วารสารสังคมมนุษย์

ปีที่ 31 ฉบับที่ 2 ประจำปีการศึกษา 2556

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

วารสารสังคมมนุษย์
ปีที่ ๓๑ ฉบับที่ ๒ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๖
ISSN 0858-8015
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

วารสารสังคมมนุษย์เป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ความรู้สู่บทความด้านวิชาการ บทความวิจัย และบทความปริทรรศน์จากนักวิชาการ คณาจารย์ตลอดจนผู้สนใจทั้งจากภายในมหาวิทยาลัยและสถาบันการศึกษาอื่น

ที่ปรึกษา
รองศาสตราจารย์ ดร.ศิโรจน์ ผลพันธิน
รองศาสตราจารย์ ดร.สุขุม เฉลยทรัพย์
ดร.ฉัตรแก้ว เภาวิเศษ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รสริน สุทองหล่อ

ผู้ทรงคุณวุฒิประจำฉบับ
รองศาสตราจารย์ ดร.เมธาวี อุดมธรรมานุภาพ
รองศาสตราจารย์ ดร.โกสุม สายใจ
รองศาสตราจารย์ ดร.สุธาชัย ยิ้มประเสริฐ
รองศาสตราจารย์ วิภา ศุภจารีรักษ์
ผู้ทรงคุณวุฒิประจำฉบับ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ญาณิศา โชติชื่น
อาจารย์จักรกฤษณ์ เฉลิมโชคปรีชา

บรรณาธิการบริหาร
รองศาสตราจารย์ รศ.วิภา ศุภจารีรักษ์

ความขัดแย้งและแนวทางการแก้ไข

รองศาสตราจารย์ ดร.สรรเสริญ อินทรัตน์
กลุ่มวิชาปรัชญาและศาสนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

พูดถึง “ความขัดแย้ง” คำนี้ใครๆ ก็รู้จัก เพราะทุกคนต่างก็ไม่ต้องการให้มีหรือเกิดขึ้นกับตนเอง เพียงแค่ได้ยินหรือรับรู้เรื่องราวความขัดแย้งก็คิดที่จะปลีกตัวออกไปให้ไกลห่าง ด้วยคิดว่าเป็นสิ่งไม่เป็นมงคลกับตนเองและคนรอบข้าง อย่างไรก็ตาม แม้ว่าทุกคนจะไม่พึงปรารถนาแต่ทุกคนก็หนีปัญหาความขัดแย้งไม่พ้น เนื่องจากความขัดแย้งอาจเกิดขึ้นกับตัวเราเมื่อใดก็ได้ โดยที่เราไม่ทันได้ตั้งตัว ตัวอย่างเช่น ขณะที่เรากำลังขับรถบนถนนด้วยความไม่ประมาท จู่ๆ ก็มีรถอีกคันหนึ่ง ขับแซงหน้าอย่างรวดเร็ว จนเกิดการเฉี่ยวชนรถของเราขึ้น ในสถานการณ์เช่นนี้ทำให้เราต้องตกอยู่ในภาวะของความขัดแย้งโดยไม่รู้ตัว ทั้งๆ ที่เราไม่ต้องการความขัดแย้ง

คำว่า “ความขัดแย้ง” พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (๒๕๔๒:๑๗๖) ได้ให้ความหมายไว้ว่า ความไม่ลงรอยกัน ปัญหาความขัดแย้งสามารถเกิดขึ้นได้ทั้งในระดับสังคมขนาดใหญ่และสังคมขนาดเล็ก รวมถึงระดับครอบครัวที่อาจเกิดความคิดที่ไม่ลงรอยกัน ระหว่างสามีภรรยาจนกลายเป็นความขัดแย้งก่อให้เกิดความรุนแรงนำไปสู่ความแตกสามัคคีซึ่งปรากฏให้เราได้รับรู้ และพบเห็นจากข่าวสาร โทรทัศน์ วิทยุ รวมทั้งหนังสือพิมพ์แทบจะไม่เว้นในแต่ละวัน

เมื่อพิจารณาถึงความขัดแย้งในสังคมไทย โดยทั่วไปแล้วเราเคยรู้สึกภาคภูมิใจว่าประเทศไทยไม่เคยสูญเสียเอกราชอธิปไตย แม้ระทั่งในเนื้อร้องของเพลงชาติไทยยังมีเนื้อร้องที่ว่า “รวมเลือดเนื้อชาติเชื้อไทย” หมายถึงประเทศไทยถึงแม้ว่าจะมีหลายศาสนาแต่ก็ไม่มีความขัดแย้งหรือเกิดเหตุการณ์ความรุนแรงด้านศาสนา ในขณะเดียวกันนั้นข้อเท็จจริงในสังคมไทยที่มีการพูดถึงมากในปัจจุบัน คือความหลากหลายทางชาติพันธุ์ เนื่องจากประเทศไทยมีชาติพันธุ์อื่นๆอีกมาก เช่น จีน พม่า กัมพูชา ลาว มอญ มลายู ส่งผลให้ภาษาที่ใช้มีความหลากหลายโดยผู้เชี่ยวชาญของ

องค์การยูเนสโกสำรวจได้ว่าประเทศไทยมีภาษาที่แตกต่างกันถึง ๗๐ ภาษา นอกจากความแตกต่างทางด้านภาษาแล้วยังมีความแตกต่างทางฐานะเศรษฐกิจ ซึ่งมีงานวิจัยชี้ว่าคนไทยไม่กี่ตระกูล ซึ่งคิดเป็นจำนวนคนได้เพียงร้อยละ ๒๐ ของประชากรทั้งประเทศ ครอบครองสินทรัพย์ของประเทศถึงร้อยละ ๖๐ ขณะที่ชั้นกลางและคนยากจนครอบครองทรัพย์สินของประเทศเพียงร้อยละ ๔๐ นอกจากนี้ยังมีปัญหาความขัดแย้งแตกแยกทางความคิดใน ๓ จังหวัดชายแดนภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดปัตตานี จังหวัดยะลา และจังหวัดนราธิวาส ปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองที่มีการแบ่งประชาชนออกเป็นฝักฝ่าย เช่น ระหว่างฝ่ายสีเหลือง ฝ่ายสีแดง ฝ่ายหลากสี ฯลฯ ระหว่างคนชั้นสูง คนชั้นกลางในเมือง คนชนบท ฯลฯ การที่คนแต่ละกลุ่ม ต่างมีนิยามเกี่ยวกับ “ผลประโยชน์ส่วนรวม” แตกต่างกันทำให้ขาดอุดมการณ์ร่วมกันในการกำหนดอนาคตของประเทศ

ที่กล่าวถึงนี้ล้วนเป็นบ่อเกิดของความขัดแย้ง แตกความสามัคคี แล้วนำไปสู่ความรุนแรงในที่สุด เพราะรูปธรรมของความแตกต่าง หลากหลายตามที่ปรากฏให้เราได้สัมผัสอยู่ในขณะนี้นับได้ว่าเป็นการทำลายวัฒนธรรมความเป็นไทยที่เป็นสังคมรักความสงบ “รวมเลือดเนื้อชาติเชื้อไทย” เป็นหนึ่งเดียว ดังนั้นแนวทางของการแก้ไขปัญหาความขัดแย้ง แล้วเรียกร้องความรักความสามัคคี กลมเกลียวกันเหมือนในอดีตจำเป็นต้องอาศัยหลักคุณธรรมที่สนับสนุนให้ปัจเจกบุคคลเอาชนะอุปสรรคปัญหาต่างๆ บนพื้นฐานทางวัฒนธรรมของการอยู่ร่วมกันในสังคมเพื่อพัฒนาด้วยวิถีขันติธรรมทางสังคมอันประกอบด้วย

หลักขันติธรรม คือการส่งเสริมให้ใช้เหตุผลในการอยู่ร่วมกันในสังคม ต้องเป็นสังคมที่เปิดกว้าง ให้มีการวิพากษ์วิจารณ์กันด้วยเหตุผล โต้แย้งโต้เถียงกันด้วยเหตุผลอย่างถึงที่สุด ในการหาคำตอบว่าอะไรคือข้อเท็จจริง ถูก ผิด ควรไม่ควร เหมาะสมไม่เหมาะสม เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นวิพากษ์วิจารณ์ถกเถียง และแก้ปัญหาความขัดแย้งต่างๆ ด้วยเหตุผล อยู่ภายใต้เงื่อนไขของหลักขันติธรรม มีความอดทนอดกลั้นเปิดใจกว้างรับฟัง และเคารพความคิดเห็นของกันและกันด้วยการเปิดพื้นที่ให้คนได้พัฒนาการใช้เหตุผล และได้นำปัญหาข้อขัดแย้งต่างๆ ขึ้นสู่เวทีสาธารณะเพื่อค้นคว้าหาความถูกต้องชอบธรรมจากมุมมองของแต่ละฝ่ายที่ใช้หลักการทางเหตุผลมาประกอบ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อเท็จจริงที่ดีที่สุดตามทฤษฎีของเหตุผลที่ยุติธรรม

หลักเมตตาธรรม คือการยึดหลักของความรักและการให้อภัย ซึ่งเป็นรูปแบบของคำสอนของศาสดาในแต่ละศาสนา โดยเฉพาะพุทธศาสนาสอนให้ใช้เมตตา คือ ความปรารถนาให้มนุษย์ทุกคนมีความสุขมีความสมหวังโดยทั่วหน้า โดยไม่เลือกที่รักมักที่ชั่ง และให้ตั้งความปรารถนาดีต่อกันทั้งต่อหน้าและลับหลัง เหตุผลก็เพราะว่าการไม่ลงรอยหรือความขัดแย้งบางอย่างอาจจำเป็นต้องใช้เหตุผล แต่บางอย่างต้องใช้ความรักและการให้อภัย เช่น สามีภรรยาทะเลาะกันถ้าใช้เหตุผลต่างก็อ้างว่าเหตุผลของตนนั้นมีความถูกต้องและต่างก็มีเหตุผลเป็นของตนเอง ในที่สุดจะหาเหตุผลไม่ได้ ดังนั้นความขัดแย้งระหว่างสามีภรรยาจะจบลงได้ด้วยการใช้ความรักและการให้อภัย เพราะความรักและการให้อภัยนั้นเป็นความอบอุ่น นิ่มนวล มีน้ำใจ ตามมาด้วยความสบายใจ ดังนั้นการที่คนเราได้เรียนรู้ถึงการแบ่งปันน้ำใจต่อกันและกัน มีความรัก ความเมตตา และรู้จักที่จะให้อภัยแก่กัน ทำกิจกรรมร่วมกัน การสร้างเครือข่าย กิจกรรมเสียสละเพื่อสังคม มีจิตอาสาเพื่อรับใช้สังคมและการส่งเสริมค่านิยมในการกุศลเพื่อประโยชน์ทางสังคม ที่กล่าวมานี้ ล้วนแล้วแต่เป็นหลักเมตตาธรรมค้ำจุนโลกทั้งสิ้น เนื่องจากเมตตาธรรมเป็นหลักที่ส่งเสริมความสุขเบื้องต้น ความสุขในขั้นกลาง และความสุขที่เป็นจุดสูงสุดของชีวิต

หลักปัญญา คือการใช้เหตุผลต่อการแก้ปัญหาทั้งระบบโดยเฉพาะพุทธศาสนาปรัชญาขงจื้อและปรัชญาเต๋าต่างก็เสนอวิธีการแก้ปัญหาด้วยปัญญา และการอยู่รวมกันด้วยเมตตาธรรมเพราะการใช้หลักปัญญาสามารถยุติปัญหาต่างๆด้วยความจริงและความถูกต้อง ส่วนเมตตาส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจ ความเห็นอกเห็นใจในความทุกข์ของเพื่อนมนุษย์โดยจิตสำนึกที่ว่า เพื่อนมนุษย์และสรรพสิ่งทั้งหลายก็เป็นเพื่อนร่วมทุกข์ของกันและกัน ดังนั้นถ้าเพื่อนมนุษย์ที่เกิดมาร่วมโลกเดียวกัน มีความตระหนักร่วมกันว่าปัญหา ความขัดแย้งต่างๆทางสังคมจะต้องแก้ไขด้วยความจริง ความดี และด้วยความสำนึกว่ามนุษย์ทุกคนต่างก็เป็นเพื่อนร่วมสุขร่วมทุกข์ของกันและกันแล้ว ถึงแม้ความไม่ลงรอยหรือความขัดแย้งที่เกิดขึ้นจะแก้ยากแค่ไหน เมื่อมนุษย์มีจิตเมตตาและปัญญา การส่งเสริมวัฒนธรรมความรัก การแสวงหาความจริงและความถูกต้อง รักที่จะเรียนรู้ให้เกิดความเข้าใจและความเคารพซึ่งกันและกันด้วยการสร้างสรรค์ปัญญาเข้าใจความจริงของกันและกันอย่างถูกต้อง และมองเห็นความดีงามของกันและกันอย่างครอบคลุมทั่วถึง สามารถแยกแยะความดีความชั่ว ความถูกผิด ได้อย่างเหมาะสมแล้วน่าจะกล่าวได้ว่าทุกปัญหาย่อมมีทางออก

หลักอปริหานิยธรรม คือธรรมที่ไม่นำไปสู่ความเสื่อมเสีย มีแต่นำไปสู่ความเจริญฝ่ายเดียว เพราะหลักอปริหานิยธรรม เป็นธรรมที่ปกป้องความไม่ลงรอย ความขัดแย้ง และความแตกสามัคคีที่เกิดมาจากความเห็นที่ไม่ตรงกัน เป็นเหตุให้เกิดความเสื่อมความสามัคคีไม่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ซึ่งถือว่าเป็นที่มาของความเสื่อม เพราะฉะนั้นการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งจึงต้องอาศัยข้อปฏิบัติที่ไม่นำไปสู่ความขัดแย้ง

สมเด็จพระมหาวีรวงศ์ (วิน ธมสาโร. ๒๕๓๙: ๓๕) อดีตเจ้าอาวาสวัดราชผาติการามได้กล่าวถึงความขัดแย้งไว้ว่า ความแตกสามัคคีอันมีเพราะกิเลสท่วมทับใจ จึงทำให้คนปฏิบัติห่างไกลจากหลักอปริหานิยธรรม ๗ ประการ คือ

๑. ทำอะไรตามใจชอบไม่ปรึกษาหารือกัน

๒. ไม่พร้อมเพียงกัน ทำหน้าที่โดยการแก่งแย่งกัน

๓. แต่งตั้งขนบธรรมเนียมที่ไม่ใช่ของชาติ ตั้งตนเป็นใหญ่ ยกเลิกขนบธรรมเนียมของชาติที่มีมานานแล้ว

๔. ไม่เคารพนับถือวุฒิบุคคลผู้เจริญวัยโดยชาติ โดยคุณธรรม

๕. หลงงมงายกับอำนาจ ความอยากที่ตนได้รับมา

๖. ไม่เคารพสักการะวัตถุที่ควรเคารพของบ้านเมือง

๗. ไม่ช่วยกันคุ้มครองรักษาคนดีให้อยู่เย็นเป็นสุขคลุกคลีอยู่กับคนชั่ว ยกย่องสรรเสริญคนชั่ว

ทั้ง ๗ ประการนี้คือสาเหตุของความขัดแย้งขาดความกลมเกลียว แตกความสามัคคีกันส่งผลให้คนทำผิดหน้าที่คือผู้น้อยจะทำหน้าที่ผู้ใหญ่ ผู้เยาว์วัยมาทำหน้าที่ปกครอง ลูกศิษย์จ้องล้างผลาญครูอาจารย์ มารดาบิดาไร้ซึ่งความ หมายต่อบุตรธิดาสั่งสอนตักเตือนว่ากล่าวก็ไม่เชื่อฟังหันหลังให้ความกตัญญูกตเวที ไม่มีใครเป็นที่ยำเกรง ยึดถือและยึดมั่นความเห็นของตนเป็นที่ตั้ง นี่เป็นสาเหตุหนึ่งที่ก่อให้เกิดความไม่ลงรอย แล้วพัฒนาไปสู่ความขัดแย้งระหว่างวัฒนธรรมที่มีความแตกต่างและความหลากหลายทางสังคม ความเป็นไปของโลกาภิวัตน์คือความเปลี่ยนแปลงของสังคมมนุษย์ที่เป็นศูนย์รวมทางชาติพันธุ์ ศาสนา ภาษา วัฒนธรรม วิถีชีวิต อุดมการณ์

ทางสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ซึ่งมีลักษณะเชื่อมโยงโลกเข้าด้วยกันทำให้ความแตกต่าง กลายเป็นความขัดแย้งเพิ่มมากขึ้นเท่านั้น

ดังนั้นการแก้ไขปัญหาความขัดแย้งที่กำลังเป็นอยู่และแนวโน้มว่าจะเพิ่มมากขึ้นในอนาคต ถ้าเราสามารถศึกษา แล้วเรียนรู้เข้าใจนำไปปฏิบัติโดยการยึดหลักทั้ง ๔ ด้าน คือ วิถีแห่งขันติธรรม ความอดทนอดกลั้น การแสดงออกถึงลักษณะมีใจกว้างและที่สำคัญการรู้จักการให้อภัย มีไมตรีจิต หรือส่งเสริมจิตใจให้เกิดเมตตา ปรารถนาให้ทุกคนมีความสุขร่วมกัน โดยเริ่มต้นด้วยการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น กิจกรรมเสียสละรับใช้สังคมเพื่อให้สมาชิกของสังคมได้เรียนรู้ที่จะแบ่งปันน้ำใจต่อกัน สร้างเครือข่ายอาสาสมัครจิตอาสาเพื่อรับใช้สังคม ให้เกิดค่านิยมในการบำเพ็ญคุณงามความดีที่มีปัญญารู้จักคิด รู้จักพิจารณาแยกแยะแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการที่อาศัยเหตุผล เพราะการใช้หลักปัญญานั้น ทำให้สังคมสามารถแก้ปัญหาต่างๆด้วยความจริงและความถูกต้องที่เชื่อมโยงกับความจริงและความดีนั้นเอง สุดท้ายให้ยึดหลักอปริหานิยธรรมซึ่งเป็นธรรมที่นำไปสู่ความเจริญก้าวหน้า ไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งความแตกความสามัคคี ประกอบด้วยการไม่กระทำการใดๆ ตามใจชอบ ต้องมีการปรึกษาหารือกันพร้อมเพียงกันรับผิดชอบหน้าที่ ไม่มีการแก่งแย่ง ไม่หลงงมงายกับอำนาจความอยากที่ตนได้รับ ที่สำคัญจะต้องให้ความเคารพสักการะวัตถุที่ควรเคารพกับทั้งช่วยกันรักษาคนดีให้อยู่เย็นเป็นสุข ไม่คลุกคลีกับคนชั่วหรือยกย่องคนชั่วเข้าทำนองที่และสอดคล้องกับคำพูดที่ว่า “สังคมไทยกำลังยกย่องคนชั่ว แต่กดขี่คนดี”

ทั้งหมดที่ได้นำเสนอมานี้ล้วนแล้วแต่เป็นการส่งเสริมความรักความสามัคคี ความกลมเกลียวเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน กำจัดความไม่ลงรอย ความขัดแย้งที่เกิดจากทิฐิ ความเห็นความเข้าใจความเชื่อที่ผิดๆ ให้แปรสภาพเป็นสัมมาทิฐิกล่าวคือ ความเห็นชอบโดยใช้ปัญญาพิจารณาถึงเหตุผลความชอบธรรม ที่จะนำสังคมไปสู่ความสงบสันติสุขที่ยั่งยืนตลอดไป

เอกสารอ้างอิง

พจนานุกรมฉบับบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒. (๒๕๔๒). กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

สมเด็จมหาวีรวงศ์ (วิน ธมฺสาโร). (๒๕๔๙). **ทางสงบ.** นครปฐม: ระฆังทอง.

หลักการทำสัญญาเบื้องต้น[๑]

อาจารย์โชคดี นพวรรณ
หลักสูตรนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

เมื่อเอ่ยถึงคำว่า “สัญญา” ผู้คนโดยทั่วไปอาจคุ้นเคยกับคำๆ นี้ และอาจทำให้นึกไปถึงคำว่า “นิติกรรมสัญญา” แต่หากมีคนถามว่านิติกรรมสัญญาคืออะไร ผู้ถูกถามอาจต้องใช้เวลาในการคิดพิจารณาเพื่อหาคำจำกัดความ และเมื่อได้คิดและพิจารณาแล้วอาจก่อให้เกิดข้อสงสัยตั้งคำถามกับตนเองว่า นิติกรรมสัญญาเป็นสิ่งเดียวกัน หรือมีความเหมือนกันความแตกต่างกันหรือไม่อย่างไร และมีหลักในการทำนิติกรรมสัญญาอย่างไร

๑. ความหมายของสัญญา

เมื่อพิจารณาความหมายของ “สัญญา” จะพบว่าหมายถึง การทำนิติกรรมของบุคคล ที่เป็นบุคคลตั้งแต่ ๒ ฝ่ายหรือหลายฝ่ายซึ่งจะต้องมีการแสดงเจตนา “เสนอ สนอง” ต้องตรงกัน โดยมุ่งจะก่อให้เกิด เปลี่ยนแปลง โอน สงวน หรือระงับซึ่งสิทธิ

จากความหมายของสัญญาทำให้พบว่า สัญญาก็คือการทำนิติกรรมประเภทหนึ่ง ที่บุคคลที่เข้าทำนิติกรรมนั้น (เพื่อนิติกรรมจะกลายเป็นสัญญา) จะต้องมีตั้งแต่ ๒ ฝ่ายขึ้นไป เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนในเรื่องสัญญา เราจำต้องเข้าใจถึง “นิติกรรม” ว่าหมายถึงอะไร สำหรับความหมายของนิติกรรมก็คือ การกระทำของบุคคลที่มีความตั้งใจหรือมีเจตนาเพื่อที่จะให้เกิดผลในทางกฎหมาย

---

[๑] บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของเอกสารที่ใช้ประกอบการบรรยายวิชาความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับกฎหมาย และกฎหมายแพ่งหลักทั่วไป

มาตรา ๑๔๙ นิติกรรม หมายความว่า การใดๆ อันทำลง โดยชอบด้วยกฎหมายและด้วยใจสมัคร มุ่งโดยตรงต่อการผูกนิติสัมพันธ์ ขึ้นระหว่างบุคคล เพื่อจะ ก่อ เปลี่ยนแปลง โอน สงวน หรือ ระงับซึ่ง สิทธิ

จากความหมายข้างต้นการกระทำใดจึงจะถือเป็น “สัญญา” จะต้องประกอบด้วย

๑. บุคคล-ต้องมีบุคคลเป็นผู้กระทำด้วยใจสมัคร อนึ่งบุคคลในที่นี้อาจเป็นบุคคลธรรมดาหรือนิติบุคคลก็ได้

๒. วัตถุประสงค์-ต้องมีเป้าหมายหรือประโยชน์ที่ต้องการจากการทำนิติกรรมนั้นและจะต้องชอบด้วยกฎหมาย สำหรับวัตถุประสงค์กฎหมายได้จัดประเภทของวัตถุประสงค์เพื่อ ก่อ เปลี่ยนแปลง โอน สงวน หรือระงับซึ่งสิทธิ

๓. การแสดงเจตนา-การทำให้ปรากฏซึ่งวัตถุประสงค์ของการทำนิติกรรมเพื่อให้บุคคลภายนอกได้ล่วงรู้ และเข้าใจวัตถุประสงค์ของบุคคลผู้ทำนิติกรรม

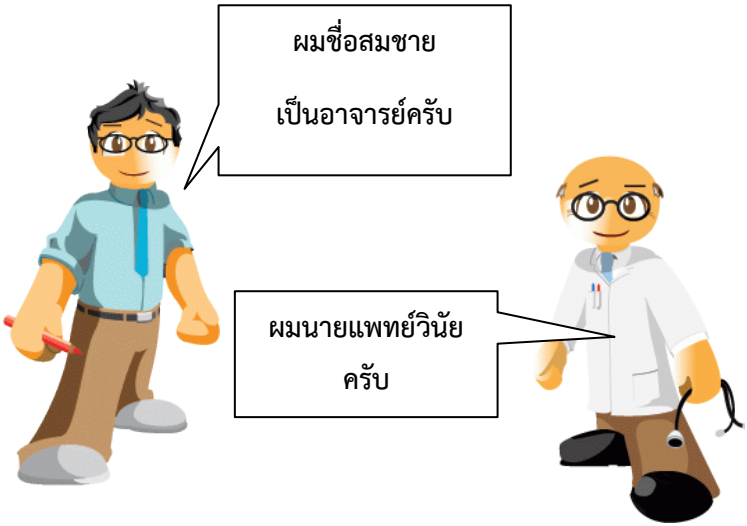
๔. บุคคลตามข้อ ๑ จะต้องมี ๒ ฝ่ายหรือมากกว่า ๒ ฝ่ายเป็นผู้ทำ

๕. จะต้องมี “การแสดงเจตนาเสนอ สนอง ต้องตรงกัน” คือในการแสดงเจตนาเพื่อให้แต่ละฝ่ายได้ล่วงรู้ จะต้องเกิดผลตกลงยอมรับซึ่งกันและกัน

ตัวอย่างการพิจารณา: การทำ “สัญญา”

(ตามความหมายที่แยกเป็นองค์ประกอบ)

๑ บุคคล – คุณสมชาย และนายแพทย์วินัย เป็นบุคคล (บุคคลธรรมดา)

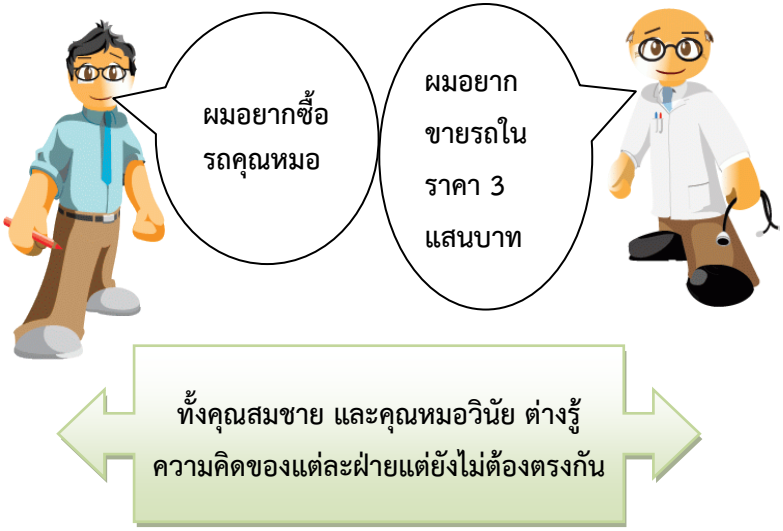


เมื่อเป็น “บุคคล” ไม่ว่าผู้นั้นจะมีอาชีพใด (หรือไม่มีอาชีพ) ย่อมสามารถทำสัญญาได้

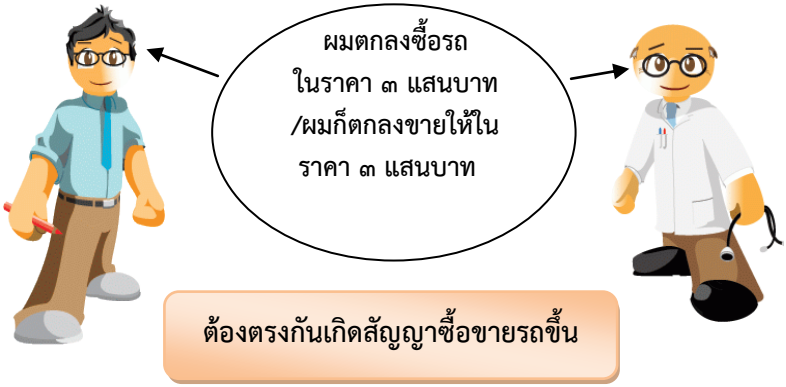
๒. วัตถุประสงค์-มีเป้าหมาย หรือความต้องการที่จะเข้าทำสัญญา

คุณสมชาย และคุณหมอวินัย ต่างรู้ความคิดเป้าหมายของอีกฝ่ายหนึ่งหรือไม่? : “ไม่รู้”

๓ แสดงเจตนา



๔ มี “การแสดงเจตนาเสนอ สนอง ต้องตรงกัน”



ที่มาของภาพ http://loadebookstogo.blogspot.com

๒. ข้อพิจารณาในการทำสัญญา

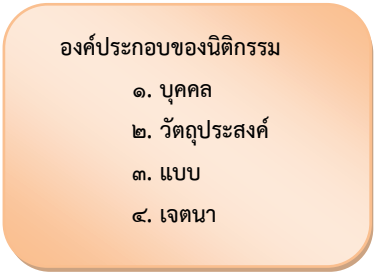
สำหรับผู้ที่จะทำสัญญาจะมีข้อพิจารณาในเบื้องต้น 3 ประการ

๒.๑ การทำให้สัญญาเกิดขึ้น

๒.๒ การทำให้สัญญาที่เกิดขึ้นมีผลสมบูรณ์

๒.๓ การพิจารณาเนื้อหาในสัญญา

ในการทำสัญญา และจะพิจารณาว่าสัญญาเกิดขึ้นแล้วหรือยัง และสัญญาที่เกิดขึ้นนั้นสมบูรณ์หรือไม่นั้นเราจะพิจารณาจากองค์ประกอบของนิติกรรม ดังนี้



จะเห็นได้ว่าองค์ประกอบของนิติกรรมก็มาจากความหมายของนิติกรรมและสัญญาที่กล่าวมาข้างต้น

๒.๑ การทำให้สัญญาเกิดขึ้น

ในการทำให้สัญญาเกิดขึ้นก็ต้องใช้องค์ประกอบของนิติกรรม ๓ องค์-ประกอบและการแสดงเจตนาเสนอ สนองของคู่สัญญา ๒ ฝ่ายต้องตรงกัน ซึ่งเมื่อพิจารณา “ตัวอย่างการพิจารณา: การทำสัญญา” ในหัวข้อก่อนนั่นก็คือการทำให้ “สัญญาเกิดขึ้น” นั่นเอง ดังนั้น

- องค์ประกอบนิติกรรม ๓ องค์ประกอบที่ทำให้เกิดนิติกรรม

๑. บุคคล

๒. วัตถุประสงค์

๓. การแสดงเจตนา

- การแสดงเจตนาเสนอ สนองของคู่สัญญา ๒ ฝ่ายต้องตรงกัน

ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ ๑ บริษัทสุภาพเงินกู้ จำกัด ตกลงให้นางสาวเรียบร้อยยืมเงิน ๕๐๐ บาท

บริษัทสุภาพ เงินกู้จำกัด และนางสาวเรียบร้อยเป็นบุคคล→ทั้ง ๒ ฝ่าย ฝ่ายหนึ่งมีวัตถุประสงค์ให้กู้ และอีกฝ่ายหนึ่งมีวัตถุประสงค์กู้ยืมเงิน→มีการแสดงเจตนาเสนอ สนองตามข้อตกลงกู้ยืมต้องตรงกัน→สัญญาเกิดขึ้น (ในกรณีการเกิดขึ้นของสัญญากู้ยืม กฎหมายได้กำหนดเงื่อนไขการเกิดขึ้นของสัญญาเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษ คือ ผู้กู้ต้องส่งมอบเงินกู้ให้กับผู้ยืมแล้ว)

ตัวอย่างที่ ๒ นางระเบียบกับนายสมชาติตกลงกันว่านางระเบียบให้นายสมชาติเช่าห้องคอนโดเป็นเวลา ๒ ปี โดยคิดค่าเช่าเดือนละ ๖,๐๐๐ บาท

นางระเบียบ และนายสมชาติเป็นบุคคล→ทั้ง ๒ ฝ่าย ฝ่ายหนึ่งมีวัตถุประสงค์ให้เช่าคอนโด และอีกฝ่ายหนึ่งมีวัตถุประสงค์เช่าคอนโด→มีการแสดงเจตนาเสนอ สนองตามข้อตกลงเช่าคอนโดต้องตรงกัน→สัญญาเกิดขึ้น

ตัวอย่างที่ ๓ นายเทศบาลตกลงจะไปตัดกิ่งไม้ที่บ้านนายสุขสบาย โดยนายเทศบาลจะนำเศษกิ่งไม้ไปทิ้งและทำความสะอาดพื้นที่ให้เรียบร้อย โดยนายสุขสบายจะจ่ายค่าแรงให้เป็นเงินจำนวน ๓,๐๐๐ บาท

นายเทศบาล และนายสุขสบายเป็นบุคคล→ทั้ง ๒ ฝ่าย ฝ่ายหนึ่งมีวัตถุประสงค์กระทำการตัดกิ่งไม้ และอีกฝ่ายหนึ่งมีวัตถุประสงค์ให้อีกฝ่ายกระทำการฯ ให้ตน→มีการแสดงเจตนาเสนอ สนองตามข้อตกลงว่าจ้างให้ตัดกิ่งไม้ต้องตรงกัน→สัญญาเกิดขึ้น

ข้อสังเกต

๑. สัญญาจะเกิดขึ้นจะต้องครบองค์ประกอบดังที่กล่าวมาทุกข้อ หากขาดข้อใดข้อหนึ่งสัญญาไม่เกิด เช่น ไปบนบานสัญญาต่อเทวดา เช่นนี้ไม่ได้ทำกับบุคคล สัญญาไม่เกิด หรือพูดกันเล่นๆ กับเพื่อนว่าจะขายบ้านในราคา ๘ บาท เช่นนี้การพูดเล่นไม่มีวัตถุประสงค์ในการทำสัญญา สัญญาไม่เกิด หรือหิวข้าวไปร้านอาหารคิดว่าจะสั่งกระเพราหมูกรอบ แต่ไม่พูดสั่งอาหาร เช่นนี้ไม่มีการแสดงเจตนาสัญญาไม่เกิด

หรือแสดงเจตนาตกลงขอซื้อรถกับผู้ขาย แต่ผู้ขายไม่ตกลงด้วย เช่นนี้คำเสนอสนองไม่ตรงกัน สัญญาไม่เกิด

๒. สัญญาที่เกิดขึ้นจะมีทั้งสัญญาที่มีชื่อ และไม่มีชื่อ สัญญาที่มีชื่อคือ สัญญาที่มีชื่อระบุไว้ในประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์บรรพ ๓ เอกเทศสัญญา เช่น ซื้อขาย แลกเปลี่ยน ให้ ยืม เช่าทรัพย์ ฯลฯ ดังนั้นเราจึงควรต้องพิจาณาข้อตกลงในสัญญาของเราว่าเป็นสัญญามีชื่อหรือไม่ และถ้ามีชื่อก็ต้องพิจารณาต่อไปว่าเป็นสัญญาชื่ออะไร เพราะในกรณีสัญญามีชื่อประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์จะมีข้อกำหนดพิเศษที่เกี่ยวข้องกับสัญญาเรื่องนั้นๆ ซึ่งผู้ทำสัญญาสามารถเปิดดูประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์เพื่อทำความเข้าใจเบื้องต้นสำหรับสัญญานั้นๆ ได้

๓. เมื่อครบองค์ประกอบการเกิดขึ้นของสัญญา สัญญาจะเกิดขึ้นทันที ทำให้เห็นได้ว่าสัญญาเกิดขึ้นง่ายมาก โดยที่ไม่ต้องทำหนังสือ หรือทำเป็นเอกสารใดๆ

๔. แม้สัญญาจะเกิดขึ้นได้ง่ายมาก แต่สัญญาที่เกิดขึ้นจะมีผลในทางกฎหมายหรือไม่จะต้องพิจาณาความสมบูรณ์ของสัญญาด้วย กล่าวคือ สัญญาที่เกิดขึ้นจะต้องมีผลสมบูรณ์ด้วย

๒.๒ การทำให้สัญญาที่เกิดขึ้นมีผลสมบูรณ์

เมื่อสัญญาเกิดขึ้น สัญญาที่เกิดขึ้นอาจสิ้นผลทางกฎหมายทันที หรือสิ้นผลในภายหลังได้ หากสัญญาที่เกิดขึ้นนั้นไม่สมบูรณ์ ดังนั้นในการทำสัญญานอกจากจะทำให้สัญญาเกิดขึ้นแล้ว ยังต้องให้สัญญาที่เกิดขึ้นมีผลสมบูรณ์ สำหรับการทำสัญญาให้มีผลสมบูรณ์นั้นจะพิจารณาจากองค์ประกอบของนิติกรรม

องค์ประกอบของนิติกรรม

๑. บุคคล
๒. วัตถุประสงค์
๓. แบบ
๔. เจตนา

องค์ประกอบของนิติกรรม จะมีผลต่อความสมบูรณ์และความไม่สมบูรณ์ของสัญญา โดยการพิจารณาความสมบูรณ์หรือไม่สมบูรณ์ของสัญญานี้จะพิจารณาจากความบกพร่องในองค์ประกอบของนิติกรรมแต่ละองค์ประกอบว่ามีความบกพร่องหรือไม่ ถ้ามีนิติกรรมนั้นจะไม่สมบูรณ์ แต่ถ้าไม่มีนิติกรรมนั้นจะมีผลสมบูรณ์

องค์ประกอบของนิติกรรม ความบกพร่อง และไม่สมบูรณ์

	บกพร่อง	**ไม่สมบูรณ์**
๑.บุคคล	บกพร่องความสามารถเป็นผู้เยาว์ ผู้วิกลจริต ผู้ไร้ความสามารถ	เป็นโมฆียะ
๒.วัตถุประสงค์	มีวัตถุประสงค์บกพร่อง คือมีวัตถุประสงค์การ ต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมาย วัตถุประสงค์พ้นวิสัย หรือ วัตถุประสงค์ที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน	เป็นโมฆะ
๓.แบบ	-กรณีที่กฎหมายกำหนดแบบต้องทำตามแบบ ถ้าไม่ทำจะมีผลไม่สมบูรณ์ -แต่ถ้ากฎหมายไม่กำหนดแบบ ข้ามไม่ต้องพิจารณาข้อนี้	เป็นโมฆะ
๔.เจตนา	เจตนาที่บกพร่อง ๑.เจตนาลวง ซ่อนเร้น อำพราง ๒.เจตนาสำคัญผิด ข่มขู่ หลอกลวง	 เป็นโมฆะ เป็นโมฆียะ

