

# การขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษานำร่องโดยใช้ Tuna Act Model\*

## The Mobilization of Culture of Peace in Pilot Educational Institutions

by Tuna Act Model

ชลัท ประเทืองรัตนา

Chalat Pratheuangrattana

สถาบันพระปกเกล้า

King Prajadhipok's Institute, Thailand.

<sup>1</sup>Corresponding Author's Email: [chalat@kpi.ac.th](mailto:chalat@kpi.ac.th)



### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) พัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา 2) นำรูปแบบการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ไปประยุกต์ด้วยการอบรมผู้บริหาร คณาจารย์ในสถานศึกษานำร่อง บทความวิจัยนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีพื้นที่ศึกษานำร่อง จากสถาบันการศึกษา รวมทั้งสิ้น 19 สถาบัน ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ ในระดับมหาวิทยาลัย 8 แห่ง อาชีวศึกษา 7 แห่ง มัธยมศึกษาและประถมศึกษา 4 แห่ง กลุ่มประชากรเป็นผู้บริหารและคณาจารย์ที่เข้าร่วมจำนวน 35 คน โดยมีการสนทนากลุ่มย่อย 2 ครั้ง เพื่อให้เห็นต่อสถานการณ์/รูปแบบการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาและรับรองรูปแบบ TUNA ACT Model และมีการอบรม 1 ครั้งให้กับผู้บริหาร คณาจารย์ โดยมีการใช้แบบทดสอบ ซึ่งได้ตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงของคำถามจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ในการอบรมมีการนำแบบทดสอบมาวัดความรู้ ความเข้าใจ รวมถึงวัดทัศนคติเพื่อวัดความคิดเห็นที่เกี่ยวกับการส่งเสริมสันติวัฒนธรรม การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาร้อยละ และใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีไคยสแควร์ โดยนำเสนอในลักษณะของการเล่าเรื่องพรรณนาเชิงวิเคราะห์ หลักการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา และการตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิเคราะห์

ผลการวิจัยพบว่า 1) ได้รูปแบบที่เหมาะสมในการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาด้วย TUNA ACT Model ซึ่งผ่านการปรึกษาหารืออย่างต่อเนื่องจากผู้เกี่ยวข้อง สรุปเนื้อหาได้ว่า สันติวัฒนธรรมช่วยนำทาง ร่วมสร้างความเข้าใจและฉันทสือสารกันโดย Thinking Environment พุดคุยเป็นให้เห็นทางออกร่วมสร้างสรรค์ ผลักดันร่วมกันด้วยหัวใจ 2) จากการอบรม ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้นจากการวัดผลก่อนและหลังอย่างมีนัยสำคัญ และจากแบบสำรวจทัศนคติพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมมีทัศนคติที่เื้อ และส่งเสริมสันติวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน นอกจากผลเชิงบวกในห้องเรียนแล้ว สิ่งสำคัญคือ ภายหลังจากอบรมเสร็จสิ้น เกิดความยั่งยืนด้วยการมีกลไกที่เป็นรูปธรรม และเกิดการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนที่แตกต่างกัน ข้อเสนอแนะคือ สถาบันพระปกเกล้าและสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ควรมีการปรึกษาหารือกันอย่าง

\*Received June 15, 2022; Revised June 24, 2022; Accepted June 27, 2022



สม่าเสมอเพื่อให้ได้สิ่งที่เกิดประโยชน์สูงสุดในการขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรม และ เพื่อให้สันติวัฒนธรรมเกิดขึ้นในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน สถาบันการศึกษาต่าง ๆ จึงควรมีทั้งกลไก และกระบวนการการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เกี่ยวข้องควบคู่กันไป

**คำสำคัญ:** สันติวัฒนธรรม; การขับเคลื่อน; สถานศึกษา; ทุนแอคโมเดล

## Abstract

The research article consisted of the following objectives: 1) to develop a suitable model for building the culture of peace in educational institutions; and 2) to apply a culture of peace model in educational institutions through administrator and teacher training in pilot educational institutions. The study employed a qualitative research approach, with 19 educational institutions serving as pilot study sites, including 8 universities, 7 vocational schools, 4 secondary and elementary schools. The population consisted of 35 administrators and teachers who participated in two focus group discussions to express their opinions on the situation/model of building a culture of peace in educational institutions and to verify the TUNA Act Model, as well as one training session where administrators and teachers used the questionnaire. The Item-Objective Congruence (IOC) was used to evaluate the items of the questionnaire with 3 experts. During the training, the questionnaire was used to measure the knowledge, understanding, and attitude on the promotion of culture of peace. Data analysis using descriptive statistics such as frequency distribution, finding percentages and using inferential statistics to find the relationship between variables by Pearson method. The obtained data were examined by using narrative analysis description, content analysis, and conclusion integrative and verification.

From the study, the following results are found: 1) A suitable model, TUNA Act Model, for building the culture of peace in educational institutions. After being continually discussed with relevant persons, it is discovered that the culture of peace serves to lead and create understanding among one another based on the Thinking Environment where the discussion was taken to identify creative solutions and mobilize them; 2) Participants received greater knowledge as a result of the training, and there is a statistical significant difference between the pretest and posttest. According to the results of the survey, participants exhibit statistically significant attitudes that are aligned with and promote the culture of peace. Aside from the positive results, it is important to note that there is still sustainability through concrete mechanisms and the building of relationships between individuals who are different after the



training. The suggestions include King Prajadhipok's Institute and other relevant educational institutions consulting with one another on a regular basis in order to obtain the greatest benefits in driving and maintaining a culture of peace in educational institutions. As a result, various educational institutions should have mechanisms and processes in place for fostering positive relationships among people involved.

**Keywords:** Culture of Peace; Mobilization; Educational Institutions; TUNA Act Model

## บทนำ

สถาบันการศึกษาเป็นหน่วยงาน ที่มีหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ วัฒนธรรมและทักษะอันจำเป็นในการดำรงชีพของสมาชิกในสังคม อีกทั้ง ทำให้สามารถปรับตัวในการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและปฏิบัติตนให้มีคุณค่าแก่สังคม จากหน้าที่ที่กล่าวมา สามารถกล่าวได้ว่ามีความสอดคล้องกับ สันติวัฒนธรรมดังที่สหประชาชาติได้นิยามความหมายของสันติวัฒนธรรมไว้ว่า เกี่ยวข้องกับคุณค่า ทศนคติ พฤติกรรม วิถีชีวิตที่ปฏิเสธการใช้ความรุนแรง และป้องกันความขัดแย้งไม่ให้ขยายตัวกลายเป็นความรุนแรง โดยจัดการที่รากเหง้าของปัญหาด้วยการพูดคุย นอกจากนี้ ยังรวมถึง แนวทางการประพฤติปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันของสมาชิกในสังคม บนหลักการพื้นฐานของความเมตตากรุณา และความเข้าใจ (United Nations, 1999) แม้ว่าสถาบันการศึกษาจะได้ทำหน้าที่ดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง แต่สถานการณ์ความขัดแย้งและความรุนแรงในสถานศึกษาเกิดขึ้นในหลายลักษณะและรูปแบบ มีทั้งการทำร้ายร่างกาย การใช้คำพูดให้เกิดความรู้สึกเจ็บปวดหรือเสียใจ ซึ่งมีทั้งในโลกออนไลน์และแบบเผชิญหน้ากันโดยตรง ผลกระทบที่เกิดขึ้นมีทั้งการสูญเสียชีวิตบาดเจ็บ พิการ เจ็บป่วยทางจิตใจ ความรุนแรงในแต่ละสถานศึกษา ไม่ว่าจะเป็นประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยมีปรากฏให้เห็นในสื่อต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ยกตัวอย่าง สถานการณ์ความรุนแรงในการก่อเหตุทะเลาะวิวาทของนักเรียนนักศึกษาอาชีวศึกษาบางช่วงสูงถึงปีละ 3 พันครั้ง (Pratheuangrattana, 2014) หรือเหตุการณ์การใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสมของเยาวชน ผ่านทางสื่อออนไลน์มีเป็นจำนวนมาก อันส่งผลให้เกิดการใช้ความรุนแรงในระดับต่างๆ เกิดขึ้น กลุ่มเยาวชนมากกว่าร้อยละ 50 มีพฤติกรรมกลั่นแกล้งผ่านโลกโซเชียลและคุกคามผู้อื่นผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ มีทั้งไม่ใช้คำพูด เช่น ภาพนิ่ง และใช้คำพูดที่เป็นข้อความแสดงความคิดเห็น (Rattanapong, 2021) รวมถึงการกลั่นแกล้งรังแกกันในสถานศึกษาด้วยการ ล้อเลียนเหยียดหยามเชื้อชาติผิวพรรณและพบการคุกคามทางเพศ มีการแย่งเงินและของใช้ สถานที่เกิดความรุนแรง 5 อันดับประกอบด้วย ในห้องเรียนเวลาครูไม่อยู่ ทางเดินหน้าห้อง บ้านโดสนาม โรงอาหารและในห้องเรียนต่อหน้าครู (Viravaidya, and Rukspolmuang, 2014)

การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในสถานศึกษามีการดำเนินงานหลายหน่วยงาน และหลายวิธีการ เช่น การแก้ปัญหาทะเลาะวิวาทกันของนักเรียนอาชีวะในภาพรวม ในช่วงปี 2552 กระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดแนวปฏิบัติในการป้องกันการก่อเหตุทะเลาะวิวาทและทำร้ายร่างกายกันของนักเรียนนักศึกษา 10 ข้อคือ (Phoobuncharoenhai, 2009) ซึ่งมีทั้งมาตรการทางกฎหมาย การสร้างความร่วมมือกับเครือข่าย และการ



ป้องกันเผาระวังเหตุและการเสริมสร้างทัศนคติที่ดี ในส่วนของคณะรัฐมนตรีได้ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว โดยมีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2548 โดย 1. ตั้งกลไกในรูปแบบของคณะกรรมการ หรือเมื่อมีความพร้อมแล้วจึงพัฒนาจัดตั้งเป็นองค์กรหรือสถาบันทำหน้าที่ต่อไป 2. ให้สถาบันพระปกเกล้าควรเป็นศูนย์กลางในการดำเนินการและอาจดำเนินการหรือจัดหลักสูตรให้มหาวิทยาลัยที่มีความพร้อมก่อน รวมถึงอบรมข้าราชการหรือกำหนดให้การบริหารความขัดแย้งเป็นสมรรถนะหลักของบางตำแหน่งที่มีหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรงด้วย

การเรียนการสอนด้านสันติศึกษาเพื่อผลักดันให้เกิดสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาที่ผ่านมายังไม่เพียงพอ จำเป็นต้องผลักดันให้มากกว่าที่เป็นอยู่ พิจารณาได้จากสถิติความรุนแรงทางกาย วาจา การกลั่นแกล้งที่ยังดำรงอยู่ และจำนวนหน่วยงานด้านสันติศึกษาที่ไม่มากนักในทั้งประเทศ จากสถานการณ์ที่กล่าวมา การสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาร่วมกับภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ทั้งในมิติเชิงป้องกันและแก้ไขจึงเป็นสิ่งจำเป็น เพื่อไม่ให้ปัญหาขยายตัวเป็นความรุนแรง และหากเกิดเหตุการณ์ขึ้นแล้วมีความจำเป็นต้องจัดการได้อย่างดีเพียงพอ เพื่อสร้างสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืน

การขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา เพื่อลดความรุนแรงในทุกระดับทั้งกาย วาจา ใจ ความรุนแรงทางโครงสร้างและวัฒนธรรมที่เป็นทัศนคติ ทำได้ในหลากหลายวิธีการ แต่สิ่งสำคัญคือการบูรณาการประสานความร่วมมือกับเครือข่ายร่วมกันทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา บทความวิจัยนี้เน้นที่การสร้างรูปแบบที่เหมาะสมในการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษานำร่อง และนำรูปแบบการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาที่ได้รับการรับรอง ไปประยุกต์ด้วยการอบรมผู้บริหาร คณาจารย์ในสถานศึกษานำร่อง โดยมุ่งหวังจะให้เห็นแนวทางที่ชัดเจนในการผลักดันให้เกิดสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม และต่อเนื่อง TUNA ACT Model เป็นตัวแบบด้านสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ที่ผ่านการบูรณาการจากผู้ที่เกี่ยวข้องหลายฝ่าย TUNA ACT Model หรือโมเดลปลาหัวน้ำ แอค นั้น มีลักษณะสำคัญคือ อยู่กันเป็นฝูงว่ายน้ำไว มีหลากหลายพันธุ์ เปรียบได้กับ การอยู่ร่วมกันได้ในสังคมโดยไม่ใช้ความรุนแรงต่อกัน บทความวิจัยนี้มีการพิสูจน์ด้วยการนำโมเดลดังกล่าวไปใช้กับกลุ่มเป้าหมายด้วยการอบรมเพื่อให้เกิดการขยายผลต่อเนื่อง ภายหลังจากอบรมเสร็จสิ้น นอกจากความรู้และทัศนคติของผู้เข้ารับการอบรมเชิงบวกที่สนับสนุนสันติวัฒนธรรมแล้ว ยังเกิดความยั่งยืนในระดับหนึ่ง ด้วยการมีกลไกและเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสังคมพหุวัฒนธรรมระหว่างคนที่แตกต่างทางศาสนา ซึ่งเป็นทิศทางที่ดีในการนำพาให้สังคมเกิดสันติสุขสภาพ

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา
2. นำรูปแบบการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ไปประยุกต์ด้วยการอบรมผู้บริหาร คณาจารย์ในสถานศึกษานำร่อง

## วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อขับเคลื่อนผลักดันให้เกิดสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา มีการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง กับแนวคิดสันติวัฒนธรรม

**ขั้นตอนที่ 1** การศึกษาด้านเนื้อหาเอกสารแนวคิดทฤษฎี ผู้วิจัยมีแนวทางการศึกษา แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสันติวัฒนธรรม รวมถึงประมวลสรุปมาจากการงานวิจัยที่นักวิจัยเคยได้ศึกษาไว้คือ แนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติระหว่างสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตอุเทนถวาย (Pratheuangrattana, 2014) และปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการไกล่เกลี่ยโดยคนกลางในสถานศึกษา (Pratheuangrattana, 2018) รวมถึงวรรณกรรมอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา

**ขั้นตอนที่ 2** การศึกษาในภาคสนาม ผู้วิจัยได้นำองค์ความรู้ ดังกล่าวมาบูรณาการออกมาเป็นตัวแบบด้านสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาคือ TUNA ACT Model แล้วนำมารับฟังความคิดเห็นกับผู้ที่เกี่ยวข้องในวันที่ 15 มีนาคม 2565 และ 21 มีนาคม 2565 เพื่อพัฒนารูปแบบการขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา และค้นหาผู้สมัครใจเข้าร่วมโครงการดังกล่าว โดยมีผู้บริหาร คณาจารย์จากสถานศึกษาในระดับมหาวิทยาลัย อาชีวศึกษา มัธยมศึกษาและประถมศึกษา รวมทั้งสิ้น 19 สถาบัน พื้นที่วิจัยคือสถาบันการศึกษานำร่อง 19 แห่งที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ โดยจะมีการนำองค์ความรู้ไปขยายผล และติดตามประเมินผลความยั่งยืนด้านสันติวัฒนธรรมในแต่ละสถานศึกษาต่อไป ซึ่งที่ผ่านมามีการตั้งกลุ่มไลน์ชื่อว่า สันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา และเริ่มมีการรายงานกิจกรรมที่บางสถาบันได้ไปดำเนินการขับเคลื่อนผลักดัน

**ขั้นตอนที่ 3** ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) หรือกลุ่มตัวอย่าง ในบทความวิจัยนี้ คือ ผู้บริหาร คณาจารย์ จาก 19 สถาบัน ที่มาร่วมรับรองตัวแบบสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา และเข้ารับการอบรม โดยมีผู้เข้าร่วมจากระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวและมหาวิทยาลัย โดยคัดเลือกแบบเจาะจงมาจากเครือข่ายของสถาบันพระปกเกล้า และถามความสมัครใจในการเข้าร่วมโครงการ

### ขั้นตอนที่ 4 เครื่องมือและวิธีการที่ใช้ในการศึกษา

1) การรวบรวมจากเอกสารหลักฐาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสันติวัฒนธรรม รวมถึงประมวลสรุปมาจากการงานวิจัยที่นักวิจัยเคยได้ศึกษาไว้ดังได้กล่าวแล้วในขั้นตอนที่ 1

2) การสนทนากลุ่มย่อย การสนทนากลุ่มย่อยนั้นเป็นการสนทนากับกลุ่มเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้แล้ว โดยในการจัดสนทนากลุ่มมีผู้เข้าร่วมครั้งละประมาณ 20 คน เพื่อให้ความเห็นต่อ สถานการณ์/รูปแบบการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา จากผู้บริหาร ครู อาจารย์จากมหาวิทยาลัย อาชีวศึกษา และโรงเรียนมัธยม ในวันที่ 15 มีนาคม 2565 และ 21 มีนาคม 2565 เพื่อรับรองรูปแบบ TUNA ACT Model สรุปเนื้อหาสำคัญกล่าวเป็นคำสำคัญได้คือสันติวัฒนธรรมช่วยนำทาง ร่วมสร้างความเข้าใจและฉันสื่อสารกันโดย Thinking Environment พุดคุยเป็นให้เห็นทางออกร่วมสร้างสรรค์ ผลักดันร่วมกันด้วยหัวใจ

3) เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามสำหรับการอบรม ประกอบด้วย แบบทดสอบและแบบสำรวจทัศนคติ ใช้ในการอบรมทั้งก่อนและหลังการอบรม ในวันที่ 18-19 พฤษภาคม 2565 จำนวน 35 คน โดยมีการสร้างแบบทดสอบและแบบสำรวจทัศนคติ เป็นการวัดความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติ นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามกรอบแนวคิด นำแบบสอบถามเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรง



ของของคำถาม และความเหมาะสมของเนื้อหา ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ชุด คือ ชุดที่ 1 แบบทดสอบวัดความรู้ ความเข้าใจด้านสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ชุดที่ 2 แบบสำรวจทัศนคติ วัดทัศนคติด้านสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา เป็นการใช้แบบทดสอบเพื่อวัดความรู้ ความเข้าใจ สำหรับแบบวัดทัศนคติเพื่อวัดความคิดเห็นที่ส่งเสริมสันติวัฒนธรรม โดยทำแบบสอบถาม ก่อนและหลังการอบรมของ ผู้บริหาร คณาจารย์ ที่เข้าร่วมโครงการ

**ขั้นตอนที่ 5** การรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีการให้ผู้เข้ารับการอบรมทำแบบสอบถามก่อนและหลังสำหรับการอบรม เพื่อวัดความรู้ ความเข้าใจและทัศนคติที่ส่งเสริมในด้านสันติวัฒนธรรม และในการอบรมให้ผู้เข้ารับการอบรม 19 หน่วยงานเสนอแนะแผน แนวทางการขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ตามระดับชั้นของกลุ่มตนเองคือ ประถมศึกษา/มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และมหาวิทยาลัย

**ขั้นตอนที่ 6** การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาร้อยละ และใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีเปียร์สัน โดยนำเสนอในลักษณะของการเล่าเรื่องพรรณนาเชิงวิเคราะห์ (Narrative Analysis Description) หลักการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) และการตรวจสอบความถูกต้องของผลการวิเคราะห์ (Conclusion Integrative and Verification)

**ขั้นตอนที่ 7** สรุปผลการศึกษาวิจัย และ การนำเสนอผลการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการสรุปผลการศึกษาวิจัย และ การนำเสนอผลการศึกษาวิจัยตามวัตถุประสงค์การวิจัยทั้งสองข้อ เพื่อเป็นแนวทางในการขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ต่อไป

## ผลการวิจัย

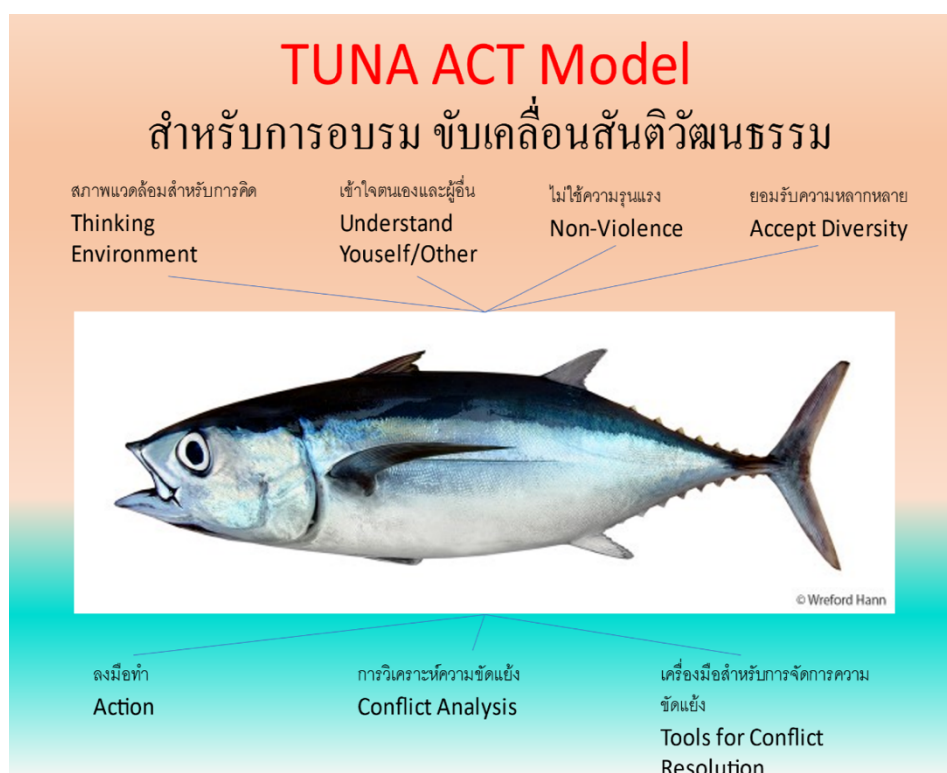
**วัตถุประสงค์ที่ 1** เพื่อพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา งานวิจัยนี้เป็นการวิจัยที่นำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้ในการปฏิบัติ วิจัยที่เคยดำเนินการมาแล้ว 2 เรื่องคือ 1.แนวทางในการอยู่ร่วมกันอย่างสันติระหว่างสถาบันเทคโนโลยีปทุมวันกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออกวิทยาเขตอุเทนถวาย และ 2.ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จในการไกล่เกลี่ยโดยคนกลางในสถานศึกษา ทั้งสองเรื่องศึกษาวิจัยโดยผู้เขียนบทความวิจัยนี้เอง จากงานวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยได้นำมาผสมผสานกับวรรณกรรมด้านสันติวัฒนธรรม แล้วบูรณาการออกมาเป็นตัวแบบด้านสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา จากนั้นนำมารับฟังความคิดเห็นกับผู้ที่เกี่ยวข้องในวันที่ 15 มีนาคม 2565 และ 21 มีนาคม 2565 จำนวน 19 สถานศึกษาในระดับประถมศึกษา/มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนา รับรองรูปแบบการขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา และค้นหาผู้สมัครใจเข้าร่วมโครงการดังกล่าว สาระสำคัญของการสนทนากลุ่มสรุปได้ว่า

