

การพัฒนาแนวทางการสร้างแรงจูงใจคนรุ่นใหม่ เพื่อสืบทอดภูมิปัญญา
เครื่องปั้นดินเผาบ้านเหมืองกุง

Developing Guidelines for Motivating the New Generation
to Inherit the Wisdom of Ban Mueang Kung Pottery

อัสวิน ทองคำ¹ ศุภกรณ์ ดิษฐพันธุ์²

Assawin Thongkum, Suppakorn Disatapundhu

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้คนรุ่นใหม่ในชุมชนบ้านเหมืองกุง จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อการสืบทอดภูมิปัญญาเครื่องปั้นดินเผาอย่างยั่งยืน โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้นำชุมชน คนรุ่นใหม่ในชุมชน และผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาการวิจัย เป็นการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมาประกอบกับแนวคิดการสร้างแรงจูงใจ เช่น ทฤษฎีสองปัจจัย การพัฒนาเป็นแนวทางที่เหมาะสม ผ่านการวิเคราะห์เชิงพรรณนา ซึ่งสามารถจำแนกผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

การเสริมสร้างปัจจัยจำเป็น ที่ครูช่างจะต้องไม่เร่งรัดการฝึกฝนและมุ่งเน้นการฝึกแบบทีละขั้น โดยบริหารความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลด้วยความเข้าใจถึงความแตกต่างของวัย ชุมชนควรรหาแนวทางแก้ไขปัญหาคัดสรรค่าสินค้าที่ยังคงมีอยู่ เพราะส่งผลให้คนรุ่นใหม่ไม่ต้องการสืบทอดภูมิปัญญา การเสริมสร้างปัจจัยจูงใจ ประกอบไปด้วย การได้มีหน้าที่ต่อชุมชนโดยใช้ทักษะที่ร่ำเรียนมาอย่างภาคภูมิใจ รวมถึงการเป็นที่ยอมรับและจดจำจากผู้คนภายในและภายนอกชุมชน การเสริมสร้างปัจจัยในกระบวนการทำงาน คือ การเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้จัดการรูปแบบการทำงานของตนเองจนเจอวิธีที่เหมาะสมที่สุด และสร้างมุมมองไม่ให้เกิดความกังวลไปถึงอนาคต การเสริมกำลัง ได้แก่ การสร้างบรรยากาศแวดล้อมที่ดี การจ่ายค่าตอบแทน การได้มีโอกาสเรียนรู้จากองค์กรที่เชี่ยวชาญ การได้จัดการเวลาอย่างยืดหยุ่น และการได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ภูมิปัญญาไม่สูญหายไป

คำสำคัญ (Keywords): การสร้างแรงจูงใจ; คนรุ่นใหม่; เครื่องปั้นดินเผาบ้านเหมืองกุง

Abstract

This research aimed to propose guidelines for motivating the younger generation at Ban Mueang Kung community, Chiang Mai Province, to sustainably inherit the local pottery wisdom. The key informants included community leaders, young people in the community, and experts with experience related to the research problem. A purposive sampling method

Received: 2025-08-09 Revised: 2025-08-20 Accepted: 2025-08-23

¹ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทางวัฒนธรรม บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย Master of Arts in Cultural Management, Graduate School, Chulalongkorn University. Corresponding Author e-mail: mformacm@gmail.com

² ภาควิชาานุภูมิภาคศิลป์ คณะศิลปกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และอาจารย์ประจำหลักสูตรการจัดการทางวัฒนธรรม Department of Creative Arts, Faculty of Fine and Applied Arts, Chulalongkorn University, and Lecturer of the Cultural Management Program. e-mail: suppakorn.d@chula.ac.th

was employed to obtain in-depth data, integrated with motivational concepts such as the Two-factor Theory to develop appropriate guidelines through descriptive analysis. The research findings can be summarized as follows:

Enhancement of hygiene factors – Master craftsmen should avoid rushing the training process, instead focusing on step-by-step learning while managing interpersonal relationships with an understanding of generational differences. The community should address the ongoing issue of price-cutting, which discourages young people from inheriting the craft.

Enhancement of motivating factors – These include having responsibilities toward the community by applying learned skills with pride, as well as gaining recognition and remembrance from both inside and outside the community.

Enhancement of work process factors – Providing opportunities for individuals to manage their own working styles until they find the most suitable method and fostering perspectives that reduce anxiety about the future.

Empowerment – Creating a positive environment, providing fair compensation, offering opportunities to learn from specialized organizations, allowing flexible time management, and ensuring that the younger generation feels they are part of the traditional knowledge preservation.

Keywords: Motivation; New Generation; Ban Mueang Kung Pottery

บทนำ (Introduction)

เครื่องปั้นดินเผาเป็นสิ่งประดิษฐ์ทางวัฒนธรรมที่อยู่คู่กับมนุษย์มาช้านาน มีการส่งต่อวัฒนธรรมนี้ในประเทศไทยมาอย่างต่อเนื่องไม่ขาดสาย ตั้งแต่ 2,500 ปี จนถึง 9,000 ปีมาแล้ว มีการค้นพบเครื่องปั้นดินเผา ในบริเวณภาคเหนือของประเทศไทยอยู่หลายจังหวัด เช่น บ้านโป่งแดง อำเภอพาน จังหวัดเชียงราย หรือบ้านแม่สุก อำเภอแม่ใจ จังหวัดพะเยา (นันทวัน สุขแสงดาว, 2531: 1)

บ้านเหมืองกุง อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่ เจ้าของคำขวัญ “ตำนานน้ำตัน คนปั้นดิน” ก็เป็นอีกชุมชนเก่าแก่ที่มีการสืบทอดภูมิปัญญาเครื่องปั้นดินเผาอย่างยาวนานกว่า 200 ปี บรรพบุรุษชาวพื้นเมืองและชาวไทยใหญ่ที่มาตั้งรกรากในชุมชนนี้ประกอบอาชีพทำนา และเมื่อถึงช่วงฤดูแล้งน้ำ ชาวบ้านจะผลิตน้ำตัน (คนโท) และน้ำหม้อ (หม้อน้ำ) ด้วยดินจากที่นาใกล้หมู่บ้าน เพื่อใช้ประโยชน์ในครัวเรือน เป็นสังฆทาน เป็นผลิตภัณฑ์สำหรับจำหน่าย และผลิตถวายเจ้านายฝ่ายเหนือ งานปั้นนี้กลายเป็นวิถีชีวิตและกิจกรรมที่สำคัญของผู้คนในชุมชนจากรุ่นสู่รุ่น เป็นเครื่องปั้นดินเผาที่มีเอกลักษณ์แตกต่างจากชุมชนอื่น ๆ ทั้งในด้านลวดลายและกรรมวิธีการผลิต รวมทั้งมีชื่อเสียงด้านความทนทาน (วิริยะ สัจจันทร์, 2567)

ชาวบ้านในชุมชนสามารถยึดอาชีพข้างป็นเป็นอาชีพหลักในการหล่อเลี้ยงชีวิตตนเองและครอบครัว แม้จะมีช่วงเวลาที่ทำอาชีพดังกล่าวนี้เสื่อมความนิยมลงไป เนื่องจากผู้คนในปัจจุบันไม่ได้เลือกใช้ผลิตภัณฑ์เครื่องปั้นดินเผาเท่าในอดีตแล้ว โดยเฉพาะน้ำตันและน้ำหม้อ ซึ่งเป็นผลิตภัณฑ์ที่โดดเด่นที่สุดของชุมชน ก็ถูกภาชนะอื่น ๆ เข้ามาแทนที่ แต่หลังจากที่หมู่บ้านมีการจัดตั้งกลุ่มหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผาบ้านเหมืองกุงในปีพ.ศ. 2545 และในปีพ.ศ. 2548 ได้รับเลือกจากองค์กรพัฒนาชุมชน อำเภอหางดง และการท่องเที่ยวแห่ง

