



รายงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น
ฉบับสมบูรณ์

โครงการ“การสร้างสรรคการเรียนรู้และการทำงานเป็นกลุ่ม
เพื่องานที่ได้ผล และคนทำงานมีความสุข”

โดย

นางสาวสุภาพรณ ไกรฤกษ์

กันยายน 2549

สัญญาเลขที่ PDG49N0014

ภาว. ฝ่ายวิจัยเพื่อท้องถิ่น
เลขที่รับ ๑๔๕๐
วันที่ 10 ก.ย. 2552



รายงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น
ฉบับสมบูรณ์

โครงการ“การสร้างสรรค์การเรียนรู้และการทำงานเป็นกลุ่ม
เพื่องานที่ได้ผล และคนทำงานมีความสุข”

โดย

นางสาวสุภาพรรณ ไกรฤกษ์

กันยายน 2549

สารบัญ

เนื้อหา

หน้า

- โครงการการสร้างสรรค์การเรียนรู้และการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่องานที่ได้ผล
และคนทำงานมีความสุข 1
- สรุปกิจกรรม 3
 - กิจกรรมแนะนำตัวเอง
 - กิจกรรมแม่น้ำพิษ
 - กิจกรรมจุดปะบางของชีวิต
 - กิจกรรมสร้างความไว้วางใจ
 - กิจกรรมตาข่ายไฟฟ้า
 - กิจกรรมตัวต่อมหาสนุก

ภาคผนวก

- ตารางการอบรม
- รายชื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรม
- ภาพกิจกรรม

การอบรมหลักสูตร

การสร้างสรรค์การเรียนรู้และการทำงานเป็นกลุ่ม เพื่องานที่ได้ผล และคนทำงานมีความสุข

หลักการและเหตุผล

ภายใต้ภารกิจในการสนับสนุนให้ชุมชนท้องถิ่นได้ใช้งานวิจัยเป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาของตนเองตลอด 7 ปีที่ผ่านมาเครือข่ายงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นภาคเหนือ ได้เกี่ยวร้อยคนทำงานที่มีอุดมการณ์ และมุ่งมั่นศรัทธางานวิจัยเพื่อท้องถิ่นเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรเพื่อผนึกกำลังทำงานรับใช้ชุมชน และสังคมผ่านงานวิจัย คนทำงานในองค์กรต่างเรียนรู้เพื่อทำหน้าที่ตามบทบาทความรับผิดชอบของตนเองอย่างเชี่ยวชาญ หากมีภารกิจใดที่เกินกำลังเล็กๆจะรับไหวทุกคนพร้อมที่จะร่วมหัวจมท้ายเพื่อฝ่าฟันภารกิจดังกล่าวให้ลุล่วงไป

ในขณะที่สถานการณ์ทางนโยบายและสังคมในปัจจุบันมีความเป็นพลวัตค่อนข้างสูง กรมุ่งมั่นทำงานท่ามกลางความคาดหวังที่มีอยู่รอบรอบ ไม่ว่าจากระดับนโยบาย สังคม ภาวภูมิ ชุมชน และแม้แต่วัยคนทำงานเอง ทำให้รูปแบบการทำงานส่วนใหญ่ที่ต้องเกาะติดกับภารกิจ และพื้นที่ที่ตัวเองรับผิดชอบ คนในเครือข่ายงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นต้องเผชิญกับความเครียด และความกดดันต่างๆ จากภารกิจที่รับผิดชอบ ดังนั้น เพื่อเป็นการฟื้นฟูพลังการทำงาน โดยการกลับมาองคุณค่าและความสุขจากงานที่ทำ ปลดปล่อย ความเครียดและความกดดันที่มี มาเติมพลังไฟแห่งการริเริ่มสร้างสรรค์ ค้นหาคุณภาพการทำงานของตัวเอง ขณะเดียวกันก็กลับมาสร้างบรรยากาศที่เกื้อกูลให้กำลังใจซึ่งกันและกัน ความมีชีวิตชีวา มารู้จักและเข้าใจความคิดและจิตใจคนทำงานที่อาจหลงลืมไป เพื่อให้การขับเคลื่อนก้าวต่อไปขององค์กร เป็นการขับเคลื่อนจากคนทำงานที่เปี่ยมด้วยพลังที่คู่ใจ และมุ่งมั่น แม้จะต่างจิตต่างใจ แต่ทุกคนก็มี “เป้าหมาย” เดียวกันคือการสร้างสรรค์ปัญญา เพื่อพัฒนาท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อฟื้นฟูพลังชีวิตคนทำงาน เพื่อให้สามารถกลับมาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดการทำงานอย่างมีความสุข
2. เพื่อให้คนทำงานค้นพบคุณภาพการทำงานของตัวเอง และแนวทางการสร้างความสุขจากการทำงาน
3. เพื่อให้คนทำงานได้เรียนรู้และเข้าใจเพื่อนร่วมงาน ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างมีชีวิตชีวา