1. นิยามความหมายของสันติวัฒนธรรม เกี่ยวข้องกับคุณค่า ทัศนคติ พฤติกรรม วิถีชีวิตที่ปฏิเสธการใช้ความรุนแรง และป้องกันความขัดแย้งไม่ให้ขยายตัวกลายเป็นความรุนแรง โดยจัดการที่รากเหง้าของปัญหาด้วยการพูดคุย นอกจากนี้ ยังรวมถึง แนวทางการประพฤติปฏิบัติในการอยู่ร่วมกันของสมาชิกในสังคมบนหลักการพื้นฐานของความเมตตากรุณา และความเข้าใจ มีการเปิดใจ เปิดรับความแตกต่าง

2. สถานการณ์ความขัดแย้งและความรุนแรงในสถานศึกษาเกิดขึ้นในหลายลักษณะและรูปแบบ มีทั้งการทำร้ายร่างกาย การใช้คำพูดให้เกิดความรู้สึกเจ็บปวดหรือเสียใจ ซึ่งมีทั้งในโลกออนไลน์และแบบเผชิญหน้ากันโดยตรง ไม่ว่าจะเป็นในระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา มหาวิทยาลัยมีปรากฏให้เห็นในสื่อต่างๆ อย่างต่อเนื่อง ยกตัวอย่าง สถานการณ์ความรุนแรงในการก่อเหตุทะเลาะวิวาทในสถาบันและต่างสถาบัน นอกจากนี้มีการใช้คำพูดที่ไม่เหมาะสมของเยาวชน ผ่านทางสื่อออนไลน์มีเป็นจำนวนมาก ภายใต้สถานการณ์ของโควิด-19 ความรุนแรงทางกายภาพที่เกิดขึ้นมาจากการปลุกฝังค่านิยมที่ไม่ถูกต้องจากรุ่นพี่สู่รุ่นน้องด้วยวิธีการต่างๆ เรียกได้ว่าเป็นความรุนแรงทางวัฒนธรรมที่ทำให้การใช้ความรุนแรงกลายเป็นเรื่องปกติ

3. การสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาตามนิยามความหมายของสันติวัฒนธรรม ทำได้ในหลายวิธี ไม่ได้มีเพียงการอบรมเท่านั้น แต่มีทั้งวิธีการที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดี การออกกฎหมาย การตั้งกติกา การตั้งชมรม การแนะแนว การพูดคุย การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท กิจกรรมดนตรี กีฬา ศิลปะ วิธีการที่กล่าวมาต้องทำไปเพื่อนำไปสู่การสร้างสันติวัฒนธรรมอย่างยั่งยืนร่วมกับเครือข่าย ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างจริงจัง

ตัวแบบด้านสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาที่ผ่านการบูรณาการคือ TUNA ACT Model หรือโมเดลปลาทูน่า แอค ปลาทูน่ามีลักษณะสำคัญคือ อยู่กันเป็นฝูง ว่ายน้ำไว มีหลากหลายพันธุ์ เน้นนุ่มนวล มีคุณค่าทางเศรษฐกิจ ซึ่งสามารถนำมาประยุกต์เป็นแนวทางในการขับเคลื่อนให้เกิดสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี



รูปภาพที่ 1 TUNA ACT Model เพื่อขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรม

ที่มา: ผู้วิจัย



TUNA ACT Model ในการขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรม ประกอบด้วย 1. Thinking Environment (สภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับการคิดหรือเรียนรู้) เป็นการสื่อสารทั้งการพูดและการฟัง จะช่วยในการลดทอนอคติ ความไม่เข้าใจกัน และพัฒนาความสัมพันธ์อันดีต่อกัน 2. Understanding Yourself/Other (เข้าใจตนเองและผู้อื่น) การเข้าใจธรรมชาติของคน เป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาตนเองและเข้าใจคนอื่น 3. Nonviolence (ไม่ใช้ความรุนแรง) ส่งเสริมให้คนหลีกเลี่ยงการใช้ความรุนแรงในรูปแบบต่าง ๆ 4. Accept diversity (ยอมรับความหลากหลาย) คนมีความแตกต่างกัน แต่จะสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสันติท่ามกลางความหลากหลาย ทางเชื้อชาติ เพศ ศาสนา สถาบัน 5. Action (ลงมือทำ) การขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาทำได้หลายแนวทาง 6. Conflict analysis/context (การวิเคราะห์ความขัดแย้ง) บริบทและสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาเป็นสิ่งสำคัญในการเอื้อให้เกิดการอยู่ร่วมกัน 7. Tools for conflict resolution (เครื่องมือสำหรับการจัดการความขัดแย้ง) เป็นการพูดคุยกันเพื่อหาทางออกร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ผ่านการพูดคุยกันเองหรือคนกลางเพื่อค้นหาความต้องการ ที่แท้จริง โดยเพื่อให้จำง่าย ผู้เขียนได้นำมาเขียนให้มีความสละสลวยสัมผัสกัน คือ “สันติวัฒนธรรมช่วยนำทาง ร่วมสร้างความเข้าใจเธอและฉัน สื่อสารกันโดย Thinking Environment พูดคุยเป็นให้เห็นทางออกร่วมสร้างสรรค์ ผลักดันร่วมกันด้วยหัวใจ”

**วัตถุประสงค์ข้อ 2** นำรูปแบบการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ไปประยุกต์ด้วยการอบรมผู้บริหาร คณาจารย์ในสถานศึกษานำร่อง เมื่อวันที่ 18-19 พฤษภาคม 2565 มีการร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาซึ่งเป็นระบบการศึกษาระดับพื้นฐานถึงอุดมศึกษา ซึ่งขับเคลื่อนโดย สถาบันพระปกเกล้าร่วมกับ Friedrich Naumann Foundation for Freedom (FNF) และสถานศึกษาต่างๆ โดยมีวิทยากรหลักคือผู้เขียน ดร.ชลัท ประเทืองรัตน จากสถาบันพระปกเกล้า และวิทยากรที่มาให้ความรู้เจาะจงในหัวข้อ ด้าน hate speech ในสถานศึกษา ดร.พิมรัช ดุษฎีอิสริยกุล มูลนิธิ FNF และมีผู้ทรงคุณวุฒิเพิ่มเติมให้ทัศนะ ความรู้และข้อมูลโดย นายศุภณัฐ เพิ่มพูนวิวัฒน์ ผู้อำนวยการสำนักสันติวิธีและธรรมาภิบาล สถาบันพระปกเกล้า โดยมีวัตถุประสงค์ในการอบรมเพื่อ 1. ให้ความรู้ ความเข้าใจ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นด้านการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา 2. ผลักดันการสร้างเครือข่ายสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน ให้กับกลุ่มเป้าหมาย ตั้งแต่ระดับประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และอุดมศึกษา จำนวน 35 คน แบ่งเป็นชายจำนวน 26 คน หญิงจำนวน 9 คน โปรดดูภาพที่ 2 สถาบันพระปกเกล้าขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรมเชิงรุก นำร่องพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในสถานศึกษา

วิธีการอบรมเชิงปฏิบัติการ ในวันแรก เริ่มจากการ ประเมินความรู้ ความเข้าใจ และการประเมินทัศนคติในด้านสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา โดยใช้แบบทดสอบและแบบสำรวจทัศนคติ โดยจะทำแบบทดสอบวัดความรู้ทั้งก่อนและหลังการอบรม เพื่อเปรียบเทียบความรู้ที่ได้รับว่าได้รับความรู้เพิ่มขึ้นหรือไม่ ส่วนแบบสำรวจทัศนคติทำหลังจากการอบรมเสร็จสิ้นว่าทัศนคติที่ดีต่อการสร้างสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษาหรือไม่ อย่างไร จากนั้นให้ความรู้ “TUNA ACT Model” เพื่อขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรม ความรู้สันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา : ความหมายและหลักการสำคัญ” ความรู้“ธรรมชาติ พลวัต ประเภทการจัดการความขัดแย้งความรู้ “การเข้าใจตนเองและผู้อื่น” ความรู้“การอยู่ร่วมกันอย่างสันติวิธีภายใต้ความ

หลากหลาย” “การวิเคราะห์ความขัดแย้งและบริบท/สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา” โดยเป็นการบรรยายแบบมีส่วนร่วมและใช้กิจกรรมต่างๆ ประกอบการเรียนรู้ทั้งเกม แป้ง แก้วอี้ เชือก สัตว์ 4 ทิศ เกมตีตรา และปิดท้ายของวันด้วย การวิเคราะห์ความขัดแย้งและบริบท/สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา โดยแบ่งกลุ่มออกเป็น 3 กลุ่มตามระดับการศึกษา คือ กลุ่มระดับประถมศึกษา/มัธยม กลุ่มอาชีวศึกษา และกลุ่มอุดมศึกษา ในวันที่สอง วิทยากรบรรยายให้ความรู้ในเรื่อง “การสื่อสารเพื่อความเข้าใจ Thinking Environment “เข้าใจและร่วมมือต้าน Hate Speech ในสถานศึกษา” “เครื่องมือพูดคุย : ฝึกเจรจา การไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง และการสานเสวนาเพื่อความเข้าใจ” โดยเป็นการบรรยายแบบมีส่วนร่วมและใช้กิจกรรมต่างๆ ประกอบการเรียนรู้ สุดท้ายเป็นการขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา : จัดทำแผนปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม โดยแบ่งกลุ่มออกเป็น 3 กลุ่มตามระดับการศึกษา คือ ระดับประถมศึกษา/มัธยม อาชีวศึกษา และระดับมหาวิทยาลัย



รูปภาพที่ 2 สถาบันพระปกเกล้าขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรมเชิงรุก  
นำร่องพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในสถานศึกษา  
ที่มา: บ้านเมืองออนไลน์ (2022)

## ผลการสำรวจทัศนคติในด้านสันติวัฒนธรรม

## ตารางที่ 1 แสดงร้อยละของทัศนคติในด้านสันติวัฒนธรรม

หน่วย: ร้อยละ

| คำถาม                                                                                                | ไม่เห็นด้วย<br>เลย | ค่อนข้างไม่<br>เห็นด้วย | ค่อนข้าง<br>เห็นด้วย | เห็นด้วย<br>อย่างยิ่ง |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------|----------------------|-----------------------|
| 1. ท่านเห็นด้วยหรือไม่กับประโยคที่ว่าลูกผู้ชาย หยามได้ฆ่า<br>ไม่ได้                                  | 0.0                | 8.0                     | 12.0                 | 80.0                  |
| 2. ในชีวิตประจำวันของเรา การฟังดีกว่าการพูด เพื่อจะได้เข้าใจ<br>อารมณ์ความต้องการความรู้สึกของคนอื่น | 0.0                | 4.0                     | 16.0                 | 80.0                  |
| 3. การที่เรามาเจรจาหรือไกล่เกลี่ยโดยคนกลางกับ คู่กรณีไม่ได้<br>เป็นเครื่องหมายของคนอ่อนแอ            | 0.0                | 4.0                     | 12.0                 | 84.0                  |
| 4. การล้อเลียนปมด้อยของเพื่อน เป็นสิ่งไม่ปกติ                                                        | 0.0                | 0.0                     | 4.0                  | 96.0                  |
| 5. การวิเคราะห์ความขัดแย้งล่วงหน้า ไม่ใช่เพื่อสร้างความ<br>ได้เปรียบในการเอาชนะอีกฝ่ายหนึ่ง          | 4.0                | 12.0                    | 36.0                 | 48.0                  |
| 6. การทำกิจกรรมร่วมกันกับ คู่กรณี ก่อให้เกิดประโยชน์ลดการ<br>ทะเลาะกัน                               | 0.0                | 24.0                    | 24.0                 | 52.0                  |

หมายเหตุ: จำนวนผู้ตอบ 25 คน

จากตารางที่ 1 การสำรวจทัศนคติในสันติวัฒนธรรมของผู้บริหารและคณาจารย์ที่เข้ารับการอบรมพบว่า แนวโน้มภาพรวมทัศนคติในด้านสันติธรรมภายหลังจากการอบรมมีอัตราส่วนที่ค่อนข้างสูง ส่งผลด้านบวกต่อการปฏิเสธความรุนแรง โดยเฉพาะทัศนคติที่กล่าวได้ว่าอาจเป็นเหตุปัจจัยส่งผลต่อความรุนแรงหรือไม่อย่างเช่น การเห็นด้วยกับ “การล้อเลียนปมด้อยของเพื่อน เป็นสิ่งไม่ปกติ” และ “ในชีวิตประจำวันของเรา การฟังดีกว่าการพูด เพื่อจะได้เข้าใจอารมณ์ความต้องการความรู้สึกของคนอื่น” โดยมีระดับการเห็นด้วยที่สูงถึงร้อยละ 100 (ประกอบด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 96.0 และ ค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 4.0) และ ร้อยละ 96 (ประกอบด้วย เห็นด้วยอย่างยิ่ง ร้อยละ 80 และค่อนข้างเห็นด้วย ร้อยละ 16) ตามลำดับ

ประเด็นที่น่าสนใจควรให้ความสำคัญในการปรับเปลี่ยนทัศนคติในเรื่อง “การวิเคราะห์ความขัดแย้งล่วงหน้า เพื่อให้เราได้เปรียบในการเอาชนะอีกฝ่ายหนึ่ง” กับด้านทัศนคติ “การทำกิจกรรมร่วมกันกับคู่กรณี ไม่ก่อให้เกิดประโยชน์ ยิ่งงกทะเลาะกันเหมือนเดิม” ซึ่งเมื่อปรับคำถามไปในเชิงบวก คือ “การวิเคราะห์ความขัดแย้งล่วงหน้า ไม่ใช่เพื่อสร้างความได้เปรียบในการเอาชนะอีกฝ่ายหนึ่ง” และ “การทำกิจกรรมร่วมกันกับคู่กรณี ก่อให้เกิดประโยชน์ลดการทะเลาะกัน” ซึ่งมีสัดส่วนเห็นด้วยถึงร้อยละ 84 และร้อยละ 76 ตามลำดับ