ประเทศไทย (ททท.) ให้เป็นหมู่บ้าน OTOP เพื่อการท่องเที่ยว จึงทำให้ชาวบ้านเห็นความสำคัญและรวมตัวกันเข้าร่วมกลุ่มหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผาบ้านเหมืองกุงมากถึง 22 ครัวเรือน (อารีรัตน์ สิงห์ทร, 2566) หลังจากนั้นจำนวนครัวเรือนผู้ประกอบการได้เพิ่มขึ้นเรื่อยมาจนถึง 30 กว่าครัวเรือนในปัจจุบัน

การดำรงอยู่หรือสูญหายไปของภูมิปัญญาเครื่องปั้นดินเผาจากอดีตจนถึงปัจจุบัน จึงขึ้นอยู่กับทรัพยากรบุคคลในชุมชน การมีแรงจูงใจ ความร่วมมือจากแต่ละครัวเรือน และการสนับสนุนจากภาครัฐตามที่ได้กล่าวไว้ข้างต้น จากปัจจัยทั้งหมดนี้ แม้บ้านเหมืองกุงจะมีการรวมตัวของครัวเรือนเพื่อเป็นวิสาหกิจชุมชนแล้ว แต่ชุมชนก็กำลังเผชิญความท้าทายด้านทรัพยากรบุคคล ที่มีแนวโน้มขาดคนรุ่นใหม่ที่จะมาสืบทอดภูมิปัญญา ช่างปั้น (สลา) จากแต่ละครัวเรือนที่ยังคงรักษาเอกลักษณ์การผลิตเครื่องปั้นดินเผาเหมืองกุง ในปัจจุบันส่วนใหญ่จะเป็นผู้สูงอายุแทบทั้งสิ้น เช่น นางสาวบัวแก้ว สีจันทร์ อายุ 73 ปี ช่างปั้นน้ำดันที่ใช้รูปแบบการผลิตแบบดั้งเดิมตามที่ได้รับสืบทอดมา หรือนางบัวไหล บุญเตง อายุ 70 ปี ช่างปั้นผางประทีปหรือผางน้ำมัน ที่ปรับเปลี่ยนกรรมวิธีการผลิตจากการใช้จัก (แท่นปั้นที่หมุนด้วยมือ) มาเป็นสายพานมอเตอร์ไฟฟ้า แม้ทั้งคู่จะมีแนวทางการสร้างสรรค์งานที่แตกต่างกัน แต่ต่างก็มีความคาดหวังว่าจะมีผู้มาสืบสานองค์ความรู้ทางศิลปหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผาให้คงอยู่ต่อไป (ดุขุฎี เทพสิริ, 2554: 56-63) ประกอบกับการศึกษาของ (รัชฎาพร เลิศโกคานนท์ และวิเชียร เลิศโกคานนท์, 2557: 22-35) พบว่า ช่างฝีมือในปัจจุบันมีความพร้อมที่จะถ่ายทอดองค์ความรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นให้กับคนรุ่นใหม่ แต่คนรุ่นใหม่ในชุมชนยังไม่มีความพร้อมในการรับการถ่ายทอดเพื่อรักษาเอกลักษณ์ให้ยั่งยืน อีกทั้งยังไม่มีแผนงานที่ชัดเจนในการชักนำคนรุ่นใหม่ให้เข้ามารับการสืบทอดมรดกชิ้นนี้อย่างจริงจังและต่อเนื่อง

การสร้างแรงจูงใจที่เหมาะสมสำหรับคนรุ่นใหม่ในชุมชน จึงเป็นเรื่องที่น่าพิจารณาและค้นหาคำตอบหากเปรียบชุมชนบ้านเหมืองกุงเป็นองค์กรองค์กรหนึ่ง ที่มีคนรุ่นใหม่ซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้หากได้รับการฝึกฝน การให้ความสนใจต่อความรู้สึกนึกคิดของบุคคลเหล่านี้ โดยเฉพาะจากผู้บริหาร จึงมีความสำคัญต่อการวางแผนสร้างแรงจูงใจให้มาร่วมงานกับองค์กร เพราะแรงจูงใจเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมของมนุษย์คือแรงผลักดันที่กระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกเต็มใจ มุ่งมั่นที่จะเริ่มหรือปฏิบัติงานให้ดีที่สุด รวมทั้งส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (ธัญยาภรณ์ (พาพลงาม) นวลสิงห์ และคณะ, 2559: 45) การค้นหาเทคนิคหรือวิธีการต่าง ๆ จึงต้องเริ่มจากการศึกษาวิจัยที่ตัวบุคคลากร ซึ่งในที่นี้ก็คือคนรุ่นใหม่ในชุมชนบ้านเหมืองกุง

จากการสำรวจพื้นที่และพูดคุยกับผู้ประกอบการเพื่อทำศึกษานำร่อง (Pilot Study) ผู้วิจัยพบว่าชุมชนและครัวเรือนส่วนใหญ่ยังคงมีแนวโน้มที่จะขาดผู้สืบทอดภูมิปัญญาเครื่องปั้นดินเผาอยู่ ซึ่งตรงกับข้อมูลจากการค้นคว้าวรรณกรรม (Literature Review) เป็นเหตุให้ผู้วิจัยต้องการศึกษาสถานการณ์ปัจจุบันให้ลึกซึ้ง โดยเฉพาะปัญหาและปัจจัยที่ทำให้คนรุ่นใหม่รับหรือไม่รับการสืบทอดองค์ความรู้เหล่านั้น เพื่อนำไปพัฒนาเป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้คนรุ่นใหม่เข้ามาสืบสานภูมิปัญญาของชุมชนต่อไป ด้วยเป็นภูมิปัญญาที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของชุมชนและจังหวัด ทั้งในแง่ของการเป็นผลิตภัณฑ์และเป็นแหล่งท่องเที่ยวเรียนรู้ภูมิปัญญาล้านนา สอดรับกับอุตสาหกรรมการท่องเที่ยวของจังหวัดเชียงใหม่ที่มีจุดขายหลักในด้านวัฒนธรรม อีกประการหนึ่งที่สำคัญ เครื่องปั้นดินเผาบ้านเหมืองกุงยังเป็นอัตลักษณ์ทางวัฒนธรรม และเป็นสัญลักษณ์ทางประวัติศาสตร์อันยาวนานของชุมชนแห่งนี้ ควรค่าแก่การอนุรักษ์ สืบทอด และเผยแพร่แก่บุคคลภายนอกสืบไป ทั้งหมดนี้จะดำรงต่อไปได้ ก็ด้วยผู้คนในชุมชน โดยเฉพาะ “คนรุ่นใหม่” ของชุมชนนั่นเอง

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objective)

เพื่อนำเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้เยาวชนและคนรุ่นใหม่ของชุมชนบ้านเหมืองกุง ในการสืบทอดภูมิปัญญาเครื่องปั้นดินเผา

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบการวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยนำเสนอข้อมูลผ่านการวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytic) ตามรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตของการวิจัย

1.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยตั้งเป้าหมายหลักในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาปัจจุบัน ปัจจัยด้านแรงจูงใจต่าง ๆ ที่กำลังส่งผลและจะส่งผลต่อการสืบทอดภูมิปัญญาเครื่องปั้นดินเผา ของคนรุ่นใหม่ในชุมชนบ้านเหมืองกุง รวมถึงข้อมูลอื่น ๆ เพื่อนำไปพัฒนาเป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้คนรุ่นใหม่อย่างเหมาะสม ผู้วิจัยทำการศึกษาโดยใช้กรอบแนวคิดด้านการจัดการ อันว่าด้วยเรื่องการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) โดยนำทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory) ของ Frederick Herzberg มาผสมผสานกับแนวคิดการออกแบบงาน (Job Design or Task Design) และทฤษฎีการเสริมกำลัง (Reinforcement Theory) ของ Burrhus Frederic Skinner ตามภาพด้านล่าง เพื่อให้สามารถตอบคำถามวิจัยและบรรลุวัตถุประสงค์ของการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ดัดแปลงจาก : ขวัญรัฐ ส่วนพงษ์, 2567

1.2 ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) มีรูปแบบการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) ซึ่งมีประชากรและรายละเอียด ดังนี้