จากตารางดังกล่าว ผู้ทำสัญญาสามารถตรวจสอบความสมบูรณ์ของสัญญาด้วยวิธีการง่ายๆ คือ การพิจารณาดูในองค์ประกอบแต่ละช่องว่าสัญญาที่เราทำอยู่ตรงกับความบกพร่องหรือไม่ ถ้าตรงในข้อใดให้กากบาท แต่ถ้าในข้อใดไม่ตรงให้กาเครื่องหมายถูก หากในข้อใดข้อหนึ่งมีกากบาทจะถือว่าสัญญานั้นไม่สมบูรณ์แล้ว แต่ถ้ามีเครื่องหมายถูกครบทั้ง ๔ ช่องก็หมายถึงสัญญานั้นสมบูรณ์

ดังนี้ วิธีการทำสัญญาให้สมบูรณ์จึงหมายถึง การทำสัญญาให้ไม่มีข้อ บกพร่องในองค์ประกอบนิติกรรม

ความไม่สมบูรณ์ของนิติกรรม-สัญญา แบ่งเป็น ๒ กรณี

ความไม่สมบูรณ์ของนิติกรรมสัญญา

๑. โมฆะกรรม คือ นิติกรรมที่เกิดขึ้นมาแล้วและมีผลเสียเปล่า ใช้บังคับไม่ได้ ซึ่งความเสียเปล่าจะเกิดขึ้นทันทีต่อเนื่องติดกันกับเวลานิติกรรมนั้นได้เกิดขึ้น และความเสียเปล่าที่เกิดขึ้นจะทำให้กลับคืนดีอีกก็ไม่ได้ เปรียบดั่งคนที่ตายแล้ว ไม่อาจทำให้ฟื้นใหม่ได้

๒. โมฆียะกรรม คือ นิติกรรมที่เกิดขึ้นมาแล้วมีผลสมบูรณ์ตราบเท่าที่ยังไม่ถูกบอกล้าง ซึ่งหากมีการบอกล้างนิติกรรมนั้นจะตกเป็นโมฆะ แต่อย่างไรก็ดีโมฆียะกรรม ฝ่ายที่สามารถบอกล้างสามารถเลือกที่จะให้สัตยาบันเพื่อให้นิติกรรมมีผลสมบูรณ์ก็ได้

ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ ๑ บริษัท สุภาพเงินกู้ จำกัดตกลงให้นางสาวเรียบร้อยอายุ ๑๖ ปี ยืมเงิน ๕๐๐ บาท

สัญญากู้ยืมเงินระหว่างบริษัท สุภาพ เงินกู้จำกัด และนางสาวเรียบร้อย ที่เกิดขึ้นแล้วมีความบกพร่องในความสามารถของนางสาวเรียบร้อยซึ่งเป็นผู้เยาว์ สัญญากู้ยืมไม่สมบูรณ์ตกเป็นโมฆียะ

ตัวอย่างที่ ๒ นางระเบียบกับนายสมชาติตกลงกันว่านางระเบียบให้นายสมชาติเช่าห้องคอนโดเพื่อเปิดเป็นสถานที่เสพยาไอซ์ โดยคิดค่าเช่าเดือนละ ๖,๐๐๐ บาท

สัญญาเช่าที่เกิดขึ้นระหว่างนางระเบียบ และนายสมชาติมีวัตถุประสงค์ที่บกพร่อง คือ มีวัตถุประสงค์ต้องห้ามชัดแจ้งโดยกฎหมายและขัดต่อความสงบเรียบร้อยหรือศีลธรรมอันดีของประชาชน สัญญาเช่าไม่สมบูณ์ตกเป็นโมฆะ

ตัวอย่างที่ ๓ นายร่ำรวยตกลงซื้อบ้านของนายมั่งมีในราคา ๑๒ ล้านบาท โดยตกลงทำเป็นหนังสือสัญญาซื้อขายและชำระเงินกันเท่านั้น

สัญญาซื้อขายที่เกิดขึ้นระหว่างนายร่ำรวยและนายมั่งมี เป็นสัญญามีชื่อคือ สัญญาซื้อขายอสังหาริมทรัพย์ ซึ่งกฎหมายกำหนดแบบให้ต้องทำตามคือทำเป็นหนังสือจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ การที่สัญญาซื้อขายดังกล่าวที่ทำแค่หนังสือสัญญาซื้อขาย แต่ไม่ได้จดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่ จึงบกพร่องไม่ได้ทำให้ถูกต้องตามแบบ สัญญาซื้อขายบ้านไม่สมบูรณ์ตกเป็นโมฆะ

ตัวอย่างที่ ๔ นายเทศบาลทุบตีข่มขู่นายมงคลให้ขายรถสปอร์ตของตน ไม่เช่นนั้นทุบตีทำร้ายเอาชีวิตของนายมงคล นายมงคลกลัวจึงตกลงขายรถดังกล่าวในราคาเพียงแค่ ๕ หมื่นบาท

สัญญาซื้อขายที่เกิดขึ้นระหว่างนายเทศบาลและนายมงคลมีการแสดงเจตนาที่บกพร่อง คือ นายมงคลแสดงเจตนาขายรถยนต์เพราะการข่มขู่ สัญญาซื้อขายไม่สมบูรณ์ตกเป็นโมฆียะ

๒.๓ การพิจารณาเนื้อหาในสัญญา

เมื่อสัญญาที่เกิดขึ้น และมีผลสมบูรณ์แล้วมีสิ่งใดที่เราต้องพิจารณาและให้ความสำคัญในการทำสัญญาบ้าง

๑. ชื่อสัญญา

ไม่ใช่ผู้ทำสัญญาตั้งชื่อสัญญาเอง แต่ผู้ทำสัญญาควรจะต้องรู้ชื่อสัญญาในกรณีที่สัญญานั้นมีชื่อ (สัญญาไม่ได้มีชื่อทุกสัญญา ชื่อของสัญญามาจากที่ประมวลกฎหมายแพ่งพาณิชย์กำหนดชื่อไว้ในเอกเทศสัญญา) ซึ่งจะหาชื่อสัญญาได้จากความต้องการและเนื้อความข้อตกลงในสัญญาของเราว่าตรงกับสัญญาชื่อสัญญาใดในเอกเทศสัญญา

ตัวอย่างที่ ๑ เราอยากเช่ารถยนต์ไว้ใช้ชักเดือนหนึ่ง เลยตกลงกับผู้เช่าขอเช่าใช้รถโดยเสียค่าเช่าตามที่ตกลง จากความต้องการและเนื้อหาที่ตกลงในสัญญา ทำให้สัญญานี้มีชื่อตาม ปพพ. เอกเทศสัญญาว่า “เช่าทรัพย์”

ตัวอย่างที่ ๒ นายปัญหาตกลงทำสัญญาเช่าพระสมเด็จจากนายป่อง ในราคา ๑๒ ล้านบาท โดยตกลงให้นายป่องนำพระสมเด็จมาส่งมอบให้นายปัญหาที่บ้านแล้วนายปัญหาจะมอบเงินให้ในเวลาเดียวกับที่ส่งมอบ จากความต้องการและเนื้อหาที่ตกลงในสัญญานายปัญหาต้องการพระสมเด็จเป็นของตน และนายป่องต้องการเงิน

จากการส่งมอบพระสมเด็จให้เป็นของนายปัญหา สัญญาดังกล่าวจึงมีชื่อว่าสัญญาซื้อขายสังหาริมทรัพย์ ไม่ใช่ชื่อว่าสัญญาเช่า

๒. สัญญา

สัญญาต้องทำเป็นหนังสือสัญญาหรือไม่ หากพิจารณาแค่การเกิดขึ้นของสัญญา และความสมบูรณ์ของสัญญา ถ้าสัญญาที่ทำนั้นไม่มีแบบผู้ทำสัญญาก็ไม่จำต้องทำเป็นหนังสือสัญญา เพราะสัญญาที่เกิดขึ้นมีผลสมบูรณ์แล้ว แต่ถ้าพิจารณาในแง่การฟ้องร้องและพยานหลักฐาน ขอแนะนำให้ตกลงทำสัญญาเป็นหนังสือลงลายมือชื่อคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย ด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้

ก. ในสัญญาบางสัญญากฎหมายกำหนดให้ต้องมีหลักฐานเป็นหนังสือ มิฉะนั้นจะนำคดีฟ้องร้องต่อศาลไม่ได้ เช่น สัญญาซื้อขายสังหาริมทรัพย์ที่มีราคาตั้งแต่ ๒๐,๐๐๐ บาทขึ้นไป, สัญญาจะซื้อขายอสังหาริมทรัพย์, สัญญาเช่าอสังหาริมทรัพย์, สัญญากู้ยืมเงินกว่า ๒,๐๐๐ บาทขึ้นไป หรือสัญญาค้ำประกัน เป็นต้น ซึ่งบางครั้งผู้ทำสัญญาอาจไม่รู้ว่ากฎหมายกำหนดให้ต้องทำหรือไม่ ดังนั้นเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่จะทำให้เราฟ้องร้องไม่ได้ จึงควรทำสัญญามีหลักฐานเป็นหนังสือ

ข. ในทางพยานหลักฐาน หากเราไม่มีหลักฐานเป็นหนังสือเราจำเป็นต้องมีบุคคลมาเป็นพยาน ซึ่งอาจเป็นเรื่องยุ่งยากด้วยข้อติดขัดเรื่องความจำของพยาน การติดตามตัวพยานที่ต้องใช้เวลาในการติดตามซึ่งอาจป่วยหรือตายทำให้ไม่สามารถมาศาลได้ ยิ่งพยานบุคคลผู้รู้เห็นมีจำนวนมากก็ทำให้เกิดความยุ่งยากเพิ่มขึ้น หรือในเรื่องค่าใช้จ่ายที่จะต้องให้แก่พยานตามที่ศาลกำหนด ด้วยเหตุข้างต้นเพื่อป้องกันข้อยุ่งยากเราจึงควรทำสัญญามีหลักฐานเป็นหนังสือ

๓. เนื้อหาในสัญญา

ในการกำหนดเนื้อหาของสัญญาก่อนอื่นผู้ทำสัญญาจะต้องคิดถึงข้อเท็จจริงที่จะเกิดขึ้นภายหลังจากที่สัญญาเกิดขึ้นว่าตนต้องการ หรือไม่ต้องการในสิ่งใด ปัญหาหรือข้อกังวลต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น ทั้งนี้เพื่อให้สัญญาที่จะเขียนขึ้นมีความสอดคล้องกับความต้องการ และป้องกันปัญหาต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

เนื้อหาในสัญญาเมื่อเขียนเสร็จควรมีข้อตกลงที่มีความเป็นธรรม ไม่ทำให้ฝ่ายเราเสียเปรียบ และก็ไม่เอาเปรียบอีกฝ่ายหนึ่งจนเกินสมควร เพราะหากข้อตกลงในสัญญามีความไม่เป็นธรรมย่อมส่งผลให้คู่สัญญามีแนวโน้มที่จะผิดสัญญาได้ ซึ่งจะก่อให้เกิดความยุ่งยากและความเสียหายแก่คู่สัญญาทั้ง ๒ ฝ่าย

แบบของสัญญาที่ควรรู้

สัญญาที่กฎหมายกำหนดแบบ

-สัญญาซื้อขายอสังหาริมทรัพย์

-ซื้อขายเรือกำปั่น เรือมีระวางตั้งแต่หกตันขึ้นไป

-เรือกลไฟ หรือเรือยนต์มีระวางตั้งแต่ห้าตันขึ้นไป

-ซื้อขายสัตว์พาหนะ เช่น วัว ควาย ช้าง ม้าที่ตีทะเบียน

-สัญญาขายฝาก แลกเปลี่ยน ให้ตาม ๔ ข้อข้างต้น

-สัญญาเช่าอสังหาริมทรัพย์ ๓ ปีขึ้นไป หรือตลอดอายุคู่สัญญา

-สัญญาจำนอง

-สัญญาเช่าซื้อ → ทำเป็นหนังสือ

-การโอนสิทธิเรียกร้อง → ทำเป็นหนังสือ

ทำเป็นหนังสือและจดทะเบียนต่อพนักงานเจ้าหน้าที่

ข้อความที่ควรรู้ในตัวสัญญา

สัญญาเช่าที่ดิน

เขียนที่ .....(๑).....

วันที่.....(๒).....

สัญญานี้ทำขึ้นระหว่าง.....(๓)..... อยู่บ้านเลขที่..... (๔)..... ซึ่งต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า “ผู้ให้เช่า” ฝ่ายหนึ่ง กับ.....(๕) .....“ผู้เช่า”อยู่บ้านเลขที่.....(๖) .....ซึ่งต่อไปในสัญญานี้เรียกว่า “ผู้เช่า” อีกฝ่ายหนึ่ง

คู่สัญญาทั้งสองฝ่ายตกลงทำสัญญากันดังมีข้อความต่อไปนี้

ข้อ ๑. ทรัพย์ที่เช่า

ผู้ให้เช่าตกลงให้เช่าและผู้เช่าตกลงเช่าที่ดินโฉนดเลขที่.....(๗) ..... จำนวนเนื้อที่ดิน..... (๘)..... เพื่อ..... (๙)..... โดย “ผู้เช่า” เป็นผู้ดำเนินการก่อสร้างร้านค้าด้วยค่าใช้จ่ายของผู้เช่าเอง และเมื่อสัญญาเช่าสิ้นสุดลง “ผู้เช่า” จะดำเนินการรื้อถอนสิ่งปลูกสร้างทั้งหมดออกจากพื้นที่เช่าภายใน ๓๐ วันนับแต่สัญญาเช่าสิ้นสุด

ข้อ ๒. อัตราค่าเช่าและระยะเวลาเช่า

ผู้เช่าตกลงเช่าทรัพย์ตามข้อ ๑ ตำบล/แขวง มีกำหนดระยะเวลา.. .....(๑๐) .....ปี. นับตั้งแต่วันที่.....(๑๐).....ในอัตราค่าเช่าเดือนละ.....(๑๑) ....บาท โดยผู้เช่ามีหน้าที่นำเงินค่าเช่าแต่ละงวดมาชำระแก่ผู้ให้เช่า ณ สถานที่อยู่ของผู้ให้เช่าตามที่ปรากฏในสัญญาฉบับนี้

ข้อ ๓. ข้อตกลงต่างๆ ในสัญญาเช่า..... (๑๒).....

ข้อ ๔. .....

ข้อ ๕. .....

สัญญานี้ได้ทำขึ้นเป็น.....(๑๓) .....ฉบับ มีข้อความถูกต้องตรงกัน คู่สัญญาได้อ่านและเข้าใจข้อความดีแล้ว และเห็นสัญญาว่าถูกต้อง จึงได้ลงลายมือชื่อไว้เป็นสำคัญต่อหน้าพยาน

ลงชื่อ.....(๑๔) .....ผู้ให้เช่า ลงชื่อ.....(๑๕) .....ผู้เช่า

ลงชื่อ.....(๑๖) .....พยาน ลงชื่อ.....(๑๗).....พยาน

(๗) รายละเอียดที่ตั้งสถานที่เช่ากัน มีผลต่อสิทธิหน้าที่ในตัวทรัพย์ที่เช่ากัน และมีผลต่อสถานที่ตั้งศาลที่จะฟ้อง

(๘) จำนวนเนื้อที่เช่า มีผลต่อสิทธิหน้าที่ในตัวทรัพย์ที่เช่ากัน

(๙) วัตถุประสงค์ที่เช่า ระบุว่า เพื่ออยู่อาศัย เพื่อทำการเกษตร เพื่อทำตลาดนัด เป็นต้น มีผลต่อการเลิกสัญญา หรือเรียกค่าเสียหายหากมีการใช้ที่ดินผิดวัตถุประสงค์

(๑๐) ระยะเวลาในการเช่า มีผลต่อแบบในการทำสัญญา และกำหนด เวลาในสัญญา ในการกำหนดระยะเวลาอาจระบุวันเวลาของสัญญาไว้ก็ได้ หรือไม่ระบุโดยนับเริ่มจากวันที่ทำสัญญาในข้อ (๒) ก็ได้

(๑๑) ค่าเช่าตามที่คู่สัญญาตกลงกันไว้ มีผลต่อสิทธิหน้าที่ของคู่สัญญาทั้งสองฝ่าย และการคำนวณค่าเสียหายเมื่อผู้เช่าไม่ชำระค่าเช่า

(๑๒) คือข้อตกลงที่เกิดขึ้นจากความต้องการของตัวเรา ผลประโยชน์ของตัวเรา ซึ่งต้องอยู่ภายใต้กฎหมาย ความสุจริตและมีความเป็นธรรมต่อคู่สัญญาอีกฝ่าย คือ ไม่ทำให้ฝ่ายเราเสียเปรียบ และก็ไม่เอาเปรียบอีกฝ่ายหนึ่งจนเกินสมควร เช่นการตกลงสถานที่จ่ายค่าเช่า การเสียภาษี การห้ามเช่าช่วง เป็นต้น

(๑๓) จำนวนสำเนาของสัญญา อย่างน้อยควรมี ๒ ฉบับให้ผู้เช่าและผู้ให้เช่าถือไว้คนละฉบับ

(๑๔) ลงลายมือชื่อผู้ให้เช่า มีผลทำให้ผู้เช่าฟ้องผู้ให้เช่าได้

(๑๕) ลงลายมือชื่อผู้เช่า มีผลทำให้ผู้ให้เช่าฟ้องผู้เช่าได้

(๑๖) และ (๑๗) ลงลายมือชื่อพยาน มีผลต่อการยืนยันการทำสัญญาเช่านี้ต่อศาล

สรุป จากหลักการทำสัญญาเบื้องต้น สามารถสรุปขั้นตอนที่ผู้ทำสัญญาต้องพิจารณาในเบื้องต้นเพื่อทำสัญญา ได้ดังนี้

๑. ผู้ทำสัญญาควรกำหนดความต้องการ หรือไม่ต้องการ รวมถึงปัญหาหรือข้อกังวลต่างๆ จากข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในสัญญา

๒. พิจารณาในเบื้องต้นว่าความต้องการต่างๆ ที่เราจะตกลงและเขียนในสัญญานั้น เป็นสัญญาที่มีชื่อในเอกเทศสัญญาหรือไม่ ถ้ามีชื่อให้หาว่าสัญญานั้นมีชื่อว่าอะไร

๓. ในการทำสัญญา สัญญาจะเกิดขึ้นได้ง่าย หากมีบุคคลคู่สัญญา ได้แสดงเจตนาทำสัญญาตามวัตถุประสงค์แล้ว ดังนั้นจึงควรระมัดระวังเพราะอาจมีผลผูกมัดตามสัญญาที่เกิดขึ้น

๔. แม้ว่าสัญญาจะเกิดขึ้นง่าย แต่สัญญาที่จะมีผลบังคับตามกฎหมายได้สัญญาจะต้องมีผลสมบูรณ์ คือ องค์ประกอบของนิติกรรมจะต้องไม่บกพร่อง คือ บุคคลไม่บกพร่องความสามารถ วัตถุประสงค์ไม่บกพร่อง หากกฎหมายกำหนด ให้ต้องทำตามแบบก็ต้องทำตามแบบ และเจตนาไม่บกพร่อง

๕. ตรวจสอบข้อความในสัญญาให้ครบถ้วนถูกต้อง เช่น ลายมือชื่อคู่สัญญา พยาน สถานที่ วันที่ เป็นต้น และตรวจเนื้อหาในสัญญาตรงกับความต้องการที่ผู้ทำสัญญาได้กำหนดไว้ในข้อ ๑

ว่าด้วยความแตกต่างหลากหลายทางสังคม วัฒนธรรมและชาติพันธุ์ในสังคมไทย

อาจารย์อัญชลี รัตนะ
หลักสูตรศิลปศาสตร์ สาขารัฐศาสตร์

ประเทศไทยนับเป็นประเทศซึ่งประกอบขึ้นเป็นรัฐชาติ(Nation State) จากนิยามหรือแนวคิดรัฐสมัยใหม่ (Modern State) ของชาติตะวันตก ภายใต้พื้นฐานของผู้คนภายในชาติที่มีความแตกต่างหลากหลายทางชาติพันธุ์ (Ethnic) วัฒนธรรม (Culture) และภาษา (Language) เราต้องยอมรับว่าทุกวัฒนธรรมร่วมและทุกชาติพันธุ์เหล่านั้นล้วนมีส่วนอย่างมากในการก่อร่างสร้างรัฐไทยให้เป็นประเทศชาติที่มีความเจริญก้าวหน้าทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมืองเฉกเช่นในปัจจุบัน หากแต่ในข้อเท็จจริงผู้คนซึ่งมีวัฒนธรรมร่วมและมีชาติพันธุ์ที่แตกต่างจากรัฐศูนย์กลางกลับมีส่วนในกระบวนการสร้างรัฐชาติได้เพียงการน้อมรับอำนาจชี้นำของรัฐให้ต้องปฏิบัติตามแนวทางที่ถูกจัดวางไว้อย่างเบ็ดเสร็จผ่านกฎหมายหรือระเบียบแบบแผนต่างๆ ทางสังคม ผ่านทางนโยบายของรัฐในแต่ละช่วงเวลา ทั้งนี้เป็นเพียงการปฏิบัติตามที่ปราศจากการมีส่วนร่วมไม่ว่าจะเป็นการวางแผน เสนอแนะ ชี้นำต่อกฎ กติกาและระเบียบแบบแผนดังกล่าวเสมอมา จนนำไปสู่ปัญหาความเลื่อมล้ำและความขัดแย้งในเวลาต่อมา

บทความชิ้นนี้เป็นการนำเสนอมุมมองของผู้ปกครองรัฐไทยที่มีต่อความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ในสังคมไทย ผ่านนโยบายหรือกระบวนการสร้างชาติตั้งแต่สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวจนถึงสมัยของจอมพล ป.พิบูลสงครามเป็นนายกรัฐมนตรี และในลำดับสุดท้ายจะกล่าวถึงปัญหาความเหลื่อมล้ำและความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในปัจจุบันอันเป็นผลจากการกำหนดนโยบายภายใต้มุมมองของรัฐไทยที่มีต่อความแตกต่างหลาก หลายทางวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ดังกล่าว

ที่มาของความแตกต่างหลากหลายทางสังคม วัฒนธรรมและชาติพันธุ์ในสังคมไทย

ดินแดนแห่งเอเชียตะวันออกเฉียงใต้[๒] เอเชียอาคเนย์หรืออุษาคเนย์[๓] เป็นพื้นที่ส่วนหนึ่งในทวีปเอเชีย ซึ่งจัดได้ว่าเป็นดินแดนแห่งความหลากหลายทางชาติพันธุ์ โดยปรากฏชนชาติต่างๆ ตั้งถิ่นฐานกระจายตัวอยู่ทั่วทั้งภูมิภาค หากจะพิจารณาความแตกต่างจากภาษา เราอาจแบ่งกลุ่มชาติพันธุ์ออกเป็น ๕ กลุ่มหลัก (สุจิตต์ วงษ์เทศ, ๒๕๔๗) ได้แก่

๑. กลุ่มตระกูลมอญ-เขมรหรือออสโตรเอเชียติก เช่น มอญ เขมร ลัวะ ละว้า ข่า ม้อย ฯลฯ

๒. กลุ่มตระกูลชวา-มลายูหรือออสโตรเนเชียน/มาลาโยโพลินิเชียน เช่น ชวา มลายู จาม มอแกน ซาไก ฯลฯ

๓. กลุ่มตระกูลไทย-ลาว เช่น ไทย ลาว จ้วง หลี อาหม ฯลฯ

๔. กลุ่มตระกูลจีน-ทิเบต เช่น พม่า กะเหรี่ยง อะข่า ปะด่อง ฯลฯ

๕. กลุ่มตระกูลม้ง-เมี่ยน เช่น แม้ว เย้า ฯลฯ

หรือหากแบ่งตามการนับถือศาสนาหรือความเชื่อของกลุ่มชาติพันธุ์ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ พบว่าสามารถแบ่งเป็นกลุ่มหลักได้ดังนี้ (ดุลยภาค ปรีชารัชช, ๒๕๕๕)

๑. กลุ่มที่นับถือศาสนาพุทธ เช่น ไทย พม่า ลาว เขมร ฯลฯ

๒. กลุ่มที่นับถือศาสนาอิสลาม เช่น ชวา มลายู จาม โรฮิงยา ฯลฯ

---

[๒] คำว่า“เอเชียตะวันออกเฉียงใต้” หรือ “เอเชียอาคเนย์” เป็นคำใหม่ที่แปลมาจากภาษาอังกฤษว่า “Southeast Asia” เป็นคำที่เพิ่งปรากฏในช่วงสงครามโลกครั้งที่ ๒ เป็นการสมาสคำข้ามภาษา คำว่า“อาเซียอาคเนย์”(ฝรั่งเศส + สันสกฤต) หรือ “เอเชียอาคเนย์” (อังกฤษ + สันสกฤต)

[๓] อุษาคเนย์ เป็นชื่อที่ ไมเคิล ไรท์ ผู้เชี่ยวชาญด้านประวัติศาสตร์โบราณคดีผูกขึ้นจากภาษาบาลี-สันสกฤตและใช้ในงานเขียนซึ่งตีพิมพ์ในนิตยสารรายเดือนศิลปวัฒนธรรมเมื่อกว่า ๓๐ ปีที่แล้วโดยหมายถึงเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และบัญญัติขึ้นเพื่อใช้แทนคำว่าเอเชียอาคเนย์ซึ่งเป็นคำศัพท์ที่ถูกสร้างขึ้นโดยชาติตะวันตก สำหรับคำว่า “อุษา” เป็นชื่อนางฟ้าที่มีนิ้วสีชมพู มีหน้าที่คลี่พระวิสูตรแห่งราตรีกาล, เปิดทางให้สุริยเทพเสด็จขึ้นบนท้องฟ้า, ประทานชีวิตและความสำราญแก่สรรพสัตว์ที่ตื่นจากความหลับใหล ด้วยเหตุผลดังกล่าวคำว่า “อุษา” จึงหมายถึง“ตะวันออก” ไปด้วย ส่วนคำว่า “อาคเนย์” ในภาษาสันสกฤตหมายถึง ทิศตะวันออกเฉียงใต้

๓. กลุ่มที่นับถือคริสต์ เช่น ฟิลิปปินส์ คะฉิ่น ติมอร์ ฯลฯ

๔. กลุ่มที่นับถือภูตผีท้องถิ่น เช่น อะข่า ขะมุ มูเซอ ลีซอ ฯลฯ

นอกจากนั้นหากวิเคราะห์ตามหลักรัฐศาสตร์ เราสามารถจัดแบ่งกลุ่มชนดังกล่าวเป็น “ชนกลุ่มใหญ่” และ “ชนกลุ่มน้อย” ได้เช่นกัน เพราะในแต่ละรัฐมักมีกลุ่มชาติพันธุ์หลากหลายกลุ่มอาศัยอยู่ในประเทศเดียวกัน โดยกลุ่มชาติพันธุ์ที่มีอำนาจในการปกครองประเทศ มักจะถือว่าเป็นชนกลุ่มใหญ่ ในขณะที่กลุ่มชาติพันธุ์ที่ไม่มีอำนาจในการปกครองประเทศ มักจะกลายเป็นชนกลุ่มน้อยไปโดยปริยาย

ทั้งนี้ คำว่า ชาติพันธุ์ (Ethnicity) ถือได้ว่าเป็นคำใหม่ในสังคมไทยหากจะทำความเข้าใจเรื่องชาติพันธุ์ จำเป็นจะต้องพิจารณาเปรียบเทียบกับเรื่องของเชื้อชาติ (Race) และสัญชาติ (Nationality) ร่วมด้วย

สำหรับคำว่า “ชาติพันธุ์” (Ethnicity) หมายถึง กลุ่มคนที่มีจุดกำเนิดของบรรพบุรุษร่วมกัน มีขนบธรรมเนียมประเพณีเป็นแบบแผนเดียวกัน รวมถึงมีเอกลักษณ์ทางวัฒนธรรม เชื้อชาติและสัญชาติสอดคล้องกัน สำหรับผู้คนที่อยู่ในกลุ่มชาติพันธุ์เดียวกัน มักมีความรู้สึกผูกพันทางสายเลือดและทางวัฒนธรรมพร้อมๆ กันไป โดยเป็นความรู้สึกผูกพันที่ช่วยเสริมสร้างอัตลักษณ์ของบุคคลและของชาติพันธุ์ และในขณะเดียวกันก็สามารถเร้าอารมณ์ความรู้สึกให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าผู้ที่อยู่ในกลุ่มชาติพันธุ์นั้นนับถือศาสนาเดียวกัน หรือได้รับอิทธิพลจากกระบวนการกล่อมเกลาทางสังคมแบบเดียวกัน (อมรา พงศาพิชญ์, ๒๕๓๗)

ในขณะที่คำว่า “เชื้อชาติ”(Race) คือเชื้อสายของคนในชาติที่มีลักษณะเฉพาะทางชีวภาพซึ่งเห็นได้อย่างชัดเจนจากลักษณะรูปพรรณ สีผิว เส้นผม และนัยน์ตา เป็นระบบในการจำแนกมนุษย์ที่มีลักษณะทางพันธุกรรมซึ่งสามารถถ่ายทอดกันได้ ดังนั้นสำหรับผู้ที่มีเชื้อชาติเดียวกัน[๔] จะมีความรู้สึกผูกพันทางสายเลือดและทางวัฒนธรรม ทำให้เกิดความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ถ้าหากนับถือศาสนาเดียวกันด้วยแล้วก็จะรู้สึกผูกพันกันมากยิ่งขึ้น

[๔] ทั้งนี้โดยพฤตินัยหากบิดามารดาเป็นคนเชื้อชาติไทย ลูกที่เกิดก็ต้องเป็นเชื้อชาติไทยด้วย แต่ในทางนิตินัยจะต้องเป็นไปตามเชื้อชาติของบิดาที่ระบุไว้ในทะเบียนบ้าน เช่น มารดาเป็นเชื้อชาติไทย บิดาเป็นเชื้อชาติจีน ลูกก็ต้องเป็นเชื้อชาติจีน เว้นเสียแต่ว่าบิดาจะได้รับการเปลี่ยนสัญชาติเป็นไทยแล้ว ลูกที่เกิดจึงจะระบุเป็นเชื้อชาติไทยได้

ส่วนคำว่า “สัญชาติ”(Nationality) หมายถึง การเป็นสมาชิกหรือประชาชนของประเทศใดประเทศหนึ่งตามกฎหมาย แม้ลักษณะของบุคคลทางชีวภาพและวัฒนธรรมอาจแตกต่างกัน เพราะสัญชาติ[๕]ไม่ใช่สิ่งที่ติดตัวบุคคลมาตั้งแต่เกิดเช่น คำว่าเชื้อชาติและชาติพันธุ์ หากแต่เป็นวาทกรรมทางการเมืองที่ถูกสร้างขึ้นและทำให้มีความสำคัญภายใต้รูปแบบแนวคิดของรัฐสมัยใหม่ ในมิติทางกฎหมาย ผู้ที่ถือสัญชาติของรัฐใดรัฐหนึ่งก็จะเป็นประชาชนรัฐนั้นๆ ด้วย(สมชาย ปรีชาศิลปกุล, ๒๕๕๔) ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลนั้นสามารถมีสิทธิและหน้าที่ต่างๆในฐานะพลเมืองของรัฐหรือของประเทศนั้นๆ ส่วนมิติทางสังคม การมีสัญชาติคือเงื่อนไขหนึ่งที่ทำให้เกิดความรู้สึกเป็นคนกลุ่มเดียวกันหรือพวกเดียวกันในที่สุด เช่น กรณีของนักกีฬา นางงามที่เป็นลูกครึ่งหรือบุคคลที่เปลี่ยนสัญชาติมาจากสัญชาติอื่น แต่ก็ได้รับการสนับสนุนหรือชื่นชมจากเพื่อนร่วมชาติเมื่อประสบความสำเร็จจากการแข่งขันหรือการประกวด แม้เขาหรือเธอเหล่านั้นจะมีความแตกต่างทางเชื้อชาติ วัฒนธรรมและชาติพันธุ์กับคนส่วนใหญ่ของประเทศก็ตาม

สำหรับประเทศไทยซึ่งมีอาณาบริเวณที่ตั้งอยู่กึ่งกลางโดยประมาณของภูมิภาคและมีลักษณะภูมิศาสตร์ที่เกื้อกูลให้เกิดผลดี คือมีพื้นที่เป็นแผ่นดินทอดยาวยื่นลงไปทางทิศใต้เป็นคาบสมุทร มีทะเลขนาบ ๒ ด้านคือ ทะเลอ่าวไทยซึ่งเป็นน่านน้ำที่อยู่ในทะเลจีนใต้ ในมหาสมุทรแปซิฟิกอยู่ทางตะวันออกกับทะเลอันดามันในมหาสมุทรอินเดียอยู่ทางตะวันตกทำให้ประเทศไทยได้รับประโยชน์จากลมมรสุมทะเลอย่างน้อย ๒ อย่าง คือการทำการเกษตรและการค้า

โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการค้า เพราะการที่ประเทศไทยมีแผ่นดินทอดยาวและมีทะเลขนาบทั้ง ๒ ด้านทำให้มีการเดินเรือทะเลค้าขายกับบ้านเมืองที่อยู่ห่างไกลประเทศเหล่านั้นจึงมีจุดหมายปลายทางของเส้นทางคมนาคมค้าขายทางทะเลมายังอาณาบริเวณของพื้นที่ประเทศไทยในปัจจุบันมาแต่ครั้งโบราณกาล ลักษณะพื้นที่ดังกล่าวจึงเท่ากับเป็นตัวเชื่อมโยงการแลกเปลี่ยนค้าขายระหว่างโลกตะวันออก เช่น จีน เกาหลี ญี่ปุ่น อินเดีย ฯลฯ กับโลกตะวันตก เช่น อาหรับ เปอร์เซีย ยุโรป ฯลฯ

---

[๕] ผู้ที่เกิดในประเทศใดก็จะได้สัญชาติของประเทศนั้น และสัญชาติเป็นสิ่งที่สามารถโอนย้ายได้ตามกฎหมายของประเทศนั้นๆ ดังนั้นการมีสัญชาติของประเทศใดประเทศหนึ่งย่อมเป็นเครื่องหมายบ่งชี้ว่าบุคคลนั้นมีความเกี่ยวข้องหรืออยู่ภายใต้อำนาจของรัฐใด

จึงทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวัฒนธรรมของแต่ละฝ่ายตลอดระยะความสัมพันธ์และได้มีการถ่ายโอน เปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมที่รับเข้ามาให้มีความเหมาะสมกับยุคสมัยจนกลายเป็นวัฒนธรรมของชาติไทยไปโดยปริยาย อาทิเช่น วัฒนธรรมการกราบ การไหว้ และวัฒนธรรมด้านอาหารคาว-หวานประเภทที่มีส่วนประกอบของเครื่องเทศและกะทิซึ่งไทยรับมาจากอินเดีย หรือประเภทขนมที่มีส่วนผสมของแป้งและไข่ประเทศไทยได้รับอิทธิพลรับมาจากชาวโปรตุเกส ในขณะที่วัฒนธรรมอาหารประเภทผัด ทอด ต้มและตุ๋นซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการควบคุมความร้อนของไฟที่ใช้ในการปรุงให้ได้คุณภาพที่ดีนั้นประเทศไทยได้รับอิทธิพลมาจากวัฒนธรรมจีน เป็นต้น

ในขณะที่บางชาติพันธุ์หรือบางประเทศในความหมายของรัฐสมัยใหม่ซึ่งมีแผ่นดินเชื่อมต่อกันและอยู่ในอาณาบริเวณเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรืออุษาคเนย์ก็ได้มีการติดต่อค้าขายกันเป็นปกติอาทิเช่น พม่า มอญ เขมรและดินแดนมลายูหรือในบางประเทศแม้จะมีสายน้ำคั่นกลางแต่ไม่เคยห่างเหินความสัมพันธ์ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันนั่นคือชนชาติลาว รวมไปถึงช่วงเวลายุคสงครามและภาวะทุกข์ยากของบางประเทศภายหลังจากการก่อเกิดเป็นรัฐชาติในนิยามของความเป็นสมัยใหม่ (Modernity) เช่น เวียดนาม ก็พบว่าในช่วงเวลาดังกล่าวมีชนชาติญวนได้อพยพเข้ามายังประเทศไทยเป็นจำนวนมาก แม้ในเวลาต่อมาบางส่วนของชนชาติต่างๆ ที่มาติดต่อสัมพันธ์กับชนชาติไทยในวาระและโอกาสที่ต่างกันได้เดินทางกลับไปยังดินแดนบ้านเกิด (Homeland) หากแต่ยังคงมีประชากรของชนชาติดังกล่าวบางส่วนที่ตัดสินใจลงหลักปักฐานยังดินแดนแห่งใหม่นี้ และอยู่ร่วมกันมาเนิ่นนานจนหลอมรวมวัฒนธรรมบางประเภทเข้าไว้ด้วยกัน เช่น วัฒนธรรม, วัฒนธรรมด้านกีฬา, วัฒนธรรมด้านอาหาร, รวมถึงวัฒนธรรมในการสร้างบ้านเรือนซึ่งมีใต้ถุนและเสาสูง ดังนั้นจะเห็นได้ว่าคนไทย ความเป็นไทยและวัฒนธรรมไทย ล้วนมีรากเหง้าความเป็นมาร่วมกันอย่างแยกไม่ได้จากความหลากหลายทางวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้หรือในอุษาคเนย์

มุมมองและนโยบายของรัฐไทยที่มีต่อความแตกต่างหลากหลายทางวัฒน-ธรรมและชาติพันธุ์ในแต่ละยุคสมัย

กล่าวได้ว่าท่าทีของรัฐไทยที่มีต่อความแตกต่างหลากหลายทางวัฒน-ธรรมและชาติพันธุ์ของคนในชาตินั้นมีหลายระดับขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ทัศนคติและความเชื่อของผู้นำในขณะนั้น ในที่นี้ผู้เขียนแบ่งได้ ๓ ช่วงได้แก่

