาวิณ มหาวิทยาลัยนเรศวร**, ฉบับที่ ๖ (๒), ๒๕๕๘, หน้า ๙๗.
- ชาติรี มหันตรัตน์ และคณะ. "บูรณาการองค์รวม: แนวทางคุ้มครองมรดกโลก กรณีอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบริวาร", **วารสารวิจัยราชภัฏกรุงเก่า** ปีที่ ๓ ฉบับที่ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๙, หน้า ๗๗-๗๘.
- พิชาย รัตนดิกล ณ ภูเก็ต. การมีส่วนร่วมของประชาชนในการกำหนดนโยบาย, **วารสารพัฒนสังคม**, (ฉบับพิเศษ, ๒๕๕๓), หน้า ๑๒.
- สุรีย์ จันทมาลี. การมีส่วนร่วมของตัวแทนชุมชนเขตเมือง ในการเผยแพร่ความรู้โรคเอดส์, **วารสารสุขศึกษา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล**, ๒๑ (๗๘), (๒๕๕๑), หน้า ๑-๑๑.

๔. สื่ออิเล็กทรอนิกส์

“วิสัยทัศน์และการพัฒนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา.” [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://www.ayutthaya.go.th/plan๑/ template๒/index.htm> [วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๐].

“ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://ecocenter.diw.go.th/...จังหวัดนาร่อง/พระนครศรีอยุธยา/๓๑๓-แผนพัฒนาจังหวัด> [วันที่ ๑ เมษายน ๒๕๖๐].

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. สำนักนายกรัฐมนตรื. "ตารางสถิติผลิตภัณฑ์ภาคและจังหวัด (๒๕๔๗-๒๕๕๘) Table of Gross Regional and Provincial Product (2 0 0 4 - 2 0 1 5) (Excel) ." [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : http://www.nesdb.go.th/main.php?filename=gross_regional ๒๕๕๘. [วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐]

http://www.ayutthaya-history.com/Historical_Sites_HistoricalPark.html by Roberto B. Gozzoli. Hotel and Tourism Studies Department, Siam University. แหล่งที่มา : <http://whc.unesco.org> [วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.]

<https://th.wikipedia.org>, พระนครศรีอยุธยา แหล่งที่มา: <https://th.wikipedia.org/wiki> [วันที่ ๒๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐.]

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย



แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

เรื่อง “เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบรีวาร”

แบบสัมภาษณ์นี้ มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับ เครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรมกับการจัดการพื้นที่มรดกโลกด้านวัฒนธรรมของสังคมไทย กรณีศึกษา พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบรีวาร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อวิเคราะห์ประเด็นที่สำคัญ คือ สภาพทั่วไปของการจัดการพื้นที่ในเขตมรดกโลกทางวัฒนธรรม กระบวนการจัดการของเครือข่ายองค์กรด้านวัฒนธรรม และแนวทางการสร้างเครือข่ายเพื่อจัดการพื้นที่มรดกโลก ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการจัดการพื้นที่มรดกโลกด้านวัฒนธรรมของสังคมไทยต่อไป

ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ในครั้งนี้ จะนำไปวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิจัย ซึ่งจะไม่ผลเสียต่อผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้งในหน้าที่และการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

คำชี้แจง: แบบสัมภาษณ์นี้ แบ่งออกเป็น ๓ ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ ๑ แบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัวของผู้ให้สัมภาษณ์

ผู้ให้สัมภาษณ์ ชื่อ..... ฉายา/นามสกุล..... อายุ..... ปี

ตำแหน่ง..... ที่อยู่ /สถานที่ทำงาน.....

ผู้สัมภาษณ์ (ผู้วิจัย)

วิธีการสัมภาษณ์ (จดบันทึก/บันทึกเสียง)

สัมภาษณ์เมื่อวันที่ เดือน พ.ศ.๒๕๕๙ เวลา..... ถึง..... น.