ผู้นำชุมชน จำนวน 2 คน : เพื่อเก็บข้อมูลภาพรวม ด้านแรงจูงใจในการสืบทอดภูมิปัญญาเครื่องปั้นดินเผาชุมชนบ้านเหมืองกุง ทั้งความเป็นมาและสถานการณ์ปัจจุบัน ประกอบกับข้อมูลครัวเรือนและผู้ประกอบการ ปัญหาทรัพยากรบุคคลที่กำลังเผชิญ แนวโน้มของปัญหาในอนาคต การประสานงานและการ

วางแผนรองรับสถานการณ์โดยชุมชนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ความคิดเห็นในแนวคิดและกระบวนการการสร้างแรงจูงใจให้กับคนรุ่นใหม่ในชุมชน และข้อเสนอแนะอื่น ๆ สำหรับการวิจัย

คนรุ่นใหม่ในชุมชน จำนวน 6 คน : ในที่นี่ใช้เกณฑ์ชั่วรุ่นหรือเจเนอเรชัน ในการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งประกอบไปด้วย เจเนอเรชันวาย (เกิดในช่วงต้นคริสต์ทศวรรษ 1980 ถึงประมาณช่วงกลาง 1990) และเจเนอเรชันซี (เกิดในช่วงกลางคริสต์ทศวรรษ 1990 เป็นต้นมา) โดยแบ่งออกเป็นคนรุ่นใหม่ที่มีส่วนร่วมในการสืบทอดภูมิปัญญาต่อจากครอบครัว จำนวน 3 คน และผู้ที่ไม่ได้สืบทอด แต่มีศักยภาพหรือโอกาสที่สามารถทำการสืบทอดได้ในอนาคต จำนวน 3 คน เพื่อเก็บข้อมูลด้านความเป็นมาหรือประสบการณ์ ปัจจัยภายนอกและภายในของแต่ละบุคคล ที่ส่งผลต่อการตัดสินใจเกี่ยวกับการดำเนินกิจการเครื่องปั้นดินเผา หนทางและปัจจัยด้านแรงจูงใจที่สามารถกระตุ้นให้แต่ละบุคคลทำการสืบทอดภูมิปัญญาต่อไปได้ในอนาคต รวมทั้งความคิดเห็นในฐานะตัวแทนประชากรคนรุ่นใหม่ในชุมชน

ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 1 คน : เป็นการพิจารณาคัดเลือกผู้ที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ ในการสร้างแรงจูงใจทรัพยากรบุคคลขององค์กรหรือชุมชน โดยเฉพาะแรงจูงใจในการเข้าร่วมงานและสืบสานภูมิปัญญากับชุมชนนั้น ๆ ในที่นี่ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิจากชุมชนเวียงกาหลง จังหวัดเชียงราย ซึ่งผลิตงานหัตถกรรมเครื่องปั้นดินเผาในรูปแบบล้านนาเช่นเดียวกัน เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ เปรียบเทียบ และประยุกต์ใช้ในการสร้างแนวทางการสร้างแรงจูงใจคนรุ่นใหม่ เพื่อสืบทอดภูมิปัญญาเครื่องปั้นดินเผาบ้านเหมืองกุง

1.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ บ้านเหมืองกุง (หมู่ 7) ตำบลหนองควาย อำเภอดง จังหวัดเชียงใหม่

1.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ตั้งแต่ 17 กุมภาพันธ์ พ.ศ.2567 ถึง 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2567

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องมือดังต่อไปนี้

(1) การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) โดยมีโครงสร้างคำถามในลักษณะกึ่งมีโครงสร้าง (Semi-structured Interview) โดยใช้การถามคำถามแบบปลายเปิด และเรียงลำดับประเด็นตามที่ได้วางไว้จากกรอบแนวคิดทฤษฎี ทั้งนี้มีการประเมินและปรับปรุงแบบคำถามให้เหมาะสมกับผู้ให้ข้อมูลแต่ละคน

(2) การสังเกตการณ์แบบไม่มีส่วนร่วม (Non-participation Observation) เพื่อสังเกตการณ์ดำเนินกิจกรรมและสภาพแวดล้อมการปั้นเครื่องปั้นดินเผา โดยเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติงาน บรรยากาศ การสื่อสาร และการถ่ายทอดองค์ความรู้ในครัวเรือน

การพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอนตามลำดับต่อไปนี้

(1) ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการสร้างแรงจูงใจในองค์กรแบบภาพกว้าง

(2) ทำการเลือกแนวคิดและทฤษฎีที่เหมาะสม ในการนำมาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย จำนวน 3 ทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีสองปัจจัย แนวคิดการออกแบบงาน และทฤษฎีการเสริมกำลัง

(3) สร้างแนวคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์ภายใต้กรอบแนวคิดที่วางไว้ โดยจำแนกตามกลุ่มประชากร การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เมื่อผู้วิจัยดำเนินการสร้างแนวคำถามแล้ว จึงได้นำมาตรวจสอบคุณภาพผ่านกระบวนการดังต่อไปนี้

(1) ตรวจสอบคำถามผ่านวิธีวัดความเที่ยงตรงทางเนื้อหาเชิงพิณิจ (Face Validity) เพื่อพิจารณาว่าตัวคำถามนั้นสามารถนำไปสู่การตอบปัญหาและบรรลุวัตถุประสงค์ของงานวิจัยได้

(2) นำแนวคำถามข้างต้นไปปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อรับฟังคำชี้แนะและนำมาปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์ก่อนทำการเก็บข้อมูลจริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 การรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร (Documentary Research)

เป็นข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) โดยรวบรวมข้อมูลจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ปัญหาที่กำลังเผชิญของชุมชนบ้านเหมืองกุงและชุมชนที่นำมาศึกษาเปรียบเทียบ รวมทั้งแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ผ่านหนังสือ บทความวิชาการ บทความวิจัย และสื่อออนไลน์อื่น ๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานก่อนการลงพื้นที่ศึกษานำร่องและเก็บข้อมูลภาคสนาม

3.2 การรวบรวมข้อมูลจากการลงพื้นที่ภาคสนาม (Field Research)

เป็นการเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ด้วยเครื่องมือที่ได้กล่าวถึงข้างต้น ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงลึกตามประเด็นปัญหาการวิจัย เพื่อนำข้อมูลเหล่านี้มาดำเนินการวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสามารถสรุปเป็นแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้คนรุ่นใหม่ในชุมชนมาสืบสานภูมิปัญญาเครื่องปั้นดินเผา

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากดำเนินการรวบรวมข้อมูลจากทุกแหล่งแล้วเสร็จ ผู้วิจัยใช้วิธีการแจกแจงข้อมูลที่ได้มาออกเป็นประเด็นต่าง ๆ นำมาวิเคราะห์และเปรียบเทียบ โดยอาศัยกรอบแนวคิดทฤษฎีการวิจัยตามภาพที่ 1 เป็นกรอบแนวคิดหลัก ผ่านการบรรยายรายละเอียดต่าง ๆ อย่างเป็นเหตุผลต่อเนื่องซึ่งกันและกัน เพื่อตอบประเด็นปัญหาตามวัตถุประสงค์ของงานวิจัย ซึ่งสามารถกำหนดหัวข้อการวิเคราะห์ได้ดังนี้

(1) การเสริมสร้างปัจจัยจำเป็น (Hygiene Factors) หมายถึง ปัจจัยที่ไม่ได้สร้างแรงจูงใจในการทำงาน แต่ถ้าหากปัจจัยเหล่านี้บกพร่อง จะทำให้เกิดความไม่พึงใจในการเข้ามาปฏิบัติงาน เช่น นโยบายของชุมชน

(2) การเสริมสร้างปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors) หมายถึง ปัจจัยที่จะทำให้เกิดความพอใจในการเข้ามาปฏิบัติงาน เช่น การเป็นที่ยอมรับและจดจำ

(3) การเสริมสร้างปัจจัยในกระบวนการทำงาน ผ่านแนวคิดการออกแบบงาน (Job Design) เช่น รูปแบบวิธีการทำงานที่ง่ายหรือดีขึ้น