ช่วงรัฐโบราณในระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์

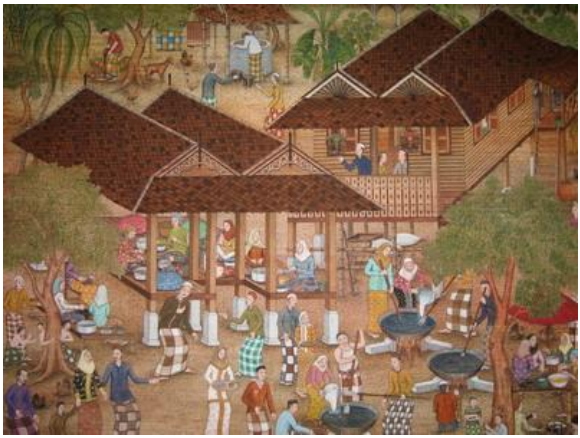
ตั้งแต่อาณาจักรสุโขทัย อยุธยา ธนบุรีจนถึงต้นรัตนโกสินทร์ (รัชกาลที่ ๑ – รัชกาลที่ ๔) รัฐไม่ได้มีความเข้มงวดกวดขันต่อการเข้าออกพระราชอาณาจักรของผู้คน กล่าวคือผู้คนสามารถเดินทางเข้าออกเพื่อติดต่อค้าขายหรือปฏิ-สัมพันธ์กันผ่านกิจกรรมต่างๆ ได้ค่อนข้างเสรี เพราะในอดีตทัศนคติหรือมุมมองของรัฐที่มีต่อความยิ่งใหญ่ของกษัตริย์ไม่ได้วัดกันที่ขนาดของแผ่นดินแต่วัดกันที่จำนวนของเมืองที่ยอมสวามิภักดิ์ในฐานะเมืองประเทศราชที่ต้องส่งเครื่องราชบรรณาการของมีค่าพร้อมดอกไม้เงินดอกไม้ทองเพื่อแสดงถึงความจงรักภักดี นอกเหนือจากการทำนุบำรุงพระศาสนาและปกครองไพร่ฟ้าข้าแผ่นดินให้อยู่กันอย่างร่มเย็นเป็นสุขแล้ว หน้าที่อีกประการหนึ่งคือ การทำสงครามขยายอาณาเขตเพื่อแสดงความสามารถและบุญบารมี เมื่อได้ชัยชนะในสงครามก็มักจะกวาดต้อนผู้คนพร้อมด้วยทรัพย์สินมีค่าในดินแดนแห่งนั้นกลับมาด้วย เช่น ในสมัยพระรามาธิบดีที่ ๑ (พ.ศ. ๑๘๙๓ – ๑๙๑๒) ทรงก่อตั้งอาณาจักรอยุธยาและทรงติดต่อสัมพันธ์ระหว่างรัฐต่างๆ ในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ขณะเดียวกันก็ทรงทำศึกสงครามเพื่อรักษาดินแดนด้านตะวันออกกับเขมรซึ่งขณะนั้นมีเมืองหลวงที่เมืองนครธม เมื่อได้ชัยชนะเหนือนครธมก็ได้กวาดต้อนผู้คนจำนวนมากให้เข้ามาตั้งถิ่นฐานในเขตแดนอยุธยา (เดวิด เค. วัยอาจ, ๒๕๕๖) ในสมัยธนบุรีสมเด็จพระบรมราชาที่ ๔ หรือสมเด็จพระเจ้าตากสินได้ส่งเจ้าพระยามหากษัตริย์ศึกไปตีเมืองเวียงจันทน์ให้กลับมาเป็นเมืองขึ้นดังเดิมและได้กวาดต้อนผู้คนจำนวนมากพร้อมทั้งอัญเชิญพระแก้วมรกตหรือพระพุทธมณีรัตนปฏิมากร (ภาพที่ ๑) มาประดิษฐานที่วัดอรุณวรมหาวิหารเป็นครั้งแรก

ภาพที่ ๑ พระพุทธมหามณีรัตนปฏิมากร ปัจจุบันประดิษฐานในพระอุโบสถวัดพระศรีรัตนศาสดาราม
ที่มา http://www.web-pra.com/upload/amulet-page/1129-788f.jpg

ในส่วนของผู้คนที่ถูกกวาดต้อนมาได้ทรงโปรดฯให้ตั้งชุมชนอยู่ริมแม่น้ำเจ้าพระยาใกล้กับพระราชวัง ในปัจจุบันรู้จักกันในนามชุมชน “บางไส้ไก่” หรือ “ชุมชนลาว” และสิ่งที่ชาวลาวนำติดตัวมายังเมืองสยามด้วยในครั้งนั้นก็คือความรู้ในการทำขลุ่ยและแคนซึ่งเป็นเครื่องวัฒนธรรมดนตรีพื้นบ้านของตัวเอง จนกลายมาเป็นอาชีพเก่าแก่ที่สืบทอดกันในชุมชนจนถึงปัจจุบัน (ภาพที่ ๒) นอกจากนั้นชาวลาวยังได้ร่วมใจกันสร้างวัดขึ้นมาวัดหนึ่งเพื่อเอาไว้เป็นที่ปฏิบัติธรรมบำเพ็ญบุญกุศลและเป็นที่พึ่งทางจิตใจ เมื่อสร้างเสร็จก็ขนานนามว่า **"วัดลาว"** แต่ต่อมาทางราชการได้ตั้งชื่อว่า **"วัดบางไส้ไก่"** ตามชื่อชุมชน

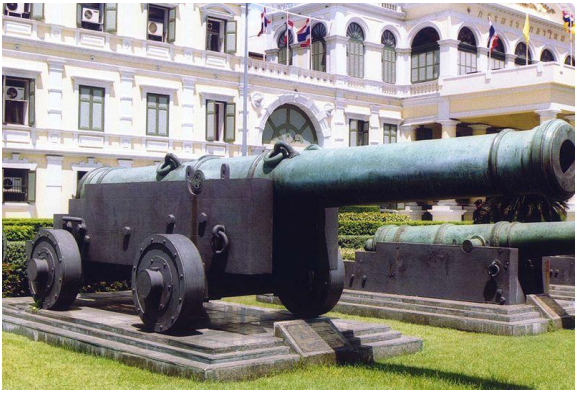
ภาพที่ ๒ การสืบทอดการทำขลุ่ยบางไส้ไก้
ที่มา http://www.oknation.net/blog/print.php?id=69934

หรือในสมัยพระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช (รัชกาลที่ ๑) เมื่อครั้งกรมพระราชวังบวรมหาสุรสิงหนาทยกทัพไปตีเมืองปัตตานีได้สำเร็จในพ.ศ.๒๓๒๙ มีการกวาดต้อนผู้คนมายังพระนคร โดยโปรดฯ ให้ตั้งบ้านเรือนในเขตพระนครชั้นในคือ บ้านตึกดิน (ถนนราชดำเนินกลางในปัจจุบัน) และบ้านบางลำพู (ถนนจักรพงษ์) และบริเวณที่ราบลุ่มนอกพระนครฝั่งตะวันออกละแวกริมคลองแสนแสบ เช่น คลองตัน หัวหมาก บางกะปิ หนองจอก คลองสามวา เป็นต้น (สมัย เจริญช่าง, ๒๕๕๒) (ภาพที่ ๓) และนำปืนใหญ่พญาตานี (ภาพที่ ๔) ซึ่งเป็นปืนโบราณ หล่อด้วยสัมฤทธิ์ซึ่งเป็นที่เลื่องลือมาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยานับเป็นผลงานชิ้นสำคัญที่แสดงถึงความเจริญทางเทคโนโลยีและความมั่นคงทางเศรษฐกิจและการเมืองของปัตตานีในยุคนั้นกลับมาไว้ที่กรุงเทพฯ ด้วย



ภาพที่ ๓ ภาพวาดจำลองการใช้ชีวิตของชาวปัตตานีที่ถูกกวาดต้อนเข้ามาในกรุงเทพฯ ในสมัยต้นรัตนโกสินทร์

ที่มา http://www.sunnahstudent.com/forum/index.php?topic=2903.0



ภาพที่ ๔ ปืนพญาตานี ปัจจุบันอยู่หน้ากระทรวงกลาโหม
ที่มา http://www.m-culture.in.th/moc_new/album/13556/#ns-post-thumb-carousel

แม้ในช่วงแรกที่มีลัทธิล่าอาณานิคมจากตะวันตกเข้ามายังดินแดนแถบเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ พร้อมกับการสร้างเส้นเขตแดนที่เริ่มปรากฏครั้งแรกในสมัยพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ ๓) จนทำให้ความเป็น “ประเทศ” เริ่มปรากฏชัดเจนในดินแดนแถบนี้แต่ก็เป็นเพียงการระบุพื้นที่หรืออาณาเขตเพื่อผลประโยชน์ทางด้านการค้าจากแหล่งทรัพยากรธรรมชาติอันมีค่าที่ประเทศเจ้าอาณานิคม (อังกฤษและฝรั่งเศส) จะสามารถเก็บเกี่ยวได้อย่างชอบธรรมจากประเทศอาณานิคม (ลาว, พม่า, กัมพูชา และมาเลเซีย) รัฐไทยแม้ไม่ได้ตกเป็นเป็นเมืองขึ้นหรือประเทศอาณานิคมเช่นประเทศเพื่อนบ้านแต่ได้ทำความตกลงระหว่างอาณาจักรทั้งสนธิสัญญาเบอร์นี่และสนธิสัญญาเบาว์ริ่งในสมัยรัชกาลที่ ๓ และพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ ๔) ตามลำดับ เป็นเหตุให้พระมหากษัตริย์ของไทยโดยเฉพาะรัชกาลที่ ๔ ทรงพยายามยกระดับอารยธรรมในนามของคำว่า “วัฒนธรรม” เพื่อให้เป็นที่ยอมรับจากประเทศมหาอำนาจในขณะนั้น โดยมีการสร้างธรรมเนียมใหม่หลายประการ เช่น โปรดฯ ให้ขุนนางสวมเสื้อในเวลาเข้าเฝ้า ทรงอนุญาตให้ชาว ต่างชาติเข้าเฝ้าพระองค์ได้ในพิธีบรมราชาภิเษก, ยกเลิกประเพณี

ห้ามราษฎรเข้าเฝ้าในเวลาเสด็จประพาส เลิกการยิงธนูใส่ตาราษฎรที่เงยหน้าขึ้นมองพระมหากษัตริย์, ทรงตรากฎหมายขึ้นใหม่กว่า ๕๐๐ ฉบับแทนกฎหมายตราสามดวง เพราะต่างชาติมักใช้เป็นข้ออ้างอยู่เสมอว่ากฎหมายไทยป่าเถื่อนล้าสมัย ฯลฯ

เห็นได้ว่าในช่วงรัฐโบราณในสมัยสมบูรณาญาสิทธิราชย์ผู้คนในอาณาจักรสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างหลากหลายได้แม้จะมีการเคลื่อนย้ายเข้าออกด้วยวิธีที่แตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นจากการติดต่อค้าขาย การถูกกวาดต้อนจากศึกสงคราม การอพยพโยกย้ายผู้คนอันเนื่องจากความแห้งแล้งของพื้นที่หรือภัยธรรมชาติ ทั้งนี้เพราะนโยบายหรือความสัมพันธ์ของผู้คนในขณะนั้นจะให้ความสำคัญโดยมุ่งเน้นที่ท่าทีของผู้คนในระดับชนชั้นนำมากกว่าระดับราษฎรพลเมือง

ช่วงรัฐสมัยใหม่ในระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์

นักวิชาการส่วนใหญ่มักอธิบายการเปลี่ยนแปลงทางการเมืองการปกครองในยุคสมัยใหม่ว่าเริ่มต้นที่สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ ๕) เพราะเป็นช่วงที่ประเทศไทยรับแนวคิดรัฐสมัยใหม่ผ่านทางประเทศมหาอำนาจที่เข้ามาล่าอาณานิคมในดินแดนแถบเอเชียและทั้งจากการที่รัชกาลที่ ๕ ได้เสด็จประพาสประเทศเมืองที่เป็นอาณานิคมของชาติตะวันตกในขณะนั้น เช่น สิงคโปร์ ปัตตาเวีย รวมทั้งการเสด็จทวีปยุโรปโดยพระองค์ทรงนำแนวคิดสมัยใหม่กลับมาใช้ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงวิธีการบริหารราชการ สิ่งที่กระทบต่อประชาชนต่างเชื้อชาติต่างวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ที่อยู่ในพระราชอาณาจักรมากที่สุดคือ การปฏิรูปรูปแบบการปกครองจากระบบหัวเมืองและประเทศราชซึ่งมีลักษณะเป็นการปกครองที่ให้อำนาจผู้นำในพื้นที่บริหารจัดการตนเอง เป็นระบบมณฑลหรือมณฑลเทศาภิบาล[๖]

[๖] การจัดแบ่งมณฑลเทศาภิบาลมีขึ้นครั้งแรกใน พ.ศ. ๒๔๓๕ โดยใช้ลำน้ำเป็นแนวอาณาเขตมณฑล ครั้งแรกตั้ง ๒ มณฑล คือ มณฑลพิษณุโลกและมณฑลปราจีนบุรี ต่อมา พ.ศ. ๒๔๓๖ ตั้งเพิ่มอีก ๓ มณฑล คือ มณฑลกรุงเก่า มณฑลนครสวรรค์ และมณฑลนครราชสีมา ใน พ.ศ. ๒๔๓๘ ได้ประกาศเป็นทางการว่าด้วยการจัดการปกครองแบบเทศาภิบาลหรือมณฑล และขยายการปกครองแบบมณฑลเพิ่มอีก ๕ มณฑลคือ มณฑลลาวเฉียง (ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นมณฑลพายัพ) มณฑลลาวพวน (ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นมณฑลอุดร) มณฑลลาวกาว (ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นมณฑลอีสาน) มณฑลเขมร (ต่อมาเปลี่ยนชื่อเป็นมณฑลบูรพา) และมณฑลภูเก็ต ส่วนหัวเมืองมลายู

ซึ่งเป็นการลดอำนาจในพื้นที่ให้อยู่ภายใต้อำนาจการบริหารจัดการไว้ที่รัฐส่วนกลาง โดยมอบหมายให้พระเจ้าน้องยาเธอ สมเด็จฯ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ เสนาบดีกระทรวงมหาดไทยคนแรกเป็นผู้นำไปปฏิบัติรับผิดชอบดูแลตามพระบัญชา

ในขณะเดียวกันทรงโปรดเกล้าฯ ให้ตั้ง “โบราณคดีสโมสร” ขึ้นใน พ.ศ. ๒๔๕๐ เพื่อสืบสวนเรื่องราวที่เกี่ยวกับความเป็นมาของชาติในอดีต โดยรวบรวมจากคำบอกเล่า หนังสือต่างประเทศ และบันทึกเรื่องราวเกี่ยวกับเมืองต่างๆ ในพระราชอาณาจักรเพื่อสร้างความชอบธรรมให้แก่ความเป็นชาติในฐานะที่เป็น “รัฐเอกราช”ที่มีความเจริญรุ่งเรืองมาแต่อดีต พร้อมกับการสร้าง “สำนึกความเป็นชาติ” (national awareness) ในหมู่ราษฎรทุกคนที่อยู่ภายใต้ร่มบรมโพธิสมภารของพระองค์ในเขตแดนสยามผ่านจินตนาการใหม่ที่เรียกว่า “ประวัติ-ศาสตร์แห่งชาติ”ในรูปแบบต่างๆ โดยเฉพาะในงานพระราชนิพนธ์ของพระองค์และงานพระนิพนธ์ของพระเจ้าน้องยาเธอ สมเด็จฯ กรมพระยาดำรงราชานุภาพ

ทรงเล็งเห็นความสำคัญของการสร้าง “สำนึกความเป็นชาติ” (national awareness) เพราะเชื่อว่าสิ่งนี้จะผูกร้อยความรู้สึกถึงความเป็นพวกเดียวกัน (ชาติเดียวกัน) ในใจของราษฎรของพระองค์ได้ ทำให้รู้สึกว่าทุกคนล้วนมีรากเหง้าความเป็นมาจากบรรพบุรุษเดียวกัน จนในที่สุดจะเชื่อฟังและยินยอมอยู่ภายใต้อำนาจการควบคุมดูแลจากรัฐที่มาจากส่วนกลางหรือสยาม (กรุงเทพฯ) ได้อย่างสนิทใจในที่สุด

ในพระราชนิพนธ์ของรัชกาลที่ ๕ เรื่อง “พระราชปรารภเรื่องพระพุทธชินราช” เมื่อ พ.ศ. ๒๔๔๔ ทรงพยายามอธิบายให้เห็นว่าพระพุทธชินราชนั้นสร้างโดยชาวเชียงแสน (ราชวงศ์เชียงราย) มิใช่ชาวลาวแต่เป็นคนไทยเหมือนกัน เพราะบรรพบุรุษของชาวไทยสยามที่กรุงเทพฯ นั้นได้อพยพจากเชียงแสน (ราชวงศ์เชียงราย) มาอยู่กรุงเทพฯ จึงถือได้ว่าคนสยามและคนล้านนานั้นมีความสัมพันธ์ทางเชื้อสายที่เป็นพวกเดียวกัน รวมถึงยังทรงได้อธิบายถึงเมืองในกลุ่มเมืองลาวเชียงแสน เชียงราย เชียงใหม่ว่าเป็นเมืองในกลุ่ม “ลานนาไทย” ซึ่งถือเป็นเอกสารชิ้นแรกๆ ที่มีคำว่า “ไทย” ปรากฏต่อท้ายคำว่า “ลานนา” การอธิบายเกี่ยวกับเมืองเชียงแสนใน

(ปัตตานี) ทั้งเจ็ดเมือง (ปัตตานี, ยะลา, ยะหริ่ง, ระแงะ, รามัน, สายบุรี และหนองจิก) ให้ขึ้นกับมณฑลนครศรีธรรมราช

พระราชปรารภเรื่องพระพุทธชินราชดังกล่าว จึงใช้เป็นเครื่องยืนยันความชอบธรรมในการที่รัฐสยามจะผนวกหัวเมืองล้านนาเข้าเป็นส่วนหนึ่งของรัฐสมบูรณาญาสิทธิราชย์ในขณะนั้นเพราะเป็นคนไทยเหมือนกัน (ลานนาไทย) เป็นต้น

ในสมัยพระบาทสมเด็จพระมงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ ๖) ทรงมีแนวคิดสำคัญในการปรับปรุงประเทศให้มีความเป็นสมัยใหม่โดยอาศัยแนวคิดชาตินิยม (nationalism) อย่างเข้มข้น ผ่านนโยบายต่างๆ เช่น นโยบายด้านการศึกษาที่ใช้แบบแผนเดียวกันทั้งประเทศ ทรงแฝงแนวคิดประวัติศาสตร์ชาตินิยมผ่านบทเรียนในระดับชั้นต่างๆ โดยมีจุดเน้นอยู่ที่ “ชนชาติไทย”เป็นหลัก หากประวัติศาสตร์ส่วนใดที่ไม่เกี่ยวกับชนชาติไทยก็มักจะไม่ถูกกล่าวถึงมากนัก เช่น ประวัติศาสตร์สมัยทวารวดีที่เชื่อกันในสมัยนั้นว่าเป็นชนชาติมอญ ประวัติศาสตร์ลพบุรีที่เชื่อว่าเป็นชนชาติเขมร ทั้งนี้ทรงมุ่งเน้นไปที่การสร้างประวัติศาสตร์สุโขทัยให้เป็นราชธานีแรกของ “ชนชาติไทย”ที่ได้เข้ามาตั้งในดินแดนสยาม เป็นต้น จนในที่สุดการศึกษาประวัติศาสตร์แบบ “ชาตินิยมไทย” ก็ได้นำไปสู่การสถาปนา “ทฤษฎีประวัติศาสตร์ ๓ กรุง” (กรุงสุโขทัย , กรุงอยุธยา, กรุงรัตนโกสินทร์) ที่มีอิทธิพลต่อวงการศึกษาของไทยจนถึงปัจจุบัน พระองค์ยังทรงมีนโยบายการเปลี่ยนธงชาติ[๗] จากรูปช้างเผือกบนพื้นแดงเป็นธงไตรรงค์มีแดง ขาว และน้ำเงิน เพื่อสร้างสำนึกเป็นหนึ่งเดียวของคนในชาติในการดำรงรักษาสถาบันหลักของชาติไทยไว้ให้มั่นคงปลอดภัย แต่นโยบายซึ่งกระทบต่อผู้คนต่างชาติพันธุ์ในประเทศมากที่สุดคือ การออกบทบัญญัติเกี่ยวกับสัญชาติเป็นลายลักษณ์อักษรขึ้นเป็นครั้งแรกในชื่อ พระราชบัญญัติแปลงชาติ ร.ศ. ๑๓๐ (หรือ พ.ศ. ๒๔๕๔) เพื่อใช้ในการควบคุม จัดการ และดูแลราษฎรโดยผ่านการรับรองสถานะของกฎหมาย โดยแท้จริงเป้าหมายของพระราช-บัญญัติฉบับนี้

[๗] ชาติ ตามแนวพระราชดำริของรัชกาลที่ ๖ ตั้งอยู่บนองค์ประกอบพื้นฐานที่ให้ความสำคัญ ๓ ประการคือ “ชาติ-ศาสนา-พระมหากษัตริย์” การที่ประชาชนมีความจงรักภักดีต่อองค์ประกอบใดประกอบหนึ่ง ย่อมหมายถึงองค์ประกอบทั้งสามด้วย ขณะเดียวกันหากมีการทรยศขัดขืนหรือลบหลู่ดูหมิ่นองค์ประกอบใดองค์ประกอบหนึ่งก็เท่ากับ เป็นการการดูหมิ่นทั้งสามองค์ประกอบด้วยเช่นเดียวกัน

พระองค์ทรงมุ่งเน้นไปที่กลุ่มชาวจีน[๕]ที่อพยพเข้ามาในไทยเป็นจำนวนมากแต่ไม่ได้ผสมกลมกลืนกับสังคมไทย เพราะชาวจีนที่อพยพมานั้นยังคงรักษาความเป็นจีนไว้ทั้งในแง่วัฒนธรรมและวิถีในการดำรงชีวิตไว้อย่างเหนียวแน่นไม่เสื่อมคลายจนเป็นที่วิตกกังวลว่าจะส่งผลต่อความมั่นคงภายในประเทศ ในสมัยของพระองค์จึงมีความเข้มงวดกวดขันไปยังชาวจีนเป็นพิเศษกว่าชนชาติอื่นๆ

ส่วนรัชสมัยของพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ ๗) นั้น ในช่วงเจ็ดปีแรกของการครองราชย์และก่อนการเปลี่ยนแปลงการปกครองพระองค์ทรงมีภารกิจสำคัญเร่งด่วนคือการแก้ไขปัญหาวิกฤติทางการเงินการคลังของรัฐบาล ประกอบกับเป็นช่วงที่ชนกลุ่มน้อยในประเทศไม่ได้สร้างปัญหาท้าทายรัฐบาลทั้งในเรื่องการแบ่งแยกดินแดนจากมลายูทางใต้ หรือจากลาวทางอีสานและล้านนาซึ่งเป็นช่วงสภาวะขาดผู้นำจึงทำให้ถูกกลืนกลายเป็น “ไทย”ได้ไม่ยาก ยกเว้นแต่ชนชาติจีนซึ่งมีการสะสมทุนจนมีบทบาทและอำนาจทางเศรษฐกิจมากที่สุด แต่โดยภาพรวมรัฐในสมัยนั้นก็ไม่ได้มีนโยบายที่สำคัญหรือเข้มงวดต่อความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมและชาติพันธุ์เท่าใดนัก (เดวิด เค. วัยอาจ, ๒๕๕๖)

ช่วงรัฐสมัยใหม่ในระบอบประชาธิปไตย

ความเข้มข้นของกฎระเบียบและท่าทีของรัฐไทยที่มีต่อความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ในสังคมไทยซึ่งปรากฏชัดมากที่สุดคือสมัยจอมพล ป. พิบูลสงครามเป็นนายกรัฐมนตรี เนื่องด้วยสถานการณ์ภายในและ

[๕] ประเทศจีนในขณะนั้นเกิดเหตุการณ์ทางการเมืองที่สำคัญคือ การเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ไปเป็นระบอบประชาธิปไตยแบบสาธารณรัฐโดยการนำของ ดร.ซุน ยัต เซน แห่งพรรคก๋ก มิน ตั๋ง มีการรณรงค์เผยแพร่อุดมการณ์เพื่อระดมเงินทุนจากชาวจีนโพ้นทะเลในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้จนเกิดเป็นกลุ่มคนจีนรักชาติและใช้ประเทศไทยเป็นฐานเพื่อดำเนินกิจกรรมทางการเมืองก่อให้เกิดความหวั่นเกรงเรื่องความมั่นคงภายในราชอาณาจักรสยามประกอบกับจีนแผ่นดินใหญ่ได้ออกกฎหมายสัญชาติฉบับใหม่ที่ให้การรองรับบุตรของชาวจีนที่เกิดในต่างประเทศได้มีสัญชาติจีนตามพ่อและแม่ กฎหมายดังกล่าวส่งผลต่อความรู้สึกของผู้ปกครองไทยที่มีต่อชาวจีนอพยพเป็นอย่างมากว่าชาวจีนและบุตรที่อยู่ในประเทศแต่ได้สัญชาติจีนจะมีใจฝักใฝ่ในประเทศจีนและเป็นภัยต่อความมั่นคงภายในประเทศ

ภายนอกประเทศเข้าสู่ช่วงสงครามโลกครั้งที่ ๒ จำเป็นจะต้องสร้างความเข้มแข็งเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันของคนในชาติ แต่ประเทศไทยไม่อาจต่อสู้กับประเทศมหาอำนาจด้วยกำลังทางทหารเพียงอย่างเดียวจึงจำเป็นต้องสร้างความเข้มแข็งเป็นปึกแผ่นของชาติผ่านกระบวนการทางวัฒนธรรม มีการตั้งองค์กรที่รับผิดชอบดูแลเรื่องวัฒนธรรมของชาติในนามกระทรวงวัฒนธรรมขึ้นเป็นครั้งแรกใน พ.ศ. ๒๔๘๑ โดยมีนายกรัฐมนตรี (จอมพล ป. พิบูลสงคราม) เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวง มีการรณรงค์เผยแพร่วัฒนธรรมหลักที่รัฐกำหนดให้ประชาชนทั่วประเทศต้องปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ๑๒ ข้อ (ภาพที่ ๕) เช่น การใช้ภาษาไทยเป็นภาษาราชการ การตั้งชื่อ-สกุลต้องเป็นภาษาไทย (ห้ามใช้แซ่ ห้ามใช้ภาษามลายู ฯลฯ) การปรับปรุงการละเล่นพื้นเมืองทางภาคอีสาน เช่น “รำโทน” ให้มีความสุภาพขึ้นและเปลี่ยนชื่อเป็น “รำวง” ซึ่งรัฐบาลได้เผยแพร่ให้ข้าราชการฝึกรำวงกันทั่วประเทศ ด้านการแต่งกายรัฐบาลได้ประกาศให้ข้าราชการเลิกนุ่งผ้าม่วงโจงกระเบนและกำหนดเครื่องแบบการแต่งกายของข้าราชการพลเรือนขึ้นใหม่เป็นแบบสากลดังที่ใช้อยู่ในปัจจุบัน หรือวัฒนธรรมที่เกี่ยวกับสังคม เช่น ประกาศห้ามบ้วนน้ำหมากน้ำลายลงบนถนนหลวงหรือในที่สาธารณะ วัฒนธรรมที่เกี่ยวกับการบริโภค เช่น การใช้ช้อนส้อมเป็นเครื่องมือรับประทานอาหาร แต่นโยบายที่สำคัญและแสดงถึงทัศนคติมุมมองของผู้นำที่มีต่อความแตกต่างหลากหลายทางวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ในชาติได้ชัดเจนที่สุดคือการเปลี่ยนชื่อประเทศจาก “สยาม[๙]”เป็น “ไทย”เพราะแสดงถึงความต้องการให้ประเทศมีเอกภาพเป็นชาตินิยมโดยมีวัฒนธรรมหลักและชาติพันธุ์หลักเพียงหนึ่งเดียว

[๙] คำว่า “สยาม” เป็นคำที่หมายถึงดินแดนซึ่งเต็มไปด้วยความหลากหลายทางชาติพันธุ์ในอดีตคนต่างชาติต่างภาษาเรียกชื่อดินแดนแห่งนี้แตกต่างกันออกไปเช่น สยาม เสียม เสียมโล้ เสียน ซัม เซม สาม เป็นต้น

ภาพที่ ๕ ตัวอย่างหนังสือประมวลรัฐนิยมและระเบียบวัฒนธรรมแห่งชาติ
ที่มา http://salarommai.blogspot.com/2012/03/blog-post.html

สำหรับสภาพการณ์ในปัจจุบันโลกได้เข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ ประเทศไทยได้รับเอาแนวคิดจากชาติตะวันตกอีกครั้งในเรื่องของการยอมรับให้มีวัฒนธรรมที่หลากหลายหรือ “พหุวัฒนธรรมนิยม”(multiculturalism) ในสังคมหรือในประเทศชาติ โดย ค.ศ. ๒๐๐๑ องค์การสหประชาชาติได้ประกาศ “ปฏิญญาสากลว่าด้วยความหลากหลายทางวัฒนธรรม” ซึ่งเน้นย้ำว่าความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นมรดกร่วมกันของมนุษยชาติ และระบุไว้อย่างชัดเจนใน มาตราที่ ๑ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม มรดกร่วมกันของมนุษยชาติความว่า (ชูศักดิ์ ภัทรกุลวณิชย์, ๒๕๕๒)

“ความหลากหลายทางวัฒนธรรมเป็นสิ่งจำเป็นต่อมนุษย์ เฉกเช่นเดียวกับที่ความหลากหลายทางชีวภาพจำเป็นต่อธรรมชาติ ด้วยเหตุฉะนี้ ความหลากหลายทางวัฒนธรรมจึงถือเป็นมรดกร่วมกันของมนุษยชาติ และควรได้รับการยอมรับตลอดจนการสนับสนุนอันจะยังประโยชน์ต่อมนุษย์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต”

ในประเทศไทย การยอมรับความแตกต่างหลากหลายจากภาครัฐและประชาชนส่วนใหญ่ในประเทศนั้นยังขาดความเข้าใจอย่างถ่องแท้จนนำไปสู่การกำหนดนโยบายหรือการกำหนดท่าทีที่มีต่อกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ เช่น กรณีของการส่งเจ้าหน้าที่ฝ่ายความมั่นคงนับพันคนเข้าไปสังเกตการณ์และปิดกั้นการจัดงาน “วันรำลึกชนชาติมอญ” ซึ่งจัดขึ้นเพื่อรำลึกถึงปู่ย่าตายายที่เป็นชาวมอญ โดยชาวมอญทั่วประเทศจะมารวมตัวกันเพื่อรับประทานอาหาร พบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนสารทุกข์สุขดิบและแสดงศิลปวัฒนธรรมของชนชาติมอญ ซึ่งงานดังกล่าวจะจัดขึ้นปีละครั้ง โดยใน พ.ศ. ๒๕๕๑ มีการจัดงานรำลึกขึ้นที่จังหวัดสมุทรสาครเนื่องจากมีคนมอญที่อาศัยอยู่ในพม่าและเข้ามาเป็นแรงงานต่างด้าวอยู่ที่นั่นจำนวนมาก ทำให้เกิดความไม่ไว้วางใจจากเจ้าหน้าที่รัฐเพราะเจ้าหน้าที่รัฐไม่ทราบภาษามอญจึงเกิดความระแวงว่าสิ่งที่ชาวมอญมาชุมนุมและพูดคุยกันในงานจะเป็นเรื่องที่เป็นภัยต่อความมั่นคงของชาติ เป็นเหตุให้มีการนำกองกำลังจำนวนมากมาปิดกั้นการจัดงาน สิ่งเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของคนมอญในประเทศไทยอย่างยิ่งเพราะถูกปฏิบัติเหมือนไม่ใช่คนในชาติและไม่ได้มีส่วนร่วมในพัฒนาประเทศไทย เป็นต้น (องค์ บรรจุน, ๒๕๕๒)

ปัญหาความเลื่อมล้ำและความขัดแย้งในปัจจุบันที่เกิดจากมุมมองของรัฐที่มีต่อความแตกต่างหลากหลาย

ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันปัญหาของความเหลื่อมล้ำและความขัดแย้งในเรื่องของวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ที่แตกต่างหลากหลายนั้นเริ่มเกิดขึ้นจากการที่รัฐไทยรับเอาแนวคิดเรื่องรัฐชาติสมัยใหม่จากตะวันตกและพยายามสร้างวัฒนธรรมหลักขึ้นในชาติเพื่อให้เกิดการยอมรับจากประเทศมหาอำนาจในความเป็นปึกแผ่นเป็นเอกราช ผ่านวัฒนธรรมด้านต่างๆ ที่ถูก “สร้างขึ้น” ว่ามีรากเหง้ามาอย่างยาวนานเพื่อให้ประเทศรอดพ้นจากวิกฤติในแต่ละช่วงเวลาไม่ว่าจะเป็นการภัยจากล่าอาณานิคมในสมัยรัชกาลที่ ๓ จนถึงรัชกาลที่ ๕ ภัยจากภาวะสงครามโลกครั้งที่ ๒ ในสมัยจอมพล ป.พิบูลสงคราม รวมถึงภัยจากแนวคิดสังคมนิยมและคอมมิวนิสต์ในช่วงสงครามเย็นก็ตาม โดยภาพรวมของสังคมไทยบางวัฒนธรรมและบางชาติพันธุ์ได้ผสมกลมกลืนไปกับวัฒนธรรมหลักและอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างไม่มีปัญหา เช่น กลุ่มชาติพันธุ์ล้านนา กลุ่มชาติพันธุ์อีสาน เป็นต้น ยกเว้นบางชาติพันธุ์ที่มีความแตกต่างทั้งด้าน

วัฒนธรรม ภาษา ความเชื่อทางศาสนา และมีประวัติศาสตร์บาดแผลจากการกระทำของภาครัฐที่ใช้นโยบายและวิธีปฏิบัติโดยปราศจากความเข้าใจในวิถีชีวิต ภาษา และศาสนาจนทำให้เกิดความขัดแย้งในสังคมเรื่อยมา เช่น ในกลุ่มชาติพันธุ์ในพื้นที่สามจังหวัดภาคใต้ เป็นต้น

อย่างไรก็ดีในปัจจุบันการที่รัฐ “สนับสนุน” เศรษฐกิจแบบทุนนิยมเติบโตในประเทศโดยไม่สนใจบริบททางสังคมเป็นสิ่งซึ่งทำให้เกิดผลกระทบอย่างยิ่งต่อประชาชนส่วนใหญ่ เพราะนำไปสู่การถือครองทรัพยากรส่วนใหญ่ของประเทศโดยไม่เป็นธรรมจากกลุ่มคนที่มีความใกล้ชิดกับอำนาจทางการเมืองและมีอำนาจทางเศรษฐกิจเหนือกว่า โดยเฉพาะกลุ่มชาติพันธุ์เล็กๆ ในสังคมซึ่งมีจำนวนสมาชิกน้อยและอยู่ตามชายขอบที่อยู่ห่างไกลจากศูนย์กลางการปกครองและไม่สามารถเข้าถึงอำนาจทางการเมืองและไม่ใช้เจ้าของพื้นที่ทางเศรษฐกิจที่ถูกต้องในทางกฎหมายเป็นกลุ่มที่ได้รับผลกระทบมากที่สุด เช่น กะเหรี่ยง ม้ง เย้า อาข่า ลีซอ มูเซอ ลัวะ อุรักละโวย ทั้งที่ในความเป็นจริงชาติพันธุ์เหล่านี้เป็นกลุ่มคนที่อาศัยอยู่ในแผ่นดินมาอย่างยาวนาน แต่กลับพบว่ามีปัญหาเรื่องการระบุสัญชาติ ซึ่งนำไปสู่ปัญหาอื่นๆ ตามมา เช่น โอกาสในการเข้าถึงการศึกษา การได้รับการรักษาพยาบาลอย่างเท่าเทียม การมีที่ดินทำกันเป็นหลักแหล่ง ทั้งนี้ปัญหาดังกล่าวล้วนเกิดจากการดำเนินนโยบายของภาครัฐที่เต็มไปด้วยความล่าช้าและไม่จริงจังในการแก้ปัญหาให้กับกลุ่มชาติพันธุ์เหล่านี้เท่าที่ควร อีกทั้งไม่เข้าใจบริบททางสังคมวัฒนธรรมของกลุ่มชาติพันธุ์ จึงทำให้เกิดปัญหาความเหลื่อมล้ำและความขัดแย้งในที่สุด

ในขณะที่หน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชนกำลังรณรงค์ให้คนไทยเตรียมรับมือกับการเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน(ASEAN Economic Community : AEC) ใน พ.ศ. ๒๕๕๘ มีการรณรงค์ให้คนไทยเรียนรู้และทำความเข้าใจกับประเทศสมาชิกอาเซียนที่มีทั้งความเหมือนและความแตกต่างหลากหลายทางด้านภาษา วัฒนธรรม ศาสนา และชาติพันธุ์กับประเทศไทยกันอย่างคึกคัก แต่ต้องไม่ลืมว่าในประทศไทยยังมีกลุ่มคนเล็กๆ ที่เป็นเพื่อนร่วมชาติและอยู่ร่วมผืนแผ่นดินเดียวกันมาอย่างยาวนานยังคงเฝ้ารอโอกาสแห่งความเท่าเทียมกันทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมืองเฉกเช่นเดียวกันกับประชาชนของประเทศสมาชิกในกลุ่มอาเซียนด้วยเช่นกัน

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการฝ่ายประมวลเอกสารและจดหมายเหตุ. (๒๕๔๓). **วัฒนธรรมพัฒนาการทางประวัติศาสตร์ เอกสารและภูมิปัญญา.** กรุงเทพฯ: กรมศิลปากร.

เดวิด เค. วัยอาจ. (๒๕๕๖). **Thailand: A Short History ประวัติศาสตร์ไทยฉบับสังเขป.** กรุงเทพฯ: มูลนิธิโครงการตำราสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.

สุจิตต์ วงษ์เทศ. (๒๕๔๗). **ชาติพันธุ์สุวรรณภูมิ บรรพชนคนไทยในอุษาคเนย์.** กรุงเทพฯ: มติชน.

อมรา พงศาพิชญ์. (๒๕๓๗). **วัฒนธรรม ศาสนา และชาติพันธุ์: วิเคราะห์สังคมไทยแนวมานุษยวิทยา.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมชาย ปรีชาศิลปะกุล. (๒๕๕๔, กันยายน – ตุลาคม). ๑๐๐ ปีแห่งสัญชาติไทย ตอนที่ ๑. **วิภาษา.** ๕(๕), ๑๖-๑๗.