ผลการวัดความรู้ ความเข้าใจด้านสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาก่อนและหลังการอบรม

ตารางที่ 2 แสดงร้อยละของความรู้ ความเข้าใจด้านสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาก่อนและหลังการอบรม

| คำถาม                                                                                                 | คำตอบที่ถูกต้อง                                                            | ก่อนการอบรม<br>(ร้อยละของ<br>ผู้ที่ตอบถูก) | หลังการอบรม<br>(ร้อยละของ<br>ผู้ที่ตอบถูก) | Sig.  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|--------------------------------------------|-------|
| เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นแล้วเรา<br>ไม่ควรทำอะไร                                                       | ข. ทำร้ายร่างกายอีกฝ่าย                                                    | 82.4                                       | 90.6                                       | .332  |
| หากใช้ การเจรจาแบบมีหลักการ<br>(Principle Negotiation) การ<br>แบ่งฟักทองของเด็กสองคนจะ<br>เป็นอย่างไร | ค. ถามหาความต้องการ/<br>จำเป็นในการใช้ฟักทอง                               | 47.1                                       | 93.8                                       | .000* |
| เทคนิคใดเป็นเทคนิคการสาน<br>เสวนาเพื่อสันติที่ถูกต้อง                                                 | ค. การพูดเพื่อ<br>เปลี่ยนแปลง<br>ความสัมพันธ์ของคู่<br>ขัดแย้งไปในทางที่ดี | 52.9                                       | 84.4                                       | .005* |
| ข้อใดถูกต้องเกี่ยวกับ หลักการ<br>ไกล่เกลี่ยโดยคนกลาง                                                  | ค. เป็นการพูดคุยโดยมีคน<br>กลาง โดยคู่กรณีเป็นคน<br>ตัดสินใจร่วมกัน        | 64.7                                       | 90.6                                       | .011* |
| สันติวัฒนธรรมเป็นการเรียนรู้<br>เกี่ยวกับเรื่องอะไร                                                   | ก. วัฒนธรรมที่เคารพ<br>ความหลากหลาย                                        | 97.1                                       | 100.0                                      | .325  |
| ข้อใดไม่เป็น บุคลิกหรือ<br>สถานการณ์ในการเผชิญความ<br>ขัดแย้ง                                         | ง. ยอมตาย                                                                  | 55.9                                       | 87.5                                       | .004* |
| จำนวนผู้ตอบ                                                                                           |                                                                            | 34                                         | 32                                         |       |

หมายเหตุ \* คือ มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 แสดงถึงการเข้าใจและมีความรู้ในด้านสันติวัฒนธรรมมากขึ้นหลังจากได้รับการอบรม โดยผู้เข้าร่วมการอบรมสามารถตอบคำถามได้มากขึ้น เมื่อเทียบกับการทดสอบก่อนการเข้าร่วมอบรม แสดงให้เห็นถึงการเข้าใจที่ถูกต้องเกือบเท่าตัวในคำถามส่วนใหญ่ โดยเฉพาะคำถาม สันติวัฒนธรรมเป็นการเรียนรู้เกี่ยวกับเรื่องวัฒนธรรมที่เคารพความหลากหลาย ผู้เข้าร่วมการอบรมสามารถตอบได้ถูกต้องร้อยละแปดสิบหนึ่ง เมื่อพิจารณาความแตกต่างความรู้ระหว่างก่อนและหลังการเข้าร่วมการอบรม พบว่า ประเด็นที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีทั้งหมด 4 ประเด็น ดังปรากฏในตารางข้างต้น

อาจกล่าวได้ว่า น่าจะเป็นการเข้าใจจริงและกระบวนการสันติวัฒนธรรม กลุ่มเป้าหมายผู้เข้าร่วมการอบรมเข้าใจกระบวนการของสันติวัฒนธรรม เมื่อเกิดเหตุการณ์ความขัดแย้ง ไม่ควรขยายหรือก่อให้เกิดความขัดแย้งรุนแรงขึ้นด้วยการกระทำในทางลบ เช่น การทำร้ายร่างกายกัน หากมีการเจรจาต้องมีความรู้และเข้าใจ



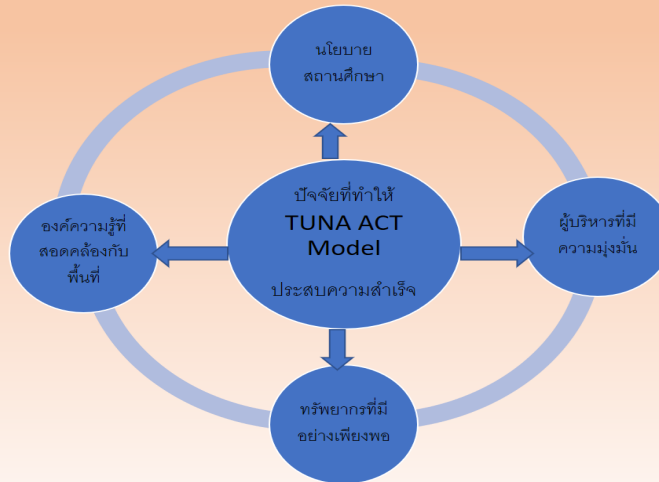
ในหลักการเจรจาอย่างมีหลักการ แสวงหาความต้องการ/ความจำเป็นของคู่กรณี ดังตัวอย่างของการถามหาความต้องการ/จำเป็นในการใช้ฟักทอง และหากกรณีความขัดแย้งมีการเข้าสู่กระบวนการไกล่เกลี่ย คนกลางไกล่เกลี่ยไม่ใช่ผู้ตัดสินใจแทน ต้องให้คู่กรณีเป็นคนตัดสินใจร่วมกัน และคนกลางต้องฟังอย่างเข้าใจ เปลี่ยนความขัดแย้งคู่กรณีเป็นไปในทางที่ดี

ภายหลังจากอบรมเสร็จสิ้น เกิดความยั่งยืนในระดับหนึ่ง ด้วยการร่างคำสั่งเตรียมตั้งกลไกคณะกรรมการ คณะทำงาน ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยมีทั้งคณะกรรมการนโยบายและคณะกรรมการดำเนินงานขับเคลื่อนให้เกิดสันติวัฒนธรรมขึ้นในสถานศึกษา นอกจากนี้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสังคมพหุวัฒนธรรม โดยทางโรงเรียนสันติธรรมวิทยาได้นำองค์ความรู้ดังกล่าวไปขับเคลื่อนแลกเปลี่ยนกับเครือข่ายต่างศาสนาเพื่อเชื่อมสัมพันธ์กับศาสนาที่แตกต่างกันระหว่างศาสนาคริสต์กับมุสลิม โดย เมื่อวันที่ 2 มิถุนายน 2565 ที่ผ่านมา ประมุขสังฆมณฑลอุดรธานีพร้อมคณะและเจ้าหน้าที่จากสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดอุดรธานี ได้เดินทางมาเยี่ยมเชื่อมสัมพันธ์กับ มัสยิดอัลมูบาร็อก โดยมีอิหม่ามและคณะกรรมการมัสยิดร่วมต้อนรับ และอีกทั้งได้เข้าเยี่ยมชมโรงเรียนสันติธรรมวิทยา โดยมี ดร.ปฎิญา ประพฤติชอบ ผู้อำนวยการโรงเรียนสันติธรรมวิทยา พร้อมคณะครูได้ต้อนรับพร้อมนำเยี่ยมชมแนวทางสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอนภายในโรงเรียนสันติธรรมวิทยา