(4) การเสริมกำลัง (Reinforcement) ในลักษณะการเสริมแรงเชิงบวก เช่น การได้ทำงานอย่างยืดหยุ่นสอดคล้องกับงานประจำ และลักษณะการเสริมแรงเชิงลบ เช่น การเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ภูมิปัญญาของท้องถิ่นตนไม่สูญหายไป

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการศึกษาแนวทางการสร้างแรงจูงใจให้เยาวชนและคนรุ่นใหม่ของชุมชนบ้านเหมืองกุง ในการสืบสานภูมิปัญญาเครื่องปั้นดินเผา สามารถจำแนกผลการวิจัยและแนวทางต่าง ๆ ออกเป็นประเด็นได้ดังต่อไปนี้

1. การเสริมสร้างปัจจัยจำเป็น (Hygiene Factors)

1.1 ผู้สอนงาน ครูช่าง หรือผู้เชี่ยวชาญในการปั้น (Supervisors) ทั้งจากภายในและภายนอกชุมชน เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการสร้างทักษะงานปั้นให้กับคนรุ่นใหม่ ช่างปั้นรุ่นใหม่ในชุมชนระบุว่า “ช่วงเวลาที่คนรุ่นใหม่ยุติการฝึกฝนมากที่สุดก็คือ ช่วงเริ่มต้นการฝึกขึ้นรูป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหัวสัปดาห์แรก ที่จะมีการฝึกสร้างชิ้นงานเป็นรูปทรงต่าง ๆ และผู้ที่ยุติไปส่วนใหญ่จะไม่กลับมาฝึกอีกเลยเป็นระยะเวลานาน” (ตันติกร สายคำวัง, 2567) ในช่วงเริ่มต้นนี้ผู้สอนจึงต้องสังเกตและประเมินผู้เรียนอย่างละเอียด ว่า

ชิ้นงานรูปแบบใดมีความเหมาะสมกับผู้เรียนมากที่สุด เนื่องจากพื้นฐานของแต่ละคนนั้นไม่เท่ากัน บางคนสามารถเริ่มต้นด้วยการฝึกปั่นน้ำดัน ซึ่งเป็นชิ้นงานขนาดกลาง บางคนควรเริ่มต้นด้วยชิ้นงานขนาดเล็ก ซึ่งไม่ได้มีความซับซ้อนหรือการตัดโค้งมากเท่าน้ำดัน อย่างแก้วน้าหวานหรือถ้วยใบเล็ก เป็นอาทิ การพิจารณาอย่างรอบคอบนี้จะช่วยให้ผู้เรียนสัมผัสถึงความเป็นไปได้ในการสร้างงานชิ้นต่อ ๆ ไป โดยไม่เกิดความรู้สึกท้อถอยในช่วงเริ่มต้น ประการต่อมา เมื่อผู้เรียนสามารถขึ้นรูปชิ้นงานแรกได้สำเร็จแล้ว ก็จะต้องฝึกปั่นสิ่งนั้นให้มีความใกล้เคียงกันมากที่สุดในทุก ๆ รอบ ส่วนนี้เป็นส่วนที่ยากที่สุดในการฝึก บางครั้งเมื่อผู้สอนหรือผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเห็นว่าผู้เรียนนั้นสามารถสร้างชิ้นงานได้พอสมควรแล้ว ก็จะผลักดันให้ผู้เรียนฝึกปั่นชิ้นงานรูปแบบใหม่ ๆ หรือชิ้นงานที่ยากขึ้นต่อทันที ซึ่งแท้จริงแล้ว ควรให้ผู้เรียนได้ใช้เวลาฝึกฝนสิ่งที่ตนเคยปั่นสำเร็จต่ออีกสักกระยะหนึ่งก่อน จนกว่าจะมีความเสถียรในรูปร่างงานนั้นมากที่สุด เพราะการเร่งรัดจนเกินไปอาจทำให้ผลงานแต่ละชิ้นไม่มีมาตรฐาน อันจะส่งผลให้ทั้งผู้สอนและผู้เรียนเกิดความเครียดขึ้นได้ ในระยะเวลานี้ ผู้สอนจึงต้องมีความใจเย็นและให้เวลากับผู้เรียนมากที่สุด หลีกเลี่ยงการเปรียบเทียบกับคนที่สามารถฝึกหรือสร้างชิ้นงานได้เร็วกว่าผู้เรียน ใช้รูปแบบการเรียนรู้แบบทีละขั้น (Step by Step) ให้ผู้เรียนได้ภาคภูมิใจในแต่ละขั้นตอนที่ทำได้ โดยไม่มุ่งเน้นไปที่ภาพอนาคตถึงชิ้นงานที่มีความยากหรือซับซ้อนกว่าปัจจุบัน และเมื่อผู้เรียนผ่านการฝึกขั้นตอนนี้ไปได้ การนำพื้นฐานไปใช้พัฒนารูปแบบงานของตนจะมีความคล่องตัวขึ้น

1.2 การถ่ายทอดองค์ความรู้เครื่องปั้นดินเผาข้างต้นนั้นเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ หลายครัวเรือนมีผู้สอนและผู้เรียนเป็นเครือญาติหรือมีความใกล้ชิดกันมานาน การทำความเข้าใจความแตกต่างของวิถีชีวิตและทัศนคติของคนรุ่นใหม่ ก่อนที่จะเชิญชวนให้เขามาร่วมสืบสานภูมิปัญญาที่มีความจำเป็นอย่างมาก เนื่องด้วยคนรุ่นใหม่ในชุมชนที่สำเร็จการศึกษาแล้วส่วนใหญ่มีความต้องการออกไปพบเจอกับสภาพแวดล้อม สังคม และการทำงานรูปแบบใหม่ ๆ เพราะแต่ละคนมีความเคยชินกับเครื่องปั้นดินเผามาตั้งแต่เด็ก จึงยังไม่มีแรงบันดาลใจที่จะสานต่อภูมิปัญญานี้เลยทันที แต่เลือกที่จะกลับมาทำงานปั้นในภายหลังเมื่อตนเองต้องการหรืออยู่ในสภาวะว่างงาน บ้างเห็นว่าผลตอบแทนและความเป็นอิสระเมื่อได้กลับมาทำงานในชุมชนมีความคุ้มค่ากว่าภายนอก ชุมชนหรือพ่อแม่จึงสามารถนำกรณีตัวอย่างนี้มาสื่อสารกับคนรุ่นใหม่ ให้แต่ละคนได้ฝึกฝนพื้นฐานการปั้นเอาไว้ สำหรับใช้ในโอกาสหากโอกาสนั้นมาถึง เพราะการมีพื้นฐานอย่างเพียงพอจะช่วยปูทางไปสู่การสร้างรายได้ได้เร็วมากยิ่งขึ้น รวมทั้งควรเน้นย้ำให้เห็นว่าชุมชนมีความพร้อมที่จะต้อนรับคนรุ่นใหม่อยู่เสมอ ทั้งด้านผู้คน อุปกรณ์ สถานที่ องค์ความรู้ และความรู้สึกห่วงใย ดังที่ผู้นำชุมชนได้กล่าวว่า “ต้องสร้างภูมิปัญญาไว้ในหัวใจคนรุ่นใหม่ เพราะที่นี่พร้อมให้ทุกคนกลับมาเริ่มต้นเสมอ” (วชิระ สัจจันทร์, 2567)