คณะโบราณคดี มหาวิทยาลัยศิลปากร. (๒๕๕๕). **"วัฒนธรรมเสวนา" ความเป็นมาของผู้คนและวัฒนธรรมในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้: จากสังคมแบบดั้งเดิมสู่แว่นแคว้นก่อนถึงประชาคมอาเซียน.** เอกสารสรุปการ ประชุมสัมมนาเชิงวิชาการเพื่อการอนุรักษ์และพัฒนามรดกวัฒนธรรม.

ชูศักดิ์ ภัทรกุลวณิชย์. (๒๕๕๒). **ความหลากหลายทางวัฒนธรรม : จากหลอมรวมเป็นหนึ่ง สู่ผสมผสานพันทาง.** เอกสารสรุปการประชุมวิชาการ เวทีมนุษยศาสตร์ครั้งที่ ๓ เรื่อง ความหลากหลายทางสังคมวัฒนธรรม. (วันที่ ๑๖-๑๗ พฤศจิกายน ๒๕๔๙)

ดุลยภาค ปรีชารัชช. (๒๕๕๕). **ความหลากหลายทางชาติพันธุ์กับการอยู่ร่วมกันเป็นประชาคมอาเซียน.** เอกสารสรุปการประชุมสัมมนาเชิงวิชาการครั้งที่๗/๕๕. ศูนย์อาเซียนศึกษา สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ.

เสกสรรค์ ประเสริฐกุล. (๒๕๕๑). **รัฐชาติ ชาติพันธุ์และความทันสมัย.** เอกสารสรุปการประชุมเชิงวิชาการชาตินิยมกับพหุวัฒนธรรม. ศูนย์ ภูมิภาคด้านสังคมศาสตร์และการพัฒนาอย่างยั่งยืน มหาวิทยาลัย เชียงใหม่.

องค์ บรรจุน, (๒๕๕๒). **การเทครัวในอาคเนย์.** เอกสารสรุปการสัมมนาวิชาการ โลกของอิสลามและมุสลิมในสยามประเทศ-อุษาคเนย์-เอเชียตะวันออกเฉียงใต้. กรุงเทพฯ: มูลนิธิโครงการตำราสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์.

ธีรภาพ โลหิตกุลและกิติมาภรณ์ จิตราทร. (๒๕๕๐). **รายการอุษาคเนย์.** ค้นเมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๖. จาก http://usakane.blogspot .com/.

ปรีดี พนงยงค์.(ม.) **ความเป็นมาของชื่อ "ประเทศสยาม" กับ "ประเทศไทย".** ค้นเมื่อ ๒๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๖.จาก http://www.pridiinstitute.com/autopage/show_page.php?h=11&s_id=8&d_id=7

สมัย เจริญช่าง. **ย้อนรอยอดีต(ประวัติศาสตร์ของมุสลิมไทย).** ค้นเมื่อวันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๖. จาก http://www.sunnahstudent.com/forum/index.php?topic=2903.0

สุจิตต์ วงษ์เทศ. (๒๕๕๕). **อุษาคเนย์ เอเชียตะวันออกเฉียงใต้.** ค้นเมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๖. จากhttp://www.sujitwongthes.com /2012/09/siam04092555/.

อติภพ ภัทรเดชไพศาล. (๒๕๕๕). **ดนตรีในวัฒนธรรมไทย: ที่มาและที่ไป.** ค้นเมื่อวันที่ ๑๐ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๕๖. จาก http://www.sujitwongthes.com/2013/01/music-in-thai-culture/

การเห็นคุณค่าในตนเอง และการสนับสนุนทางสังคม ที่พยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจขนส่ง
Self-esteem and Social Support Predicting Loyalty to the Organization of Employees in the Logistics Companies

นางสาวพรรณิภา เจดีย์แปง รองศาสตราจารย์ชวนีย์ พงศาพิชญ์
และรองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์การ ระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง และระดับการสนับสนุนทางสังคมของพนักงานในธุรกิจขนส่ง ๒) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน ๓) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน ๔) เพื่อพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานด้วยการเห็นคุณค่าในตนเอง และการสนับสนุนทางสังคม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานไทยที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทย ธุรกิจขนส่ง สองแห่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๓๕ คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ๑) ความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน พบว่า โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก การเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงาน และการสนับสนุนทางสังคมของพนักงาน พบว่าโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ๒) การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ๓) การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และ ๔) การเห็นคุณค่าในตนเองและการสนับสนุนทางสังคม สามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งกำหนดเป็นสมการถดถอย คือ ความจงรักภักดี

ต่อองค์การของพนักงาน = .๑๒๖ + .๓๙๗ (ด้านความสามารถ) + .๔๕๙ (ด้านอารมณ์) + .๑๖๖ (ด้านคุณงามความดี)

Abstract

This research is a correlational research. The objectives of this research are 1) To study the level of loyalty, self-esteem and social support of the employees in the Logistics Company. 2) To study the relationship between self-esteem and loyalty of the employees toward their organization. 3) To study the relationship between social support and loyalty of the employees toward their organization and 4) To predict the loyalty level of the employees toward their organization with self – esteem and social support. The sample group was 335 employees from two Logistic Companies. The instruments for gathering data were questionnaires. The statistics employed for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, Pearson product-moment correlation coefficient and Stepwise Multiple Regression Analysis. The results were concluded that: 1) The level of loyalty to the organization of employees was at high level. The level of self-esteem and social support of the employees were at medium level. 2) There was a positive relationship between social support and loyalty in organization with a statistical significance level of .01 3) The Self-esteem has positive relation with loyalty is at statistical significance level of .01 and 4) At least one variable of Self-esteem and social support were able to predict loyalty to the organization. The regressive equation as follows: loyalty to the organization of employees = .126 + .397 (ability) + .459 (emotion) + .166 (morality)

บทนำ

สภาพการแข่งขันทางธุรกิจของประเทศไทยในปัจจุบัน มีการแข่งขันกันสูงกว่าในอดีต ทั้งในด้านของเทคโนโลยี ด้านระบบการบริหารจัดการและด้านทรัพยากรบุคคล อันเนื่องมาจากสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไปตามกระแสโลกาภิวัฒน์ มีการแข่งขันกันในเรื่องของทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ซึ่งประเทศไทยเองถือเป็นประเทศกำลังพัฒนาที่มีทรัพยากรดึงดูดนักลงทุนทั้งภายในประเทศและต่างประเทศให้เข้ามาลงทุนอย่างต่อเนื่อง ทำให้คนไทยที่ส่วนใหญ่ทำงานเป็นพนักงานของบริษัทต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับความแตกต่างทางสังคม ศาสนา ภาษา และวัฒนธรรม การทำงานภายใต้สถานการณ์ที่หลากหลายเช่นนี้พนักงานจึงต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อองค์การเป็นหัวใจหลักที่จะนำพาองค์การไปสู่ความสำเร็จ (สรายุทธ์, ๒๕๔๖) ปัจจุบันธุรกิจต่างๆ ให้ความสำคัญกับบุคลากรเป็นอย่างมาก ซึ่งเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้ธุรกิจประสบความสำเร็จในยุคที่มีการแข่งขันกันตลอดเวลา บุคลากรเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ บุคลากรที่มีความจงรักภักดีต่อองค์การจะไม่ลาออกจากองค์การ มีความรับผิดชอบต่องานและพยายามพัฒนางานให้ประสบความสำเร็จ (ปทิตตา, ๒๕๕๐)

ความจงรักภักดีต่อองค์การ นับเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้การดำเนินงานขององค์การประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่วางไว้ เมื่อบุคคลใดรู้สึกว่าตนไม่ได้รับความสนใจ หรือไม่มีความสำคัญสำหรับองค์การต่อไป ก็อาจจะขอโอนย้ายไปทำงานในตำแหน่งอื่น หรือทำงานในหน้าที่ทำอยู่อย่างไม่เต็มใจ หรือมิฉะนั้นก็ลาออกไปจากองค์การ ในกรณีที่ผู้ปฏิบัติงานไม่มี ความจงรักภักดีต่อองค์การแต่ไม่ลาออกและเลือกที่จะอยู่ต่อไปโดยไม่ทำงานหรือไม่ตั้งใจปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ก็จะก่อให้เกิดผลเสียแก่องค์การนานัปการไม่ว่าจะเป็น การสูญเสียทรัพยากรที่องค์การจะนำมาใช้ได้อย่างคุ้มค่า เช่น การจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง สวัสดิการ สูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกหัดบุคลากรที่เข้ามาใหม่เพื่อทดแทนหรือทำงานในหน้าที่ที่คนเก่าปฏิบัติงานไม่ได้ผล สูญเสียบรรยากาศของการทำงานอย่างมีอัธยาศัยไมตรีที่ดีต่อกัน รวมทั้งสูญเสียคุณค่าของเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ ซึ่งองค์การนั้นไม่อาจจะบรรลุถึงเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (วรรณสร, ๒๕๔๙)

การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต เป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคคลมีการพัฒนาและการดำรงอยู่อย่างมีคุณค่า การประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวในชีวิตส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับการเห็นคุณค่าในตนเอง รวมทั้งความรู้สึก ความคิดและพฤติกรรมต่างๆ ที่บุคคลแสดงออกในชีวิตประจำวัน (เกียรติวรรณ, ๒๕๔๓) และบุคคลที่มีระดับการเห็นคุณค่าในตนเองที่สูง คือ มองโลกในแง่ดี มีพลังในการดำเนินชีวิต ตั้งใจและพยายามในประสบการณ์ใหม่ๆ มีความรู้สึกไว้ใจในความสามารถของตนเอง สามารถทนทานต่อความล้มเหลว มีการประเมินค่าและเห็นคุณค่าในตนเอง มีอารมณ์มั่นคง มีบุคลิกภาพที่ดี มนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความกระตือรือร้น สามารถทำงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีความเป็นอิสระ เป็นผู้นำ และมีความรับผิดชอบ กล้าหาญ ทำให้ชีวิตมีความสุข ปราศจากความวิตกกังวล และแก้ปัญหาได้ดี (Stenhouse, 1994)

การสนับสนุนทางสังคม คือการที่คนเราได้รับความช่วยเหลือมีการแลกเปลี่ยนทางด้านข้อมูล ข่าวสาร สิ่งของ หรือการสนับสนุนทางด้านจิตใจ อารมณ์ เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการทางสังคมพื้นฐาน เช่น การได้รับการยอมรับ การนับถือความช่วยเหลือ และอื่นๆ รวมทั้งยังมีส่วนทำให้คนเราเกิดความเชื่อมั่นและเห็นคุณค่าในตนเอง มีความเข้าใจ และสามารถแยกแยะปัญหาต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงอาจกล่าวได้ว่า ความจงรักภักดีต่อองค์การก็มาจาก การสนับสนุนทางสังคมนั้นเอง (Cohen and Wills, 1985) กล่าวคือ การสนับสนุนทางสังคมทำให้บุคคลรู้สึกมีคุณค่าที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ จากการได้รับการช่วยเหลือจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ติดต่อสัมพันธ์กันอันเป็นการสนับสนุนให้บุคคลเกิดความไว้วางใจ เชื่อมั่น นำไปสู่ความผูกพันและความจงรักภักดีต่อองค์การได้

จากเหตุผลขั้นต้นผู้วิจัยสนใจศึกษาการเห็นคุณค่าในตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมที่พยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน โดยประชากรที่ใช้คือพนักงานไทยของบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทย วัฒนธรรมองค์การของบริษัทญี่ปุ่นหรือบริษัทที่มีการบริหารงานแบบญี่ปุ่นจะให้ความสำคัญกับประเด็นค่านิยมเชิงวัฒนธรรมองค์การในเรื่องของความผูกพันต่อพนักงานเป็นอย่างยิ่ง จะมีค่านิยมรักษาพนักงานไว้ด้วยการจ้างระยะยาวตลอดชีวิตงาน พนักงานจึงรู้สึกมั่นคงในงาน รู้ว่าตนเองจะไม่ถูกไล่ออกจากงาน (William G. Ouchi, 1990) จะเห็นได้ว่าบริษัทญี่ปุ่นเน้นให้ความสำคัญกับพนักงาน ให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การ เพื่อนำไปสู่

ความสำเร็จร่วมกันของพนักงานและองค์การเอง ซึ่งในปัจจุบันบริษัทญี่ปุ่นถือเป็นบริษัทที่มีจำนวนเป็นอันดับต้น ๆ ของประเทศที่คนไทยทำงานอยู่หรืออยากที่จะเข้าไปทำงาน ทั้งนี้ การเห็นคุณค่า ในตนเอง และการสนับสนุนทางสังคมนั้นเป็นปัจจัยที่สำคัญในการส่งผลต่อความจงรักภักดีของบุคลากรต่อองค์การ หากบุคลากรขาดความจงรักภักดีต่อองค์การ ซึ่งอาจเกิดการถดถอยในประสิทธิภาพการทำงาน หรือบุคลากรมีการโยกย้ายไปทำงานกับองค์การอื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า หรือมีการเติบโตในหน้าที่การงานที่ดีกว่าจะทำให้เกิดผลกระทบต่อองค์การ และเกิดความสูญเสียอย่างมากมาย ทั้งงบประมาณในการจ้างบุคลากร การรับสมัคร ค่าใช้จ่ายในการอบรมต่างๆ ดังนั้นความจงรักภักดีต่อองค์การจึงเป็นเรื่องที่ต้องให้ความสำคัญอย่างมากว่าอะไรคือ ปัจจัยหลักที่จะทำให้บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์การ เพื่อจะได้นำสิ่งเหล่านี้มาใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้าง และเพิ่มพูนให้คลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์การต่อไป

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาระดับความจงรักภักดีต่อองค์การ ระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง และระดับการสนับสนุนทางสังคมของพนักงาน

๒. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน

๓. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน

๔. เพื่อพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานด้วยการเห็นคุณค่าในตนเอง และการสนับสนุนทางสังคม

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ (Correlational Research) เพื่อศึกษาการเห็นคุณค่าในตนเอง และการสนับสนุนทางสังคม ที่พยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานในธุรกิจขนส่ง ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

๑. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
๒. การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
๓. การดำเนินการและเก็บรวบรวมข้อมูล
๔. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๑. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทย ในธุรกิจขนส่ง สองแห่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๑,๔๔๕ คน (สถิติ ณ เดือนสิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๖)

๒. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานไทยที่ทำงานบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทย ในธุรกิจขนส่ง สองแห่งในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๐๔ คน และเพื่อป้องกัน การสูญหายของข้อมูลหรือข้อมูลไม่ถูกต้อง ผู้วิจัยจึงเพิ่มจำนวนกลุ่มตัวอย่างอีก ๑๐% เป็นจำนวนทั้งหมด ๓๓๕ คน ซึ่งการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของ Krejcie and Morgan ตารางนี้ใช้ในการประมาณค่าสัดส่วนของประชากร และกำหนดให้สัดส่วนของลักษณะที่สนใจในประชากร เท่ากับ ๐.๕ ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ๕% และระดับความเชื่อมั่น ๙๕%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างโดยศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและปรับปรุงแบบสอบถามในเรื่องที่เกี่ยวข้อง จำนวน ๑ ชุด ซึ่งแบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบ- ถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นลักษณะตรวจสอบรายการ (Check-list) ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส วุฒิการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน มีจำนวน ๖ ข้อ

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง มีข้อคำถามจำนวน ๓๕ ข้อ โดยจำแนกการเห็นคุณค่าในตนเองออกเป็น ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านความสำคัญ ด้านความสามารถ ด้านคุณความดี และด้านพลังอำนาจ

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนทางสังคม มีข้อคำถาม จำนวน ๒๒ ข้อ โดยจำแนกการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านอารมณ์ ด้านข้อมูลข่าวสาร และด้านทรัพยากร

ตอนที่ ๔ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อองค์การ มีข้อคำถาม จำนวน ๑๙ ข้อ โดยจำแนกการสนับสนุนทางสังคมออกเป็น ๓ ด้าน ได้แก่ ด้านพฤติกรรมที่แสดงออก ด้านความรู้สึก และด้านการรับรู้

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

๑. ผู้วิจัยติดต่อทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เข้าเก็บข้อมูลซึ่งออกโดยคณะศิลปศาสตร์ประยุกต์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ ไปยังฝ่ายบุคคลไปยังบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทย ธุรกิจขนส่ง สองแห่งในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการตอบแบบสอบถาม

๒. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แจกแก่กลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน ๓๓๕ ชุด ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนต้นกันยายน ๒๕๕๖ โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยได้รับคืนมามีจำนวนทั้งสิ้น ๓๓๕ ชุด

๓. ผู้วิจัยรวบรวบแบบสอบถามกลับคืนมาและทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม โดยพบว่าสมบูรณ์ครบทุกชุด และผู้วิจัยนำผลแบบสอบถามที่สมบูรณ์ จำนวน ๓๓๕ ชุด มาให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้แล้วนำคะแนนที่ได้ไปดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งผู้วิจัยเมื่อได้รับแบบสอบถามจะทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และมาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และลงรหัสของคะแนนในโปรแกรม เพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติซึ่งวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษา

๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนี้ กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๒๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๔๖ อายุ ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๑๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๖๔ สถานภาพโสด จำนวน ๑๗๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๓๔ การศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๖๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๒๑ รายได้ต่อเดือน ๒๕,๐๐๑ – ๓๐,๐๐๐ บาท จำนวน ๑๐๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๑๕ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานสูงกว่า ๙ ปี จำนวน ๑๒๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๘๒

๒. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แสดงระดับความจงรักภักดีต่อองค์การ ระดับการเห็นคุณค่าในตนเอง และระดับการสนับสนุนทางสังคมของพนักงาน ดังนี้ ระดับความจงรักภักดีต่อองค์การอยู่ในระดับมาก การเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และการสนับสนุนทางสังคมของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

๓. ผลการทดสอบสมมุติฐานของตัวแปร หาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน และหาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับความจงรักภักดีต่อองค์การ โดยทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) และการเห็นคุณค่าในตนเองและการสนับสนุนทางสังคมอย่างน้อยหนึ่งตัวแปรสามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน โดยสร้างสมการพยากรณ์ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังนี้

๓.๑ ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างการเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน ทั้งในภาพรวมและรายด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๓.๒ ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนทางสังคมกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน พบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑

๓.๓ การเห็นคุณค่าในตนเองและการสนับสนุนทางสังคม สามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งกำหนดเป็นสมการถดถอย คือ ความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน = .๑๒๖ + .๓๙๗ (ด้านความ สามารถ) + .๔๕๙ (ด้านอารมณ์) + .๑๖๖ (ด้านคุณงามความดี)

สรุป อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

๑. การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ James (1950) ได้เสนอแนวคิดในเรื่องของความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองโดยสรุปว่า ความปรารถนาและการประเมินคุณค่าของบุคคลนั้นเป็นบทบาทที่สำคัญต่อการกำหนดถึงการที่บุคคลจะพิจารณาตนเองอย่างชื่นชมมากหรือน้อยเพียงใด ซึ่งหากบุคคลประสบกับความสำเร็จหรือสามารถตอบสนองต่อความปรารถนาของบุคคลได้ย่อมทำให้เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าในตนเองสูง ตรงกันข้ามกับบุคคลที่ไม่ประสบความสำเร็จและไม่สามารถตอบสนองต่อความปรารถนาของบุคคลได้ย่อมทำให้บุคคลนั้นรู้สึกกับตนเองในทางไม่ดี และปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานคือ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือการเห็นคุณค่าในตนเอง โอกาสเจริญก้าวหน้า วิธีการบังคับบัญชา ค่าตอบแทน ชีวิตความเป็นส่วนตัว แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การเกิดจากปัจจัยและรวมถึงปัจจัยภายนอกด้วย (สุธิดา, ๒๕๕๒)

๑.๑ การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความสำคัญมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของผู้วิจัยที่คาดไว้ว่าการเห็นคุณค่าในตนเองด้านความสำคัญ มีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rosenberg (1979) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความสำคัญเป็นการอธิบายตนเองของบุคคลซึ่งเกิดจากการที่บุคคลนำตนเองไปประเมินกับสิ่งอื่นหรือคนอื่น เพื่อที่จะให้บุคคลรู้ว่าเขามีคุณค่าหรือมีความภาคภูมิใจในตนเองสูงหรือต่ำเพียงไร การประเมินตนเองของบุคคลในแนวสังคมวิทยาส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับความนับถือตนเองเองโดยพบว่า การที่บุคคลรู้สึกต่อตนเองในเรื่องความนับถือตนเองอย่างไร ก็จะนำไปสู่พฤติกรรมเช่นนั้น และยัง

สอดคล้องกับแนวคิดของ Coopersmith (1981) กล่าวว่า การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความสำคัญ เป็นการได้รับการยอมรับว่าตนมีความสำคัญได้รับความรักใคร่จากผู้อื่นโดยมาจากการได้รับประสบการณ์แห่งความสำเร็จในชีวิตซึ่งส่งผลต่อสถานะภาพทางสังคมและตน

๑.๒ การเห็นคุณค่าในตนเองด้านความสามารถมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของผู้วิจัยที่คาดไว้ว่าการเห็นคุณค่าในตนเองด้านความสามารถมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Brockner (1988) กล่าวว่าลักษณะที่ทำให้เกิดความนับถือตนเองในการทำงานอย่างหนึ่งคือการที่บุคคลรับรู้ว่าตนมีความสามารถมีความชำนาญงาน โดยเฉพาะงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถและความชำนาญเฉพาะด้านแล้ว จะส่งผลให้บุคคลนั้นรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าสูงสุด และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Alan (1992) กล่าวว่า สิ่งที่เกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลาของชีวิต จะหล่อหลอมให้เป็นความนับถือตนเองเพิ่มขึ้น โดยความสามารถเป็นการประเมินว่าตนเองมีความสามารถอย่างไร ในเรื่องที่เกี่ยวกับทักษะ และความสำเร็จหรือ ลักษณะเด่นของตนเอง อาทิทักษะทางกายภาพ ทักษะการรับรู้ความสามารถทางศิลปะ ความสามารถในการติดต่อกับคน เป็นต้น

๑.๓ การเห็นคุณค่าในตนเองด้านคุณความดีมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของผู้วิจัยที่คาดไว้ว่าการเห็นคุณค่าในตนเองด้านคุณความดีมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Rogers (1959) เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีธรรมชาติที่ดีอยู่แล้วตั้งแต่เกิดหากมนุษย์สามารถที่จะเติบโตได้อย่างที่มนุษย์ควรจะเป็นมนุษย์ผู้นั้นจะเป็นผู้ที่เต็มไปด้วยความรักและความไว้วางใจ และมนุษย์ทุกคนต่างก็มีแรงจูงใจตามธรรมชาติที่จะรู้จักตนและพึงพอใจในตนเอง และทำกิจกรรมต่างๆ ให้เต็มตามศักยภาพที่ตนได้รับมาแต่กำเนิด ข้อพิสูจน์ต่อความเชื่อนี้คือ เมื่อเด็กเกิดมานั้นถึงแม้ว่ายังมีประสบการณ์จำกัด แต่เด็กทุกคนอยากรู้อยากเห็นอยากทดลอง อยากช่วยเหลือตัวเอง อยากเป็นอิสระ ซึ่งแนวโน้มดังกล่าวนี้เรียกว่า แนวโน้มที่จะบรรลุการแห่งตน (Self - actualization) เป็นความต้องการที่จะค้นพบศักยภาพที่แท้จริงของ

ตน และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Coopersmith (1981) กล่าวว่าการมีคุณความดี คือ การยึดมั่นตามมาตรฐานทางจริยธรรม และศีลธรรมของสังคม

๑.๔ การเห็นคุณค่าในตนเองด้านพลังอำนาจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของผู้วิจัยที่คาดไว้ว่าการเห็นคุณค่าในตนเองด้านพลังอำนาจมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน Brockner (1988) กล่าวว่า อำนาจหรือการรับรู้ต่อการมีอำนาจในการควบคุม ถ้าบุคคลรับรู้ว่าตนมีความสามารถในการควบคุมสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมีอำนาจสั่งการจะส่งผลให้บุคคลนั้นมีความนับถือตนเองสูง แต่ถ้ารับรู้ว่าตนเองไม่มีอำนาจในการควบคุมหรือสั่งการ จะส่งผลให้ตนเองรู้สึกไม่มีคุณค่าในตนเอง หรือมีความนับถือตนเองอยู่ในระดับต่ำ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Alan (1992) การเห็นคุณค่าในตนเองด้านพลังอำนาจ คือ ความสามารถของบุคคลในการควบคุมและมีอิทธิพลต่อบุคคลอื่น รวมถึงการตัดสินใจในสิ่งที่รับผิดชอบ

๒. การสนับสนุนทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เมื่อบุคคลได้รับข้อมูลที่ทำให้รับรู้ว่าตนเองมีบุคคลที่ให้ความรัก ความเอาใจใส่ เห็นถึงคุณค่ายกย่องนับถือ นอกจากนี้ ตัวเองยังรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและมีความผูกพันซึ่งกันและกัน Cobb (1976) และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ สุดฤทัย (๒๕๔๑) ได้กล่าวว่า แรงสนับสนุนทางสังคม คือการที่บุคคลได้รับการช่วยเหลือจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ติดต่อสัมพันธ์กัน ในด้านวัตถุสิ่งของข้อมูล ข่าวสาร ความรู้จากสื่อในรูปแบบต่าง ๆ หรือการให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำ รวมไปถึงการสนับสนุนในด้านการยอมรับการยกย่องและเห็นคุณค่าในสิ่งที่เขาปฏิบัติอยู่ เพื่อที่จะทำให้เขามี กำลังใจ และจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมั่นคง ปลอดภัยซึ่งการสนับสนุนนี้จะช่วยให้บุคคลมีจงรักภักดีต่อองค์การได้ เปรมจิตร (๒๕๔๘) วิจัยเรื่องการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การความยุติธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ และความตั้งใจลาออกของพยาบาลระดับปฏิบัติการโรงพยาบาลศิริราช พบว่าการรับรู้ การสนับสนุนจากองค์การสามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์การได้ร้อยละ ๑๑.๔

๒.๑ การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ House (1981) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ คือการทำให้บุคคลรู้สึกว่าตนได้รับความนับถือ ความเชื่อถือ ความห่วงใย และความเห็นใจจากผู้อื่นเมื่อกำลังเผชิญกับความเครียดหรือปัญหา เช่น การพูดแสดงความเห็นใจหรือให้กำลังใจ จะเห็นได้ว่าสอดคล้องกับแนวคิดของ Lee (1967) ซึ่งกล่าวไว้ว่าความจงรักภักดี คือ การเชื่อฟัง การแสดงความรัก ความภักดี ด้วยความเคารพ การซื่อสัตย์ การทำตามหน้าที่ และการให้การสนับสนุน โดยเชื่อกันว่า พนักงานที่มีความจงรักภักดีจะเป็นผู้ที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการผลิต และอุทิศตนเพื่อเป้าหมายขององค์การมีความเต็มใจ และยินดีที่จะปฏิบัติตามความต้องการขององค์การมากกว่าผลประโยชน์ ส่วนตน ยอมรับการตัดสินใจในการบริหารจัดการ และจะไม่ละทิ้งหรือหยุดงานทันทีเมื่อมีเหตุการณ์คับขันเกิดขึ้น สิ่งที่คนจะมอบความจงรักภักดีให้นั้นเป็นได้เกือบทุกอย่าง ไม่ว่าจะเป็นบุคคล กลุ่มบุคคล สถาบัน ความคิด หรืออะไรก็ตามที่สามารถก่อให้เกิดผลได้ความจงรักภักดีของพนักงานมองได้ว่าเป็นทัศนคติที่กลุ่มพนักงานเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งที่มีต่อองค์การ

๒.๒ การสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องแนวคิดของผู้วิจัยที่คาดไว้ว่าการสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสารมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Thoits (1982) กล่าวว่าการสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสารว่า แรงสนับสนุนทางสังคม อยู่ในรูปแบบของความรู้สึกอิ่มใจ หรือพึงพอใจต่อความต้องการทางสังคม จากความสำเร็จในสัมพันธภาพ โดยการสนับสนุนทางสังคมด้านข้อมูลข่าวสารคือการที่บุคคลการได้รับข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งคำแนะนำ และการป้อนกลับ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุจิตรา (๒๕๔๗) ได้ทำการศึกษาการสนับสนุนทางสังคมกับคุณภาพชีวิตของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้นจัดหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมจากครูด้านความรู้ข้อมูลข่าวสาร ทำนายได้ ร้อยละ ๘.๑๐

๒.๓ การสนับสนุนทางสังคมด้านทรัพยากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งผลการวิเคราะห์เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องแนวคิดของผู้วิจัยที่คาดไว้ว่า การสนับสนุนทางสังคมด้านทรัพยากรมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Jacobson (1986) กล่าวว่าการสนับสนุนทางสังคมด้านทรัพยากรเป็นการให้ความช่วยเหลือในด้านสิ่งของ เวลา แรงงาน การเงิน และบริการต่างๆ เพื่อที่จะสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Haber (2003) กล่าวว่า การสนับสนุนทางสังคมด้านทรัพยากรเป็นการให้ความช่วยเหลือโดยตรง เช่น การให้เงิน แรงงาน เวลา และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เพื่อช่วยให้บุคคลที่ได้รับสามารถนำไปใช้แก้ไขปัญหาหรือความเครียดที่กำลังเผชิญอยู่ เช่น ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาได้มีโอกาสเข้าฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงาน เป็นต้น

๓. การเห็นคุณค่าในตนเอง และการสนับสนุนทางสังคม สามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานได้ทั้งสองตัวแปร โดยตัวแปรการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านความสามารถ สามารถทำนายความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานได้ร้อยละ ๑๙.๔๐ เมื่อเพิ่มตัวแปรการสนับสนุนทางสังคม ด้านด้านอารมณ์ สามารถร่วมสามารถทำนายความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานได้ร้อยละ ๓๘.๔๐ และเมื่อเพิ่มตัวแปรการเห็นคุณค่าในตนเอง ด้านคุณงามความดี สามารถร่วมทำนายความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงานได้ร้อยละ ๔๐.๘๐ Meyer and Allen (2002) ได้เสนอแนวคิดว่า ความรู้สึกผูกพันที่เกิดจากอารมณ์ของพนักงานเป็นความรู้สึกในทางบวก โดยการที่บุคคลรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์การต้องการมีส่วนร่วมในองค์การ เต็มใจที่จะทุ่มเทและอุทิศตนให้กับองค์การ พนักงานที่มีความผูกพันสูงจะแสดงออกถึงความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกในองค์การซึ่งเป็นที่มาของความจงรักภักดีต่อองค์การ และยังสอดคล้องกับเปรมจิตร (๒๕๔๘) ศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การความยุติธรรมองค์การที่มีผลต่อความผูกพันองค์การ การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การสามารถพยากรณ์ความผูกพันองค์การได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

๑. จากผลการวิจัยพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองและการสนับสนุนทางสังคมอย่างน้อยหนึ่งตัวแปร สามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน โดยทั้งสองตัวแปรสามารถพยากรณ์ความจงรักภักดีต่อองค์การได้ ดังนั้นทางบริษัทควรส่งเสริมให้ให้พนักงานมีการเห็นคุณค่าในตนเอง ควบคู่กับการได้รับการสนับสนุนทางสังคม ซึ่งในบริษัทอาจจะมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานคิดโครงการ เสนอการทำกิจกรรมเพื่อสังคม และมีการสนับสนุนโดยการส่งเสริมและผลักดันให้เกิดกิจกรรมนั้นๆ ได้จริงตามข้อเสนอแนะของพนักงาน เพื่อเกิดการเห็นคุณค่าในตนเองของพนักงาน รวมทั้งสามารถพัฒนาองค์การได้และเป็นการเพิ่มความจงรักภักดี

๒. จากผลการวิจัยพบว่า การเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน ดังนั้นหากพนักงานบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทยอยากให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อองค์การมาก ควรตระหนักให้พนักงานมีการเห็นคุณค่าในตนเองที่มากขึ้น ซึ่งในองค์การควรมีการจัดกิจกรรมหรือการฝึกอบรมที่เกี่ยวข้องและส่งเสริมเกี่ยวกับการเห็นคุณค่าในตนเอง เช่น จำลองเหตุการณ์เพื่อให้พนักงานได้ใช้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาต่างๆ อีกทั้งยังเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกมีพลังอำนาจในตนเองระหว่างการทำกิจกรรมกลุ่ม

๓. จากผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนทางสังคมมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพนักงาน ดังนั้นบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทยควรที่จะให้ความสำคัญกับการสนับสนุนทางสังคม และพบว่าในด้านอารมณ์ ความรู้สึกการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับน้อยกว่ารายข้ออื่นๆ ดังนั้นบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทยมีการส่งเสริมการสนับสนุนทางสังคมด้านอารมณ์ ความรู้สึกการมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานให้มากขึ้น อาจจะมีการจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์ในบริษัทเพิ่มขึ้น เพื่อที่พนักงานจะได้มีความจงรักภักดีมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำงานวิจัยครั้งต่อไป

๑. การศึกษาครั้งนี้เป็นศึกษาการสนับสนุนทางสังคมกับการเห็นคุณค่าในตนเองมีความสัมพันธ์กับความจงรักภักดีต่อองค์การซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงานบริษัทญี่ปุ่นในประเทศไทย ผลการศึกษาจึงไม่สามารถอ้างอิงถึงกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ ได้ดังนั้นจึงควรทำการศึกษาต่อในองค์การอื่นๆ หรือในกลุ่มอาชีพอื่น

๒. ควรมีการศึกษาถึงนโยบายในการบริหารงานของหน่วยงานนั้นๆ หรือตัวแปรอื่น ที่จะส่งผลต่อความจงรักภักดี เช่น ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

ขะธิณยา หล้าสุวงษ์. (๒๕๔๕). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำบารมีของหัวหน้าหอผู้ป่วยความก้าวหน้าในอาชีพ กับความจงรักภักดีต่อองค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชุมชน.** วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พัชรินทร์ รอดพยันตร์. (๒๕๔๕). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเพิ่มคุณค่าในงานกับความจงรักภักดีต่อองค์การของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.** วิทยานิพนธ์ปริญญา พยาบาล ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อนันตชัย คงจันทร์. (๒๕๓๙). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจต่องานและความผูกพันต่อองค์การของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารไทยพาณิชย์.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.

กัลยารัตน์ อ๋องคณา. (๒๕๔๙). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้คุณค่าในตนเอง สภาพแวดล้อมในงานกับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุดฤทัย เตชะไตรภพ. (๒๕๔๑). **ผลกระทบของการสนับสนุนทางสังคมที่มีต่อความเครียดและการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรม.**วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

สุธิดา ม่วงรุ่ง. (๒๕๕๐). **ปัจจัยที่มีผลต่อความจงรักภักดีของพนักงานในองค์กร : กรณีศึกษาบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน).** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ดวงเดือน มูลประดับ. (๒๕๔๑). **แรงสนับสนุนทางสังคมกับการปรับตัวของวัยรุ่นตอนต้น.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกอนามัยครอบครัว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

กฤติกาพร ใยโนนตาด. (๒๕๔๒). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง การสนับสนุนทางสังคมกับพฤติกรรมการดูแลตนเองของสตรีโรคเบาหวานในภาวะหมดประจำเดือนจังหวัดชัยภูมิ.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาธารณสุขศาสตร์ สาขาเอกพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

ปทิตตา สัณหภักดี. (๒๕๕๐). **ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานและความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทบีแอนด์อี จำกัด.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ปริมาพร แสงพยับ. (๒๕๕๓). **ผลการให้ค้าปรึกษาแบบกลุ่มตามทฤษฎีเผชิญความจริงที่มีต่อการตระหนักรู้ และการเห็นคุณค่าในงานของนักศึกษามหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาให้ค้าปรึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

Hirschman, A. O. (1970). **Exit voice and loyalty.** New York: Harvard University Press Cambridge.

Hoy. Wayne K. ;& Rees, Richard. (1974). **Subordinate Loyalty to ImmediateSupperior : A Neglected Concept inthe Study of Educational Administration**. Sociology of Education.

Branden, N. (1981). **Self-Esteem at Work: How Confident People Make Powerful Companies.** San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 1998. Coopersmith, S. The Antecedent of Self Esteem. California: Consulting Psychologists Press Inc.

Cobb,s. (1976). Social support as moderate of life stress. **Psycho-somatic Medicine,** 38 (September – October).

Norbeck,J.S. (1982). **The Use of Social Support in Clinical Practice.** Journal of Psychosocial Nursing and Mental Health Service.

ความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานและบรรยากาศองค์การที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานในธุรกิจอุปกรณ์สำนักงาน
Romantic Relationships in the Workplace and Organizational Climate Predicting Happiness at Work of Employees in Office Equipment Business

กิติมา วงษ์รักษ์ รองศาสตราจารย์ชวนีย์ พงศาพิชญ์
และรองศาสตราจารย์ ดร.มานพ ชูนิล
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสหสัมพันธ์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ๑) ศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ระดับความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานของพนักงาน และระดับบรรยากาศองค์การ ๒) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ๓) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพนักงาน ๔) พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานด้วยความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานของพนักงานและบรรยากาศองค์การ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในธุรกิจอุปกรณ์สำนักงาน จำนวน ๒ แห่ง ที่ตั้งอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน ๓๐๐ คน ผลการวิจัยพบว่า ๑) พนักงานมีระดับความสุขในการทำงาน ความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงาน และบรรยากาศองค์การโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ๒) ความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ๓) บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ๔) ความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานด้านความรักเสน่หาและความเคารพ ด้านความตื่นตัวทางสรีรวิทยาและความปรารถนาในการกระทำทางเพศ ด้านความรู้สึกที่น่าพอใจ และบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐานสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน ได้ร้อยละ ๒๕.๑๐

Abstract

The objectives of this research are to 1) study the level of happiness at work, romantic relationships in the workplace and organizational climate of employees, 2) study the relationship between romantic relationships in the workplace and happiness at work of employees, 3) study the relationship between organizational climate and happiness at work of employees, and 4) predict happiness at work in employees with romantic relationships in the workplace and organizational climate. The sample group was 300 employees in 2 companies of office equipment business which both located in Bangkok area. The results were concluded that 1) The level of happiness at work, romantic relationships in the workplace and organizational climate of employees were high level. 2) Romantic relationships in the workplace had positive relationship with happiness at work of employees at statistical significance level of .01. 3) Organizational climate had positive relationship with happiness at work of employees at statistical significance level of .01. 4) Three facets of romantic relationships in the workplace (affection and respect, physiological arousal and the desire for sexual acts, and pleasant emotional states) and one facet organizational climate (standards): together accounted for 25.10 percent of variance to predict happiness at work of employees.