สถานที่

ตอนที่ ๒ แบบสัมภาษณ์ เกี่ยวกับเครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรม

พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบริวาร

๑. หน่วยงานของท่าน มีหลักการในการจัดการพื้นที่ที่อยู่ในเขตมรดกโลกอย่างไร
๒. หน่วยงานของท่าน มีกระบวนการในการทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นหรือไม่ ในการจัดการพื้นที่ในเขตมรดกโลก และมีการดำเนินการอย่างไร
๓. หน่วยงานของท่าน มียุทธศาสตร์ด้านการจัดการพื้นที่มรดกโลกที่สำคัญอย่างไร
๔. ปัญหา อุปสรรค การจัดการพื้นที่มรดกโลกเป็นอย่างไร
๕. ท่านมีคำแนะนำหรือแนวทางในการจัดการพื้นที่ในเขตมรดกโลกควรเป็นอย่างไร

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ในการให้ข้อมูลตอบแบบสัมภาษณ์ครั้งนี้เป็นอย่างดี ขอขอบพระคุณและอนุโมทนา ที่ท่านเสียสละเวลา มาไว้ ณ โอกาสนี้

พระสุกิจจ์ สุจิณโณ (บุตรเคน)

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือความเที่ยงตรงเนื้อหา (Content Validity) จำนวน ๕ ท่าน ดังนี้

๑. พระมหาสม กลยาโณ,ดร.
ตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. รศ.ดร.วิวัฒน์ หามนตรี
ตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. ผศ.ดร.กิตติทัศน์ ผกาทอง
ตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์พิเศษหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา
การพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๔. อาจารย์ ผดุง วรรณทอง
ตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์ประจำภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๕. อาจารย์ สายชล ปัญญาชิต
ตำแหน่งหน้าที่การงาน อาจารย์พิเศษคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เชิงลึก

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๙/ว ๔๗



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๒๕๒๔ ๘๐๐๐ ต่อ ๘๐๗๘-๗๙

๔ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
เรียน
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระสุกิจ จุจิณโณ (บุตรเคน) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๘๐๑๔๐๔๐๕๓ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่
นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบวราร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ จึงขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งจะ
เป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
ทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

พระครูวิสุทธิกิจาวาส เทโว สิริวิฑูรย์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระมหาสุทัศน์ อากาศโร, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/ว ๔๖๖



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๒๓๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐ ต่อ ๘๒๒๘-๗๑

๔ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
เจริญพร
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระสุกิจ สุจินโณ (บุตรเคน) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๘๐๑๔๐๔๐๕๓ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่
นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบิ๊ววาร์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ จึงขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งจะ
เป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
ทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมหาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

มีศักดิ์ นิ่มน้อย

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

กรมการศึกษานอกโรงเรียน

ขอเจริญพร

(พระมหาสุทัศน์ อากาศโร, คร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ ๖๑๐๕๔/ว ๔๗



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๑๐
 โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐ ต่อ ๘๐๗๘-๗๙

๔ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
 เรียน
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระสุกิจ จุจิมโน (บุตรเคน) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๔๐๔๐๕๓ นิสิตปริญญาโท
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
 ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่
 นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบรีวาร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
 ดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ จึงขอ
 ความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งจะ
 เป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
 ทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

อธิการบดี
 พ.ศ. ๒๕๕๙
 (พระสุกิจ จุจิมโน)

เรียนด้วยความนับถือ

(พระมหาสุทนต์ อากาศโร, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ ๖๓๐๕.๔/ว ๔๗.



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๔ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐ ต่อ ๘๒๓๘-๓๙

๔ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขออนุญาตเผยแพร่สัณหาณเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
เรียน พระมหาอุทัย อัมภโร
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัณหาณที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระสุกิจ จิตฺตฺโน (บุตรเคน) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๘๐๑๔๐๔๐๕๓ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลัทธิ มหาวชิราวุธราชวิทยาลัย ได้
ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่
นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองโบราณ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ จึงขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งจะ
เป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลัทธิ มหาวชิราวุธราชวิทยาลัย
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
ทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

จิระศักดิ์ อัมภโร

อัมภโร
(พระมหาอุทัย อัมภโร)

อัมภโร อัมภโร
(อัมภโร)

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระมหาสุชาติ อัมภโร, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาลัทธิ

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/ว ๔๗



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ๗๕ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๐
 โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐ ต่อ ๘๒๓๘-๗๙

๔ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
 เรียน **พระพรหมโกสุมารคุณ**
 ที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระสุกิจ สุจินโธ (บุตรเคน) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๘๐๑๔๐๔๐๕๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบรีวาร" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