1.3 มุมมองของคนรุ่นใหม่ในชุมชนที่มีต่อค่าตอบแทนและความมั่นคง (Pay & Security) จากการประกอบกิจการเครื่องปั้นดินเผา ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจและเห็นว่าครอบครัวสามารถเลี้ยงชีพได้ด้วยการทำงานด้านนี้ เนื่องจากชุมชนตั้งอยู่ในทำเลที่ดี มีนักท่องเที่ยวและลูกค้าแวะเวียนเข้ามาอยู่ตลอด รวมทั้งมีคำสั่งซื้อปริมาณมากเพียงพอสำหรับยึดเป็นช่องทางรายได้หลัก ชุมชนมีความพยายามในการสร้างมาตรฐานราคาสินค้าแต่ละประเภท มาตั้งแต่ช่วงเวลาที่ชุมชนเริ่มมีความเป็นอุตสาหกรรมมากขึ้น เพื่อลดการแข่งขันหรือการตัดราคาระหว่างครัวเรือนในชุมชน ที่ทำให้ราคาสินค้าสำหรับส่งออกผ่านพ่อค้าคนกลางมีระดับที่ต่ำลงไป และมาตรฐานราคาไม่มีความคงที่ จึงมีการเจรจาและออกเป็นแนวปฏิบัติของชุมชน (Community Policy) เพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว อย่างไรก็ตาม ปัจจุบันยังคงมีการตัดราคาสินค้ากันอยู่ในบางรูปแบบ เช่น การซื้อขาย ณฑานขายสินค้าหน้าชุมชน ทำให้คนรุ่นใหม่บางส่วนซึ่งสังเกตเห็นสถานการณ์เหล่านี้ ไม่มีแรงจูงใจในการสืบสาน

ทักษะต่อจากครอบครัว ด้วยเห็นว่างานอย่างอื่นมีมาตรฐานค่าตอบแทนที่เสถียรมากกว่า ชุมชนจึงควรให้ความสนใจกับประเด็นปัญหาดังกล่าวนี้อีกครั้ง เพราะชุมชนเคยร่วมมือกันแก้ปัญหาการขายตัดราคาสำเร็จมาแล้วระดับหนึ่ง อีกทั้งยังเป็นปัจจัยภายในที่ชุมชนสามารถหาทางออกได้ด้วยตัวของชุมชนเอง ผ่านการหารือและรับฟังความคิดเห็นจากคนในชุมชน พร้อมกับประยุกต์แนวทางที่เคยใช้แก้ปัญหาในคราวก่อนมาพัฒนาเป็นแนวทางใหม่เพื่อรับมือกับสถานการณ์ปัจจุบัน สู่การยกระดับมาตรฐานด้านราคาให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด นอกจากประโยชน์ด้านทัศนคติเชิงบวกของคนรุ่นใหม่แล้ว สิ่งนี้ยังส่งผลดีต่อระบบเศรษฐกิจและระบบการตลาดของชุมชนบ้านเหมืองงูเอง

2. การเสริมสร้างปัจจัยจูงใจ (Motivating Factors)

2.1 การได้รับผิดชอบงานหรือมีพันธกิจ (Responsibility) คนรุ่นใหม่ในชุมชนจะมีความภาคภูมิใจและรู้สึกมีตัวตนมากขึ้น หากได้มีส่วนร่วมทำหน้าที่ถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านเครื่องปั้นดินเผาและความรู้เกี่ยวกับชุมชนไปสู่นักท่องเที่ยว ทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติ โดยเฉพาะนักท่องเที่ยวที่ไม่ได้คุ้นเคยกับวัฒนธรรมอันนี้มาก่อน คนรุ่นใหม่ต่างเห็นว่าเป็นการต่อยอดประโยชน์จากวิถีชีวิตที่ผลิตเครื่องปั้นดินเผาตามปกติให้มีมูลค่ามากขึ้น ดังที่ผู้นำชุมชนระบุว่า “เราไม่ต้องการขายเพียงผลิตภัณฑ์เท่านั้น แต่เราต้องการขายภูมิปัญญาและวัฒนธรรมดั้งเดิมของเราด้วย” (อภิญา สัจจันทร์, 2567) ชุมชนจึงควรผลักดันให้คนรุ่นใหม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมตรงนี้มากขึ้นไปเรื่อย ๆ ทั้งส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการปั้นโดยตรง และส่วนงานที่เป็นการบริการหรือการสนับสนุน เช่น การเป็นผู้สื่อความหมายประจำฐานการเรียนรู้ การเป็นมัคคุเทศก์ท้องถิ่น การจัดการด้านอาหารพื้นเมือง ฯลฯ คนรุ่นใหม่เห็นว่าถ้ามีการสำรวจประชากรอย่างจริงจังและมีการจัดการด้านทรัพยากรบุคคล โดยอิงจากวิถีชีวิตและพื้นความถนัดเดิมของคนรุ่นใหม่ ประกอบกับการฝึกฝนอบรมอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง เช่น ในทุก ๆ รอบปี จากชุมชนและหน่วยงานที่มีความชำนาญ จะทำให้มีคนรุ่นใหม่เข้ามาอยู่ในระบบงานชุมชนมากยิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจุบันชุมชนยังใช้วิธีการชักชวนตามโอกาส เป็นวิธีหลักในการสร้างบุคลากรคนรุ่นใหม่อยู่

2.2 การพิจารณาพื้นความถนัดเดิมของคนรุ่นใหม่ตามที่ได้กล่าวถึง เป็นการส่งเสริมและเชื้อเชิญให้แต่ละคนได้ใช้ทักษะความสามารถจากที่ตนได้ร่ำเรียนมา อย่างการบริหาร การท่องเที่ยว ภาษา เทคโนโลยี เป็นต้น สู่การสร้างประโยชน์และหน้าที่ต่อชุมชน เช่น การนำเข้าคนรุ่นใหม่ที่มีความถนัดด้านภาษาต่างประเทศ มาอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยวชาวต่างชาติในฐานะกิจกรรม “คนปั้นดิน” ที่นอกจากจะเป็นการสร้างรายได้อีกทางหนึ่งแล้ว คนรุ่นใหม่มัทย่อมเกิดความภาคภูมิใจที่ตนได้ปฏิบัติงาน (The Work Itself) จากพื้นฐานความรู้ที่ตัวเองมี โดยเฉพาะงานที่ได้ส่งต่อความทรงคุณค่าทางวัฒนธรรมของบ้านเกิดตน และความใกล้ชิดนี้เองที่สามารถนำคนรุ่นใหม่ไปสู่การตลาด การฝึกฝน และการมีทักษะงานปั้นในท้ายที่สุดซึ่งทั้งหมดนี้จะมีขึ้นได้ ก็ด้วยการเปิดรับความคิดของคนรุ่นใหม่ การเข้าถึงอย่างจริงจัง และการสื่อสารที่ดีระหว่างคนต่างวัย

2.3 ทุกคนที่ปฏิบัติงานในชุมชนหรือไม่ว่าในองค์กรใด ล้วนต้องการเป็นที่ยอมรับและถูกจดจำ (Recognition) ด้วยกันทั้งนั้น ปัจจุบันชุมชนบ้านเหมืองงูจึงมีความพยายามในการสร้างพื้นที่นำเสนอผลงานและพื้นที่แสดงออกทางทักษะของคนรุ่นใหม่ให้มากขึ้น เช่น การนำเสนอผลงานศิลปะเครื่องปั้นดินเผาซึ่งถูกสร้างสรรค์โดยเยาวชน ณ ร้านขายสินค้าที่ระลึกของชุมชน (Outlet) หรือนำเสนอผ่านงานนิทรรศการภายนอกต่าง ๆ การให้คนรุ่นใหม่ทำหน้าที่เป็นผู้สอนและสาธิตการปั้นแก่ผู้เรียนชาวต่างชาติ การได้แสดงออกถึงแนวคิดผ่านการสัมภาษณ์โดยองค์กรภายนอกชุมชน หรือแม้แต่การกล่าวถึงชื่อผู้สร้างสรรค์ไว้ในชิ้นงานนั้น ๆ เหล่านี้

เป็นทิศทางที่ชุมชนดำเนินมาอย่างถูกต้อง และสามารถทำให้คนรุ่นใหม่คนอื่น ๆ เกิดแรงบันดาลใจตามมา ทั้งนี้ หากชุมชนเพิ่มการเน้นย้ำ เรื่องการให้ความยอมรับคนรุ่นใหม่ที่มีส่วนร่วมในการสืบทอดภูมิปัญญา แม้ว่าจะ “ไม่ได้ปฏิบัติงานป็น” จะทำให้คนเหล่านั้นตระหนักถึงความสำคัญของตัวเองมากขึ้น เมื่อความรู้และทักษะมา ประกอบกับความภาคภูมิใจในสิ่งที่ตัวเองทำ ความยั่งยืนย่อมเกิดขึ้นตามมา