บทนำ

ปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เศรษฐกิจ และสังคมเกือบทุกด้านเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วมาก ทำให้การดำเนินธุรกิจต่าง ๆ มีการแข่งขันกันสูงอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้ แต่ละองค์การต่างก็ต้องพยายามพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อคงไว้ซึ่งความอยู่รอดขององค์การ ด้วยการพัฒนาองค์ประกอบหลักที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงาน (นภัส, ๒๕๕๔) ซึ่งองค์ประกอบหลัก

ดังกล่าวนั้นหมายความรวมถึงพนักงานที่ทำงานอยู่ในองค์การนั้นด้วย ในฐานะที่มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การ การทำงานด้วยความสุขจึงเป็นปัจจัยบวกที่ช่วยขับเคลื่อนให้ธุรกิจดำเนินไปอย่างราบรื่นและสัมฤทธิ์ผล (รัชนีวรรณ, ๒๕๕๐)

ความรู้สึกมีความสุขกับการทำงานกลายเป็นปัจจัยสำคัญ การสร้างบรรยากาศให้คนทำงานมีความสุข ถือเป็นการลงทุนที่ให้ผลตอบแทนที่คุ้มค่า การสร้างบรรยากาศให้เกิดความสุขในการทำงานนั้นเป็นประโยชน์ทั้งต่อตัวพนักงานเองและต่อองค์การ โดยพนักงานที่มีความสุขหรือองค์การที่มีบรรยากาศแห่งความสุข ส่งผลให้เกิดมีพลังในการสร้างผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล สามารถลดความสูญเสีย ลดการขาดหรือการลางาน ลดความเครียดของคนงานลดอุบัติเหตุและโรคจากการทำงาน (กุริศรา, ๒๕๕๓)

ในองค์การที่บุคคลต้องทำงานร่วมกันนั้น บุคคลต้องมีการปฏิสัมพันธ์กันตลอดเวลา ดังนั้นจึงเกิดความสัมพันธ์ที่หลากหลายรูปแบบขึ้นในองค์การทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รูปแบบความสัมพันธ์ของคนที่ทำงานในองค์การนั้นมีส่วนสำคัญที่ก่อให้เกิดความสุขในการทำงานได้เช่นกัน รูปแบบความสัมพันธ์ในองค์การมีทั้งหมด ๕ รูปแบบด้วยกันคือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา-ผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรสหาย ความสัมพันธ์แบบโรแมนติก และความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้า โดยความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานนั้นกล่าวได้ว่าเป็นความสัมพันธ์ที่น่าสนใจที่สุดในบรรดาความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในองค์การ แต่ในทางกลับกันความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานก็เป็นความสัมพันธ์ที่เข้าใจได้ยากที่สุด (Patricia, 2009) ความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานนั้นเกิดขึ้นจากการที่พนักงานทำงานร่วมกันและใช้เวลาในที่ทำงานด้วยกันเป็นเวลานานต่อวัน ทำให้เกิดอารมณ์ความรู้สึกแบบโรแมนติกต่อกัน ไม่ว่าจะเป็นระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชา (Helena, 2006)

บรรยากาศองค์การจึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาองค์การ แนวคิดเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ (Organizational Climate) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการรับรู้และความเข้าใจของสมาชิกขององค์การเกี่ยวกับสภาพ แวดล้อม และความเป็นไปในองค์การ (วุฒินนท์, ๒๕๕๓ อ้างถึงใน อดุลย์, ๒๕๕๑) บรรยากาศองค์การหรือสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นคุณลักษณะที่เฉพาะของแต่ละองค์การ ที่บุคคลใน

องค์การรับรู้หรือมีความรู้สึกทั้งทางตรงและทางอ้อม และเป็นแรงกดดันสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลในองค์การ นอกจากนี้บรรยากาศองค์การยังเป็นลักษณะเฉพาะตัวของแต่ละองค์การอีกด้วย (นพรัตน์, ๒๕๕๐) องค์การแต่ละแห่งจะให้ความรู้สึกที่แตกต่างกัน บางแห่งจะมีความคึกคัก กระตือรือร้น มีความยินดีร่วมมือกันทำงานเป็นอย่างดี แต่บางแห่งอาจจะมีความเฉื่อยชา ขาดความกระตือรือร้น ท้อแท้ในการทำงาน การจัดวางระเบียบโครงสร้างและการจัดการขององค์การจะนำไปสู่บรรยากาศในองค์การที่ดี

จากเหตุผลและความสำคัญข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน เพื่อเพิ่มระดับหรือคงไว้ซึ่งความสุขในการทำงานของพนักงาน และศึกษาระดับของความสัมพันธ์แบบโรแมนติกและบรรยากาศองค์การที่สามารถพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานได้ ซึ่งผลของการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมหรือวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล และองค์การ หรือแม้กระทั่งวางแผนแก้ไขปัญหาที่เกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลที่อาจเกิดขึ้นในองค์การเมื่อปราศจากปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์การ และพนักงานมีความสุขในการทำงานแล้วย่อมจะส่งผลให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อศึกษาระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ระดับความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงาน และระดับบรรยากาศองค์การ

๒. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

๓. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพนักงาน

๔. เพื่อพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานด้วยความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานและบรรยากาศองค์การ

วิธีการศึกษา

๑. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างใช้ในการวิจัยนี้ประกอบด้วย พนักงานในธุรกิจอุปกรณ์สำนักงาน จำนวน ๒ แห่ง โดยบริษัททั้ง ๒ แห่งนี้ เป็นสำนักงานใหญ่มีที่ตั้ง

อยู่ในกรุงเทพมหานคร จำนวนประชากรทั้งหมด ๙๘๐ คน โดยใช้สูตรตามวิธีของ Yamane's ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% จำนวน ๓๐๐ คน

๒. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น ๔ ตอน ดังนี้

ตอนที่ ๑ แบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๖ ข้อ โดยแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ (Checklist) ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน และประสบการณ์ในการทำงาน

ตอนที่ ๒ แบบสอบถามความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงาน จำนวน ๓๒ ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ ๓ แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ จำนวน ๔๕ ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

ตอนที่ ๔ แบบสอบถามความสุขในการทำงาน จำนวน ๔๐ ข้อ โดยแบบสอบถามมีลักษณะมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน ๕ ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

๑. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ที่ใช้มีดังนี้ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพการสมรส อายุ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงาน และประสบการณ์ในการทำงาน ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงาน บรรยากาศองค์การ และความสุขในการทำงาน

๒. สถิติเชิงวิเคราะห์ (Analytical Statistics) ที่ใช้มีดังนี้ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson Product-Moment Correlation Coefficient) ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์แบบโรแมนติกกับความสุขในการทำงานของพนักงาน และใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขใน

การทำงานของพนักงาน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน

ผลการศึกษา

๑. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๓๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๓๓ มีอายุ ๒๖ – ๓๐ ปี จำนวน ๑๑๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๖.๖๗ มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน ๒๕๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๓๓ มีสถานภาพโสด จำนวน ๒๐๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๓๓ เป็นพนักงานประจำ จำนวน ๒๓๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๖๗ และมีประสบการณ์ในการทำงาน ๑ – ๓ ปี จำนวน ๘๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙.๖๗

๒. ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขในการทำงานของพนักงาน ความ สัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงาน และบรรยากาศองค์การสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ดังนี้ พนักงานมีความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (= ๓.๔๘, SD = ๐.๔๑) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงานมีความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก ๕ ด้าน และระดับปานกลาง ๒ ด้าน โดยด้านความเบิกบานและแรงจูงใจภายในมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความทุ่มเทในงาน ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความก้าวหน้าและความกระชุ่มกระชวยในงาน ด้านการมีส่วนร่วมในงาน ด้านความพอใจในที่ทำงาน และด้านความผูกพันต่อองค์การ ตามลำดับ

พนักงานมีความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (= ๓.๔๙, SD = ๐.๖๐) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าพนักงานมีความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานในระดับมาก ๔ ด้าน และระดับปานกลาง ๑ ด้าน โดยด้านความรู้สึกที่น่าพอใจมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านความตื่นตัวทางสรีรวิทยาและความปรารถนาในการกระทำทางเพศ ด้านการเปิดเผยแลกเปลี่ยนข้อมูลส่วนตัวซึ่งกันและกัน ด้านความรักเสน่หาและความเคารพ และด้านความปรารถนาอย่างรุนแรงที่ต้องการจะอยู่กับคนที่สนใจ ตามลำดับ

บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าบรรยากาศองค์การทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านมาตรฐานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (= ๔.๐๖, SD = ๐.๕๔) รองลงมาคือ ด้านโครงสร้าง ด้านการเสี่ยงภัย ด้านความ

อบอุ่น ด้านการสนับสนุน ด้านการให้รางวัล ด้านความขัดแย้ง และด้านความรับผิดชอบตามลำดับ

๓. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานกับความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่า ความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ยกเว้นความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานด้านความตื่นตัวทางสรีรวิทยาและความปรารถนาในการกระทำทางเพศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๔. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความสุขในการทำงานของพนักงาน พบว่า บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ยกเว้นบรรยากาศองค์การด้านการเสี่ยงภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๕. ผลการวิเคราะห์การพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานด้วยความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานและบรรยากาศองค์การ พบว่า ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงาน มีทั้งหมด ๔ ตัวแปร คือ ความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานด้านความรักเสน่หาและความเคารพ ความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานด้านความตื่นตัวทางสรีรวิทยาและความปรารถนาในการกระทำทางเพศ ความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานด้านความรู้สึกที่น่าพอใจ และบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณการตัวแปรพยากรณ์สูงที่สุด คือ ความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานด้านความรักเสน่หาและความเคารพ (= .๔๐๓) รองลงมา คือ ความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานด้านความตื่นตัวทางสรีรวิทยาและความปรารถนาในการกระทำทางเพศ (= -.๓๓๙) ถัดมาคือ ความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานด้านความรู้สึกที่น่าพอใจ (=.๒๔๗) และบรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน (= .๑๔๙) ซึ่งสามารถสร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Z-Score) ดังนี้

ความสุขในการทำงานของพนักงาน = (.๔๐๓) (ความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานด้านความรักเสน่หาและความเคารพ) + (-.๓๓๙) (ความสัมพันธ์แบบ

โรแมนติกในที่ทำงานด้านความตื่นตัวทางสรีรวิทยาและความปรารถนาในการกระทำทางเพศ) + (.๒๔๗) (ความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานด้านความรู้สึกที่น่าพอใจ) + (.๑๔๙) (บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน)

สรุป อภิปรายผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

๑. ความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ยกเว้นความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานด้านความตื่นตัวทางสรีรวิทยาและความปรารถนาในการกระทำทางเพศมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงาน ความสุขในการทำงานก็จะเพิ่มขึ้น โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับหลากหลายแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยดังนี้ แนวคิดของ Manion (2003 อ้างถึงใน รัทพล, ๒๕๕๒) ที่กล่าวว่าองค์ประกอบที่สำคัญของความสุขในการทำงานคือ การติดต่อสัมพันธ์ (Connections) ที่เป็นพื้นฐานที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน โดยที่บุคลากรร่วมกันทำงานเกิดสังคมการทำงานขึ้น เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรที่ตนปฏิบัติงาน ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การสนทนา พูดคุยอย่างเป็นมิตร ให้การช่วยเหลือและได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน เกิดมิตรภาพระหว่างการปฏิบัติงานกับบุคลากรต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของจงจิต (๒๕๔๖) ที่ได้สรุปปัจจัยที่ส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงานและประสบผลสำเร็จข้อหนึ่งที่กล่าวไว้ว่า การมีสัมพันธภาพที่ดี (Healthy Relationship) จะช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน สร้างเสริมคุณภาพงาน นำมาซึ่งความสุขความสำเร็จในการทำงาน เนื่องจากว่าความสัมพันธ์แบบโรแมนติกนั้นเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความรัก ดังนั้นผลการวิจัยจึงสอดคล้องกับแนวคิดของสุชา (๒๕๑๙) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของความรักในข้อหนึ่งว่า ความรักจะต้องประกอบด้วยการที่บุคคลมีความรู้สึกอยากใกล้ชิดสนิทสนมกับคนที่สนใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Lee (อ้างถึงใน เกษม, ๒๕๔๐) ที่กล่าวถึงความรักในแบบ Mania ว่าเป็นความคลั่งไคล้ หลงใหลและเรียกร้องหาบุคคลที่รัก ถ้าผิดหวังมักจะวิตกกังวลและปวดร้าว และ แบบ Eros ว่าเป็นความรักที่มีความใคร่และปรารถนาจะรู้ทุกสิ่งทุกอย่างเกี่ยวกับบุคคลที่รักรวมทั้งมีประสบการณ์กับบุคคล

ที่รักอย่างสมบูรณ์ สอดคล้องกับแนวคิดของ Fromm (1947 อ้างถึงใน ณีรพัฒน์, ๒๕๔๘) ที่ได้กล่าวถึงความรักในทัศนะของเขาว่า ความรักจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญคือ Understanding หมายถึง การมีความเข้าใจอีกฝ่ายหนึ่งหรือมีความรู้เกี่ยวกับอีกฝ่ายหนึ่ง และ Respect หมายถึง ต้องให้เกียรติและเคารพในความเป็นตัวตนของอีกฝ่ายหนึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของ Sternberg (2007 อ้างถึงใน อินทิรา, ๒๕๓๖) ได้เปรียบเทียบความรักไว้เหมือนกับสามเหลี่ยม ซึ่งด้านที่ประกอบเป็นความรัก ด้านหนึ่งที่บ่งบอกถึงความรู้สึกที่น่าพอใจที่เกิดขึ้น คือ ความหลงใหล หมายถึง ความสะดุดตาสะดุดใจ ในรูปลักษณ์ กิริยา ท่าทาง หรือความน่าประทับใจของบุคคลที่เราสนใจ เมื่อเราได้พบเห็น หรือได้ยินเสียงบุคคลที่เราสนใจจะรู้สึกตื่นเต้น คลั่งไคล้ จากแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่กล่าวมาทั้งหมดนั้นล้วนสอดคล้องกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงานและความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงาน ในทัศนะของผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่าความสัมพันธ์แบบโรแมนติกนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกภายในของมนุษย์ที่มีความต้องการที่จะอยู่กับคนที่ตนพอใจ เมื่อความพึงพอใจเกิดขึ้นแล้วย่อมทำให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และเนื่องด้วยองค์การที่ผู้วิจัยได้เข้าทำวิจัยนั้น อายุเฉลี่ยของพนักงานในองค์การส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วง ๒๖ – ๓๐ ปี ซึ่งเป็นวัยทำงานที่ยังอายุค่อนข้างน้อย และอยู่ในสถานะโสด ทำให้เรื่องความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานเป็นเรื่องที่มีโอกาสเกิดขึ้นได้สูง และเป็นเรื่องที่ทำให้เกิดความรู้สึกตื่นเต้น กระชุ่มกระชวย และมีความสุขในการทำงาน

๒. บรรยากาศองค์การโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ยกเว้นบรรยากาศองค์การด้านการเสี่ยงภัยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ กล่าวคือ ถ้าบรรยากาศองค์การดีพนักงานก็จะมีความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย ซึ่งสอดคล้องกับหลากหลายแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยดังนี้ งานวิจัยของศศิธร (๒๕๕๑) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การด้านโครงสร้างมีความสัมพันธ์ต่อทัศนคติในการทำงานในทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และบรรยากาศองค์การด้านความมั่นคงและการเสี่ยงภัยมีความสัมพันธ์กับทัศนคติในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ สอดคล้อง

กับแนวคิดของ อรุณ (๒๕๓๔ อ้างถึงใน อภิรดี, ๒๕๔๖) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อบรรยากาศขององค์การ หนึ่งในองค์ประกอบนั้นก็คือ องค์ประกอบด้านโครงสร้างขององค์การซึ่งกล่าวได้ว่า เป็นตัวกำหนดบรรยากาศขององค์การได้อย่างชัดเจน เช่น ยิ่งควบคุมที่ส่วนกลางมากขึ้นเท่าใด จะเป็นแง่กฎหมาย ระเบียบข้อบังคับก็ตามย่อมเป็นการปิดขาดการยืดหยุ่น บรรยากาศตึงเครียดจะเกิดตามมา สอดคล้องกับแนวคิดของ Manion (2003 อ้างถึงใน รัทพล, ๒๕๕๒) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบของความสุขไว้หลายด้าน ซึ่งความรักในงานก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยความรักในงาน (Love of the Work) เป็นการรับรู้ถึงความรู้สึกรักและผูกพันอย่างเหนียวแน่นกับงาน รับรู้ว่าตนมีพันธกิจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ มีความยินดีในสิ่งที่เป็นองค์ประกอบของงาน กระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และปรารถนาที่จะปฏิบัติงาน รู้สึกเป็นสุขเมื่อได้ปฏิบัติงาน ภูมิใจที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล (๒๕๕๓) ที่พบว่าพนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านความรับผิดชอบมากจะมีสุขภาพจิตในการทำงานดี เพราะเป็นความรู้สึกในด้านการเป็นเจ้านายตนเองหรือการที่ไม่ต้องมีการตรวจซ้ำในทุกอย่างที่ตนเองได้ตัดสินใจ และมีความรู้สึกว่าเป็นภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ไม่ต้องให้ใครมาคอยบังคับ กดดัน หรือย้ำคำสั่งว่าต้องทำอะไรก็จะทำให้บุคคลคนนั้นมีสุขภาพจิตในการทำงานดี และกล่าวว่าพนักงานที่มีการรับรู้บรรยากาศองค์การด้านรางวัลและผลตอบแทนมากกว่า จะมีสุขภาพจิตในการทำงานดีกว่า เพราะเป็นความรู้สึกที่ตนเองได้รับผลตอบแทนหรือรางวัล เมื่อทำงานได้ดีเป็นความสำคัญกับการให้รางวัลทางบวก มากกว่าการลงโทษเป็นการรับรู้ถึงความยุติธรรมในการได้รับผลตอบแทนและนโยบายเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ถ้ามีการรับรู้ด้านนี้ได้ดีก็จะส่งผลให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่สุดความสามารถเพราะเชื่อมั่นในระบบการตัดสินความยุติธรรมในการให้รางวัล ก็ย่อมส่งผลให้มีสุขภาพจิตในการทำงานดีกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของสุพัตรา และ เชี่ยวชาญ (๒๕๒๘ อ้างถึงในนพรัตน์, ๒๕๕๓) ที่ได้ทำการสำรวจองค์ประกอบขององค์การจากทรรศนะของนักวิชาการและนำมาแบ่งเป็นตัวแปรย่อยๆ ๑๙ มิตินั้น มีหนึ่งมิติที่กล่าวถึงความมั่นคงและการเสี่ยง (Security versus risk) ไว้ว่า การที่องค์การเปิดโอกาสให้มีการแสดงออก ริเริ่มทำสิ่งใหม่ๆ โดยปราศจากการกระทบกระเทือนต่อความมั่นคงในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของอภิชาติ (๒๕๕๑) ที่กล่าวว่าความสุขในการทำงาน

หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจต่อการทำงานของตนที่ทำอยู่ ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการและแรงจูงใจในการทำงานอันเป็นผลมาจากปัจจัย หรือองค์ประกอบต่างๆ ในการทำงาน ซึ่งรวมถึงการที่พนักงานมีความสัมพันธ์ทางสังคมภายในหน่วยงาน ทั้งกับผู้บังคับบัญชาและกับเพื่อนร่วมงานที่สนิทสนมรักใคร่ ไม่แบ่งชั้นวรรณะ สอดคล้องกับงานศึกษาของ Gibson, Ivancevich และ Donnelly (1973 อ้างอิงถึงใน ดาราพร, ๒๕๔๖) ที่กล่าวว่า ความอบอุ่นและการสนับสนุน (warmth and support) ที่มีอยู่ในองค์การจะช่วยลดความกังวลและความตึงเครียดในการปฏิบัติงาน องค์การที่ให้ความสำคัญกับการช่วยเหลือสมาชิกใหม่ขององค์การย่อมจะกระตุ้นแรงจูงใจทางด้านความผูกพันได้เพราะความต้องการของสมาชิกในองค์การคือบรรยา-กาศของงานที่มีความอบอุ่นและการให้ความสนับสนุน จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่กล่าวมาทั้งหมดนั้น ล้วนสอดคล้องกับองค์ประกอบของความสุขในการทำงานและบรรยากาศองค์การในทัศนะของผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่าบรรยากาศองค์การนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งเสริมความสุขในการทำงานของพนักงาน เนื่องด้วยพนักงานใช้เวลาในที่ทำงานเป็นส่วนมากอยู่ในที่ทำงาน หากบรรยากาศในที่ทำงานดี พนักงานก็จะมีความสุขในการทำงานตามไปด้วย

๓. ความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานด้านความรักเสน่หาและความเคารพ ความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานด้านความรู้สึกที่น่าพอใจ บรรยากาศองค์การด้านมาตรฐาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานในทิศทางเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) ที่นำเสนอในรูปแบบของพิระมิดแบ่งออกเป็น ๕ ชั้นคร่าวๆ ของความต้องการต่างๆ คือ ความสมบูรณ์ของชีวิต (self-actualization), ความเคารพนับถือ (esteem), มิตรภาพและความรัก (friendship and love), ความมั่นคงปลอดภัย (security), และความต้องการทางกายภาพ ความต้องการเหล่านี้เป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการ หากได้เติมเต็มความต้องการเหล่านี้ก็จะทำให้มีความสุขในทุก ๆ ด้าน ทั้งทางด้านการทำงานและทางด้านการใช้ชีวิต ส่วนความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานด้านความตื่นตัวทางสรีรวิทยาและความปรารถนาในการกระทำทางเพศ สามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานในทิศทางตรงกันข้าม สอดคล้องกับแนวคิดของ Campbell (1976) ที่กล่าวว่า ความสุขเป็นความรู้สึกของความพึงพอใจและการที่บุคคลนั้นสามารถ

ควบคุมสถานการณ์ที่ตึงเครียดในชีวิตได้ ความรู้สึกนั้นมีทั้งความรู้สึกในด้านบวกและในด้านลบ บุคคลจะรับรู้ความสุขต่อสภาวะของตนในลักษณะความพึงพอใจในชีวิตที่ปรากฏอยู่ ในทัศนะของผู้วิจัยมีความเห็นว่าอาจเป็นเพราะไม่สามารถควบคุมร่างกายตนเองได้ เพราะตื่นเต้นเกินไป มีอาการใจเต้นแรง มือสั่น ร้อนวูบวาบ มีเหงื่อออกตามร่างกาย จึงอาจส่งผลทำให้เกิดความตึงเครียดได้ หรือหากมีการวางแผนเพื่อให้ได้สัมผัสร่างกายของคนที่สนใจก็อาจจะทำให้เกิดความหมกมุ่น เกิดความเครียดในที่ทำงานได้ ความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานด้านความตื่นตัวทางสรีรวิทยาและความปรารถนาในการกระทำทางเพศจึงมีความสามารถร่วมกันพยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานในทิศทางตรงกันข้าม แต่อย่างไรก็ตามในทางสถิติมีข้อสังเกตประการหนึ่งว่าความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานด้านความตื่นตัวทางสรีรวิทยาและความปรารถนาในการกระทำทางเพศกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวก แต่เมื่อวิเคราะห์การพยากรณ์ของความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานด้านความตื่นตัวทางสรีรวิทยาและความปรารถนาในการกระทำทางเพศที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานกลับพบว่าความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานด้านความตื่นตัวทางสรีรวิทยาและความปรารถนาในการกระทำทางเพศส่งผลทางลบต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งสาเหตุที่เป็นเช่นนี้เนื่องจากความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานด้านความตื่นตัวทางสรีรวิทยาและความปรารถนาในการกระทำทางเพศมีความสัมพันธ์กับความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานด้านความรู้สึกที่น่าพอใจอยู่ในระดับมาก ทั้งที่ความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานด้านความรู้สึกที่น่าพอใจก็ส่งผลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน แต่ความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานด้านความรู้สึกที่น่าพอใจกับความสุขในการทำงานมีความสัมพันธ์กันทางบวกเช่นเดียวกับความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานด้านความตื่นตัวทางสรีรวิทยาและความปรารถนาในการกระทำทางเพศกับความสุขในการทำงาน แต่มีความสัมพันธ์กันมากกว่า ดังนั้นจึงส่งผลต่อการพยากรณ์ของความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานด้านความตื่นตัวทางสรีรวิทยาและความปรารถนาในการกระทำทางเพศที่มีผลต่อความสุขในการทำงานเป็นไปในทางลบ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

๑. องค์การควรมีการส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้สึกผูกพันกับองค์การมากขึ้น เช่น การทำให้พนักงานรู้สึกเหมือนเป็นส่วนหนึ่งองค์การโดยอาจมีการเพิ่มการมีส่วนร่วมของพนักงานในการกำหนดเป้าหมาย นโยบายในการทำงาน ซึ่งในปัจจุบันองค์การที่พัฒนาแล้วก็มักจะมีการบริหารงานที่ฟังความคิดเห็นของฝ่ายปฏิบัติงานเป็นนโยบายจากล่างขึ้นบน หรืออาจจะมีการปันหุ้นประกอบ-การให้กับพนักงานที่ต้องการหรือมีความประสงค์ในการเป็นหุ้นส่วนหนึ่งในองค์การ เพื่อทำให้พนักงานรู้สึกว่าเค้าเป็นเจ้าขององค์การ นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการทำกิจกรรมร่วมกัน หรือได้ทำงานที่มีโครงงานร่วมกัน เพื่อเพิ่มสัมพันธภาพที่ดีในที่ทำงานของพนักงาน และองค์การควรนโยบายการปรับเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจน มีมาตรฐานสามารถวัดได้จากผลการปฏิบัติงานที่เห็นได้เป็นรูปธรรม เพื่อให้พนักงานรับรู้ได้ถึงความมีมาตรฐานและความเป็นธรรมในการปรับเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงผลประโยชน์ด้านอื่นๆ ด้วย เช่น การปรับเงินเดือน หรือสวัสดิการต่างๆ

๒. องค์การควรเล็งเห็นถึงความสำคัญของความสัมพันธ์ทุกรูปแบบในองค์การ โดยอาจจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น กิจกรรมสัมพันธ์ กีฬาสีประจำปี สัมมนานอกสถานที่ท่องเที่ยวประจำปี และอื่นๆ เพื่อให้พนักงานได้มีกิจกรรมร่วมกัน และส่งเสริมให้ความสัมพันธ์ในองค์การดียิ่งขึ้น เมื่อความสัมพันธ์ในองค์การดีก็จะทำให้งานต่างๆ ราบรื่นตามไปด้วย และส่งผลให้องค์การเกิดความก้าวหน้า

๓. องค์การควรมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อาทิ การสร้างมาตรฐานที่ดีในการปฏิบัติงาน นโยบายต่างๆ ที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน รวมถึงดูแลสิ่งแวดล้อมที่อยู่ในที่ทำงานซึ่งพนักงานต้องพบเจอเป็นประจำทุกวันให้อยู่ในสภาพดี เอื้ออำนวยต่อการทำงานของพนักงาน เป็นต้น

๔. ทางหน่วยงานควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับการเสริมสร้างความ สัมพันธ์ในองค์การ และส่งเสริมบรรยากาศองค์การโดยรวมให้อยู่ในระดับที่ดี ซึ่งในองค์การควรมีการจัดกิจกรรมหรือการฝึกอบรม เช่น กิจกรรมสัมพันธ์ประจำปี กีฬาสี ท่องเที่ยวประจำปี การฝึกอบรมลักษณะบุคคล ๔ แบบ (Social Style Series) เป็นต้น เพื่อให้พนักงานในองค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เข้าใจในลักษณะของบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ยอมรับและปรับตัวให้เข้ากับผู้อื่นได้ง่ายขึ้น และควรมีการจัดประชุม เพื่อ

ชี้แจงโครงสร้าง มาตรฐานขององค์การ การวางแผนอาชีพต่างๆ ให้กับพนักงานได้เข้าใจวัฒนธรรมขององค์การ เมื่อพนักงานมีความเข้าใจองค์การมากขึ้น พนักงานก็จะทำงานในองค์การได้อย่างมีความสุข เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานส่วนบุคคลและส่วนรวม รวมทั้งสามารถพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรมีการปรับปรุงข้อคำถามของแบบสอบถามให้มีข้อคำถามเชิงบวกและเชิงลบในปริมาณที่สมดุลหรือใกล้เคียงกัน และควรมีการลดจำนวนข้อคำถามให้น้อยลง เพื่อเสริมแรงจูงใจให้ผู้ตอบแบบสอบถามมีกำลังใจในการตอบแบบสอบถามอย่างจริงใจและครบถ้วน

๒. ควรมีการศึกษาปัจจัยหรือตัวแปรอื่นๆ ที่อาจมีผลต่อความสุขในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชา-ผู้ใต้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ฉันท์มิตรสหาย ความสัมพันธ์ระหว่างลูกค้า ความสามารถในการเข้าสังคม อิทธิพลตัวแทนการถ่ายทอดทางสังคม การจัดสถานที่ทำงาน เป็นต้น

๓. ควรมีการขยายผลการวิจัยในกลุ่มตัวอย่างอื่นๆ เช่น พนักงานในกลุ่มธุรกิจอื่นๆ เช่น กลุ่มธุรกิจปิโตรเคมี กลุ่มธุรกิจเคมีเกษตร กลุ่มธุรกิจด้านการอาหาร บุคลากรในหน่วยงานของภาครัฐ บุคลากรในหน่วยงานของภาครัฐวิสาหกิจ เป็นต้น เพื่อให้ผลงานวิจัยสามารถใช้ประโยชน์ได้อย่างกว้างขวางมากขึ้น

๔. ควรมีการสร้างข้อคำถามนำในแบบสอบถามว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานหรือไม่ก่อนทำแบบสอบถามในตอนต่อไป เพื่อเป็นการคัดเลือกผู้ตอบแบบสอบถามที่มีความสัมพันธ์แบบโรแมนติกในที่ทำงานเท่านั้น ทั้งนี้จะส่งผลต่อผลของงานวิจัยให้มีความแม่นยำ และน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กรกฤษณ์ สุขไสว. (๒๕๕๔). **ความสุขในการทำงานของพนักงานกองระบบควบคุมโรงไฟฟ้าพลังงานความร้อนและพลังน้ำ ฝ่ายบำรุงรักษาไฟฟ้า การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่จังหวัดนนทบุรี.** ค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จงจิต เลิศวิบูลมงคล. (๒๕๔๗). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ กับความสุขในการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ.** วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณีรพัฒน์ แผ่นทอง. (๒๕๔๘). **ปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและความรักในที่ทำงานที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

ดาราพร ครุฑคำรพ. (๒๕๔๖). **บรรยากาศองค์การของมหาวิทยาลัยศิลปากร.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร,

ภัทรชัณษา เรืองมะเริง. (๒๕๕๓). **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะบุคลิกภาพเชิงรุก การรับรู้บรรยากาศองค์การ และความสุขในการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาผู้ผลิตเหล็กแห่งหนึ่ง.** งานวิจัยส่วนบุคคลปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

รัทพล จิตตะวิกุล. (๒๕๕๒). **การรับรู้ความปลอดภัยในการทำงานและความสัมพันธ์ต่อหัวหน้างานที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.

สุชา จันทร์เอม. (๒๕๑๙). **จิตวิทยากับการดำรงชีวิตประจำวัน.** กรุงเทพฯ: แพร่พิทยาอินเตอร์เนชั่นแนล.

Cynthia D. F. (2010). Happiness at Work. **International Journal of Management Reviews.** 12, 138 – 412.

Litwin G.H. and Stringer R.A. (1972). Toward the Measurement of Organizational Practices: Scale Development and Validation. **Journal of Applied Psychology.** 56, 388 – 396 .