พณสไมจิษฐ์

พระพรหมโกสุมารคุณ

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระมหาสุทนต์ อากาศโร, คร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/ว ๔๗



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอยางน้อย
 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
 โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐ ต่อ ๘๒๗๘-๗๙

๔ ตุลาคม ๒๕๕๔

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
 เรียน พระพิพัฑฒ สาธิต กวีวิมาน
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระสุกิจจ สุจินโณ (บุตรเคน) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๘๐๑๔๐๔๐๕๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองโบราณ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งจะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระมหาสุทิพย์ อามภโว, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

ที่ ศธ ๒๑๐๕.๔/ว



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอลำไทร
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๓๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๙๔ ๘๐๐๐ ต่อ ๘๒๙๘-๙๑๔

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
เจริญพร ผู้นำชุมชนบ่อมนเพชร
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระสุกิจจ์ สุจินโณ (บุตรเคน) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๘๐๑๔๐๔๐๕๓ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลัทธิศาสดา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่
นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองโบราณ" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ จึงขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งจะ
เป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลัทธิศาสดา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
ทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

สมชาย คุ้มคำ

ขอเจริญพร

(พระสุธีรัตนบัณฑิต, คร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาลัทธิศาสดา

ที่ ศษ ๖๑๐๕.๔/ว



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๓๓๓๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐ โทร. ๘๒๗๘-๗๘

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วย พระสุกิจ จุจฺฉิโน (บุตรเคน) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๘๐๑๔๐๔๐๕๓ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่
นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองโบราณ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตร
ดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ จึงขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งจะ
เป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
ทางวิชาการ ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอเจริญพร

พระสุกิจ จุจฺฉิโน
คณบดี วิทยาลัย

(พระสุรัตน์บัณฑิต, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม



11 15 2004/5/7

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พ.ล. หมู่ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอลำไญ
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๔๕๙ ๘๐๐๐ ต่อ ๔๒๓๘-๗

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
เจริญพร ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระสุกิจจ สุจินโธ (บุตรเคน) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๕๐๔๐๕๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบิรวาร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งจะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลัทธิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ເດີມ ມີອຳນວດ

๑. ข้าราชการครู ก. ๑๐ คน
๒. ข้าราชการครู ก. ๑๐ คน
๓. ข้าราชการครู ก. ๑๐ คน
๔. ข้าราชการครู ก. ๑๐ คน
๕. ข้าราชการครู ก. ๑๐ คน
๖. ข้าราชการครู ก. ๑๐ คน
๗. ข้าราชการครู ก. ๑๐ คน
๘. ข้าราชการครู ก. ๑๐ คน
๙. ข้าราชการครู ก. ๑๐ คน
๑๐. ข้าราชการครู ก. ๑๐ คน

ขอเจริญพร

(พระสุริยรัตนบัณจิต, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาลัทธิ

HA NO. 502. 430 NO. 5. 40.

1144

लग्नः
१५५०



ที่ ศธ ๖๑๐๕.๔/ว

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๔ หมู่ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอยางน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๗๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๑๔ ๔๐๐๐ โทร ๔๒๗๘-๗๔

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระสุกิจ จุจิณโณ (บุตรเคน) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๔๐๔๐๕๓ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลัทธิ มหาวชิราวุธราชวิทยาลัย ได้
ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่
นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองโบราณ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าตามหลักสูตร
ดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ จึงขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งจะ
เป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลัทธิ มหาวชิราวุธราชวิทยาลัย
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
ทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ในนามของนิสิต

พระสุกิจ จุจิณโณ
เจ้าอาวาสวัดมาบตาพุด

ขอเจริญพร

(พระสุธีวินัยบัณฑิต, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาลัทธิ



0015 b7c
 0016 b7c
 0017 b7c
 0018 b7c

ที่ 15 บดบด/1 ✓

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
เลขที่ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอนับน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๖๕ ๘๐๐๐ ต่อ ๘๐๓๘-๓๐๔

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง	ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
เจริญพร	ผู้อำนวยการ สำนักคิดปากรที่ ๓ พระนครศรีอยุธยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย	แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระสุกิจ จ. สุจิณโณ (บุตรเคน) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๘๐๑๔๐๔๐๕๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบิวาร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งจะเป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลัทธิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพามาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เขียน ผอ.สำนักศิลปากรที่ ๓ พระนครศรีอยุธยา

เพื่อโปรด

☒ ทราบ ☐ สงสัย
☒ พิจารณา ☐ อนุมัติ / อนุญาต
☐ อื่นๆ.....