2.4 มุมมองด้านโอกาสการเติบโต (Advancement & Growth) และความสำเร็จ (Achievement) ในสายงานเครื่องปั้นดินเผา คนรุ่นใหม่เห็นว่าเป็นปัจจัยจูงใจที่ขึ้นอยู่กับทักษะและฝีมือ ส่วนตัวเป็นสำคัญ ซึ่งเกี่ยวข้องโดยตรงกับการเสริมสร้างปัจจัยจำเป็นข้างต้น โดยเฉพาะการได้รับเวลาและ โอกาสฝึกฝนอย่างเหมาะสมจากครูช่าง ภายใต้บรรยากาศความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่เข้าอกเข้าใจกัน

3. การเสริมสร้างปัจจัยในกระบวนการทำงาน

3.1 คนรุ่นใหม่ทั้งที่กำลังสืบทอดภูมิปัญญาและไม่ได้สืบทอดมีความเห็นตรงกันว่า การได้จัดการ สภาพแวดล้อมและรูปแบบการทำงานด้วยตัวเองเป็นสิ่งสำคัญที่สุด แต่ละครัวเรือนจึงควรสนับสนุนให้คนรุ่นใหม่โดยเฉพาะผู้ที่เพิ่งเริ่มฝึกฝน ได้เรียนรู้และศึกษาการทำงานแต่ละขั้นตอนด้วยตัวเองอย่างเต็มที่ ในพื้นที่ ส่วนตัวของคนคนนั้น เพื่อให้แต่ละคนได้ทดลองปรับเปลี่ยนวิธีการจนได้วิธีที่ดีขึ้น และนำไปสู่วิธีการทำงานที่ เหมาะสมสำหรับตนเองมากที่สุด เนื่องด้วยงานเครื่องปั้นดินเผาเป็นงานหัตถกรรมที่มีการจัดวางอุปกรณ์และ สถานีการทำงานส่วนบุคคลอยู่เสมอ เช่น การกำหนดระดับความสูงต่ำของที่นั่ง การกำหนดความใกล้ไกลของ ก้านควบคุมมีระหว่างปั้น รวมไปถึงการจัดวางชั้นวางของหรือถาดเก็บอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสับสนใน กระบวนการทำงานมากที่สุด (Job Simplification) เหล่านี้เป็นองค์ประกอบเล็ก ๆ ที่ควรให้ความสนใจ เพราะถ้าหากผู้ปั้นไม่เกิดความรู้สึกว่าง่ายหรือสะดวกขึ้นระหว่างการทำงาน อาจทำให้ผู้ปั้นท้อถอยและล้มเลิก การฝึกฝนได้ และจากการสอบถามคนรุ่นใหม่ในชุมชน บางรายต้องการชั้นวางเครื่องปั้นดินเผาที่ออกแบบมา โดยเฉพาะ บางรายต้องการเครื่องนวดดินเพราะจะทำให้เกิดความรวดเร็วมากขึ้น เป็นอาทิ หากครัวเรือน สามารถประเมินและสนับสนุนด้านอุปกรณ์เหล่านี้ได้ ก็จะเป็นการสร้างแรงจูงใจที่ดีให้คนรุ่นใหม่ได้อีกทางหนึ่ง

3.2 กระบวนการผลิตเครื่องปั้นดินเผาตั้งแต่การจัดหาวัตถุดิบและอุปกรณ์ ไปจนถึงการนำส่ง ลูกค้า (Supply Chain) นั้นมีขั้นตอนที่หลากหลายซึ่งต้องใช้จำนวนคนมาก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการผลิตเพื่อ ส่งออกไปยังตลาดขนาดใหญ่ ซึ่งเป็นปัจจัยที่คนรุ่นใหม่มีความกังวลกันอยู่มาก ว่าตนจะไม่สามารถรับมือกับ กำลังการผลิตเช่นนี้ได้ ด้วยเห็นว่าจำนวนทรัพยากรบุคคลในอนาคตจะมีไม่มากเท่าในปัจจุบัน ชุมชนและ ครัวเรือนจึงควรสร้างมุมมองให้กับคนรุ่นใหม่ได้มุ่งเน้นอยู่ที่สถานการณ์ปัจจุบันก่อน เพื่อให้เห็นว่าการ เรียนรู้จากการได้ลงมือปฏิบัติจริง ๆ จะทำให้เห็นทิศทางในอนาคตได้ชัดเจนมากขึ้น มุมมองดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่าชุมชนและครัวเรือนจะต้องค่อย ๆ ถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ควบคู่ไปกับภูมิ ปัญญาการผลิตเครื่องปั้นดินเผาด้วย เช่น กลไกทางธุรกิจและการตลาด แนวทางการจัดหาคนงาน การจัดการ ด้านการเงิน ฯลฯ เพื่อเสริมสร้างความมั่นใจแก่คนรุ่นใหม่ที่มีต่อภาพในอนาคต นอกจากนี้ กลุ่มผู้นำชุมชน ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญยังสามารถบรรจุแผนการจัดการความรู้ (Knowledge Management) แบบเป็นทั้งมวลของ ชุมชนไว้ด้วยได้ เพื่อยกระดับแรงจูงใจและจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของคนรุ่นใหม่ในอนาคต

3.3 มุมมองด้านการเพิ่มประเภทของงานให้มีความหลากหลาย (Job Enlargement) และการ เพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment) มีความคล้ายคลึงกับมุมมองด้านโอกาสการเติบโตและความสำเร็จตามที่ ได้กล่าวไปในข้อ 2(4) คนรุ่นใหม่เห็นว่าปัจจัยด้านกระบวนการทำงานเหล่านี้ ล้วนมีพื้นฐานมาจากการฝึกฝน และประสบการณ์ของตัวผู้ปั้นเอง เพราะชุมชนก็ไม่ได้จำกัดว่าต้องผลิตงานตามคำสั่งซื้อเท่านั้น อีกทั้งยัง

สนับสนุนแนวความคิดการสร้างงานรูปแบบใหม่ ๆ คนรุ่นใหม่จึงสามารถทดลองและเปลี่ยนแปลงได้ตามค่านิยม ณ ขณะนั้น ความสำคัญจึงอยู่ที่การสร้างและหล่อเลี้ยงพื้นฐานการปั้นให้อยู่กับคนรุ่นใหม่ได้นั่นเอง

4. การเสริมกำลัง (Reinforcement)

4.1 การเสริมแรงเชิงลบ (Negative Reinforcement)

คนรุ่นใหม่ในชุมชนส่วนใหญ่มีความตระหนักร่วมกันถึงแนวโน้มที่ชุมชนจะขาดผู้สืบทอดภูมิปัญญาเครื่องปั้นดินเผาในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มคนที่ยังไม่ได้มีประสบการณ์การฝึกฝนจากครอบครัว ที่มักจะยกปัจจัยตามสถานการณ์นี้ เป็นแรงผลักดันหลักในการที่ตนจะเริ่มฝึกหัดวิธีการปั้นอันเป็นเอกลักษณ์ของชุมชน (One of a Kind) เอาไว้ไม่ให้สูญหาย ชุมชนจึงสามารถใช้การเสริมแรงเชิงลบนี้ ออกแบบวิธีการเชิญชวนให้มาเป็นส่วนหนึ่งในการอนุรักษ์วิธีการปั้นด้วยจ้ำหรือแท่นหมุนมือ ภายใต้วัตถุประสงค์เพื่อไม่ให้ความรู้ที่อยู่ในตัวบุคคลได้สูญหายไปตามกาลเวลา แม้ว่าในอนาคตชุมชนจะไม่ได้ดำเนินการเป็นอุตสาหกรรมแล้วก็ตาม ทั้งนี้ อาจไม่ใช้การฝึกทำซ้ำ ๆ เช่นเดียวกับที่กล่าวในตอนต้น ด้วยข้อจำกัดด้านเวลาและภารกิจของแต่ละบุคคล แต่อาจอยู่ในรูปแบบการฝึกเพื่อให้เข้าใจพื้นฐานโดยรวม เช่น เอกลักษณ์การขึ้นรูป 3 ขั้นตอน การขัดเงา หรือการเผา