Patricia M. S. (2009). **Organizing Relationships: Traditional and Emerging Perspectives on Workplace Relationships.** Washington State University, USA: SAGE Publications, Inc.,

ผลของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ที่มีต่อทักษะชีวิตของนักศึกษาหลักสูตรจิตวิทยา อุตสาหกรรม และองค์การ

รองศาสตราจารย์ ดร. เมธาวี อุดมธรรมานุภาพและคณะ
หลักสูตรจิตวิทยา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

บทคัดย่อ

บทความนี้เขียนจากงานวิจัยเรื่อง ผลของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่มีต่อทักษะชีวิตของนักศึกษาหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ชั้นปีที่ ๓ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต จำนวน ๔๙ คน ที่ลงทะเบียนในรายวิชาจิตวิทยาการปรึกษา เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การศึกษาทางเอกสาร และประเมินผลการเรียนรู้ทั้งในด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย ทักษะพิสัย เครื่องมือวิจัยในการหลัก คือ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การบันทึกจากการสังเกตและการบันทึกประสบการณ์การเรียนรู้ พฤติกรรมของตนเองที่เกิดขึ้นขณะเรียนและหลังเรียน การจัดทำแฟ้มสะสมงาน และการสัมภาษณ์นักศึกษาเป็นรายบุคคล การจัดการเรียนรู้แบบกระบวนการบูรณาการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ในรายวิชาจิตวิทยาการปรึกษา ประกอบด้วยกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ กิจกรรมการบันทึกการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย กิจกรรมการบันทึกการเรียนรู้ด้านจิตพิสัย กิจกรรมการบันทึกการเรียนรู้ด้านทักษะพิสัย กิจกรรมการจัดทำแฟ้มสะสมงาน

ผลการวิจัยพบว่า นักศึกษาส่วนใหญ่มีผลการพัฒนาทักษะชีวิตเพิ่มขึ้นในทุกด้าน ดังนี้

๑. นักศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านพุทธิพิสัย กล่าวคือพัฒนาความสามารถ สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึงการแยกแยะข้อมูลข่าวสาร ปัญหา และสถานการณ์รอบตัว วิพากษ์ วิจารณ์ และประเมินสถานการณ์รอบตัวด้วยหลักเหตุผลและข้อมูลที่ถูกต้อง รับรู้ปัญหา สาเหตุของปัญหา หาทางเลือกและตัดสินใจแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์

๒. นักศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านจิตพิสัย เกิดการตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น เห็นคุณค่าในไมตรีจิตต่อกัน กล่าวคือ รู้จักตนเองมากขึ้น มองเห็นและยอมรับความถนัดความสามารถ จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง เข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล เห็นคุณค่าและภาคภูมิใจในตนเองและผู้อื่น มีเป้าหมายในชีวิต และมีความรับผิดชอบต่อสังคม การเปลี่ยนแปลงด้านความคิดที่มีต่อตนเองและผู้อื่น ใคร่ครวญอย่างลึกซึ้งมีเหตุผล

๓. นักศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะพิสัย กล่าวคือ เริ่มก้าวสู่รูปแบบดำเนินชีวิตอย่างมีเหตุผลมากกว่าอารมณ์ เน้นสติและปัญญาเป็นหลัก มีความเข้าใจ รู้เท่าทันและสามารถจัดการกับภาวะอารมณ์ของบุคคล รู้วิธีการควบคุมอารมณ์ความเครียด สามารถผ่อนคลาย หลีกเลี่ยง และปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ได้อย่างเหมาะสม เข้าใจมุมมอง อารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น ใช้ภาษาพูดและภาษากายเพื่อสื่อสารความรู้สึกนึกคิดของตนเอง รับรู้ความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของผู้อื่น วางตัวได้ถูกต้อง เหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ ใช้การสื่อสารที่สร้างสัมพันธภาพที่ดี สร้างความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

บทนำ

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ จำเป็นต้องจัดทำอย่างต่อเนื่องเป็นระบบนับตั้งแต่เกิด สู่วัยเด็ก วัยเรียน วัยทำงาน และวัยเกษียณ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในวัยเด็กและวัยรุ่นเป็นช่วงวัยที่เป็นจุดเริ่มต้นของการก้าวสู่ความเป็นพลเมืองในสังคม ดังนั้นการสร้างเสริมความรักในการแสวงหาความรู้เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องมีความสำคัญยิ่งกว่าการได้รับความรู้เฉพาะหน้าเพราะจะเป็นสิ่งที่ก่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจในคุณค่าของชีวิต และตระหนักว่าการมีโอกาสเกิดมาเป็นมนุษย์นั้น ทุกคนที่สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้ก้าวต่อไปอย่างได้อย่างไม่หยุดยั้งจนบรรลุผลตามพัฒนา-การในทุกขั้นของชีวิต พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ และแก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๕ มาตรา ๖ ระบุว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้คู่คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” เป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาจึงเป็นไปเพื่อสร้างการเรียนรู้แบบองค์รวม ที่จะทำให้ผู้เรียน เก่ง-ดี- มี

ความสุข (คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, ๒๕๔๓) บุคลากรทางการศึกษาจำนวนมากต่างให้ความสนใจอย่างยิ่งต่อการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างทักษะชีวิต (Life Skills)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) ได้นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในการพัฒนาประเทศ เพื่อมุ่งให้เกิดภูมิคุ้มกันและมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสมและส่งผลต่อการพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน โดยเน้นความสำคัญในการมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนา ให้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศ รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ "สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมด้านคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม การที่ประเทศไทยกำลังจะก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนว่า ไม่ใช่แค่เรื่องเศรษฐกิจและสังคมที่ส่งผลกระทบเพียงอย่างเดียว แต่ยังเป็นจุดเปลี่ยนสำคัญทางด้านการศึกษาอีกด้วย และจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างความเข้าใจในชาติอื่นๆ ทั้งวัฒนธรรมและประวัติศาสตร์ที่มีความแตกต่างกัน มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทักษะชีวิตแบบองค์รวมแก่เยาวชนเพื่อเป็นหลักในการสร้างความเข้าใจเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมั่นคงและเป็นสุข

องค์การอนามัยโลก (WHO) ให้ความหมายทักษะชีวิตว่าเป็น “ความ สามารถในการปรับตัวและมีพฤติกรรมที่ถูกต้อง ทำให้บุคคลสามารถจัดการสิ่งท้าทายในชีวิตประจำวันได้อย่างเหมาะสม” โดยตลอดชีวิตของเด็กแต่ละคนจะมีการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน หรือที่เราเรียกกันว่า พฤติกรรมการเรียนรู้ ซึ่งมีองค์ประกอบ ๑๐ ประการ จัดเป็น ๕ คู่ และจัดแบ่งตามพฤติกรรมเรียนรู้ได้ ๓ ส่วน คือ (Bloom B. S., 1956)

ความคิด = ด้านพุทธิพิสัย (Knowledge Domain)

ความรู้สึก = ด้านจิตพิสัย (Attitude Domain)

การกระทำ = ด้านทักษะพิสัย (Skill Domain)

โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้มนุษย์รู้จักดูแลตนเองโดยองค์รวมทั้งทางร่างกายและจิตใจซึ่งประกอบด้วยความคิดและความรู้สึก เพื่อชีวิตที่มีความสุขในสังคม เพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติตนในการรักษาสุขภาพโดยเน้นความสำคัญของบุคคลให้รู้จักการปรับตัวพร้อมต่อการเผชิญในการเปลี่ยนแปลงทางสังคม จะเห็นได้

ว่า “ทักษะชีวิต” ได้นำไปใช้เพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในสังคมโลกทั้งนี้ เพื่อการพัฒนาให้คนเกิดการพัฒนาตนเองโดยการใช้ความคิด การปรับตัว การตัดสินใจ การสื่อสาร การจัดการกับอารมณ์และความเครียด สามารถแก้ไขปัญหาให้กับตนเองได้อย่างฉลาด ด้วยเหตุนี้ทักษะชีวิตจึงประกอบด้วยทักษะต่างๆ ที่ส่งผลให้คนฉลาดรู้ เลือกและปฏิบัติ รวมทั้งการยับยั้งชั่งใจ มีเหตุผล และรู้จักดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม อันจะส่งผลให้สังคมมีความสุขอย่างยั่งยืน องค์การศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชา- ชาติ หรือ UNESCO ได้กล่าวถึงทักษะชีวิตไว้ดังนี้ (เทพ สงวนกิตติพันธุ์. ๒๕๔๕)

๑. ทักษะการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์

๒. ทักษะในการประเมินศักยภาพของตนเองในสถานการณ์เฉพาะหน้า

๓. ทักษะในการคิดหาทางเลือกและวิเคราะห์จัดลำดับ

๔. ทักษะในการตัดสินใจอย่างมีเหตุผลในการเลือกทางที่เหมาะสมที่สุด

๕. ทักษะในการสื่อสารเพื่อถ่ายทอดและการตัดสินใจ

๖. ทักษะในการปฏิเสธการเจรจาต่อรองเพื่อรักษาน้ำใจและเพื่อประโยชน์อันชอบธรรมของตนเอง

๗. ทักษะการควบคุมอารมณ์ ความคิดเห็นและพฤติกรรมภายใต้แรงกดดัน

๘. ทักษะการพัฒนาและปรับเปลี่ยนทัศนคติของตนเองและผู้เกี่ยวข้อง

๙. ทักษะการใช้เหตุผลโน้มน้าวจูงใจผู้อื่นให้คล้อยตามและสนับสนุนแนวคิดและการกระทำที่ถูกต้อง

สำหรับประเทศไทย ตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๓๘ เป็นต้นมา ได้มีการนำเอาทักษะชีวิตไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมการป้องกันและแก้ไขปัญหาโรคเอดส์ การปรับโครงสร้างและองค์ประกอบของทักษะชีวิตให้สอด คล้องกับการดำเนินงานด้านการป้องกันโรคเอดส์ซึ่งกรมสุขภาพจิตสาธารณสุข ได้กำหนดองค์ประกอบของทักษะชีวิตไว้ ๑๒ ทักษะซึ่งประกอบด้วย

๑. ทักษะความคิดวิเคราะห์วิจารณ์

๒. ทักษะความคิดสร้างสรรค์

๓. ทักษะความตระหนักรู้ในตน

๔. ทักษะความเห็นใจผู้อื่น

๕. ทักษะความภูมิใจในตนเอง

๖. ทักษะความรับผิดชอบต่อสังคม

๗. ทักษะการสร้างสัมพันธภาพ

๘. ทักษะการสื่อสาร

๙. ทักษะการตัดสินใจ

๑๐. ทักษะการแก้ไขปัญหา

๑๑. ทักษะการจัดการกับอารมณ์

๑๒. ทักษะในการจัดการกับความเครียด

ในการศึกษาทุกระดับได้ให้ความสำคัญกับทักษะชีวิต โดยสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานได้กำหนดการสร้างและพัฒนาทักษะชีวิตให้แก่เยาวชนในสภาพสังคมปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตไว้ใน ๔ ด้าน ดังนี้

๑. การตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น หมายถึงการรู้จักความถนัดความสามารถ จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง เข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล รู้จักตนเอง ยอมรับเห็นคุณค่าและภาคภูมิใจในตนเองและผู้อื่น มีเป้าหมายในชีวิตและมีความรับผิด

๒. การคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึงการแยกแยะข้อมูลข่าวสาร ปัญหาและสถานการณ์รอบตัว วิพากษ์วิจารณ์ และประเมินสถานการณ์รอบตัวด้วยหลักเหตุผลและข้อมูลที่ถูกต้องรับรู้ปัญหา สาเหตุของปัญหา หาทางเลือกและตัดสินใจแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์

๓. การจัดการกับอารมณ์และความเครียด หมายถึง ความเข้าใจและรู้เท่าทันภาวะอารมณ์ของบุคคลรู้สาเหตุของความเครียด รู้วิธีการควบคุม อารมณ์และความเครียด รู้วิธีผ่อนคลาย หลีกเลี่ยงและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่จะก่อให้เกิดอารมณ์ไม่พึงประสงค์

๔. การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้อื่น หมายถึง การเข้าใจมุมมอง อารมณ์ความรู้สึกของผู้อื่น ใช้ภาษาพูดและภาษากาย เพื่อสื่อสารความรู้สึก นึกคิดของตนเอง รับรู้ความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของผู้อื่น วางตัวได้ถูกต้อง เหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ ใช้การสื่อสารที่สร้างสัมพันธภาพที่ดีสร้างความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ทักษะชีวิตจึงเป็นสมรรถนะที่สำคัญในการเปลี่ยนปัญหาทั่วไปในชีวิตประจำวันเป็นปัญญา ตัวอย่างเช่น การปรับตัว ความเครียด สุขภาพกาย สุขภาพจิต และความสามารถเปลี่ยนวิกฤติที่เผชิญอยู่ให้เป็นโอกาสเมื่อ

ต้องเผชิญปัญหาเฉพาะ เช่น สารเสพติด โรคเอดส์ ภัยจากสภาพสังคมหรือแม้แต่ภัยธรรมชาติ ฯลฯ

คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ผลิตเยาวชนให้เป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพ ตามปรัชญาที่ว่า คุณค่าของมนุษย์อยู่ที่การพัฒนาตน และสังคม อย่างต่อเนื่องบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม ด้วยเหตุสำคัญดังนี้ จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ เป็นสาขาหนึ่งของจิตวิทยาที่ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ในหน่วยงานต่างๆ เพื่อการสร้างผลผลิตที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ การจัดการหลักสูตรและการเรียนรู้เป็นไปตามสภาพความเปลี่ยนแปลงของสังคม จึงเห็นความจำเป็นในการพัฒนารูปแบบกิจกรรมแบบบูรณาการ ที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญส่งผลต่อทักษะชีวิตของนักศึกษา ได้แก่ กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ การบันทึกการเรียนรู้ด้านพุทธิพิสัย กิจกรรมการบันทึกการเรียนรู้ด้านจิตพิสัย การบันทึกการเรียนรู้ด้านทักษะพิสัยและการจัดทำแฟ้มสะสมงาน

คำถามการวิจัย

การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญมีผลอย่างไรต่อทักษะชีวิตของนักศึกษาหลักสูตรจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ

๑. แฟ้มรายงานผลการเรียนรู้

๒. การสัมภาษณ์แบบรายบุคคล เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของนักศึกษาและแบบสัมภาษณ์ ผลของการจัดการเรียนรู้แบบผู้เรียนเป็นสำคัญที่มีต่อทักษะชีวิตของนักศึกษา รวมทั้งเปิดรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอย่างอิสระเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้

๓. การสังเกตของผู้สอนเกี่ยวกับกระบวนการการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการอันส่งผลต่อทักษะชีวิตของนักศึกษาที่เรียนรายวิชาจิตวิทยาการปรึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาผลของการจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่มีต่อทักษะชีวิตของนักศึกษาที่เรียนรายวิชาจิตวิทยาการปรึกษา

ขอบเขตการวิจัย

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษาหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ชั้นปีที่ ๓ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต ที่ลงทะเบียนเรียนรายวิชาจิตวิทยาการปรึกษาในภาคเรียนที่ ๑ ปีการศึกษา ๒๕๕๖ เป็นการเลือกศึกษาอย่างเจาะจง

สถานที่ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ได้แนวทางในการจัดการเรียนการสอนเพื่อพัฒนานักศึกษาให้สามารถเรียนรู้ทักษะชีวิตได้

๒. สามารถนำรูปแบบการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนในรายวิชาอื่นๆ ได้

ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการกับประชากร คือ นักศึกษาระดับปริญญาตรี หลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ตั้งแต่ชั้นปี ที่ ๑ การศึกษา ๒๕๕๕ จำนวน ๔๙ คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรอิสระคือ การจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานการเรียนรู้เนื้อหาสาระในรายวิชาจิตวิทยาการปรึกษากับกิจกรรมที่จะสร้างและพัฒนาทักษะชีวิตที่มุ่งเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

ตัวแปรตามคือ ทักษะชีวิตผู้เรียน ๓ ด้าน ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

๑. ด้านพุทธิพิสัย ประกอบด้วยทักษะด้านความคิด วิเคราะห์วิจารณ์ (Critical Thinking) คือ ความสามารถในการวิเคราะห์ แยกแยะข้อมูล ข่าวสาร ปัญหาและ

สถานการณ์ต่างๆ รอบตัวฝึกทักษะด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) คือ ความสามารถในการคิดอย่างยืดหยุ่น กว้างขวางโดยไม่ติดอยู่ในกรอบ

๒. ด้านจิตพิสัย ประกอบด้วยทักษะด้านความตระหนักรู้ในตน (Self-awareness) คือ ความสามารถในการค้นหาและเข้าใจในจุดดี จุดด้อยของตนเอง เข้าใจเรื่องธรรมชาติของความแตกต่างระหว่างบุคคล ไม่ว่าจะในแง่ความสามารถ เพศ วัย ระดับการศึกษา ศาสนา สีผิว สุขภาพ หรือท้องถิ่นทักษะด้านความเห็นใจผู้อื่น (Empathy) คือ ความสามารถในการเข้าใจความรู้สึก และเห็นอกเห็นใจบุคคลที่แตกต่างจากเรา ไม่ว่าในด้านเพศ วัย ระดับการศึกษา ศาสนา ฯลฯ ทักษะด้านความภูมิใจในตนเอง (Self-esteem) คือ ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าทักษะด้านความมีน้ำใจ รู้จักให้ รู้จักรับ ค้นพบและภูมิใจในความสามารถต่างๆ เช่น สังคม ดนตรี กีฬา และศิลป์ ของตนเอง โดยมิได้สนใจอยู่กับรูปร่างหน้าตา เสน่ห์ หรือการเรียนเก่งเท่านั้น และมีทักษะด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (Social-responsibility) คือ ความรู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสังคม

๓. ด้านทักษะพิสัย พฤติกรรมการแสดงออก ด้านต่าง ๆเช่น การสร้างสัมพันธภาพและการสื่อสาร (Interpersonal relationship and Communication skill) คือ ความสามารถในการใช้คำพูด และภาษาท่าทางเพื่อการสื่อสารความรู้สึกนึกคิดของตนเอง และความสามารถในการรับรู้ความรู้สึกนึกคิดของอีกฝ่ายหนึ่ง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการแสดงความต้องการ ความชื่นชม การปฏิเสธ การสร้างสัมพันธภาพ ทักษะการตัดสินใจและการแก้ไขปัญหา (Decision making and Problem solving) คือ ความสามารถในการรับรู้ปัญหา สาเหตุของปัญหา การหาทางเลือก วิเคราะห์ข้อดีข้อเสียของแต่ละทางเลือก การประเมินทางเลือก นำไปสู่การตัดสินใจเลือกทางแก้ไขปัญหาที่เหมาะสม สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้องทักษะการจัดการกับอารมณ์และความเครียด คือ ความสามารถในการประเมินอารมณ์ รู้เท่าทันอารมณ์ว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของตน นำไปสู่การเลือกใช้วิธีการจัดการกับอารมณ์ที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม มีความสามารถในการระบุสาเหตุของความเครียดของตน เรียนรู้วิธีการควบคุมระดับความเครียด รู้วิธีผ่อนคลาย สามารถหลีกเลี่ยงสาเหตุและเบี่ยงเบนพฤติกรรมไปในทางที่พึงประสงค์

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บข้อมูลระหว่างการดำเนินการวิจัยเพื่อนามาวิเคราะห์ผล ผู้วิจัยมีการเก็บข้อมูลในรูปแบบต่างๆ ดังต่อไปนี้

๑. การสังเกตโดยตรงของผู้วิจัย ผู้วิจัยทำหน้าที่สังเกตและบันทึกความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ในระหว่างเรียนและหลังเรียน

๒. การรายงานตนเองของนักศึกษา การเขียนบันทึกประสบการณ์ที่เข้าร่วมแต่ละกิจกรรม

๓. การสัมภาษณ์รายบุคคลระหว่างผู้วิจัยและนักศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล

ใช้วิธีการเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลที่ค้นคว้าไว้เบื้องต้นกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ตรวจสอบความเชื่อมโยงระหว่างข้อมูลกับทฤษฎีและเอกสารต่างๆ นำมาแยกส่วนตามปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องแล้วทำการวิเคราะห์และตรวจสอบข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อสรุปที่ชัดเจน โดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหาออกเป็น ๒ ลักษณะ คือ การวิเคราะห์เอกสารและการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์

การนำเสนอข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยสรุปข้อมูลที่ได้จากสังเกต จากการรายงานตนเองของนักศึกษา ผู้เข้าร่วมวิจัย ซึ่งเป็นลักษณะของการอุปนัย (inductive approach) จากนั้นเขียนรายงานการวิจัยแบบพรรณนา (description) และพรรณนาวิเคราะห์ (analytical description)

ผลการวิจัย

๑. จากการสังเกตแฟ้มรายงานผลการเรียนรู้และการสัมภาษณ์ ขณะเรียนและหลังเรียน พบว่า เมื่อนักศึกษาเรียนรายวิชานี้แล้ว นักศึกษาสามารถพัฒนาสมรรถนะเพิ่มขึ้นหลายด้าน สามารถอธิบายทักษะชีวิตได้ถูกต้องสะท้อนความรู้ความเข้าใจ สามารถรายงานผลของการนำทักษะชีวิตไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันทั้งในสถานการณ์ทั่วไปและสถานการณ์เฉพาะ สามารถอธิบายเทคนิคการสร้างและเสริม

ทักษะชีวิตของตนเอง อาจกล่าวได้ว่า ผู้เรียนประเมินตนเองว่า มีทักษะชีวิตเพิ่มขึ้นในทุกด้าน ดังนี้

๑.๑ นักศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านพุทธิพิสัย กล่าวคือพัฒนาความสามารถ สมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ ตัดสินใจ และแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์ หมายถึง การแยกแยะข้อมูลข่าวสาร ปัญหา และสถานการณ์รอบตัว วิพากษ์วิจารณ์และประเมินสถานการณ์รอบตัวด้วยหลักเหตุผลและข้อมูลที่ถูกต้อง รับรู้ปัญหา สาเหตุของปัญหา หาทางเลือกและตัดสินใจแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์

๑.๒ นักศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านจิตตพิสัย เกิดการตระหนักรู้และเห็นคุณค่าในตนเองและผู้อื่น เห็นคุณค่าในไมตรีจิตต่อกัน กล่าวคือ มีการรู้จักตนเองมากขึ้นมองเห็นและยอมรับความถนัดความสามารถ จุดเด่น จุดด้อยของตนเอง เข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล เห็นคุณค่าและภาคภูมิใจในตนเองและผู้อื่น มีเป้าหมายในชีวิต และมีความรับผิดชอบต่อสังคม การเปลี่ยนแปลงด้านความคิดที่มีต่อตนเองและผู้อื่น ใคร่ครวญอย่างลึกซึ้งมีเหตุผล

๑.๓ นักศึกษาเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านทักษะพิสัย กล่าวคือ เริ่มก้าวสู่การรูปแบบดำเนินชีวิตอย่างมีเหตุผลมากกว่าอารมณ์ เน้นสติ และปัญญาเป็นหลัก การจัดการกับอารมณ์ มี ความเข้าใจและรู้เท่าทันภาวะอารมณ์ของบุคคล รู้สาเหตุที่มาของอารมณ์ ผลที่ตามมาจากความคิดและอารมณ์ความรู้สึกที่ไม่มีเหตุผล รู้วิธีการควบคุมอารมณ์และความเครียด รู้วิธีผ่อนคลาย หลีกเลี่ยงและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เหมาะสม การเข้าใจมุมมอง อารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น ใช้ภาษาพูดและภาษากาย เพื่อสื่อสารความรู้สึกนึกคิดของตนเอง รับรู้ความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของผู้อื่น วางตัวได้ถูกต้อง เหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ ใช้การสื่อสารที่สร้างสัมพันธภาพที่ดี สร้างความร่วมมือและทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข

๒. จากการสังเกตของผู้วิจัย การประเมินพฤติกรรมผู้เรียนเป็นรายบุคคล พิจารณาจากการสัมภาษณ์และผลการรายงานจากแฟ้มสะสมงาน ที่สะท้อนพัฒนาการของผู้เรียนแต่ละคน พบว่า ผู้เรียนมีพัฒนาการที่ดีขึ้นในทุกด้าน เช่นเดียวกันทั้งความสามารถในการปรับตัวในสถานการณ์ทั่วไปและหรือแนวทางในการเผชิญสถานการณ์เฉพาะหน้าต่างๆของผู้เรียน นอกจากนี้ ยังใช้การสังเกตแนวทางการแก้ปัญหาในสถานการณ์ที่กำหนดให้และวิเคราะห์การเปลี่ยนแปลง

ความคิดความเชื่อการรู้คิดและภูมิคุ้มกันทางปัญญาจากการสะท้อน ความคิดการเชื่อมโยงความคิดและการแสดงพฤติกรรมต่อเนื่องหลังการเรียนรู้ ฯลฯ

การอภิปรายผล

ข้อมูลที่ศึกษาพบว่านักศึกษาหลักสูตรจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การเห็นความสำคัญของทักษะชีวิต มีความต้องการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองทั้งในด้านพุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย แสดงให้เห็นว่านักศึกษาตระหนักถึงความเชื่อมโยงกันระหว่างทักษะชีวิตและการทำงานประกอบอาชีพ การปรับตัวในสังคมโลก สอดคล้องกับผลการวิจัยของอรุณวรรณ บุญเทียบ ทิฆัมพร (๒๕๔๙) ซึ่งศึกษาการพัฒนาทักษะชีวิตของเยาวชนด้วยพุทธภาวนาพบว่าสามารถควบคุมตนเองได้มาก เห็นโทษของอบายมุข เห็นคุณค่าของการเป็นลูกที่ดี

พรรณวิภา บรรณเกียรติ (๒๕๔๕) ศึกษาการสร้างวิชาทักษะชีวิตเพื่อพัฒนาสุขภาพจิตนักศึกษาพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ สาขาสุขภาพจิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พบว่านักศึกษาพยาบาลภาคกลางมีปัญหาสุขภาพจิตสูงที่สุด โดยเฉพาะ ปัญหาการเรียน ลักษณะที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตมากที่สุด ปัญหาซับซ้อนเรื้อรังโดยถูกกระทำ วิชาทักษะชีวิต มุ่งพัฒนาสุขภาพจิตโดยสอนการแก้ไขปัญหาการคิดวิจารณญาณ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การตระหนักในตนเอง และกลไกการควบคุมอารมณ์ การเรียนการสอนเป็นแบบการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม ประเมินผลรายวิชาด้วยการวัดทักษะชีวิตและสอบถามความคิดเห็นของนักศึกษาพยาบาลเกี่ยวกับพัฒนาการทักษะชีวิตของตน และการจัดการเรียนการสอนการสร้างวิชาทักษะชีวิตที่ได้ทดลองใช้ส่งผลให้นักศึกษาพยาบาลมีคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าในตนเอง การแสดงออกที่เหมาะสม ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกือบทุกด้าน ภายหลังการทดลองสูงกว่ากลุ่มควบคุม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ นักศึกษาพยาบาลกลุ่มทดลอง มีคะแนนเฉลี่ยการเห็นคุณค่าในตนเอง พฤติกรรมความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกือบทุกด้าน และพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม และทักษะชีวิตภายหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ นอกจากนี้ยังพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนทักษะชีวิตกับการเห็นคุณค่าในตนเอง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการแสดงออกที่เหมาะสม พบว่ามีค่าความสัมพันธ์ในเชิงบวกทุกคู่ และมีบางคู่ที่มีค่าความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง

งานวิจัยดังกล่าวได้ให้ข้อเสนอแนะว่าควรทำการวิจัยด้านนี้ให้ลุ่มลึกยิ่งขึ้น โดยศึกษาระยะยาวตั้งแต่ชั้นปีที่ ๑ ถึงชั้นปีที่ ๔ และศึกษาผลของทักษะชีวิตที่มีต่อพฤติกรรมจริยธรรม

และสอดคล้องกับการศึกษาของ นายบรรชร กล้าหาญและรุ่งทิพย์ กล้าหาญ (๒๕๔๕) ซึ่งศึกษาการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อทักษะชีวิตเรื่องโรคเอดส์ของนักศึกษาอาชีวเกษตร วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมควรจะประกอบด้วยการเรียนรู้แบบเป็นทางการโดยการจัดกิจกรรมการศึกษาอบรมโดยกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมอย่างชัดเจน เช่น การจัดโปรแกรมทักษะชีวิตการทำกิจกรรม AIC เพื่อการกระตุ้นสำนึกรับผิดชอบและแสวงหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกันอย่างเป็นระบบ และการเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการจากการระดมพลังสมองเพื่อสะท้อนความคิดจากการเข้าร่วมกิจกรรมการสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ทั้งจากการร่วมอภิปราย การสนทนากลุ่ม และการทำกิจกรรม PRA เพื่อวิเคราะห์และสร้างความตระหนักต่อสภาพปัญหา รวมทั้งการเติมเต็มความรู้จากการศึกษาดูงาน ตลอดจนการจัดกิจกรรม การเรียนรู้ตามอัธยาศัย ซึ่งเป็นการเรียนรู้จากการปฏิสัมพันธ์กับกลุ่มเพื่อนและสิ่งรอบด้าน ทั้งนี้รูปแบบของการเรียนรู้จะสอดคล้องกับขั้นตอนในการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วย ๔ ขั้นตอนคือ การจัดประสบการณ์ซึ่งเป็นการประมวลประสบการณ์เดิมของนักศึกษาให้เชื่อมโยงกับการเรียนรู้ในสิ่งใหม่ การสะท้อนความคิดและการถกเถียงที่ได้รับจากการแบ่งปันประสบการณ์การเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อนำไปสู่การสร้างความเข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด รวมทั้งการทดลองประยุกต์ความคิดซึ่งเป็นการกระตุ้นให้เกิดการนำเอาการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นไปประยุกต์ใช้กับชีวิตประจำวันในลักษณะและสถานการณ์ต่างๆ จนเกิดเป็นแนวปฏิบัติของนักศึกษา นอกจากนี้ยังต้องสัมพันธ์กับองค์ประกอบทั้ง ๓ ด้านของทักษะชีวิต คือ พุทธิพิสัย จิตพิสัย และทักษะพิสัย ซึ่งผลจากการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ทำให้นักศึกษาสามารถวิเคราะห์ถึงสถานภาพ ข้อดี ข้อจำกัดของตนเองสามารถจัดการกับตนเองในภาวะกดดันได้ โดยการคิดวิเคราะห์หาสาเหตุและแนวทางในการแก้ไขปัญหาอย่างเหมาะสม มีความเข้าใจและเห็นใจผู้อื่นที่แตกต่างจากตนเองโดยเฉพาะผู้ที่ประสบปัญหาอันเนื่องมาจากโรคเอดส์ ก่อเกิดสำนักรับผิดชอบในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม และมีส่วนร่วมในการป้องกันแก้ไขปัญหาโรคเอดส์จากการทำหน้าที่อาสาสมัคร

เพื่อสื่อสารความรู้เรื่องโรคเอดส์แก่เพื่อนทั้งภายนอกและภายในสถานศึกษา ซึ่งผลของการทำหน้าที่อาสาสมัครทำให้นักศึกษาเกิดความภาคภูมิใจในคุณค่าของตนเอง สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ประกอบด้วย ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลอันมาจากความสนใจและความสามารถทางสติปัญญาในการคิดวิเคราะห์อย่างเชื่อมโยง ปัจจัยทางด้านจิตวิทยาเกี่ยวกับความรู้สึกและความคาดหวังต่อการกระทำของตนเอง ปัจจัยด้านการสนับสนุนทางสังคมอันเนื่องมาจากแรงสนับสนุนจากบุคคลแวดล้อม และปัจจัยด้านการจัดกระบวนการเรียนรู้ ทั้งนี้ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าการจะเสริมสร้างพัฒนาทักษะชีวิตด้วยกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมให้ได้ผลดีนั้น จะต้องมีการประสานที่เหมาะสมระหว่างกระบวนการเรียนรู้ สภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ด้วยการสร้างสิ่งเร้าที่เหมาะสมภายใต้เงื่อนไขและการรับรู้ของสังคม รวมทั้งวุฒิภาวะตามธรรมชาติของวัย และกระบวนการในการจัดการเรียนรู้จะต้องมีความหลากหลายและต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้คิด ได้สร้างสรรค์ และสรุปสาระของการเรียนรู้ร่วมกัน

สอดคล้องกับงานวิจัยนายบรรชร กล้าหาญ นางรุ่งทิพย์ กล้าหาญ ทักษะชีวิตและการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเรื่องโรคเอดส์สำหรับนักศึกษาอาชีวเกษตร ซึ่งเป็นผลการวิจัย ต่อมาใน พ.ศ. ๒๕๔๕ ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมประกอบด้วย การเรียนรู้แบบเป็นทางการ การเรียนรู้แบบไม่เป็นทางการ และการเรียนรู้ตามอัธยาศัย โดยผ่านวิธีการเรียนรู้ ๔ ขั้นตอนคือ ขั้นการสร้างประสบการณ์ ขั้นการสะท้อนความคิดและอภิปรายข้อคิดเห็น ขั้นสร้างความเข้าใจและสรุปรวบยอด และขั้นการทดลองประยุกต์ใช้ความรู้ ซึ่งวิธีการจัดการเรียนรู้จะต้องมีการประสานสอดคล้องทั้ง ๔ ขั้นตอน โดยอาจจะเริ่มจากจุดใดจุดหนึ่งและเคลื่อนย้ายไปมาระหว่างขั้นตอนต่างๆ แต่จะต้องให้ครบทุกขั้นตอน และต้องคำนึงถึงการมีส่วนร่วมสูงสุด ซึ่งสามารถเกิดขึ้นจากการออกแบบกระบวนการกลุ่มที่เหมาะสมเพื่อร้อยรัดกระตุ้นให้เกิดพลวัตของการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ใช้ศักยภาพของตนในการสร้างความรู้ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างกันอย่างลึกซึ้ง เพื่อนำไปสู่ข้อสรุปและการสร้างระบบความคิดความเชื่อร่วมกัน ซึ่งการออกแบบกลุ่มประกอบด้วย กลุ่มคู่ กลุ่มย่อย กลุ่มเล็ก กลุ่มไขว้ กลุ่มพิรามิด และกลุ่มขนาดใหญ่ สำหรับวิธีการในการเรียนรู้ประกอบด้วย เทคนิค PRA โปรแกรมสร้างเสริมทักษะชีวิต AIC เทคนิคการให้คำปรึกษา การสนทนากลุ่มและการศึกษาดูงาน ในส่วน

ของรูปแบบการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้พบว่ารูปแบบของการเรียนรู้ที่ดีต้องกลมกลืนกับวิถีชีวิต มีการบูรณาการแนวคิดเรื่องโรคเอดส์อย่างเหมาะสม และใช้กลไกระบบความสัมพันธ์ทางสังคมเป็นสื่อประสาน เช่น กลุ่มเพื่อนสนิท หรือกลุ่มเครือญาติ ให้การสนับสนุนด้านกิจกรรมเสริมหลักสูตรเพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้แสดงบทบาทในการดำเนินการ รวมทั้งขยายผลการดำเนินงานเพื่อขยายเครือข่ายการเรียนรู้ ทั้งนี้วิธีการและเทคนิคในการสร้างเครือข่ายประกอบด้วยการทดลองปฏิบัติและการศึกษาจากสถานการณ์ การวางแผนดำเนินการ การนำไปปฏิบัติ การติดตามประเมินผล การสนับสนุน และการสรุปบทเรียน ผลจากการเรียนรู้ทำให้นักศึกษาเกิดการพัฒนาที่บูรณาการระหว่างพัฒนาการด้านอารมณ์ สังคมและสติปัญญา กล่าวคือ นักศึกษาได้เกิดความตระหนักรู้ในตนเอง เข้าใจความแตกต่างระหว่างบุคคล สามารถจัดการกับอารมณ์และความเครียด มีทักษะในการคิด วิเคราะห์ วิจารณ์และคิดสร้างสรรค์ สามารถพัฒนาทักษะในการสื่อสาร เกิดความเห็นใจและเห็นคุณค่าของคนอื่น เกิดสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม นำไปสู่ความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ประกอบด้วย การออกแบบกิจกรรมที่หลากหลายสามารถกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความพร้อมและความสนใจในการเรียนรู้ด้วยการมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมสูงสุด เปิดโอกาสให้ได้คิดได้แสดงออกอย่างอิสระ และมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ ในลักษณะเช่นนี้จึงต้องมีการออกแบบกลุ่มในหลายลักษณะ และมีการกำหนดบทบาทของสมาชิกในกลุ่มอย่างชัดเจน คำนึงถึงการใช้อิทธิพลของกลุ่มในการโน้มน้าวระหว่างกันเพื่อให้เกิดการคล้อยตาม เช่นเดียวกับการใช้สื่อเพื่อการเรียนรู้ ซึ่งควรมีการบูรณาการให้เหมาะสมกับจุดประสงค์ของการเรียนรู้ กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้อย่างกว้างขวางเชื่อมโยงกับชีวิตและสังคม สิ่งที่สำคัญอีกประการคือ การเลือกใช้ช่วงเวลาที่เหมาะสม

ในส่วนของเงื่อนไขที่มีผลต่อการเรียนรู้ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนตัวของนักศึกษาซึ่งมีภาวะของการเป็นผู้นำเป็นที่ยอมรับศรัทธาจากกลุ่มเพื่อน สามารถชักนำให้เพื่อนเกิดการคล้อยตาม มีความสามารถในการควบคุมตนเองและมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่นเดียวกับครูหรือผู้สอนซึ่งต้องมีใจเปิดกว้าง ยอมรับว่า เจตคติที่เหมาะสมมิได้มีเพียงเจตคติที่ครูคาดหวังประการเดียว และต้องวางใจในนักศึกษา พยายามส่งเสริมให้เกิดการคิดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน ภายใต้บริบทของสถานศึกษา

ซึ่งมีการจัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสังคม รวมทั้งวัฒนธรรมขององค์กรให้เอื้อต่อการเรียนรู้

ข้อเสนอแนะ

๑. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑.๑ การจัดการศึกษาพึงตระหนักเห็นความสำคัญของการสร้างเยาวชนให้มีความสมดุลระหว่างร่างกาย และสมองทุกส่วนทั้งที่เป็นส่วนความคิดในสมองชั้นนอก อารมณ์ความรู้สึกในสมองชั้นกลาง และส่วนที่ควบคุมร่างกายในสมองชั้นในสุด เป็นต้น สามารถสร้างสมดุลระหว่างการเรียนรู้ความจริง ความดี และความงาม โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญในรายวิชาอื่น

๑.๒ สถานศึกษาต้องมีนโยบายในการพัฒนาผู้เรียนให้มีความสมดุลระหว่างกาย ใจ สมอง โดยการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม

๒. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

๒.๑ ผู้สอนควรศึกษาทำความเข้าใจต่อหลักการ จัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อสร้างเจตคติแรงจูงใจ สามารถสร้างกิจกรรมเครื่องมือในการเรียนรู้ภายในตน และฝึกฝนจนเกิดทักษะสามารถนำมาบูรณาการในรายวิชาต่าง ๆ ได้

๒.๒ คณะ/หน่วยงานที่จัดการศึกษาควรจัดการเรียนรู้แบบบูรณาการที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ในทุกๆ ด้าน

๒.๓ ผู้สอน และหน่วยงานที่จัดการศึกษา ควรสร้างเครือข่ายการจัดศึกษาในรูปแบบต่างๆ เช่น การพบปะแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การเสวนา การอบรมปฏิบัติหรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ผ่านเครือข่ายอิเลคทรอนิกส์ เพื่อการแลกเปลี่ยนประสบการณ์กว้างขวางมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เทพ สงวนกิตติพันธุ์. (๒๕๔๕). **ทักษะชีวิต: เพื่อความสุขและความสำเร็จ** . กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณฑรา ธรรมบุศย์ (๒๕๕๓, ๒๖ มกราคม). **การสอนทักษะชีวิต.** (ออนไลน์). ค้นเมื่อ ๒๖ มกราคม ๒๕๕๓, จาก http://edu.chandra.ac.th/teacher All/mdra/ data/pdf/life_skil.pdf

บรรชร กล้าหาญ, นางรุ่งทิพย์ กล้าหาญ. (๒๕๔๔). **การศึกษาการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเพื่อทักษะชีวิตเรื่องโรคเอดส์ของนักศึกษาอาชีวเกษตร งานวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีเชียงใหม่ ในสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.** กองแผนงาน กรมอาชีวศึกษา

ประวัติ เอราวรรณ์ , นุชวนา เหลืองอังกูล. (๒๕๔๔). **รายงานการวิจัย การสร้างแบบประเมินทักษะชีวิตและผลการส่งเสริมทักษะชีวิตโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน.** กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต.

พรรณวิภา บรรณเกียรติ. (๒๕๔๕). **การสร้างวิชาทักษะชีวิตเพื่อพัฒนาสุขภาพ จิต นักศึกษาพยาบาล.** คณะพยาบาลศาสตร์ สาขาสุขภาพจิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์และคณะ. (๒๕๔๒). **สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต**. กรุงเทพฯ: มปท.

ยงยุทธ วงศ์ภิรมยศานติ์ และสุวรรณาเรืองกาญจนเศรษฐ์.(2553). **สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)** ศูนย์สร้างเสริมสุขภาพวัยรุ่น โรงพยาบาลรามาธิบดี: ๔ – ๖)

ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์และคณะ. (๒๕๔๒). **สำนักพัฒนาสุขภาพจิต.** กรุงเทพฯ: กรมสุขภาพจิต

รามาธิบดี, คณะแพทยศาสตร์. (๒๕๕๐, ๑ ตุลาคม). **คลินิกวัยรุ่น.** (ออนไลน์). ค้นเมื่อ ๑ ตุลาคม, ๒๕๕๐, จาก http://www.teenrama.com

อรุณวรรณ บุญเทียบทิฆัมพร .(๒๕๔๙). **การพัฒนาทักษะของเยาวชนด้วยพุทธภาวนา: กรณีศึกษาค่ายคุณธรรมวัดอุโมงค์.** ปริญญานิพนธ์

พุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

Bloom B. S. (1956). **Taxonomy of Educational Objectives, Handbook I: The Cognitive Domain**. New York: David McKay Co Inc.

Botvil Life Skill Tranning. (n.d). **Program Overview.** Retrive November, 2013, Website: http://www.lifeskillstraining.com /overview.php

Essential life Skill.(n.d). **Essential for Life Skill.** Retrive November, 2013, Website: http://www.essentiallifeskills.net/Lifeskill ,(n.d). Lifeskill. Retrive November, 2013, Website : http://www.lifeskills.com/

Overcoming Obstacle. (2013). **Life Skill Program.** Retrive November, 2013, Website: http://www.overcoming obstacles.org/

Unicef. (n.d). **Life Skill.** Retrive November, 2013, Website: http://www.unicef.org/lifeskills/

Unicef. (2003). **Sustainable development**. Retrive November, 2013, Website: http://www.unicef.org/lifeskills/index _whichskills. html

Wikipedia.(n.d.). **Life Skill.** Retrive November, 2013, Website : http://en.wikipedia.org/wiki/Life_skills

World Health Organization. (1997) **Life Skills Education in School.** Geneva. Retrive November, 2013, Website : http://lifeskills .obec.go.th/lifeskills.php

ต้นสาละ : ไม้สำคัญในพระพุทธศาสนา

บุญรอด อินทวารี
นักวิชาการอิสระ

"...ความสงสัยได้จุดประกายของความอยากรู้ ทำให้ต้องขวนขวายหาความกระจ่างให้ได้ ถึงกับยอมสละเวลาที่แต่ละคนมีอยู่ค่อนข้างน้อยอยู่แล้วปลีกไปเสาะแสวงให้ได้ว่าอันว่าสาละอินเดียกับสาละลังกานั้นมีความเป็นมาอย่างไร? มีความเหมือนหรือความแตกต่างอย่างไร? และอะไรกันแน่ที่เป็นต้นสาละที่สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าได้ทรงประสูติและปรินิพพาน ท่านไม่เพียงแต่ได้รับความกระจ่างท่านเดียว แต่ได้ช่วยให้คนไทยอีกจำนวนมากได้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง ตามเนื้อหาสาระที่ท่านได้เรียบเรียงขึ้นมาจากข้อเท็จจริง ผมเองต้องขอแสดงความชื่นชมยินดีต่อคุณบุญรอด อินทวารี อย่างจริงใจไว้ ณ ที่นี้..."