ระยะเวลาการอบรม

วันที่ 20 – 22 กันยายน 2549

ทีมวิทยากร

ทีมเสมสิกขาลัย

สถานที่

วังธารีศอร์ท อ.คอยสะเก็ด จ. เชียงใหม่

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผู้เข้าร่วมอบรมได้ฟื้นฟูพลังชีวิต สามารถกลับมาทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้เข้าร่วมอบรมได้ค้นพบคุณภาพการทำงานของตัวเอง และสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีความสุข
3. ผู้เข้าร่วมอบรมได้ประสบการณ์ ทักษะ มุมมองจากกระบวนการอบรมเพื่อปรับใช้ในการทำงานสนับสนุน โครงการวิจัยในพื้นที่ต่อไป
4. เกิดบรรยากาศ และสัมพันธภาพที่ดีระหว่างคนทำงาน

ผู้เข้าร่วมกระบวนการ

- Node คณะเกษตรศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- Node มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- Node แม่ฮ่องสอน
- Node ลำพูน
- Node ลำปาง
- พี่เลี้ยงโครงการวิจัย(โพธิสัตธา)
- พี่เลี้ยงโครงการวิจัย จ.น่าน
- พี่เลี้ยงโครงการวิจัย จ.อุดรดิตถ์
- เครือข่ายการเรียนรู้และประสานงานวิจัยการท่องเที่ยวโดยชุมชน
- สถาบันแสนสขญา จ.ลำปาง
- เจ้าหน้าที่ สกว.ภาค
- ทีมวิทยากร

กลุ่ม JSN สกว.ภาคเหนือ

เรื่อง “งาน – พลังกลุ่มและความสุข”

ระหว่างวันที่ ๒๐ – ๒๒ กันยายน ๒๕๕๕

สถานที่ วังธาร รีสอร์ท อ.คอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่

กิจกรรมแนะนำตัวเอง

๑. ชื่อจริง – ชื่อที่เรียกง่าย
๒. ขณะนี้เราทำหน้าที่ทำอะไรอยู่
๓. แนะนำเพื่อน ๑ คน โดยที่ไม่ซ้ำกับเพื่อน
 - ให้สำรวจความรู้สึกตัวเองว่าตั้งแต่เข้าจนถึงปัจจุบันนี้เรารู้สึกอย่างไร
 - เรามีความคาดหวังอย่างไร ในการมาร่วมอบรมครั้งนี้
 - ให้สำรวจความรู้สึกของเรา หรือนึกถึงกิจกรรมที่เคยทำร่วมกับพี่ใหญ่ หรือคนอื่นมาแล้ว
- กระบวนการที่เคยผ่านมาแล้ว
 - นพลักษณ์ / สายธารชีวิต / โยคะ / ผ่อนพักตระหนักรู้ / สติปัฏ / ทฤษฎีไข่ดาว / คนตรีบำบัด / มวยไทย แอโรบิค / ดิพระ / ปีศาจ / Check in check out / เสียงเคาะบอกเวลา

ความคาดหวัง

- มาเรียนรู้กระบวนการ
- มาทำความรู้จักกับวิทยากร
- มาเรียนรู้ หาประสบการณ์เพิ่มเติม
- ทบทวน และทำความรู้จักตัวเองให้มากขึ้น
- มาพักผ่อนจากการทำงาน
- ผักสด สมานิ
- เรียนรู้กระบวนการที่ช่วยทำให้คลี่คลายภายใน
- มาเจอเพื่อนๆ พี่ๆ น้อง และมาเรียนรู้ร่วมกัน
- มาฟื้นฟูพลังใจให้ตนเอง

สรุปความคาดหวัง

๑. เรียนรู้เรื่องความไว้วางใจ การสื่อสาร ซึ่งเป็นปัจจัยให้เกิดพลังกลุ่ม
๒. ทำความรู้จักตนเองและเพื่อน
๓. ผักผ่อนการทำสมาธิ ผักสด
๔. เรียนรู้เรื่องกระบวนการเรียนรู้

ตารางกิจกรรม
ระหว่างวันที่ ๒๐ – ๒๒ กันยายน ๒๕๕๕

เวลา	กิจกรรม
๐๘.๔๕ – ๐๙.๐๕ น.	สมาธิภาวนารับอรุณ
๐๙.๐๕ – ๑๒.๑๕ น.	กิจกรรมภาคเช้า
๑๒.๑๕ – ๑๓.๑๕ น.	อาหารกลางวัน
๑๓.๑๕ – ๑๔.๐๐ น.	ผ่อนพักตระหนักรู้
๑๔.๐๐ – ๑๗.๐๐ น.	กิจกรรมภาคบ่าย
๑๘.๐๐ – ๑๙.๐๐ น.	อาหารเย็น
๑๙.๐๐ – ๑๙.๓๐ น.	สมาธิภาวนา
๑๙.๓๐ – ๒๑.๓๐ น.	กิจกรรมภาคค่ำ

ข้อควรปฏิบัติที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน (ข้อตกลงร่วมกัน)