4.2 การเสริมแรงเชิงบวก (Positive Reinforcement)

(1) หากคนรุ่นใหม่ได้อยู่ในสภาพแวดล้อมการฝึกฝนที่มีเพื่อนวัยเดียวกันอยู่ด้วย จะทำให้รู้สึกผ่อนคลายและมีแรงจูงใจในการเข้าร่วมมากกว่าเดิม ชุมชนจึงสามารถนำแนวคิดนี้ไปออกแบบบรรยากาศการถ่ายทอดความรู้ให้มีความสุขสนุกสนานเพิ่มขึ้นได้

(2) การจัดการสถานที่ทำงานซึ่งช่วยให้ทำงานได้ดีมากขึ้น (Surroundings) เป็นการเสริมแรงทางหนึ่ง ด้วยงานหัตถกรรมประเภทนี้มีข้อจำกัดที่ไม่สามารถอยู่ในห้องที่มีอุณหภูมิเย็น หรือเปิดพัดลมไปในทิศทางที่อาจจะกระทบกับดินได้ เพราะจะทำให้ดินแข็งตัวจนไม่สามารถขึ้นรูป การพิจารณาสภาพแวดล้อมเพื่อหาปัจจัยมาทดแทนข้อจำกัดเหล่านี้ จึงมีความสำคัญอย่างมาก สถานการณ์ฝึกฝนหรือทำงานของแต่ละคนจึงควรอยู่ในที่ที่มีอากาศถ่ายเทหรือมีร่มเงาอยู่เสมอ ดังเช่นการจัดการสถานที่ฝึกปั้นให้แก่ นักท่องเที่ยว ชุมชนได้เลือกใช้บริเวณที่มีต้นไม้ใหญ่ปกคลุม ซึ่งช่วยลดความร้อน มีลมพัดผ่านตลอดเวลา และสามารถสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรไปพร้อม ๆ กัน

(3) ปัจจุบันคนรุ่นใหม่ได้รับการเสริมแรงเชิงบวกทั้งจากชุมชนและองค์กรภายนอกที่ชุมชนร่วมงานด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากหน่วยงานการศึกษา ที่ให้การสนับสนุนด้านอุปกรณ์ เช่น เตาเผาสมัยใหม่ และองค์ความรู้ร่วมสมัยต่าง ๆ ในการผลิตชิ้นงาน รวมไปถึงเงินค่าตอบแทนจากการทดลองหรือการร่วมงานวิจัยเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์ ในส่วนของชุมชนเอง ก็มีค่านิยมในการเปิดพื้นที่และโอกาสให้คนต่างครัวเรือนได้มาสังเกตและเรียนรู้วิธีการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่คนรุ่นใหม่พึงพอใจ และต้องการให้ชุมชนค้นหาโอกาสในการดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกต่อไปเรื่อย ๆ โดยต่างก็เห็นว่าการได้รับสนับสนุนเป็นตัวเงิน (Compensation, Pay for Knowledge) นั้นเป็นสิ่งที่ดี แต่สิ่งที่มีคุณค่ามากที่สุดสำหรับคนรุ่นใหม่ ก็คือการได้มีโอกาสเรียนรู้และดำเนินงานร่วมกับองค์กรซึ่งมีความเชี่ยวชาญ (Educational Opportunities) ชุมชนจึงควรผลักดันให้คนรุ่นใหม่ได้เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมเหล่านี้อยู่เสมอ

(4) โอกาสในการจัดการเวลาฝึกฝนและเวลาทำงานอย่างยืดหยุ่น (Flexible Working Hours) เนื่องจากคนรุ่นใหม่มีวิถีชีวิตและหน้าที่การงานอื่น ๆ เป็นของตนเอง บางคนสะดวกปั้นในช่วงกลางคืน เป็นอาทิ หากสามารถสร้างการเสริมแรงเชิงบวกนี้ให้เกิดขึ้นได้ ทั้งต่อผู้ที่กำลังเรียนรู้พื้นฐานและผู้

สามารถขึ้นได้อย่างต่อเนื่องแล้ว จะเป็นการผลักดันให้คนรุ่นใหม่มองเห็นโอกาสในการเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของการสืบทอดภูมิปัญญาเครื่องปั้นดินเผาบ้านเหมืองกุง และเป็นแรงบันดาลใจสู่คนอื่น ๆ ในชุมชนต่อไป

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

จากการวิจัยเพื่อหาแนวทางในการสร้างแรงจูงใจให้คนรุ่นใหม่ในชุมชนบ้านเหมืองกุง เพื่อการสืบทอดภูมิปัญญาเครื่องปั้นดินเผา มีประเด็นที่สมควรแก่การอภิปรายดังต่อไปนี้

(1) ผู้วิจัยได้เปรียบเทียบผลการวิจัยกับบทความวิชาการ ว่าด้วยเรื่องการสร้างแรงจูงใจในการทำงานสมัยใหม่ ในหัวข้อการสร้างแรงจูงใจแก่บุคลากรภาคเอกชน พบว่า มีความเป็นไปได้ในทิศทางเดียวกันทางด้านปัจจัยส่งเสริมแรงจูงใจอยู่หลายประการ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า ควรมีสถานที่ทำงานและบรรยากาศแวดล้อมที่เหมาะสม การรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หรือการสร้างความยืดหยุ่นในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ (ภคพัฒนภูมิ ธรรมนันท์ และคณะ, 2566: 11-12) ที่พบว่า ปัจจัยส่งเสริมแรงจูงใจต่าง ๆ ดังตัวอย่างที่กล่าว จะสามารถโน้มน้าวให้มนุษย์ใช้ความสามารถสูงสุดในการทำงานที่ต้องการ โดยส่วนที่มีความแตกต่างออกไป คือ การได้รับมอบหมายงานที่มีความหลากหลายหรือมีคุณค่ามากขึ้น รวมถึงโอกาสในการเติบโตและความสำเร็จในสายงาน ที่คนรุ่นใหม่ในชุมชนบ้านเหมืองกุงให้ความสำคัญเป็นลำดับท้าย ๆ ซึ่งแตกต่างจากบุคลากรภาคเอกชนอื่น ๆ อาจจะเป็นเพราะว่า เนื้อหางานเครื่องปั้นดินเผาไม่ได้อยู่ในสถานะที่มีการแข่งขันกันภายในองค์กร หากแต่ต้องแข่งขันกับตัวเอง ซึ่งผู้ฝึกฝนจะต้องประเมินศักยภาพของตัวเองเป็นหลัก ว่าอยู่ในระดับใดก่อนเริ่มต้นภาระงานต่าง ๆ มุมมองของคนรุ่นใหม่จึงมุ่งเน้นไปยังปัจจัยที่ผลักดันการเริ่มต้นฝึกฝน และการพัฒนาพื้นฐานไปสู่ความเสถียรมากกว่า การสืบทอดหรือการรักษามรดกวัฒนธรรมให้ยั่งยืน

(2) จากผลการวิจัยในประเด็นครูช่างหรือผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ประเด็นนี้ถือว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อแรงจูงใจของคนรุ่นใหม่และจำนวนผู้สืบทอดภูมิปัญญาอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า เป็นองค์ประกอบแรก ๆ ที่คนรุ่นใหม่จะได้สัมผัสในการปั้นเครื่องปั้นดินเผาอย่างจริงจัง ข้อคำนึงสำคัญ คือ ครูช่างส่วนใหญ่นั้นใช้เวลาในชุมชนและรับการถ่ายทอดทักษะต่าง ๆ มาตั้งแต่ยังเด็ก ก่อให้เกิดความผูกพันและความชำนาญอย่างรวดเร็วกว่าในปัจจุบัน แต่คนรุ่นใหม่เกือบทั้งหมดนั้นออกไปรับการศึกษาและประกอบอาชีพภายนอกชุมชนตามค่านิยมของสังคม ด้วยความต่างของวิถีชีวิตนี้เอง ที่ส่งผลให้ครูช่างประเมินความเหมาะสมในวิธีการถ่ายทอดองค์ความรู้ และเทคนิคการสร้างแรงจูงใจต่างไปจากคนรุ่นใหม่ บ่อยครั้งนำไปสู่การตัดสินใจว่าจะดำเนินต่อไปหรือยุติการฝึกฝน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ (รัชฎาพร เลิศโกคานนท์ และวิเชียร เลิศโกคานนท์, 2557: 22) ที่ได้อ้างถึงในบทนำว่า ช่างฝีมือในปัจจุบันมีความพร้อมที่จะถ่ายทอดความรู้ แต่คนรุ่นใหม่ยังไม่พร้อมที่จะรับ จึงสามารถเพิ่มเติมได้ว่าเหตุของความไม่พร้อมส่วนหนึ่งนั้น มาจากปัจจัยด้านการสร้างแรงจูงใจจากครูช่าง