## องค์ความรู้ใหม่

TUNA ACT Model หรือปลาทูน่า โมเดล ในการขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรม ประกอบด้วย องค์ความรู้ และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับการคิดหรือเรียนรู้ที่ดี การเข้าใจตนเองและผู้อื่น การไม่ใช้ความรุนแรงในทุกระดับและทุกรูปแบบ การยอมรับความหลากหลาย การวิเคราะห์ความขัดแย้งอย่างเป็นระบบ เครื่องมือสำหรับการจัดการความขัดแย้ง และการลงมือทำ ในการนำ TUNA ACT Model ไปประยุกต์ใช้ในแต่ละสถานศึกษา จำเป็นต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อม บริบทที่แตกต่างกัน แม้แต่แต่ละสถานศึกษาจะมีผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ นักเรียน นักศึกษา ผู้ปกครอง และชุมชนรอบข้าง ที่คล้ายกัน แต่บริบทย่อมมีความเป็นเฉพาะพื้นที่ของแต่ละแห่ง การวิเคราะห์ความขัดแย้งและบริบทจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง การจะส่งต่อหรือขับเคลื่อน TUNA ACT Model ให้ประสบความสำเร็จย่อมขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ทั้งนโยบายและกลไกที่มีความชัดเจน ผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นในการผลักดันนโยบายให้เป็นจริง ทรัพยากรที่มีอย่างเพียงพอทั้งเงิน คน วัสดุ รวมถึงองค์ความรู้ในด้านสันติวัฒนธรรมที่มีความสอดคล้องกับแต่ละสถานศึกษา สามารถเปรียบเทียบได้กับปลาทูน่าในท้องทะเลที่มีหลากหลายสายพันธุ์ รูปร่าง ขนาดที่ไม่เท่ากัน และมีวิถีชีวิตที่แตกต่างกันแต่สามารถอยู่ร่วมกันได้เป็นฝูง

## TUNA ACT Model กับปัจจัยแห่งความสำเร็จ



รูปภาพที่ 3 TUNA ACT Model กับปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ที่มา: ผู้เขียน

### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 การพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา กับผู้ที่เกี่ยวข้องในวันที่ 15 มีนาคม 2565 และ 21 มีนาคม 2565 จำนวน 19 สถานศึกษาในระดับ ประถมศึกษา/มัธยมศึกษา อาชีวศึกษา และมหาวิทยาลัย ประเด็นที่ได้จากการระดมสมองด้วยการปรึกษาหารือ คือ สถานการณ์ความขัดแย้งและความรุนแรงในสถานศึกษาเกิดขึ้นในหลายลักษณะและรูปแบบ และการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาตามนิยามความหมายของสันติวัฒนธรรม ทำได้ในหลายวิธี ไม่ได้มีเพียงการอบรมเท่านั้น แต่มีทั้งวิธีการที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้วิจัยได้นำข้อมูลและความเห็นที่ได้มาพัฒนาเป็น TUNA ACT Model หรือปลาทูน่า โมเดล ในการขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรม ประกอบด้วย องค์ความรู้และทักษะที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีสำหรับการคิดหรือเรียนรู้ที่ดี การเข้าใจตนเองและผู้อื่น การไม่ใช้ความรุนแรงในทุกระดับและทุกรูปแบบ การยอมรับความหลากหลาย การวิเคราะห์ความขัดแย้งอย่างเป็นระบบ เครื่องมือสำหรับการจัดการความขัดแย้ง และการลงมือทำ จากการปรึกษาหารือทำให้ได้องค์ความรู้ร่วมกัน โดยมีกระบวนการที่เน้นความเท่าเทียม การพูดคุยกันโดยใช้เหตุผล สอดคล้องกับ งานของ (Elster, 1998) และ (Dryzek, 2000) ได้อธิบายไว้ว่า การปรึกษาหารือเป็นการตัดสินใจร่วมกันของพลเมืองที่มีเสรี (Free) มีความเท่าเทียม (Equal) มีเหตุผล (Reason) และหลักการกระทำที่เปิดเผยและเป็นสาธารณะ (Public Act) รวมถึงการสื่อสารระหว่างกัน กล่าวคือ 1. ความเท่าเทียมทางการเมืองคือความเท่าเทียมในโอกาสที่จะ ตัดสินใจทางการเมือง มีความเท่าเทียมในการแสดงความคิดเห็น 2. ความมีเหตุผล เป็นการตัดสินใจร่วมกันที่เน้นประโยชน์ส่วนรวมอย่างมีมาตรฐานและเป็นอิสระ มีการอภิปรายกันด้วยเหตุผลและพร้อมจะเปลี่ยนความคิด ร่วมมือกับผลของการอภิปราย 3. การกระทำที่เปิดเผยและเป็นสาธารณะ (Public Act) ได้แก่ในกระบวนการให้เหตุผลนั้น จะมีการให้เหตุผล การชั่งน้ำหนักเหตุผล การยอมรับหรือไม่รับเหตุผล



ต่างๆ ซึ่งต้องกระทำอย่างเปิดเผย เป็นสาธารณะ ซึ่งแตกต่างจากพฤติกรรมการลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง ที่เป็นเรื่องของแต่ละบุคคลและทำเป็นเรื่องลับ (Elster, 1998) 4.การสื่อสารระหว่างกัน เป็นทั้งกระบวนการที่เป็น การพูดและฟังกันก่อนที่จะตัดสินใจร่วมกัน เป็นการสื่อสารระหว่างกันเป็นสิ่งที่สำคัญเช่นกันในการเชื่อมโยง ความเป็นมนุษย์ (Dryzek, 2000) ดังนั้น ผลสำเร็จของนโยบายหรือโครงการใดๆ จะละเอียดหรือขาดการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้เสียไปไม่ได้ การมีส่วนร่วมด้วยการปรึกษาหารือเป็นสิ่งที่พึงปรารถนาด้วยกระบวนการที่ดี และจะนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่พึงประสงค์

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 นำรูปแบบการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ไปประยุกต์ด้วยการอบรมผู้บริหาร คณาจารย์ในสถานศึกษา ผลจากแบบสอบถามพบว่า ผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้นจากการวัดผลก่อนและหลังอย่างมีนัยสำคัญ และจากแบบสำรวจทัศนคติพบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีทัศนคติที่เอื้อ และส่งเสริมสันติวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน นอกจากผลเชิงบวกในห้องเรียนแล้ว สิ่งสำคัญคือ ภายหลังจากอบรมเสร็จสิ้น เกิดความยั่งยืนด้วยการมีกลไกที่เป็นรูปธรรม และเกิดการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคนที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานของ (Bercovitch et al. 2009) ที่เห็นว่าความยั่งยืนจะเกิดขึ้นได้ ต้องเน้นการจัดการกับปัญหาความรุนแรงด้วย การเน้นแก้ปัญหาทั้งโครงสร้างและสถาบัน (Structures and Institution) และการสร้างความสัมพันธ์ (Relationships) กล่าวคือ ด้วยการสร้างหรือจัดตั้งสถาบันขึ้นมาเพื่อลดมุมมองด้านลบต่อกัน และวิธีเน้นการสร้างความสัมพันธ์ เพื่อเปลี่ยนแปลงความเชื่อ ทัศนคติ อารมณ์ร่วมกันระหว่างผู้คนในสังคม ซึ่งจะนำไปสู่ความยั่งยืน การอบรมที่ผ่านมายัง สอดคล้องกับที่ Unesco (2007) ได้เสนอสิ่งจำเป็นในการสร้างสันติวัฒนธรรมว่าประกอบด้วยหลายด้าน เศรษฐกิจ ประชาธิปไตย สังคม ด้านสิทธิมนุษยชน ความเท่าเทียมระหว่างเพศ รวมถึงด้านการศึกษาด้วยการปลูกฝังวัฒนธรรม สันติภาพ/สันติวัฒนธรรมผ่านระบบการศึกษา (Foster a Culture of Peace through Education) โดยการปรับปรุงหลักสูตรการศึกษาให้มีเนื้อหาในการกระตุ้นให้เกิดคุณค่า ทัศนคติ และพฤติกรรมเกี่ยวกับสันติภาพ ซึ่งประกอบด้วย ความสงบ การแก้ไขความขัดแย้ง การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การสร้างข้อตกลงร่วมกัน และการปฏิบัติที่ไร้ความรุนแรง