ดร.จำลอง เพ็งคล้าย
ราชบัณฑิต สำนักวิทยาศาสตร์

พุทธศาสนิกชาวไทยสับสนและเข้าใจผิดเกี่ยวกับ ***ต้นสาละ*** ที่ปรากฏในพุทธประวัติตอนประสูติและปรินิพพาน ในหนังสือพุทธประวัติเก่าๆ ที่โบราณาจารย์รจนาก็สำคัญผิดว่าเป็นต้นรัง เพราะมีลักษณะทั่วไปคล้ายกัน โดยเฉพาะในสังคมปัจจุบันที่เร่งรีบแข่งขันจนทุกนาทีมีราคาก็ไม่มีเวลาหาความรู้ จึงหลงเชื่อและเรียกต้นลูกปืนใหญ่ว่าต้นสาละตามๆ กัน เพื่อให้เข้าใจถูกต้องตรงตามความเป็นจริง ขอเสนอรายละเอียดให้เห็นความเหมือนและต่างของต้นสาละ ต้นรัง และต้นลูกปืนใหญ่ **ต้นสาละ *Shorea robusta* C.F. Gaertn.**

ย้อนไปในชมพูทวีปครั้งพระเจ้าสุทโธทนะและพระนางสิริมหามายาครองแคว้นสักกะด้วยสันติสุข ต่อมาพระมเหสีได้ทรงพระครรภ์ สมัยนั้นเป็นพระราชประเพณีให้เสด็จกลับไปประสูติการในหมู่พระญาติครอบครัวเดิม ครั้นใกล้จะมีประสูติการก็ได้รับพระราชานุญาตให้แปรพระราชฐานไปประทับที่กรุงเทวทหะ ขณะใกล้เที่ยงขบวนเสด็จไปถึงสวนลุมพินี[๑] ซึ่งอยู่ระหว่างกรุงกบิลพัสดุ์และกรุงเทวทหะ จึงได้หยุดพักผ่อนพระอิริยาบถ พระนางสิริมหามายาได้ประชวรพระครรภ์จะมีประสูติการปัจจุบันทันด่วน ข้าราชบริพารจึงเตรียมการให้ใต้ต้นสาละ และประสูติพระราชโอรสทรงพระนาม “สิทธัตถะ” ต่อมาได้ตรัสรู้เป็นพระสัมมาสัมพุทธเจ้าและประดิษฐานพระพุทธศาสนายืนยงตลอดมา แม้ในวาระสุดท้ายก็เสด็จดับขันธปรินิพพานระหว่างต้นสาละคู่ในพระราชอุทยานไม้สาละ (สาลวโนทยาน) เมืองกุสินารา[๒] แคว้นมัลละ

ต้นสาละเกี่ยวข้องกับพระพุทธเจ้าถึง ๒ วาระสำคัญ คือ ในคราวเกิดและคราวดับ มีนัยทางพุทธธรรม “การเกิดขึ้น ตั้งอยู่ แล้วดับไปเป็นธรรมดา” นอกจากนี้ในวันตรัสรู้ ตอนเช้าหลังจากเจ้าชายสิทธัตถะทรงสรงสนานและเสวยข้าวมธุปายาสแล้ว ก็ประทับในดงไม้สาละริมฝั่งแม่น้ำเนรัญชรา จวบจนเวลาเย็นจึงเสด็จข้ามไปอีกฝั่งสู่อัสสัตถพฤกษ์

---

[๑] อยู่บริเวณที่ราบสูงเชิงเขาจุเร/Churia range แถบเทือกเขาหิมาลัย ทางทิศตะวันตกเฉียงใต้ของประเทศเนปาลใกล้ชายแดนสาธารณรัฐอินเดีย พื้นที่แถบนี้เดิมเรียกกันว่า รุมมินเด/Rummindei แต่เพื่อให้สอดคล้องกับพุทธประวัติ เฉพาะบริเวณพุทธอุทยานประวัติศาสตร์ของโลก/ Sacred Garden เรียกว่า ลุมพินี/Lumbini ปัจจุบันเป็นมรดกโลก/UNESCO World Heritage ในตำบลรุมมินเด อำเภอรูปันเดฮิ จังหวัดลุมพินี/Rupandehi District, Lumbini Zone, Nepal.

[๒] ชาวบ้านเรียกพื้นที่แถบนี้ว่า กาเซีย/Kasia หรือกาสยา/Kasaya และคงมีเรื่องเล่าแบบมุขปาฐะต่อๆ กันมา จึงเรียกสาลวโนทยานว่า มาถากุนวะระกาโกฏ/Matha Kunwar Ka Kot แปลว่า ตำบลที่เจ้าชายสิ้นพระชนม์ ปัจจุบัน Kushinagar/Kusinara เป็นเมืองเล็กๆ ทางตะวันตกเฉียงเหนือของเมืองกาเซีย ในตำบลมถากัวร์/Matha Kuar อำเภอกาเซีย จังหวัดเทวริยา/Devria, Devriya รัฐอุตตรประเทศ/ Uttar Pradesh, India.

เมื่อเจ้าชายสิทธัตถะทรงประทับนั่งบำเพ็ญเพียรที่โคนอัสสัตถพฤกษ์ จนได้ตรัสรู้อนุตตรสัมมาสัมโพธิญาณเป็นพระพุทธเจ้า *โพธิญาณ* หมายถึงญาณ คือปัญญาตรัสรู้ จึงเป็นต้นไม้สัญลักษณ์แห่งปัญญา เรียกกันว่า “ต้นโพธิ์” เฉพาะต้นที่พุทธคยาเรียกว่า “ต้นพระศรีมหาโพธิ์” เป็นไม้มงคลของพุทธศาสนิกชน ชาวศรีลังกาเรียก Bo Tree ชาวลาวก็เรียก*โพ/*โพ ชาวเขมรเรียก*โป/*เตาผี ส่วนชาวอินเดียเรียก Bodhi Tree และชาวพม่าเรียก *บอดิปิ่น/*ဗောဓိပင်

ในพรรษาที่ ๑๐ พระพุทธเจ้าจำพรรษาใต้โคนสาละใหญ่ที่บ้านปาริเลยยกะในป่ารักขิตวัน[๓] ใกล้เมืองโกสัมพี แคว้นวังสะ นอกจากนี้ พระไตรปิฎกได้กล่าวถึงต้นสาละในมหาสาลปุตตสูตร โดยอุปมาการเติบโตได้ดีของต้นสาละเป็นความเจริญมั่นคงของชีวิต ในอัคคิวัจฉโคตตสูตร อุปมาต้นสาละมีแก่นเหมือนพุทธธรรมที่เป็นสาระประเสริฐ เปรียบได้กับประทีปในที่มืด และในวิมานวัตถุกล่าวถึงอามิสบูชาถวายดอกสาละแด่พระพุทธเจ้าว่า มีอานิสงส์ให้สร่างโศก มีความสุข รื่นเริงอยู่เป็นนิตย์ เมื่อสิ้นชีวิตก็สู่สุคติ[๔] เป็นต้น

ในเนปาลเรียกต้นสาละว่า “สักกะ ซาลหรือสาละ และอัคราฐ/Agarath” ชนบางเผ่าเชื่อว่าต้นสาละเป็นไม้มงคล ซึ่งเป็นที่สถิตของเทพเจ้าฮินดูและเป็นสัญลักษณ์ของพระอินทร์ มีการบูชาต้นสาละเพื่อความผาสุกและความอุดมสมบูรณ์ของพืชพันธุ์ธัญญาหาร ตลอดจนเพื่อให้มีชัยในสงคราม เป็นต้น เนื่องจากต้นสาละเป็นไม้มงคลและมีเนื้อไม้แข็ง ชาวเนปาลจึงนำไปสร้างเทวาลัยกาษฐมณฑป/Kasthamandap แปลว่า มณฑปไม้ ซึ่งเป็นที่มาของชื่อเมืองหลวงว่า กาฐมาณฑุ/

---

[๓] **พุทธกิจ ๔๕ พรรษา** ตอน ๓ โดย กองศาสนศึกษา: กรมการศาสนา กระทรวงศึกษา-ธิการ จัดพิมพ์, ๒๕๒๘. หน้า ๕๐ - ๕๓ (นัย โกสัมพิกขันธกะ ในวินัยปิฎก มหาวรรค ๕/๔๕๑-๗/๓๕๓-๖๓ และ ๕/๔๖๗-๘/๓๘๒-๗, ปาลิเลยยกสูตร ในสุตตันตปิฎก สังยุตตนิกาย ขันธวรรค ๑๗/๘๑/๑๒๙-๓๕ พระไตรปิฎกภาษาไทย พ.ศ.๒๕๔๙, มหาเถรสมาคม จัดพิมพ์), คนไทยนิยมเรียกว่า ปาเลไลยก์ หรือป่าเลไลยก์

[๔] มหาสาลปุตตสูตร อังคุตตรนิกาย ปัญจก ฉักกนิบาต สุตตันตปิฎก (๒๒/๔๐/๖๒-๓), อัคคิวัจฉโคตตสูตร มัชฌิมนิกาย มัชฌิมปัณณาสก์ (๑๓/๑๙๒/๒๒๖-๗) และวิมานวัตถุ ขุททกนิกาย (๒๖/๖๘๙-๖๙๖/๗๙-๘๐) พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙

Kathmandu และทางคณะสงฆ์ไทยในอินเดียก็ใช้ไม้สาละทำประตูกลางและหน้าต่างพระอุโบสถ วัดไทยกุสินาราเฉลิมราชย์ สาธารณรัฐอินเดีย สาละมาจากภาษาบาลีว่า “สาล” (อ่านว่า สา-ละ)* แปลว่า ต้นไม้จำพวกต้นรัง[๕] และพระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้แปลว่า ไม้ยืนต้นชนิดหนึ่งของอินเดีย พระพุทธเจ้าประสูติและปรินิพพานใต้ร่มไม้สาละ- เคยแปลกันว่า ต้นรัง สาละมีชื่อสามัญ Sala, Sal หรือ Sal Tree ชื่อพฤกษศาสตร์ *Shorea robusta* C.F. Gaertn.[๖] สกุล/Genus *Shorea* วงศ์/Family DIPTEROCARPACEAE วงศ์เดียวกับไม้ยาง เต็ง รัง และพะยอม มีถิ่นกำเนิดในอินเดียและเนปาล แถบเชิงเขาหิมาลัยที่สูงระหว่าง ๓๐๐ - ๑,๒๐๐ เมตรจากระดับน้ำทะเล มักขึ้นกลางแจ้งเป็นกลุ่มๆ ตามบริเวณค่อนข้างชุ่มชื้นในดินลูกรังทั่วไป จึงเติบโตไม่ค่อยดีในอากาศร้อนชื้นอย่างประเทศไทย เนื้อไม้แข็งใช้ประโยชน์ในการก่อสร้าง เครื่องมือและเฟอร์นิเจอร์ต่างๆ ยางใช้เป็นสารเคลือบเงา ทั้งมีสรรพคุณด้านสมุนไพร ยางใช้เป็นยาห้ามเลือดและสมานแผล ใช้หยอดหูแก้อักเสบ แก้ท้องร่วง โรคบิด วัณโรค โรคหนองใน/Gonorrhea และโรคเข้าข้อออกดอก หรือโรคซิฟิลิส/syphilis ทำเป็นขี้ผึ้งทาแก้โรคผิวหนังและผิวหนังติดเชื้อ น้ำมันจากผล (เมล็ด) ใช้เป็นน้ำมันพืชและทำสบู่

---

* การอ่านคำบาลีเขียนด้วยอักษรไทย ถ้าพยัญชนะไม่มี อำ (นิคหิต/นฤคหิต) อยู่บนพยัญชนะ และไม่มีเครื่องหมายสะกด/พินทุ (์) อยู่ใต้พยัญชนะตัวใดและไม่มีสระตัวอื่นอยู่ด้วย ให้อ่านประกอบด้วยสระอะ (ะ) ซึ่งนักพฤกษศาสตร์ก็เขียนทับศัพท์ว่า Sal แต่ไม่ได้เขียนคำอ่านกำกับไว้ ประกอบกับไม่มีพื้นความรู้ภาษาบาลีจึงอ่านกันผิดๆ ว่า “ซาล”

[๕] พจนานุกรมบาลี -ไทย สำหรับนักศึกษา ฉบับปรับปรุงใหม่ โดย พระอุดรคณาธิการ (รศ.ดร.จำลอง สารพัดนึก) : ร้านเรืองปัญญา, กรุงเทพฯ. พิมพ์ครั้งที่ ๔/๒๕๔๖, หน้า ๔๔๖

[๖] ชื่อพรรณไม้แห่งประเทศไทย โดย เต็ม สมิตินันทน์ หน้า ๔๘๓ ซึ่งนักวิชาการส่วนมากและราชบัณฑิตยสถาน/พจนานุกรมฯ พ.ศ.๒๕๔๒ หน้า ๑๑๘๔ เข้าใจว่าเป็น *Shorea robusta* Roxb. จึงได้ชี้แจงพร้อมหลักฐานและราชบัณฑิตยสถานก็รับจะแก้ไข - ดูจดหมายท้ายบทความ

ลำต้น, ใบสาละ ลำต้น, เปลือก ใบ, ช่อดอกสาละ ดอกสาละ

ใบ, ดอกสาละ ใบ, ผล (อ่อน) สาละ ใบ, ดอก, ผล (แก่) สาละ

สาละเป็นไม้ต้นโตช้า ขนาดกลางถึงขนาดใหญ่ สูง ๒๐ - ๓๐ เมตร ผลัดใบระยะสั้นๆ ช่วงเดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน แล้วผลิใบใหม่จากนั้นไม่นาน ลำต้นเปลาตรง เปลือกหนาแตกเป็นร่องตามยาว ขณะต้นยังเล็กเปลือกจะสีน้ำตาลปนเทา เมื่อต้นแก่เปลือกจะเปลี่ยนเป็นสีเทาเข้ม เรือนยอดเป็นพุ่มทึบรูปเจดีย์หรือรูปไข่ ปลายกิ่งห้อยลู่ลง กิ่งอ่อนเกลี้ยงไม่มีขน ***ใบ***เดี่ยว เรียงสลับ รูปขอบขนานแกมรูปไข่ ปลายใบเรียวแหลมสั้นๆ โคนใบหยักเว้า แผ่นใบค่อนข้างหนา พื้นใบมักเป็นคลื่น ผิวเกลี้ยงเป็นมัน ใบอ่อนเป็นมันมีสีแดงอ่อนแล้วค่อยๆ เป็นสีเขียว แก่จัดเปลี่ยนเป็นสีเหลืองก่อนผลัดใบ ***ดอก***บาน ๑๕ - ๒๐ วันช่วงเดือนกุมภาพันธ์- เมษายน เป็นช่อแยกแขนงแตกตามซอกใบและปลายกิ่ง กลีบเลี้ยงมี ๕ กลีบ กลีบดอกมี ๕ กลีบ สีขาวอมเหลือง (คล้ายดอกพะยอม) กลิ่นหอมอ่อน ***ผล***เปลือกแข็งมีเมล็ดเดียว มีปีกเป็นรูปใบพาย ๕ ปีก ยาวไม่เท่ากัน ปีกมีเส้นตามยาวและมีขนประปราย ออกผลหลังจาก

ผลิดอกแล้วราว ๒ สัปดาห์ ผลอ่อนมีสีเขียวอมเหลือง ผลแก่ช่วงเดือนมิถุนายน - กรกฎาคม เมื่อแห้งมีสีน้ำตาล ผลที่เริ่มจะแก่อาจมีรากงอกออกมา เมื่อผลตกก็พร้อมที่จะขึ้นเป็นต้นใหม่ การขยายพันธุ์ให้ได้ผลดีต้องรีบนำผลที่ร่วงใหม่ๆ จากต้นไปเพาะให้เร็วที่สุด หากเก็บผลไว้นานเท่าใดอัตราการงอกก็จะลดลงเรื่อยๆ การตอนหรือทาบกิ่งได้ผลน้อยมาก

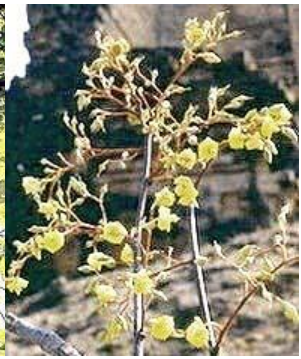
ในประเทศไทยมีความพยายามปลูกต้นสาละหลายครั้งแต่ไม่ค่อยได้ผล เท่าที่ทราบหลวงบุเรศรบำรุงการ (เจริญ วงศ์ตลาดขวัญ) ได้นำต้นสาละถวายสมเด็จพระมหาวีรวงศ์ (พิมพ์ ธมฺมธโร) วัดพระศรีมหาธาตุ บางเขน ปลูกหน้าพระอุโบสถ ๒ ต้น อีก ๓ ต้นถวายวัดธาตุทอง พระโขนง เขตวัฒนา และวัดอื่นๆ ทั้งยังได้ปลูกไว้ใกล้เรือนต้น ในพระตำหนักจิตรลดารโหฐาน และเมื่อ ๑๐ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๑๑ ได้ปลูกที่สวนลุมพินี แต่น่าจะไม่เข้าใจการบำรุงดูแลจึงตายไปอย่างน่าเสียดาย มีเพียง ๒ ต้นที่เจริญเติบโตได้ดีอยู่ที่อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา และอีกต้นได้ทูลเกล้าฯ ถวายพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เมื่อ ๑๐ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๑๐ ทรงปลูกที่หน้าพลับพลาจัตุรมุข ณ จิตตภาวันวิทยาลัย “เพื่อการเผยแพร่พระพุทธศาสนา” ตำบลนาเกลือ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี ซึ่งเติบโตเร็วออกดอกมีกลิ่นหอมเมื่อเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๗ ต่อมาราว พ.ศ. ๒๕๓๕ จิตตภาวันวิทยาลัยฯ ได้ต้นสาละมาจากประเทศเนปาลอีก และปลูกที่ด้านข้างหอสมุดวิจารณ์ธรรม พระที่ดูแลจิตตภาวันวิทยาลัยฯ บอกว่าบางปีมีดอกออกเต็มทั้งสองต้น ที่ไม่ออกดอกทุกปีน่าจะเป็นเพราะภูมิอากาศเมืองไทยร้อนชื้นซึ่งต่างจากอินเดียและเนปาล

ปัจจุบันมีปลูกที่อื่นๆ อีก เช่น หน้าพุทธสมาคมแห่งประเทศไทยฯ ถนนพระอาทิตย์ กรุงเทพฯ, วัดไก่เตี้ย ตำบลวังยาง อำเภอศรีประจันต์ จังหวัดสุพรรณบุรี, มี ๒ ต้นที่วัดศรีสุพรรณ ถนนวัวลาย ตำบลหายยา อำเภอเมืองฯ จังหวัดเชียงใหม่, สถานีฝึกนิสิตวนศาสตร์ห้วยทาก ตำบลบ้านหวด อำเภองาว จังหวัดลำปาง, สถานีฝึกนิสิตวนศาสตร์วังน้ำเขียว ตำบลอุดมทรัพย์ อำเภอวังน้ำเขียว จังหวัดนครราชสีมา, หลังรูปหล่อพระโพธิสัตว์อวโลกิเตศวร วัดธารน้ำไหล/สวนโมกขพลาราม ตำบลเลม็ด

อำเภอไชยา จังหวัดสุราษฎร์ธานี และต้นใหญ่มากอยู่ที่สวนพฤกษศาสตร์เขาช่อง อำเภอนาโยง จังหวัดตรัง เป็นต้น

ต้นรัง *Shorea siamensis* Miq.

ใบ, ผลรัง ลำต้น, เปลือก, ใบรัง ดอกรัง



ชื่อพฤกษศาสตร์ว่า *Shorea siamensis* Miq. วงศ์ DIPTEROCARPACEAE ชื่อสามัญ Burmese Sal, Eng-yin มีบางท่านเรียก Siamese Sal ชื่ออื่น ฮัง เปา เปาดอกแดง เรียง เรียงพนม ลักป้าว แลบองหรือเหล่บอง มีถิ่นกำเนิดในไทยและพม่า เนื้อไม้แข็งใช้ประโยชน์ในการก่อสร้างและเครื่องมือต่าง ๆ

รังเป็นไม้ต้นผลัดใบ ขนาดกลางถึงขนาดใหญ่ สูง ๑๕ - ๒๕ เมตร เปลือกลำต้นสีเทาแตกเป็นร่องลึกตามยาวลำต้น ***ใบ***เดี่ยว เรียงสลับ ใบรูปไข่ โคนใบหยักเว้าเข้า ปลายใบมน พื้นผิวใบค่อนข้างเรียบ ไม่เป็นมัน มีขนประปราย ใบอ่อนแรกผลิเป็นสีแดงอ่อน ใบแก่จัด (ก่อนทิ้งใบ) มีสีแดงอิฐ ***ดอก***ออกหลังผลัดใบช่วงเดือนพฤศจิกายน - เมษายน เป็นช่อตามกิ่งเหนือรอยแผลใบและปลายกิ่ง กลีบเลี้ยงมี ๕ กลีบ กลีบดอกมี ๕ กลีบ ปลายกลีบม้วนย้อนเข้า สีขาวอมเหลืองถึงเหลืองอ่อน ดอกร่วงง่ายมาก กลิ่นหอมอ่อน เป็นผลช่วงเดือนกุมภาพันธ์ - เมษายน ***ผล***รูปกระสวย มีกลีบเลี้ยงติดทนและขยายใหญ่เป็นปีก ๕ ปีก ปีกรูปใบพาย ปีกยาว ๓ ปีก และปีกสั้น ๒ ปีก โคนปีกแผ่โอบหุ้มผล มีเส้นตามยาวของปีก ชอบดินร่วนปนกรวด

และดินทราย เป็นไม้กลางแจ้งต้องการน้ำและความชื้นปานกลาง ขึ้นในป่าเบญจพรรณแล้ง ปะปนกับไม้เต็ง มีความทนแล้งและไฟได้ดี ขยายพันธุ์ด้วยเมล็ด

ตามที่กล่าวมาแล้ว ลักษณะทั่วไปของลำต้น เปลือกหนาสีเทาปนน้ำตาล แตกเป็นร่อง ตลอดจนขนาดของใบและผลคล้ายกับต้นสาละ ทำให้โบราณาจารย์เข้าใจผิด เพราะเป็นพรรณไม้อยู่ในสกุล *Shorea* ขึ้นแถบเขตร้อนเป็นกลุ่มๆ กลางแจ้งเหมือนกัน แต่ก็มีบางลักษณะที่แตกต่างให้สังเกตได้ ดังนี้

	ต้นสาละ	**ต้นรัง**
๑. ชนิดไม้	ไม้ต้นโตช้า ผลัดใบช่วงสั้นๆ หรือกึ่งผลัดใบ/semi-deciduous tree ขึ้นในป่าเบญจพรรณ	ไม้ต้นผลัดใบ ขึ้นในป่าเต็งรัง และป่าแดงหรือป่าแพะ (เช่น เหียง พลวงและกราด)
๒. ขนาดวัดรอบลำต้นเพียงอก	๑๘๐ - ๒๔๐ เซนติเมตร (สูงใหญ่กว่าต้นรัง)	๑๕๐ - ๑๘๐ เซนติเมตร
๓. ลักษณะใบ	ใบเกลี้ยงเป็นมันและหนา แก่จัดเปลี่ยนเป็นสีเหลืองก่อนผลัดใบ	พื้นผิวใบไม่มันมีขนประปราย ใบอ่อนมีสีแดงอ่อน ใบแก่จัด (ก่อนทิ้งใบ) สีแดงอิฐ
๔. โคน-ปลายใบ	โคนหยักเว้า ปลายสอบแหลม	โคนเว้าลึก ปลายมนกว้างหรือเป็นติ่ง

๕. ก้านใบ	ยาว ๒ - ๓ เซนติเมตร	ยาว ๒.๕ - ๔ เซนติเมตร
๖. ดอก	เป็นช่อ สีนวลถึงสีขาวอมเหลือง	เป็นช่อ สีขาวอมเหลืองถึงเหลืองอ่อน
๗. ผล	มีปีกรูปใบพาย ๕ ปีก แต่ละปีกยาวไม่เท่ากัน มีเส้นปีกตามยาว ๑๐ - ๑๒ เส้น ปีกมีขนปกคลุมประปราย	มีปีกรูปใบพาย ๕ ปีก ยาว ๓ ปีก สั้น ๒ ปีก มีเส้นปีกตามยาว ๗ - ๙ เส้น ปีกไม่มีขนปกคลุม
๘. สภาพภูมิอากาศ	ขึ้นในเขตร้อนจนถึงกึ่งเขตร้อน และทนต่อน้ำค้างแข็งในฤดูหนาว	ขึ้นเฉพาะในเขตร้อน ทนแล้งและไฟป่าได้ดี
๙. ถิ่นกำเนิด	เอเชียใต้แถบอินเดีย เนปาล บังกลาเทศและภูฏาน	เอเชียตะวันออกเฉียงใต้แถบไทย พม่า ลาว กัมพูชา และมาเลเซีย

พระยาอนุมานราชธนก็ได้กราบทูลสมเด็จฯ เจ้าฟ้ากรมพระยานริศรานุวัดติวงศ์ให้ทรงทราบว่า ต้นสาละไม่ใช่ต้นรัง แต่เป็นไม้สกุลเดียวกันจึงคล้ายกันมาก มีรายละเอียดไม่มากนักในจดหมายลงวันที่ ๑๖ และ ๑๙ ตุลาคม พ.ศ. ๒๔๘๒ (บันทึกเรื่องความรู้ต่างๆ เล่ม ๓ สมเด็จฯ เจ้าฟ้ากรมพระยานริศรานุวัดติวงศ์ ประทาน พระยาอนุมานราชธน : ไทยวัฒนาพานิช. พิมพ์ครั้งที่ ๒/๒๕๒๑, หน้า ๑๔๕ และ ๑๔๙)

ต้นรังและต้นลูกปืนใหญ่มีปลูกที่หน้าศาลาพระราชศรัทธา วัดสระปทุมวนาราม ราชวรวิหาร, อยู่ทางทิศตะวันตกของสะพาน (เหล็ก) ข้ามสระน้ำในสวน (วัง) สราญรมย์, ที่สวนลุมพินีมีต้นรังและต้นสาละ, ส่วนที่สวนหลวง ร.๙ กรุงเทพฯ และมีทั้ง ๓ ชนิดที่สวนพฤกษศาสตร์พุแค อำเภอเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดสระบุรี ถ้าต้องการเห็นความเหมือนและแตกต่างของต้นไม้ทั้ง ๓ นี้ มีปลูกใกล้ๆ กันที่วัด

เบญจมบพิตรดุสิตวนาราม ราชวรวิหาร ต้นสาละปลูกริมประตูข้าง ด้านถนนศรีอยุธยา และริมรั้วห่างไปประมาณ ๑๕ เมตร มีต้นรัง ส่วนต้นลูกปืนใหญ่อยู่หลังพระอุโบสถห่างไปประมาณ ๑๐๐ เมตร, มีต้นสาละ ต้นรังและต้นลูกปืนใหญ่ปลูกเรียงใกล้ๆ กันริมกำแพงรั้ววัดบวรนิเวศวิหาร บางลำพู ซึ่งแตกต่างกันอย่างเห็นได้ชัด และมีต้นสาละอีกสองต้นห่างไปประมาณ ๒๕ เมตร ที่หัวสะพานหน้าตำหนักซ้าย (หลังตำหนักเพ็ชร) และที่สวนพรรณไม้ในพระพุทธศาสนา หน้าสำนักพิพิธภัณฑ์และวัฒนธรรมการเกษตร มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ บางเขน กรุงเทพฯ

ต้นลูกปืนใหญ่ *Couroupita guianensis* Aubl.

นิสิตคณะวิทยาศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย คงเห็นบ่อยๆ และดูแปลกดี เดิมเคยอยู่หน้าโรงอาหาร ปัจจุบันย้ายมาปลูกด้านหน้า (ริมซ้าย) ตึกวิทยาศาสตร์ ทางภาพถ่าย มีป้ายว่า **Cannonball Tree** หรือ **ต้นลูกปืนใหญ่** ซึ่งมีชื่อพฤกษศาสตร์ *Couroupita guianensis* Aubl. วงศ์ LECYTHIDACEAE มีถิ่นกำเนิดในทวีปอเมริกาใต้ แถบประเทศคอสตาริกา ปานามา เปรู เอกวาดอร์ โคลอมเบีย เวเนซุเอลา กายอานา/Guyana ซูรินาเม/Suriname และบราซิล เป็นต้นต้นลูกปืนใหญ่เป็นไม้ต้นผลัดใบ ขนาดกลางถึงขนาดใหญ่ สูง ๑๕ - ๒๕ เมตร เรือนยอดกลมหรือรูปไข่หนาทึบ เปลือกสีน้ำตาล ขรุขระตกสะเก็ดเป็นร่อง ***ใบ***เป็นใบเดี่ยว เรียงเวียนตามปลายกิ่ง รูปใบหอก โคนสอบถึงมน ปลายแหลม ขอบใบจักฟันเลื่อย (คล้ายใบต้นตีนเป็ด) มีดอกและผลเป็นช่อยาวมากตามลำต้น ***ดอก***เป็นช่อใหญ่ ปลายช่อโน้มลง เส้นผ่านศูนย์กลางขนาด ๘ - ๑๑ เซนติเมตร กลีบดอกหนาค่อนข้างแข็งมี ๕ - ๖ กลีบ ดอกตูมเป็นสีเหลือง ดอกบานมีสีชมพูอมเหลืองจนถึงสีแดง ดอกบานวันเดียว ร่วงตอนเย็น มีกลิ่นหอมแรง ออกดอกเกือบตลอดปี ***ผล***กลมเปลือกแข็งโต เส้นผ่านศูนย์กลาง ๑๐ - ๑๕ เซนติเมตร **คล้ายลูกปืนใหญ่โบราณ จึงเรียกกันอย่างนั้นมาก่อน** ผลแก่สีน้ำตาลเข้มมีเมล็ดมาก ขยายพันธุ์ด้วยเมล็ด เติบโตได้ในดินทุกประเภท ที่แสงแดดจัด ต้องการน้ำและความชื้นในปริมาณปานกลาง จึงเติบโตได้ดีในเขตร้อนชื้นอย่างประเทศไทย

ลำต้น, ดอกลูกปืนใหญ่ ลำต้น, เปลือก, ดอก, ผลลูกปืนใหญ่ ใบลูกปืนใหญ่

คนไทยรู้จักลังกา หรือสิงหล/สิงหฬทวีปตั้งแต่สมัยสุโขทัย จนเมื่ออังกฤษได้ครอบครองใน พ.ศ. ๒๓๕๘ เรียกว่า Ceylon หลังจากได้รับเอกราชแล้ว ต่อมาใน พ.ศ. ๒๕๑๗ ได้เปลี่ยนมาใช้ชื่อภาษาถิ่นว่า ศรีลังกา/Sri Lanka ในยุคล่าอาณานิคมเคยเป็นเมืองขึ้นของโปรตุเกส ฮอลันดา (ฮอลแลนด์ หรือเนเธอร์แลนด์ในปัจจุบัน) และอังกฤษต่อเนื่องกันกว่า ๔๐๐ ปี ตลอดระยะเวลานี้ได้ถูกเจ้าอาณานิคมกอบโกยผลประโยชน์และทรัพยากรต่างๆ รวมทั้งด้านจิตวิญญาณ โดยพยายามเปลี่ยนวิถีชีวิตทั้งทางตรงและทางอ้อม ในโรงเรียนให้สอนแต่ศาสนาคริสต์ห้ามสอนศาสนาอื่น ซึ่งครูชาวต่างชาติก็ได้แสดงเจตนาชัดว่า “ฉันมาที่นี่ไม่ใช่เพื่อสอนภาษาอังกฤษ แต่มาเพื่อเปลี่ยนศาสนาพวกเธอ” นักเรียนที่ไปร่วมกิจกรรมทางศาสนาพุทธก็ถูกทำโทษ ชาวพุทธถูกกดขี่ข่มเหงต่างๆ ส่วนผู้ที่เข้ารีตก็มอบตำแหน่งหน้าที่ฝ่ายปกครองให้ ผู้ที่แสดงความเคารพพระภิกษุสามเณรจะมีโทษ วัดถ้าไม่ถูกเผาทำลายก็ถูกยึดทำเป็นที่อยู่อาศัยไปเสียมาก พระภิกษุสามเณรถูกดูหมิ่นเหยียดหยาม และโดนทำร้ายหรือถูกฆ่า จึงจำต้องลาสิกขา (สึก) ทำให้สมณวงศ์ขาดช่วงไปหลายครั้ง ล่าสุดในสมัยอยุธยาตอนปลาย คณะสงฆ์สยามได้ไปบรรพชาอุปสมบทกุลบุตรชาวศรีลังกา ปัจจุบันผู้เลื่อมใสมีศรัทธาบวชในนิกาย*สยามวงศ์* หรืออุบาลีวงศ์มากที่สุด

สิ่งเลวร้ายยิ่งกว่านั้น พยายามครอบงำกลืนกลายให้เป็นวัฒนธรรมเจ้าอาณานิคม/ศาสนาคริสต์ เช่น เด็กแรกเกิดต้องนำไปโบสถ์ให้บาทหลวงทำพิธีรับศีลล้างบาปหรือศีลจุ่ม/baptize และตั้งชื่อตามศาสนาคริสต์/biblical name/Christian name เหมือนกับอาณานิคมอื่นๆ มิฉะนั้นจะเป็นความผิดและมีโทษตามกฎหมาย ซึ่งเทวมิตฺตธมฺมปาลภิกฺขุ/Bhikkhu Devamitta Dharmapala ก็มีชื่อเดิมว่า ดอนเดวิด (Don David, ๑๗ กันยายน ๒๔๐๗ - ๒๙ เมษายน ๒๔๗๖) สกุลเหวะวิตารเน/Hewavitarne ตระกูลชาวพุทธทำธุรกิจมีฐานะดี ครั้นเติบโตขึ้นได้ศึกษาพระพุทธศาสนาจนมีศรัทธามั่นคง จึงเปลี่ยนชื่อเป็น*ธรรมปาละ*/Dharmapala หรือ *ธรรมบาล* หมายถึงผู้ปกปักรักษาพระพุทธศาสนา ทั้งยังรณรงค์ให้ใช้ชื่อพื้นเมืองหรือชื่อตามศาสนาพุทธ พร้อมทั้งให้ยกเลิกกฎหมายไม่เป็นธรรมนี้ ซึ่งก็ได้ยกเลิกเมื่อศรีลังกาใกล้จะได้เอกราชนี่เอง

ต่อมาได้ประกาศสละบ้านเรือนถือพรหมจรรย์เป็นอนาคาริก[๑๐] จึงนิยมเรียกกันว่า อนาคาริกธรรมปาละ ซึ่งได้อุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาจนได้รับการยกย่องเป็น “รัตนบุรุษแห่งศรีลังกา” ผู้ปลุกจิตสำนึกพุทธศาสนิกชาวศรีลังกา ทำให้มีการตั้งโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันอาทิตย์และได้ขยายไปทั่วประเทศในเวลาต่อมา ซึ่งเป็นต้นแบบโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ในประเทศไทยด้วยตั้งโรงเรียนพระพุทธศาสนาสอนเป็นภาษาอังกฤษ ได้รับความนิยมมากจนพัฒนาเป็นอานันทวิทยาลัย/Ananda College, Colombo

โดยเฉพาะได้ก่อตั้งมหาโพธิสมาคม/Maha Bodhi Society เพื่อการพระพุทธศาสนา ต่อมาต้องการฟื้นฟูศาสนาพุทธในดินแดนพุทธภูมิ จึงย้ายจากกรุงโคลัมโบ ประเทศศรีลังกา ไปที่เมืองกัลกัตตา ประเทศอินเดีย (Kolkata, West Bengal, India) จนบัดนี้ นอกจากเผยแพร่พุทธศาสนาแล้ว ในฐานะพุทธศานิกชนมีความเศร้าสลดใจที่เห็นความทรุดโทรมของมหาโพธิวิหาร (Mahabodhi

---

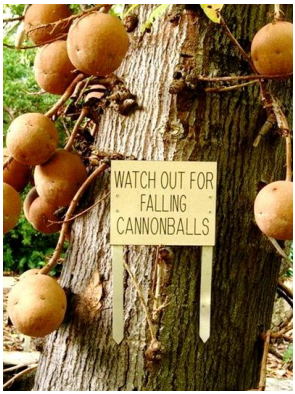
[๑๐] Anagarika = homeless ผู้ไม่ครองเรือน, บรรพชิต (พจนานุกรมบาลี-ไทย โดย พระมหาไพโรจน์ ปญฺญาวชิโร, ๒๕๕๓ หน้า ๑๕) ซึ่งพระภิกษุสามเณรก็เป็นอนาคาริกอยู่อาศัยในสถานที่ผู้เลื่อมใสศรัทธาสร้างถวาย เช่น วัด เป็นต้น