(นายชัยฤทธิ์ นีวบุตร)

หัวน้ำฝ้ายบริหารงานแล้วไป

พ. น. ๕๐

also, I thought it best to
have no other one.

ขอเจริญพร

(พระสุริยวงษ์บัณฑิต, ตร)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาพัฒนศึกษาสังคม

- 11V
 - 20V w/o 0V.00 overline

(continued from page 14)

Figure 1. The effect of the concentration of the solution on the adsorption of the dye.

พระสุกิจ สุจินโณ

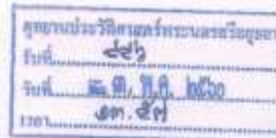
พระปิตุโณภพพุทธศาสนคณาภิธานิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Phone 086 - 263 2570 | Fax 035 248 000 ต่อ 8279

Email somcu371@gmail.com

Your next appointment is: 10 พ.ค. 2560 (บัตรรับเอกสาร)



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ต. ๓ ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๙๐

โทรศัพท์ ๐ ๓๕๑๔ ๘๐๐๐ ต่อ ๘๒๗๘-๗๙

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ผู้อำนวยการ อุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วย พระสุกิจ สุจินโณ (บุตรเคน) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๔๐๔๐๕๓ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบิรวาร" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าทางสังคมศาสตร์

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน ผู้อำนวยการอุทยานฯ

เพื่อโปรด

☒ ทราบ☐ อบรม☒ ติดตาม☐ อนุมัติ/อนุญาต☐ อื่นๆ.....

ขอเจริญพร

(นายเจริญพร สุจินโณ)

เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

ส่ง: สำนึกแล้ว - ๓ พ.ค. ๒๕๖๐ - ม.ป.ว.

๑/๕/๖๐

ขอปิดเล่มเอกสาร

๗/๕/๖๐ เวลา ๑๔.๐๐ น.

(นางสาวสุจินโณ เบาเมตตา)

ผู้อำนวยการอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา

(พระสุธีรัตนบัณฑิต, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการพัฒนาลังคม

นางสาว สุจินโณ เบาเมตตา

(นางอรุณทิพย์ อ้นดี)

นางสาว ไซยาณัฐณาน วัชรการการแทน

ผู้อำนวยการอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา

พิธีกรณีสถาบันแห่งชาติ เจ้าสามพระยา
รับที่ 214
วันที่ 03 JUL 2560
เวลา 14.51



ที่ ศธ ๖๑๐๕๔/ว ๕

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๔ หมู่ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๑๑๗๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๔ ๘๐๐๐ ต่อ ๘๒๗๘-๗๙

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขออนุญาตประชาสัมพันธ์เพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
เจริญพร พิธีกรณีสถาบันแห่งชาติเจ้าสามพระยา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วย พระสุกิจ จตุจินโด (บุตรเคน) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๘๐๑๔๐๔๐๕๓ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลัทธิ มหาวชิราวุธราชวิทยาลัย ได้
ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่
นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบึงวาว” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ จึงขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งจะ
เป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป ขอแจ้งกำหนดวันพฤหัสบดี ที่ ๒๒.๓.๖๐ เวลา 14.00 น.

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลัทธิ มหาวชิราวุธราชวิทยาลัย
หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
ทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเจริญพรมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน ผู้แทนสภาพิธีกรณีสถาบันแห่งชาติ เจ้าสามพระยา

เพื่อโปรด
☐ บรรณ ☐ ลงนาม
☒ อธิการ ☐ คุณวุฒิ / ยศ
☒ อธิการบดี ☐ อธิการบดี ☐ อธิการบดี

ขอเจริญพร


(พระสุกิจจินโด, ตร.)
ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาลัทธิ

(นางสาวปวีณา จรุงนง) (นางสาวปวีณา จรุงนง)
เจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติงาน
๒๓ มี.ค. ๒๕๖๐