## สรุป

การขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษานำร่อง 19 สถาบัน ใน 3 ระดับคือ ประถมศึกษา มัธยมศึกษา อาชีวศึกษาและมหาวิทยาลัย มีพัฒนาการของการสร้างองค์ความรู้และขับเคลื่อนความรู้เพื่อให้เกิดสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาหลายปี จากองค์ความรู้ที่ได้สร้างขึ้นมานำมาสู่การขับเคลื่อนให้เห็นผล โดยใช้นิยามวิจัยเป็นฐานความรู้ และนำมาพัฒนาต่อยอดมาเป็นโมเดลต้นแบบเพื่อนำไปทดลองให้เกิดผลปฏิบัติจริง โมเดล TUNA ACT เกิดขึ้นและมีการรับรองจากผู้ที่เกี่ยวข้องดังกล่าว จากนั้นมีการนำรูปแบบการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ไปประยุกต์ด้วยการอบรมผู้บริหาร คณาจารย์ในสถานศึกษานำร่อง ทั้ง 19 สถาบัน โดยมุ่งหวังว่าจะเกิดความยั่งยืนและรูปธรรมของการสร้างสันติวัฒนธรรมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา ในการอบรม สะท้อนให้เห็นว่าผู้เข้ารับการอบรมได้รับความรู้เพิ่มมากขึ้นจากการวัดผลก่อนและหลังอย่างมีนัยสำคัญ และจากแบบสำรวจทัศนคติพบว่าผู้เข้ารับการอบรมมีทัศนคติที่เอื้อและส่งเสริมสันติวัฒนธรรมอย่างมีนัยสำคัญ



เช่นกัน นอกจากผลเชิงบวกในห้องเรียนซึ่งมีความสำคัญแล้ว สิ่งสำคัญยิ่งกว่านั้นคือ ภายหลังจากอบรมเสร็จสิ้น เกิดความยั่งยืนด้วยการมีกลไกที่เป็นรูปธรรมในสถาบันการศึกษา และเกิดการสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในสถาบันและระหว่างคนที่แตกต่างกันกับชุมชนอื่น สันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาจึงไม่ได้เกิดขึ้นแต่เพียงในห้องเรียนเท่านั้น แต่ยังเกิดภายนอกห้องเรียนและขยายพื้นที่ออกไปอีกด้วย สิ่งที่น่าพึงระวังคือ การนำ TUNA ACT Model ไปประยุกต์ใช้ในแต่ละสถานศึกษา จำเป็นต้องคำนึงถึงสภาพแวดล้อม บริบทที่แตกต่างกัน การจะส่งต่อหรือขับเคลื่อน TUNA ACT Model ให้ประสบความสำเร็จขึ้นต่อกับหลายปัจจัยทั้งภายในและภายนอกสถาบัน รวมถึงความมุ่งมั่นที่จะผลักดันให้เกิดผลสำเร็จ อันจะนำไปสู่การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เห็นคุณค่าของกันและกันและ สามารถลดความรุนแรงทุกระดับทั้งทางกาย วาจา ใจ

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่าการพัฒนารูปแบบที่เหมาะสมในการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษานำร่อง ด้วย Tuna Act Model มาจากการปรึกษารื้อกับผู้ที่เกี่ยวข้องอย่างรอบด้านและมีกระบวนการที่เหมาะสม ดังนั้น สถาบันพระปกเกล้าและสถาบันการศึกษาที่เกี่ยวข้อง ควรมีการปรึกษารื้อกันอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้ได้สิ่งที่เกิดประโยชน์สูงสุดในการขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรม

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 การนำรูปแบบการสร้างสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา ไปประยุกต์ด้วยการอบรมผู้บริหาร คณาจารย์ในสถานศึกษานำร่อง เพื่อให้เกิดสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน ทำได้หลากหลายวิธี ทั้งโดยการปรับปรุงหลักสูตร การทำโครงการ กิจกรรมที่ต่อเนื่อง สถาบันการศึกษาต่างๆ จึงควรมีทั้งกลไก และการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เกี่ยวข้องควบคู่กันไป ไม่สามารถทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งโดยละเลยอีกสิ่งหนึ่งได้ หากมีแต่กลไก คณะกรรมการ แต่ไม่มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เกี่ยวข้อง ก็จะไม่เกิดประสิทธิผลสูงสุดในการขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรม

### 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 การศึกษาระบบกลไกการติดตามผลความสำเร็จจากการขับเคลื่อนสันติวัฒนธรรมในสถานศึกษา  
ทั้ง 19 แห่ง

2.2 ขยายพื้นที่ในการทำวิจัยให้มากกว่าเดิม และพัฒนาเป็นนโยบายสันติวัฒนธรรมเพื่อเป็นวาระแห่งชาติต่อไป

## References

- Ban Muang. (2022). *King Prajadhipok's Institute. Mobilization of a Proactive Peace Culture to Develop a Pilot Model Suitable for Educational Institutions. Ban Mueang*. Retrieved June 05, 2022, from <https://www.banmuang.co.th/news/politic/280980>
- Bercovitch, J., Kremenjuk, V., & Zartman, I. W. (2009). *Conflict Resolution*. London: SAGE Publications Ltd.
- Dryzek, J. S. (2000). *Deliberative Democracy and Beyond: Liberals, Critics, Contestations*. Oxford: Oxford University Press.
- Elster, J. (1998). *Deliberative democracy*. New York: Cambridge University Press.
- United Nations. (1999). *Resolutions Adopted by the General Assembly.53/2543. Declaration and Programme of Action on a Culture of Peace*. Retrieved June 05, 2022, from <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N99/774/43/PDF/N9977443.pdf?OpenElement>.
- Unesco. (n.d.). *Education transforms lives. (Online)*. Retrieved June 06, 2022, from <https://www.unesco.org/en/education>.
- Viravaidya, S., & Rukspollmuang, C. (2014). Proposed Strategies for Developing a School Based on Peace Culture Promotion Network. *Journal of Education Studies*, 42(2), 117-130.
- Rattanapong, S. (2021). *A Study of Behavioral Model in Solving Cyber Bullying Problems of Youth in the Educational Institutions*. Phitsanulok: Phibunsongkhram Rajabhat University.
- Pratheuangrattana, C. (2014). Guidelines to Coexist Peacefully among Students of Pathumwan Institute of Technology and Rajamangala University of Technology Tawan- Ok Uthenthawai Caompus. *NIDA Development Journal*, 53(3), 151-173.
- Pratheuangrattana, C. (2018). Factors leading to the success of mediation in schools. *NIDA Development Journal*, 58(3), 1-22.
- Phoobuncharoenthai, C. (2009). *"Pathumwan-Uthen" OHEC to increase measures to prevent conflicts*. Retrieved June 5, 2022, from <http://www.moe.go.th>.