Temple/Bodh Gaya) สังเวชนียสถานในการจาริกแสวงบุญอันเป็นพุทธานุสติให้เกิดธรรมสังเวช เพราะนักบวชมหันต์ (Saivite Mahant นิกายหนึ่งในศาสนาฮินดู นับถือพระศิวะหรือพระอิศวรเป็นใหญ่) ผู้ครอบครองที่รับผลประโยชน์แต่ไม่ดูแลบำรุงรักษา จึงเรียกร้องสิทธิการดูแลและผลประโยชน์ของมหาโพธิเจดีย์ โดยเขียนจดหมายถึงผู้นำประเทศต่างๆ ที่เป็นพุทธศาสนิกเพื่อขอการสนับสนุน ขณะเดียวกันก็แสดงปาฐกถา เขียนบทความและจดหมายถึงนักคิด นักเขียนและนักการเมืองอินเดีย แม้จะโดนกลั่นแกล้งและถูกทำร้ายก็ยังเรียกร้องด้วยอหิงสาไม่ย่อท้อ จนชาวอินเดียก็เริ่มเข้าใจและเห็นใจชาวพุทธ พร้อมทั้งวิพากษ์วิจารณ์ถึงความเหมาะควรกับทุกฝ่าย ต่อมาได้นำเรื่องเข้าอภิปรายในรัฐสภา/Congress แต่รัฐบาลกลางอินเดียก็ลำบากใจที่จะยกเลิกสิทธิการครอบครองที่มีมานับร้อยปี การเรียกร้องสิทธิล่วงเลยไปกว่า ๕๐ ปี จนอนาคาริกธรรมปาละได้อุปสมบทเป็นพระภิกษุและมรณะภาพแล้ว จึงสัมฤทธิผลใน พ.ศ.๒๔๙๒ รัฐบาลกลางอินเดียได้แก้ปัญหาด้วยการตั้งคณะกรรมการพุทธคยาฯ มีผู้ทรงคุณวุฒิและชาวพุทธเป็นกรรมการร่วมดูแลมาจนทุกวันนี้

เมื่อ พ.ศ. ๒๔๒๔ ในสมัยอังกฤษปกครองได้นำต้นลูกปืนใหญ่จากอาณานิคมตรินิแดด (เกาะในทะเลแคริบเบียนใกล้ชายฝั่งทะเลด้านตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศเวเนซุเอลา ปัจจุบันเป็นสาธารณรัฐตรินิแดดและโตเบโก/Republic of Trinidad and Tobago) มาปลูกในสวนพฤกษศาสตร์ ต่อมาได้ขยายพันธุ์ปลูกไปทั่วศรีลังกา แต่ไม่ทราบสาเหตุแน่ชัดที่ชาวศรีลังกาเรียกต้นลูกปืนใหญ่ว่า ซาล/Sal ซึ่งจากการได้สอบถาม ชาวศรีลังกาทั่วไปไม่ทราบถึงถิ่นกำเนิดตลอดจนความเป็นมาของต้นลูกปืนใหญ่ ส่วนมากได้รับรู้ตามๆ กันว่านำมาจากอินเดีย ที่เรียกต้นลูกปืนใหญ่ว่าซาล เพราะเชื่อคำบอกเล่าสืบๆ กันมาว่าก้านชูอับเรณู/anther ที่เชื่อมติดกันเป็นรูปผืนผ้างอเป็นตัว U นอน ปุ่มตรงกลางเปรียบเสมือนพระแท่นที่พระพุทธเจ้าประทับเสด็จดับขันธปรินิพพาน มีเกสรสีเหลืองมากมายล้อมรอบเปรียบ

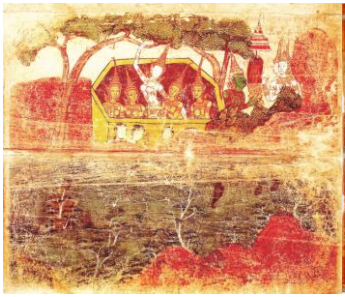
ได้กับพระสงฆ์สาวกเฝ้าห้อมล้อมอยู่ ส่วนด้านบนเป็นที่บังแดดและน้ำค้างประดับด้วยดอกไม้ เนื่องจากมี ดอกเกือบตลอดปี ทนอยู่หลายวันและมีกลิ่นหอมแรง ชาวศรีลังกาจึงนิยมใช้บูชาพระเช่นเดียวกับดอกไม้อื่น ๆ

ข้อสังเกต ต้นลูกปืนใหญ่ไม่ใช่ไม้พื้นเมืองของอินเดียและเนปาล และแตกต่างจากต้นสาละอย่างสิ้นเชิงทั้งถิ่นกำเนิดและลักษณะทางพฤกษศาสตร์ (ลำต้น ใบ ดอกและผล) **จึงได้จำแนกชื่อที่พ้องกันให้ถูกต้องตามความเป็นจริง**ว่า *ต้นสาละ/Sal Tree* หรือสาละอินเดีย/Sal of India และ*ต้นลูกปืนใหญ่/Cannonball Tree* หรือสาละลังกา (เรียกเฉพาะในศรีลังกาและไทย) อาจเป็นเพราะไม่รู้ความเป็นมา *ปัจจุบันคนไทยนิยมเรียกกันว่า สาละอินเดียกับสาละลังกา* ซึ่งทั้ง ๒ ชนิดมีที่วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎ์ ราชวรมหาวิหาร ท่าพระจันทร์ หน้าพระวิหารหลวงปลูกต้นสาละตั้งแต่ปี ๒๕๔๑ แต่สูงราว ๒ เมตร? และมีต้นลูกปืนใหญ่ ๒ ต้น หน้าพระอุโบสถและหน้าตำหนักสมเด็จ (คณะ ๑), ในบริเวณสวนจตุจักร กรุงเทพฯ และในพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม, วัดญาณสังวราราม ตำบลห้วยใหญ่ อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี



ต้นลูกปืนใหญ่ หรือสาละลังกาไม่เกี่ยวข้องกับพุทธประวัติเลย อีกทั้งต้นลูกปืนใหญ่มีดอกและผลออกเป็นช่อ (งวง) ยาวตามบริเวณโคนต้น คงไม่เหมาะที่จะไปนั่งพักหรือทำกิจต่างๆ ใต้ต้น โดยเฉพาะผลมีเปลือกแข็ง โตขนาดส้มโอย่อมๆ ถ้าตกใส่สิ่งของก็แตกหักเสียหายหรือถูกคนก็ทำให้เจ็บปวด บางแห่งถึงกับเตือนให้ระวังผล (ลูก) ต้นลูกปืนใหญ่หล่นใส่ **แต่คนไทยหลงผิดเพราะเชื่ออย่างสนิทใจ จึงเรียกผิดตามชาวศรีลังกา** ซึ่งหลักศาสนาพุทธอันเป็นศาสนาแห่งปัญญาให้พิจารณาไตร่ตรองก่อน ใน *“กาลามสูตร”* ว่า “อย่าปลงใจเชื่อด้วยการฟังตามๆ กันมา อย่าปลงใจเชื่อด้วยการทำสืบๆ มา อย่าปลงใจเชื่อด้วยการเล่าลือ . . .” เป็นต้น

คนสมัยโบราณ เข้าใจพระพุทธศาสนาลึกซึ้งจนบันดาลให้มีศรัทธาแรงกล้าในการเฉลิมฉลองพุทธศักราช ๒๐๐๐ และทำสังคายนาพระไตรปิฎกเป็นครั้งแรกในดินแดนสุวรรณภูมิ พระเจ้าติโลกราช (ครองราชย์ พ.ศ. ๑๙๘๕ - ๒๐๓๐) แห่งล้านนาได้ส่งคณะช่างรอนแรมไปดินแดนพุทธภูมิ เพื่อถ่ายแบบเจดีย์มหาโพธิ์พุทธคยามาสร้างที่วัดเจ็ดยอด พระอารามหลวง[๑๑] เสร็จเมื่อ พ.ศ. ๒๐๒๐ จึงน่าเชื่อว่าโบราณาจารย์เคยจาริกแสวงบุญไปสังเวชนียสถานและได้เห็นต้นสาละ แต่ด้วยความรู้จำกัดทางพฤกษศาสตร์ และอาจไม่ได้พิจารณาอย่างถี่ถ้วนจึงเข้าใจผิดว่าเป็นต้นรัง ซึ่งเห็นได้จากจิตรกรรมในสมุดภาพไตรภูมิ ฉบับกรุงศรีอยุธยา - ฉบับกรุงธนบุรี



พุทธประวัติ ตอนประสูติ
สมัยกรุงศรีอยุธยา

พุทธประวัติ ตอนประสูติ
สมัยกรุงธนบุรี

[๑๑] เดิมชื่อวัดโพธารามมหาวิหาร ปัจจุบันอยู่ที่ตำบลช้างเผือก อำเภอเมืองฯ จังหวัดเชียงใหม่ เนื่องจากมีเจดีย์เจ็ดองค์ บางครั้งก็เรียกกันว่า *วัดเจดีย์เจ็ดยอด* ซึ่งนักประวัติศาสตร์โบราณคดีไทยเชื่อว่าไปถ่ายแบบเจดีย์มหาโพธิ์และสัตตมหาสถานที่มหาโพธิวิหาร/พุทธคยา สาธารณรัฐอินเดีย ไม่ได้ถ่ายแบบจากวัดมหาโพธิ์/Mahabodhi Temple เมืองพุกาม สหภาพพม่า/Bagan, Myanmar ที่ได้ถ่ายแบบเจดีย์มหาโพธิ์พุทธคยาเมื่อกลางพุทธศตวรรษที่ ๑๘ แต่ไม่มีสัตตมหาสถาน คือ สถานที่พระพุทธเจ้าเสวยวิมุติสุข ๗ แห่ง หลังจากได้ตรัสรู้ การสังคายนาที่วัดโพธารามเมืองนพิสิกร คือ จังหวัดเชียงใหม่ปัจจุบัน เมื่อ พ.ศ.๒๐๒๐ นับเป็นครั้งที่ ๘ ต่อจากชมพูทวีป/อินเดีย และศรีลังกา (รายละเอียดดู ความรู้เรื่องพระไตรปิฎก โดยกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, กรุงเทพฯ. พิมพ์ครั้งที่ ๒/๒๕๔๒, พระไตรปิฎก ฉบับสำหรับประชาชน โดย สุชีพ ปุญญานุภาพ : จัดพิมพ์โดย มหามกุฏราชวิทยาลัยฯ, กรุงเทพฯ. ล่าสุดพิมพ์ครั้งที่ ๑๗/๒๕๕๐)

ครั้นใน พ.ศ. ๒๔๐๖ พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (ครอง ราชย์ พ.ศ. ๒๓๙๔ - ๒๔๑๑)ได้สร้างพระวิหารเพื่อประดิษฐานพระศาสดาที่วัดบวรนิเวศวิหาร บางลำพู เขตพระนคร กรุงเทพฯ และพระพุทธรูปศิลาปางไสยาสน์ ศิลปะสุโขทัย ที่ได้อัญเชิญจากวัดพระพายหลวง เมืองเก่าสุโขทัย ครั้งยังครองสมณเพศมาประดิษฐานที่มุขหลังพระวิหารพระศาสดาด้วย แต่ยังไม่ได้ทำการใดอีกก็สิ้นรัชกาล ต่อมาในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว (ครองราชย์ พ.ศ. ๒๔๑๑ - ๒๔๕๓) ได้ลงรักปิดทองและเขียนภาพจิตรกรรมฝาผนังด้านหลังพระพุทธรูปมีต้นสาละคู่และพระสงฆ์สาวกเฝ้าล้อม สันนิษฐานว่าต้องการให้เป็นปางปรินิพพาน ซึ่งพระองค์ได้เคยเสด็จจาริกแสวงบุญไปนมัสการธรรมเมขสถูปที่สารนาถ สถานที่ปฐมเทศนาเมื่อ ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๔๑๔[๑๒] น่าจะทรงรู้เกี่ยวกับต้นสาละ และภาพจิตรกรรมมีผลด้วย

จิตรกรรมฝาผนังปางปรินิพพาน ที่มุขหลังพระวิหารพระศาสดา วัดบวรนิเวศวิหาร

[๑๒] การเสด็จประพาสอินเดียและพม่า ได้เสด็จออกจากพระนคร ๑๖ ธันวาคม ๒๔๑๔ และเสด็จนิวัตพระนครเมื่อ ๑๖ มีนาคม ศกเดียวกัน ในสมัยรัชกาลที่ ๕ ตอนต้น ถือวันทางจันทรคติขึ้น ๑ ค่ำ เดือน ๕ ตรงกับเดือนเมษายน เป็นวันขึ้นปีใหม่ ถ้านับแบบสากลก็เป็น พ.ศ. ๒๔๑๕

เนื่องจากพระพุทธศาสนาได้ประดิษฐานและเจริญรุ่งเรืองในศรีลังกามาเป็นลำดับ จนได้ชื่อว่าธัมมทีปะหรือเกาะแห่งธรรม ไทยรับพระพุทธศาสนาจากศรีลังกาจึงเรียกกันว่า “ลังกาวงศ์” มาตั้งแต่สมัยกรุงสุโขทัย และมีศาสน-สัมพันธ์กันเรื่อยมา เมื่อ พ.ศ.๒๓๖๑ สมณทูตไทยมีพระอาจารย์เทพเป็นสังฆนายก ได้อัญเชิญต้นพระศรีมหาโพธิ์จากศรีลังกา ๓ ต้นมาถวายพระบาทสมเด็จพระพุทธเลิศหล้านภาลัย ซึ่งโปรดฯ ให้ปลูกที่วัดมหาธาตุฯ ท่าพระจันทร์ วัดสุทัศนเทพวราราม ราชวรมหาวิหาร เสาชิงช้า และวัดสระเกศ ราชวรมหาวิหาร กรุงเทพฯ สำหรับต้นลูกปืนใหญ่หรือสาละลังกาไม่มีหลักฐานว่าใครนำเข้าเมืองไทยครั้งแรกเมื่อไร? แต่เชื่อกันว่าก่อน พ.ศ. ๒๕๐๐ ซึ่งสอดคล้องกับคำบอกเล่าของพระครูโสภิตธรรมานุศาสก์ (อำนาจ อินฺทสาโร) เจ้าคณะ ๒๓ วัดมหาธาตุฯ ท่าพระจันทร์ ว่า เมื่อ พ.ศ. ๒๔๘๘ ครั้งเป็นพระหนุ่มมุ่งแสวงหาความรู้ได้มาศึกษาที่สำนักวัดมหาธาตุฯ ก็เห็นต้นลูกปืนใหญ่ที่หน้าพระอุโบสถสูงท่วมหัวแล้ว ต่อมาได้ทราบว่า พลตรี หลวงวิจิตรวาทการ (วิจิตร วิจิตรวาทการ, ๑๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๔๔๑ - ๓๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๐๕) เมื่อครั้งยังครองสมณเพศเคยจำวัดที่วัดมหาธาตุฯ เป็นผู้นำมาปลูก แต่เมื่อไรนั้นไม่ได้ติดใจสอบถาม

สันนิษฐานว่า พระพุทธศาสนาได้ประดิษฐานที่ศรีลังกามานาน เมื่อคนไทยได้รับการบอกเล่าก็เชื่ออย่างสนิทใจโดยไม่เฉลียวใจตรวจสอบก่อน จึงสำคัญผิดนำต้นลูกปืนใหญ่เข้ามาเรื่อยๆ และขยายพันธุ์จนแพร่หลายในประเทศไทยแต่ไม่ปรากฏหลักฐาน มีแต่ในตำนานวัดบวรนิเวศวิหาร[๑๓] ความว่า สมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ (จวน อุฏฐายี) สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก วัดมกุฎกษัตริยาราม เสด็จเยือนศรีลังกาพร้อมคณะเป็นทางราชการระหว่างวันที่ ๑๐ - ๒๐ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๐ ทางรัฐบาลศรีลังกาได้ถวายต้นสาละลังกาหลายต้น และทรงประทาน

[๑๓] ตำนานวัดบวรนิเวศวิหาร พิมพ์ในวโรกาสงานฉลองพระชนมายุ ๙๐ พรรษา สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก ๓ ตุลาคม ๒๕๔๖. โรงพิมพ์การศาสนา สำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, กรุงเทพฯ. ๒๕๔๖, หน้า ๓๗๑-๗๓

แก่พระสาสนโสภณ (เจริญ สุวฑฺฒโน)[๑๔] พระอนุจรตามเสด็จ และเป็นเจ้าอาวาสวัดบวรนิเวศวิหาร ๑ ต้น ต่อมาทางวัดได้ติดต่อกรมป่าไม้ให้ช่วยจัดหาต้นสาละและต้นรัง ครั้นวันที่ ๙ กรกฎาคม วันอาสาฬหบูชาและเทศกาลเข้าพรรษา ศก ๒๕๑๑ หลังจากพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงปฏิบัติพระราชกิจในพระอุโบสถ และบูชาปูชนียสถานต่างๆ ในวัดบวรนิเวศวิหารแล้ว ได้ทรงปลูกต้นลูกปืนใหญ่ ต้นรังและต้นสาละบริเวณหน้าวัดด้านตำหนักเพ็ชร

ต้นลูกปืนใหญ่มีปลูกในกรุงเทพฯ หลายแห่ง เช่น วัดสระเกศฯ (ภูเขาทอง) มี ๒ ต้น ที่ด้านหน้าและหลังพระวิหารพระอัฏฐารส, วัดระฆังโฆสิตารามวรมหาวิหาร เขตบางกอกน้อย ก็มี ๒ ต้น ที่ทางเข้าหอไตร, ข้างพระอุโบสถด้านทิศเหนือ วัดสุทัศนเทพวราราม เสาชิงช้า, นอกกำแพงข้างพระอุโบสถ วัดชนะสงคราม ราชวรมหาวิหาร บางลำพู, วัดราชนัดดาราม วรวิหาร อยู่หลังโลหะปราสาท หน้ากุฏิพระ, ทางตะวันตกเฉียงใต้ของพระมหาเจดีย์ วัดราชบพิธสถิตมหาสีมาราม ราชวรวิหาร, หลังพระอุโบสถ (ข้างกุฏิสมเด็จ) วัดเทพศิรินทราวาส ราชวรวิหาร, บริเวณอุโบสถหลังเก่า วัดกาญจนสิงหาสน์ วรวิหาร (วัดทอง) แขวงคลองชักพระ เขตตลิ่งชัน, หลังพระอุโบสถ /พระวิหาร วัดสามพระยา วรวิหาร เขตพระนคร, ริมกำแพงระหว่างศาลาฯ ๑๔-๑๕ วัดมกุฏกษัตริยาราม วรวิหาร, ข้างพระอุโบสถ วัดประยุรวงศาวาส วรวิหาร เชิงสะพานพุทธฝั่งธนบุรี, หน้าพระอุโบสถ วัดพระศรีมหาธาตุ วรมหาวิหาร บางเขน, หน้าศาลาโรงทาน วัดอินทรวิหาร พระอารามหลวง, ริมทางเข้า (หน้าหอกลอง) วัดบูรณศิริมาตยาราม ข้างโรงแรมรัตนโกสินทร์, ที่วัดพระราม ๙ กาญจนาภิเษก ถนนพระรามที่ ๙, หน้าอุโบสถ วัดใหม่อมตรส (วัดบางขุนพรหม), ข้างอุโบสถด้านทิศใต้ วัดเอี่ยมวรนุช บางขุนพรหม, หน้าอุโบสถวัดธาตุทอง พระโขนง เขตวัฒนา, หน้ากุฏิเจ้าอาวาส วัดยานนาวา, วัดบรมสถล (วัดดอน) ยานนาวา, หน้าเทวสถาน/โบสถ์พราหมณ์ เสาชิงช้า, หน้าหอสมุดแห่งชาติ ท่าวาสุกรี, หน้าพิพิธภัณฑ์พืชสิรินธร

[๑๔] สมณศักดิ์สุดท้ายที่ สมเด็จพระญาณสังวร สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก องค์ที่ ๑๙ แห่งกรุงรัตนโกสินทร์

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน, ลานหลังมหาสังข์ สวนรมณีนาถ, อุทยานเบญจสิริ, ใกล้ลานอเนกประสงค์ สวนธนบุรีรมย์ เป็นต้น

นอกจากนี้ยังมีที่อื่นๆ อีก เช่น มี ๒ ต้นหน้าวิหาร วัด (ใหม่) ทางหลวง ซอย ๒/วัดทางหลวง ถนนกรุงเทพฯ - นนทบุรี อำเภอเมืองฯ จังหวัดนนทบุรี, วัดอโศการาม ตำบลท้ายบ้าน อำเภอเมืองฯ จังหวัดสมุทรปราการ, (ริมซ้าย) หน้าโรงเรียนพระปริยัติธรรมมหาวีรานุวัตร วัดป่าเลไลยก์ วรวิหาร ตำบลรั้วใหญ่ อำเภอเมืองฯ จังหวัดสุพรรณบุรี, วัดสว่างอารมณ์ ตำบลจักรสีห์ อำเภอเมืองฯ จังหวัดสิงห์บุรี, หน้าอุโบสถ วัดหันตรา ตำบลหันตรา อำเภอพระนคร ศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วัดนิเวศธรรมประวัติ ราชวรวิหาร ตำบลบ้านเลน อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, วัดเชิงท่า ตำบลท่าหิน อำเภอเมืองฯ จังหวัดลพบุรี, วัดหลวงพ่อสดธรรมกายาราม ตำบลแพงพวย อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี, วัดพระธาตุดอยสุเทพ ราชวรวิหาร ตำบลสุเทพ อำเภอเมืองฯ จังหวัดเชียงใหม่ และวัดรทรงธรรมกัลยาณี (มูลนิธิพุทธสาวิกา) ถนนเพชรเกษม ตำบลพระประโทน อำเภอเมืองฯ จังหวัดนครปฐม

หลายแห่งเข้าใจผิด เช่น ใน*ไม้สิริมงคล*[๑๕] ให้ข้อมูลเหมือนรู้ว่าคนไทยสับสนเกี่ยวกับต้นสาละความว่า “. . . มีลักษณะคล้ายกับต้นรัง จนสับสนว่าเป็นต้นเดียวกัน นอกจากนี้ มีผู้นำต้นลูกปืนใหญ่เข้ามาจากศรีลังกา โดยได้รับการบอกเล่าว่าเป็นต้นสาละ จึงเรียกกันว่า ต้นสาละลังกา . . .” แต่ที่ทำให้หลงผิด คือ ชื่อพฤกษศาสตร์และใช้รูปต้นลูกปืนใหญ่ประกอบ แทนที่จะเป็นรูปต้นสาละ, ในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร มีหลายต้นนักศึกษาคงชินตาโดยเฉพาะข้างหอพระฯ มศว มีป้ายปักที่โคนต้นลูกปืนใหญ่ว่า“สาละ (สาละลังกา)” และมีข้อมูลพฤกษศาสตร์ด้วย ที่ถูกควรเป็น “ต้นลูกปืนใหญ่ (สาละลังกา)” เพราะ “สาละ” หมายถึงสาละอินเดีย และเสถียรธรรมสถาน ซอย ๕๕ วัชรพล ถนนรามอินทรา เขตบางเขน

[๑๕] ไม้สิริมงคล ปลูกแล้วรวย โชคดี มั่งมีศรีสุข โดย บุษบา จังพานิชย์กุล : สำนักพิมพ์คอมมา, กรุงเทพฯ. พิมพ์ครั้งที่ ๑/ มกราคม ๒๕๔๙, หน้า ๒๘-๙ สาละ/Sal Tree, Sal of India

กรุงเทพฯ ปลูกต้นลูกปืนใหญ่หลายต้นทั้งได้ขยายพันธุ์ไว้จำหน่ายด้วย แต่ที่ทำให้หลงผิดก็คือ บอกว่าเป็น ‘ต้นสาละ’ โดยเฉพาะพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม ซึ่งเป็นศูนย์กลางพระพุทธศาสนา ที่ลานสาละอยู่ทิศเหนือองค์พระ (ศรีศากยะทศพลญาณประธานพุทธมณฑลสุทรรศน์) มีต้นสาละถึง ๗ ต้น แต่ยังเขียนป้ายติดต้นลูกปืนใหญ่ว่า ‘ต้นสาละ’ ให้เข้าใจผิดอีก

บางวัดก็เข้าใจผิด เช่น วัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม ราชวรมหาวิหาร (วัดโพธิ์) ท่าเตียน มีป้าย “ต้นสาละ” พิงต้นลูกปืนใหญ่ที่เขา (มอ) ฤาษีดัดตน และระบุในคู่มือนำเที่ยววัดโพธิ์ (จัดพิมพ์โดย วัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม, กรุงเทพฯ. พิมพ์ครั้งที่ ๘/๒๕๕๓ หน้า ๗๒) พร้อมรูปดอกต้นลูกปืนใหญ่ประกอบด้วย วัดอรุณราชวราราม ราชวรมหาวิหาร (วัดแจ้ง) เขียนป้ายปักโคนต้นลูกปืนใหญ่ทั้ง ๔ ทิศของพระวิหารหลวงว่า “สาละ Shorea robusta Roxb.”

มีป้ายเขียนว่า “สาละ” ติดต้นลูกปืนใหญ่หน้าตำหนักสมเด็จพระพันปีหลวง ที่คณะใต้ วัดราชาธิวาสวิหาร ราชวรวิหาร ถนนสามเสน เขตดุสิต

วัดหงส์รัตนาราม ราชวรวิหาร เขตบางกอกใหญ่ มีป้ายติดต้นลูกปืนใหญ่ที่ด้านหน้าและข้างอุโบสถว่า“สาละ” แต่บางต้นก็ติดป้ายว่า“สาละลังกา Couroupita guianensis ไม้พุทธประวัติ”

วัดเทพธิดาราม วรวิหาร มีป้ายติดต้นลูกปืนใหญ่ทั้ง ๒ ที่ประตูริมกำแพงหน้าพระอุโบสถว่า “ต้นสาละ ที่พระพุทธเจ้าประสูติและเสด็จปรินิพพาน”

วัดโสมนัสวิหาร ราชวรวิหาร มีป้ายติดต้นลูกปืนใหญ่ข้างกำแพงแก้วหลังพระอุโบสถว่า “ต้นสาละ
ศรีลังกา” อีกต้นเขียน “ต้นสาละอินเดีย”

วัดมหรรณพาราม วรวิหาร ถนนตะนาว เขตพระนคร มีป้ายติดต้นลูกปืนใหญ่ที่คณะ ๓ ว่า “สาละ”

ด้านหน้าและข้างอุโบสถ วัดเวตวันธรรมาวาส ซอย ๒๑/วัดเชิงหวาย ถนนกรุงเทพฯ - นนทบุรี เขตบางซื่อ กรุงเทพฯ ติดป้ายหินอ่อนที่รั้วล้อมต้นลูกปืนใหญ่ว่า “ต้นสาละ”

มีป้ายหินแกรนิตสลัก “ต้นสาละ” ติดที่ปูนล้อมโคนต้นลูกปืนใหญ่ ปลูกข้างถะ/พระธาตุมหาเจดีย์พระจอมชาตรีไทย-จีนเฉลิม ที่ (ศาลเจ้า) สมาคมเผยแผ่คุณธรรม “เต็กก่า” จีจินเกาะ ซอย ๑๗ วัดทองนพคุณ ถนนสมเด็จเจ้าพระยา แขวง/เขตคลองสาน กรุงเทพฯ

มีป้ายปักใต้ต้นลูกปืนใหญ่ว่า “ไม้มงคลต้นสาละ” ข้างศาลาเกิดพาณิช (ที่สมัครอุปสมบท) วัดชลประทานรังสฤษฎ์ ถนนติวานนท์ อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี

มีป้ายติดต้นลูกปืนใหญ่ว่า “ต้นสาละ” หน้าพระอุโบสถ วัดไชโย วรวิหาร ตำบลไชโย อำเภอไชโย จังหวัดอ่างทอง และปลูกเรียงรายข้างกำแพงแก้วด้านทิศใต้ของพระวิหารพระมหาพุทธพิมพ์ด้วย

ที่วัดสาลโคดม ตำบลทับยา อำเภออินทร์บุรี จังหวัดสิงห์บุรี มีหลายต้น โดยเฉพาะข้างอุโบสถด้านทิศเหนือมีป้ายปักข้างต้นลูกปืนใหญ่ ๒ ต้นว่าต้นสาละลังกา (Cannonball Tree) ถูกแล้ว ก็ยังเอาป้าย “ต้นสาละ” ไปแขวนที่ต้นทั้งสองให้เข้าใจผิดอีก

มีหลายต้นที่วัดอัมพวัน ตำบลพรหมบุรี อำเภอพรหมบุรี จังหวัดสิงห์บุรี โดยเฉพาะที่หน้าหอฉัน/โรงทานมีป้ายปักใต้ต้นลูกปืนใหญ่ว่า “ต้นสาละ ต้นไม้ที่พระพุทธเจ้าประสูติ”

มีปลูกมากในวัดพระนอนจักรสีห์ วรวิหาร ตำบลจักรสีห์ อำเภอเมืองฯ จังหวัดสิงห์บุรี โดยเฉพาะต้นลูกปืนใหญ่หน้าพระอุโบสถ/พระวิหารมีป้ายติดว่า “ต้นสาละ” และมีรูปปั้นจำลองพุทธประวัติ ตอนประสูติไว้ใต้ต้นให้คนหลงผิดอีก ทั้งได้ขยายพันธุ์ต้นลูกปืนใหญ่ไว้จำหน่าย นัยว่าเป็นสิริมงคลหากนำไปปลูกในบริเวณบ้าน ซึ่งก็ดีที่มีต้นไม้เพิ่ม แต่ไม่เกี่ยวข้องกับพุทธประวัติเลย นอกจากนี้ ยังเล่าลือกันว่า “ไปยืนใต้ต้นลูกปืนใหญ่เพื่อรอรับดอกที่ร่วง หากทนรอและรับได้จะมีโชคลาภร่ำรวย ทำมาค้าขึ้น” บางแห่งก็อวดอ้างว่า “ถ้าตบมือแล้วดอกต้นลูกปืนใหญ่บาน (หรือร่วง) จะเป็นคนมีบุญบารมี รุ่งเรืองมียศศักดิ์” ตลอดจนพยายามจะเรียกให้คล้องจองว่า สาละอินเดีย สาละลังกา (ต้นลูกปืนใหญ่) และสาละไทย (ต้นรัง) ซึ่งชื่อ

ทางพฤกษศาสตร์ก็มีและดีอยู่แล้วว่า ต้นสาละ ต้นรังและต้นลูกปืนใหญ่ ***เมื่อได้รู้ความเป็นจริงแล้ว ก็มาช่วยเผยแพร่ให้เป็นที่รับรู้กันทั่วไป เพื่อเอื้อประโยชน์ทางวิชาการและพุทธศาสนิกชน***

บทความนี้สำเร็จด้วยความร่วมมือและช่วยเหลือจากหลายฝ่าย ก่อนอื่นขอขอบคุณ ดร.จำลอง เพ็งคล้าย ราชบัณฑิต ที่กรุณาแนะนำและให้เกียรติเขียนคำนิยม ตลอดจนห้องสมุดพฤกษศาสตร์ สำนักหอพรรณไม้/บางเขน และ ผศ.ดร.จิรายุพิน จันทรประสงค์ ที่กรุณาให้ยืมหนังสือ โดยเฉพาะอย่างยิ่งนักพฤกษศาสตร์อีกสองท่าน คือ คุณธวัชชัย วงศ์ประเสริฐ หัวหน้ากลุ่มจัดการพฤกษศาสตร์และรุกขชาติ สำนักหอพรรณไม้ กรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช บางเขน และ รศ.ดร.วงศ์สถิตย์ ฉั่วกุล ภาควิชาเภสัชพฤกษศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ที่ให้คำแนะนำและค้นหาแหล่งข้อมูลเพิ่มเติมพร้อมทั้งภาพประกอบ อนึ่ง ในประเทศไทยมีข้อมูลต้นสาละน้อย เพื่ออำนวยประโยชน์แก่ผู้ศึกษาค้นคว้าและพุทธศาสนิกชน หากมีข้อมูลเพิ่มเติมหรือคำแนะนำให้ความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กรุณาติดต่อที่ boonrod.in@gmail.com, boonrod8@yahoo.com

เอกสารอ้างอิง

จำลอง เพ็งคล้าย. (๒๕๓๕). **พรรณไม้ในสวนป่าสิริกิติ์ ภาคกลาง (ราชบุรี)**: โครงการสวนป่าเฉลิมพระเกียรติสิริกิติ์ อำเภอสวนผึ้ง จังหวัดราชบุรี โดยกรมป่าไม้ / ๑๒ ส.ค. ๒๕๓๕.

ดำรงราชานุภาพ, สมเด็จฯ กรมพระยา. (๒๕๔๓). **นิทานโบราณคดี**. กรุงเทพฯ: บรรณาคาร.

“ต้นไม้สำคัญในพระพุทธประวัติ” และ “ต้นสาละที่แท้”. (๒๕๑๘). **อนุสรณ์ในงานพระราชทานเพลิงศพ หลวงบุเรศรบำรุงการ**. กรุงเทพฯ: บุญชัยการพิมพ์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (๒๕๕๐).“ต้นสาละ” **สารานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน เล่ม ๒๗.** กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

เต็ม สมิตินันทน์. (๒๕๔๔). **ชื่อพรรณไม้แห่งประเทศไทย**. กรุงเทพฯ: ส่วนพฤกษศาสตร์ป่าไม้ สำนักวิชาการป่าไม้ กรมป่าไม้.

ธวัชชัย สันติสุข. (กุมภาพันธ์ – พฤษภาคม, ๒๕๔๒). ป่าสาละ. **วารสารราชบัณฑิตยสถาน.** ๒๔(๒).

บุเรศรบำรุงการ, หลวง. (๒๕๑๖). **ต้นไม้สำคัญในพระพุทธศาสนา**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิอภิธรรมมหาธาตุวิทยาลัย วัดมหาธาตุฯ.

พเยาว์ เหมือนวงษ์ญาติ, ศ.ดร. (๒๕๔๑). **ไม้พุทธประวัติ**. กรุงเทพฯ: โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชฯ สวนจิตรลดา.

พรรณไม้ในสวนหลวง ร.๙. (๒๕๓๙). กรุงเทพฯ: จิณดา อีเลคทรอนิคส์ พับลิชชิ่ง จำกัด.

พระธรรมโกศาจารย์ ราชบัณฑิต. (๒๕๒๘). **พุทธประวัติทัศนศึกษา**. กรุงเทพฯ: โครงการมูลนิธิหอไตร วัดสุทัศนเทพวราราม.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (๒๕๕๑). **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**. กรุงเทพฯ: จันทร์เพ็ญ.

พระมหาไพโรจน์ ปญญาวชิโร (ปธ.๙, พธ.ม.). (๒๕๕๓). **พจนานุกรมบาลี-ไทย**. กรุงเทพฯ: มหาจุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (๒๕๓๗). **พระพุทธประวัติ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

พระวิเทศโพธิคุณ (ว.ป. วีรยุทฺโธ). (๒๕๔๖). **ต้นสาละ ไม้มงคลในพระพุทธศาสนา**. กรุงเทพฯ: ระฆังทอง.

กรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม. (๒๕๔๗). "รัง/จังหวัดอุดรธานี" **ต้นไม้มงคลพระราชทานประจำจังหวัด**. กรุงเทพฯ: กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.

วัดบวรนิเวศวิหาร. (๒๕๑๕). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วนศิวพร จำกัด.

วิชัย อภัยสุวรรณ. (๒๕๓๒). **ดอกไม้และประวัติไม้ดอกเมืองไทย.** กรุงเทพฯ: ธรรมชาติศึกษา.

เวนิสา เสนีวงศ์ฯ. (๒๕๔๑). **บันทึกรัตนโกสินทร์สมัย**. กรุงเทพฯ: บางกอกบุ๊ค.

สภาการศึกษามหามกุฏราชวิทยาลัย. (๒๕๑๓). **พระพุทธศาสนาในลังกา**. กรุงเทพฯ: วัดบวรนิเวศวิหาร.

สมเสียม แสนขัติ, พระมหา. (๒๕๓๕). **สยามวงศ์ในลังกา** ประวัติศาสตร์พระพุทธศาสนาจากกรุงศรีอยุธยาสู่ลังกาทวีป. กรุงเทพฯ: มติชน.

สมุดภาพไตรภูมิ ฉบับกรุงศรีอยุธยา-ฉบับกรุงธนบุรี. (๒๕๔๒). กรุงเทพฯ: กรมศิลปากร กระทรวงศึกษาธิการ.

สาคชิดนันท สหาย. (๒๕๔๖). **รัชกาลที่ ๕ เสด็จอินเดีย**. กรุงเทพฯ: มูลนิธิโตโยต้าประเทศไทย.

เสรี ทรัพยสาร, ผศ. (๒๕๒๖). "สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าประสูติและปรินิพพานใต้ต้นสาละหรือใต้ต้นรัง?" **วันต้นไม้ประจำปีแห่งชาติ ๒๕๒๖.** กรุงเทพฯ: กองสวนสาธารณะ สำนักสวัสดิการสังคม กรุงเทพมหานคร.

Department of Tourism, Kathmandu/Nepal; **LUMBINI the birthplace of Lord Buddha** : April 1996

http://en.wikipedia.org/wiki/Lumbini - **Lumbini the Birthplace of the Lord Buddha**

http://www.abhakara.com/webboard/index.php?topic=685.0 - **วัดเจ็ดยอด**

http://www.anagarika.org/WebArticles/Article_AnagarikaDharmapala.pdf

http://www.forest.go.th/nursery/puttaprawat/newpage9.htm - **ต้นไม้ในพุทธประวัติ**/ต้นสาละ

http://www.panmai.com/University/swu/swu.shtml **- พรรณไม้ในรั้วมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**

http://www.thaimisc.com/freewebboard/php/vreply.php?user=maipradab&topic=4782 – **ต้นสาละและต้นลูกปืนใหญ่ พันธุ์ไม้ต่างชนิดกันแต่เข้ามาเกี่ยวข้องกันโดยบังเอิญ** โดย รศ.ดร.นริศ ภูมิภาคพันธ์

สัมภาษณ์ : พระครูโสภิตธรรมานุศาสก์ (อำนาจ อินฺทสาโร, เมื่อเมษายน พ.ศ.๒๕๕๔ อายุ ๙๐ ปี พรรษา ๗๐) เจ้าคณะ ๒๓ วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ ราชวรมหาวิหาร ท่าพระจันทร์ เขตพระนคร กรุงเทพ

พระศากยวงศ์วิสุทธิ์ (อนิลมาน ธมฺมสากิโย (Phra Anil Sakya /Sugandha) คณะเหลืองรังษี วัดบวรนิเวศวิหาร บางลำพู เขตพระนคร กรุงเทพฯ