- พ.อ. ๒๕๖๐/๑๑
- พ.อ. ๒๕๖๐/๑๑
(นางสาวปวีณา จรุงนง)
ผู้อำนวยการพิธีกรณีสถาบันแห่งชาติ เจ้าสามพระยา



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๗๙ หมู่ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอยางน้อย
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๑๓๙๐
โทรศัพท์ ๐ ๓๕๒๕ ๔๐๐๐ ต่อ ๘๒๗๔-๗๙

๕ ตุลาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๑ ฉบับ

ด้วย พระสุกิจ สุจินโน (บุตรเคน) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๔๐๔๐๕๓ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่
นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองบรีวาร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ จึงขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งจะ
เป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
ทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียนมาด้วยความนับถือ

(พระมหาสุทนต์ อามาโร, ตร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

พระสุกิจ สุจินโน

พระนิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลัทธิ
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Phone 086 - 263 - 2570 | Fax 035 248 000 ต่อ 8279

Email somcu371@gmail.com

Your next appointment is: 10 พ.ค. 2560 (นัดรับเอกสาร)



มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๗๗ หมู่ ๓ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๓๑๑๓๐

โทรศัพท์ ๐-๓๕๒๔ ๘๐๐๐ ต่อ ๘๒๗๘-๗๙

๒๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เจริญพร ผู้อำนวยการ สถาบันอยุธยาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ จำนวน ๓ ฉบับ

ด้วย พระสุกิจ สุจินโน (บุตรคน) รหัสประจำตัวนิสิต ๕๔๐๑๔๐๔๐๕๓ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลัทธิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้
ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “เครือข่ายการจัดการพื้นที่มรดกโลกขององค์กรด้านวัฒนธรรมในสังคมไทย : พื้นที่
นครประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาและเมืองโบราณ” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้ นิสิตมีความจำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่านโดยการสัมภาษณ์ จึงขอ
ความอนุเคราะห์จากท่านโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการสัมภาษณ์ เพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งจะ
เป็นประโยชน์ในทางวิชาการต่อไป

โครงการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาลัทธิ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อ
ทางวิชาการมา โอกาสนี้

จึงเจริญพรมมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

เรียน ผอ.

พระสุกิจ สุจินโน รองคณบดี
คณะสังคมศาสตร์
ขอเรียนขอ
๓ พ.ค. ๖๐

ขอเจริญพร

(พระสุธีรัตนบัณฑิต, ดร.)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการพัฒนาลัทธิ

- ททท.
- อิมส/หิวิมททท.
โดยวันที่ ๑๑ พ.ค. ๖๐

ภาคผนวก ง
ภาพถ่ายในการสัมภาษณ์เชิงลึก กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ



ภาพที่ ๑
สัมภาษณ์
ตัวแทน เจ้าอาวาสวัดใหญ่ชัยมงคล



ภาพที่ ๒
สัมภาษณ์ ตัวแทน เจ้าอาวาสวัดมเหยงคณ์



ภาพที่ ๓
สัมภาษณ์ พระพิศาลวิหารกิจ
เจ้าอาวาส วัดหน้าพระเมรุ



ภาพที่ ๔
สัมภาษณ์ ตัวแทน เจ้าอาวาสวัดธรรมมิกราช



ภาพที่ ๕
สัมภาษณ์ พระครูใบฎีกาประเทือง กิตติปัญโญ
เจ้าอาวาส วัดภูเขาทอง



ภาพที่ ๖
สัมภาษณ์ ประธานมูลนิธิพระมงคลบพิตร วัดมงคลบพิตร



ภาพที่ ๗

สัมภาษณ์ ดร.จنگล เฮงสุวรรณ

ผู้อำนวยการ สถาบันอยุธยาศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา



ภาพที่ ๘

สัมภาษณ์

ตัวแทน ผู้อำนวยการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา



ภาพที่ ๙
สัมภาษณ์ นางเกศินี สวัสดิ์
วัฒนธรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา



ภาพที่ ๑๐
สัมภาษณ์ นางสาวเสริมสุข ประกฤติภูมิ
ผู้อำนวยการอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยา



ภาพที่ ๑๑
สัมภาษณ์ นางสาวริสา จินดาวงษ์
พิพิธภัณฑสถานแห่งชาติเจ้าสามพระยา (นักวิชาการ)