(3) การปรับใช้แนวทางตามผลการวิจัยให้เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่า จำเป็นต้องอาศัยการวางแผนงานอย่างเป็นระบบ จริงจัง และต่อเนื่อง ทั้งนี้ อาจจะเป็นเพราะว่า จะต้องมีการเริ่มต้นจากการประเมินสถานการณ์ปัจจุบันและสำรวจประชากรของชุมชนอย่างละเอียด (Situation) จวบจนถึงการประเมินผลการปฏิบัติ (Evaluation) ในขั้นตอนสุดท้าย ว่าชุมชนสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ (Objectives) ในการประยุกต์ใช้แนวทางการสร้างแรงจูงใจแก่คนรุ่นใหม่ได้อย่างไรบ้าง หรือสัมฤทธิ์ผลมากน้อยเพียงใด เทียบเคียงกับกรณีศึกษาชุมชนเครื่องปั้นดินเผาเวียงกาหลง จังหวัดเชียงราย ที่จัดตั้งโครงการฟื้นฟูทักษะการ

ปั่นและเขียนลายเวียงกาหลงสู่อาชีพที่ยั่งยืน อันมีจุดเริ่มต้นจากสถานการณ์ที่ภูมิปัญญาเสี่ยงต่อการสูญหาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ บทความในคอลัมน์นิตยสารหนังสือพิมพ์มติชน (2565) ที่สรุปได้ว่า ส่วนหนึ่งของ โครงการมีการวางแผนสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ที่จะเริ่มต้นฝึกฝนการปั่นและวาด ผ่านกลวิธี (Tactics) ที่นำคนเหล่านี้มาเรียนรู้ภูมิหลังและรากเหง้าของตนเอง เพื่อสร้างแรงบันดาลใจไปสู่ความรู้สึกหวงแหน จนตัวโครงการประสบความสำเร็จและได้รับรางวัลด้านแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice)

สิ่งนี้สะท้อนให้เห็นว่าการใช้แนวทางต่าง ๆ ผ่านการคิดและวางแผนอย่างถี่ถ้วน ย่อมสร้างผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นได้ ชุมชนบ้านเมืองตนเอง โดยเฉพาะคณะกรรมการและครูช่างจากแต่ละครัวเรือน จึงควรร่วมมือกันวางแผนงานที่เหมาะสมสำหรับชุมชนก่อนประยุกต์ใช้แนวทางต่าง ๆ เช่น แผนงานการพัฒนาบรรยากาศการฝึกฝน เพื่อให้สามารถดำเนินการไปตามแนวทางที่เลือกไว้ ได้อย่างพร้อมเพรียงกัน

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Research Knowledge)

แนวทางการสร้างแรงจูงใจคนรุ่นใหม่ในชุมชน		
ปัจจัยจำเป็น	ปัจจัยจูงใจ	ปัจจัยในกระบวนการทำงาน
- ครูช่างเน้นการเรียนรู้แบบทีละขั้น - ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคล - การแก้ไขปัญหาการตัดราคาสินค้า	- การได้มีพันธกิจต่อชุมชน - เนื้อหางานตามความถนัด - การเป็นที่ยอมรับและจดจำ	- การจัดการรูปแบบการทำงานด้วยตัวเอง - ส่งเสริมมุมมองให้มุ่งเน้นการเรียนรู้ในปัจจุบัน
การเสริมแรงเชิงลบ		การเสริมแรงเชิงบวก
การได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้ภูมิปัญญาไม่สูญหายไป		- บรรยากาศแวดล้อมที่เหมาะสมในการทำงานและฝึกฝน - ค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากรายได้ - โอกาสในการเรียนรู้จากองค์กรที่เชี่ยวชาญ - เวลาทำงานและฝึกฝนที่ยืดหยุ่น

ภาพที่ 2 แนวทางการสร้างแรงจูงใจคนรุ่นใหม่ในชุมชนเพื่อการสืบทอดภูมิปัญญา
ที่มา : อัสวิน ทองคำ, 2567

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

แนวทางตามผลการศึกษาด้านนี้ มีความเกี่ยวข้องกับการสื่อสารโดยตรง การศึกษาเรื่องจิตวิทยาเพื่อการสื่อสารและเข้าใจผู้อื่นประกอบกับงานวิจัยนี้ จะช่วยเพิ่มคุณภาพในการประยุกต์ใช้จริง

2. ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

จากการเก็บข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยพบว่ายังมีประเด็นที่สมควรทำการศึกษาเพิ่มเติม ได้แก่ การวิจัยเพื่อหาแนวทางพัฒนาการสื่อความหมาย (Interpretation) ของทรัพยากรวัฒนธรรมในชุมชน

เอกสารอ้างอิง (References)

- ขวัญรัฐ ส่วนพงษ์. (2567). การสร้างแรงจูงใจ. เอกสารประกอบการสอนวิชา 2008505 ทฤษฎีและปฏิบัติการด้านการจัดการทางวัฒนธรรม 1, กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (อัดสำเนา).
- ดุขฎิ เทพสิริ. (2554). งานเครื่องปั้นดินเผาทางดง. พิมพ์ครั้งที่ 1. เชียงใหม่: โชตนาพรินท์.
- ธัญยาภรณ์ (พาพลงาม) นวลสิงห์ และคณะ. (2559). ผู้บริหารกับการสร้างแรงจูงใจ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด. 10(2): 45-53.
- นันทวัน สุขแสงดาว. (2531). การวิเคราะห์ทางเคมีของผลิตภัณฑ์ศิลาดลเวียงกาหลง. รายงานการวิจัย. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภคพัฒนภูมิ ธรรมนันท์ และคณะ. (2566). การสร้างแรงจูงใจในการทำงานสมัยใหม่. วารสารการบริหาร การจัดการ และการพัฒนาที่ยั่งยืน. 1(1): 1-18.
- มติชน. (2565). เครื่องปั้นดินเผาเวียงกาหลง หัตถกรรมแห่งภูมิปัญญา สร้างอาชีพให้ชาวบ้าน. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: https://www.sentangsedtee.com/today-news/article_221648 สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2567.
- รัชฎาพร เลิศโกคานนท์ และ วิเชียร เลิศโกคานนท์. (2557). การพัฒนาศักยภาพชุมชนบ้านเหมืองกุงให้เป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น. วารสารการจัดการสมัยใหม่. 12(1): 22-38.
- อารีรัตน์ สิงห์ทร. (2566). บ้านเหมืองกุง. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://wikicomunity.sac.or.th/community/385> สืบค้นเมื่อ 28 มีนาคม 2567.

การสัมภาษณ์ (Interview)

- ตันติกร สายคำวัง. (2567, เมษายน 29). สัมภาษณ์.
- วชิระ สีจันทร์. (2567, กุมภาพันธ์ 18). ผู้ใหญ่บ้านบ้านเหมืองกุง. สัมภาษณ์.
- วชิระ สีจันทร์. (2567, เมษายน 28). ผู้ใหญ่บ้านบ้านเหมืองกุง. สัมภาษณ์.
- อภิญา สีจันทร์. (2567, เมษายน 28). ผู้นำชุมชนบ้านเหมืองกุง. สัมภาษณ์.