ภาพที่ ๑๒
สัมภาษณ์ ตัวแทน ผู้อำนวยการสำนักศิลปากรที่ ๓ พระนครศรีอยุธยา



ภาพที่ ๑๓
สัมภาษณ์ ผู้นำชุมชน หมู่บ้านโปรตุเกส



ภาพที่ ๑๔
สัมภาษณ์ นายสมจิตร ศิริเสนา
ผู้นำชุมชน ป้อมเพชร



ภาพที่ ๑๕
สัมภาษณ์ นายประทีป เพ็งตะโก
ผู้อำนวยการสำนักศิลปากรที่ ๓ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



ภาพที่ ๑๖
ร่วมสังเกตการณ์ เสวนาวิชาการ โครงการอนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
เรื่อง “มรดกโลก มรดกธรรม : แนวทางการจัดการเพื่อความยั่งยืนของวัฒนธรรมไทย”
ณ วัดบางกะจะ ตำบลสำเภาล่ม อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

กำหนดการ
โครงการอนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
เรื่อง “มรดกโลก มรดกธรรม : แนวทางการจัดการเพื่อความยั่งยืนของวัฒนธรรมไทย”
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม รุ่นที่ ๔
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๘
ณ วัดบางกะจะ ตำบลลำไทร อำเภอนครศรีอยุธยา จังหวัดนครศรีอยุธยา

โครงการอนุรักษ์และส่งเสริมวัฒนธรรมท้องถิ่น
เรื่อง “มรดกโลก มรดกธรรม : แนวทางการจัดการเพื่อความยั่งยืนของวัฒนธรรมไทย”
วันจันทร์ที่ ๑๖ เดือน พฤษภาคม ๒๕๕๙

๑๒.๐๐ - ๑๒.๓๐ น. ลงทะเบียนเข้าร่วมสัมมนา

๑๓.๐๐ - ๑๓.๕๐ น. พิธีเปิดโครงการ โดย พระราชวชิรเมธี, ดร. รองเจ้าคณะจังหวัดกำแพงเพชร

- พระมหาสุทนต์ อาภาภิโร, ดร. กล่าวรายงาน
- บรรยายพิเศษ “บทบาทคณะสงฆ์กับ มรดกธรรม มรดกโลก”
โดย พระราชวชิรเมธี, ดร.

๑๔.๐๐ - ๑๖.๐๐ น. สัมมนาวิชาการ เรื่อง “มรดกโลก มรดกธรรม : แนวทางการจัดการเพื่อความยั่งยืนของวัฒนธรรมไทย”

- พระครูวัชรภรณ์ธรรมคุณ เจ้าอาวาสวัดบางกะจะ
- นายประทีป เพ็งตะโก ผู้อำนวยการสำนักศิลปากรที่ ๓
พระนครศรีอยุธยา
- นางสาวมาลี ศรีรัตนธรรม ผู้อำนวยการ สำนักงานทรัพยากร
ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- ดร.จกมล เสงสุวรรณ ผู้อำนวยการสถาบันอยุธยาศึกษา
มรภ.พระนครศรีอยุธยา

๑๖.๑๐ น. พิธีปิดโครงการ โดย พระมหาสุเทพ สุปัญโญ
หัวหน้าภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

หมายเหตุ

- กำหนดการอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ ฉายา นามสกุล	: พระสุกิจจ์ สุจิณฺโณ (บุตรเคน)
วัน/เดือน/ปีเกิด	: วัน ศุกร์ ที่ ๓๑ เดือน สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๒๒
สถานที่เกิด	: อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์
การศึกษา	: ปริญญาตรีพุทธศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยา พธ.บ (สังคมวิทยา) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
อุปสมบท	: วันที่ ๒๓ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๕๓ ณ วัดลำนารายณ์ ตำบลลำนารายณ์ อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ๑๕๑๓๐
สังกัด	: วัดลำนารายณ์ อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี
ปีที่เข้าศึกษา	: วันที่ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๘
ปีที่สำเร็จการศึกษา	: วันที่ ๒๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๑
ที่อยู่ปัจจุบัน	: วัดลำนารายณ์ ตำบลลำนารายณ์ อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี ๑๕๑๓๐