- ควรตรงต่อเวลา
- รับฟังกันและกันอย่างลึกซึ้ง ไม่คุยวงย่อย ใส่ใจ อยู่กับตัวเอง ไม่ด่วนตัดสินหรือด่วนตัดสินใจก่อน
- เปิดใจเรียนรู้และร่วมทำกิจกรรมอย่างเต็มที่
- ปิดเสียงโทรศัพท์มือถือ ใช้โทรศัพท์ช่วงที่พัก หรือหลังจากเลิกทำกิจกรรมแล้ว
- ถอดสถานภาพที่เป็นอุปสรรค ขัดขวางในการเรียนรู้ร่วมกัน

กิจกรรมแม่น้ำพิช

โจทย์ ทุกคนจะต้องข้ามแม่น้ำพิชไปด้วยกันจนถึงอีกฝั่งหนึ่งอย่างปลอดภัยทุกคน
กติกา การข้ามแม่น้ำพิชจะต้องมีส่วนหนึ่งส่วนใดของร่างกายติดกันตลอด หากขาดจากกัน
จะต้องเริ่มต้นใหม่ทั้งหมด และหากกระดานที่มีอยู่หลุดจากร่างกายจะมีกระเช้ามางบเอาไป

ตอนที่ฟังโจทย์ และวางแผนร่วมกันรู้สึกละอย่างไร

- รู้สึกดี/ จำ/ พอใจที่ได้แลกเปลี่ยน / สนุก มีความสุข / เฉยๆ / ยาก / เชื่อว่าเพื่อนทุกคนจะทำได้ / ไม่หงุดหงิด
ยอมรับและเข้าใจเพื่อน เพราะสนิทสนมคุ้นเคยกันดี / ตื่นเต้น / กระตือรือร้น
- เมื่อพบความไม่ชัดเจนของงานเราจะทำอย่างไร
 - * ทดลองทำก่อน แล้วค่อยมองหาวิธีการที่เหมาะสม แล้วปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ จะมองเห็น
คำตอบของความไม่ชัดเจนของงานนั้น
 - * วางใจสถานการณ์ว่าจะทำอย่างไรต่อไป
 - * ต้องไว้วางใจความสามารถของเพื่อน
 - * ศึกษางานให้รอบด้านมากขึ้น ทั้งเป้าหมายขอบเขตงาน และวิธีการ
- ข้อเสียของการทำงานบนความไม่ชัดเจน

* ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมหรือลักษณะของงาน(ความสมดุล)

- หากส่วนที่สามารถทำให้ชัดได้ก็ทำให้ชัดเจน เพื่อลดความวิตกกังวลและความเสี่ยงในการทำงานร่วมกัน จากนั้นเมื่อลงมือทำแล้ว จึงใช้มุมมองหรือวิธีการที่ยืดหยุ่น ไม่ติดกรอบตายตัว
- การประนีประนอมพูดคุยกันให้เกิดความเข้าใจ และค้นหาความสมดุลในการทำงานระหว่างกัน
- ข้อดีของการ ไม่ติดกรอบ คือทำให้เกิดประสบการณ์ในการแก้ไขปัญหาที่รวดเร็ว เฉพาะหน้าได้ทันที่
- กังวลเพราะยัง ไม่มีการวางแผนที่ชัดเจน หรือระบุวิธีการที่ชัดเจน

ตอนทำกิจกรรมรู้สึกอย่างไร

- เมื่อ / เบื่อเพราะระยะทางไกล และความท้าทายในการคิดแก้ปัญหาตลอด / เชื่อกันว่าตนเองทำได้ / พยายาม มีความมุ่งมั่น กลัวพลาด จำ กัดคันตัวเอง กลัวว่าตนเองจะทำให้เพื่อนพลาด ฯลฯ

รู้สึกอย่างไรกับการทำงานระหว่างกัน

- ทุกคนมีความพยายามและมุ่งมั่น ในการทำกิจกรรมร่วมกัน
- มีความเชื่อใจและไว้วางใจต่อกัน
- กลุ่มมีพลังเหนียวแน่นมากขึ้น

ปัจจัยที่ทำให้เกิดพลังกลุ่ม

- มีความไว้วางใจในตนเองและเพื่อนว่าสามารถทำได้
- มีการพูดคุย วางแผน และมีส่วนร่วมในการคิด
- เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของเพื่อน และไม่ยึดติดกับความคิดเห็นของตนเองมากเกินไป
- สามารถปรับตัวเข้ากับสถานการณ์และแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้
- ทุกคนมีความมุ่งมั่นและตั้งใจสูง
- ทุกคนมองเห็นเป้าหมายร่วมกัน
- เมื่อเพื่อนทำผิดพลาด ทุกคนให้อภัยไม่ถือโทษ โกรธ หรือ ซ้ำเติมกัน
- มีความเสียสละ
 - * เกิดจากการคำนึงถึงเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม มองเห็นประโยชน์ และผลกระทบต่อส่วนรวม
 - * เกิดจากการมองเห็นความทุกข์ของเพื่อนทำให้เกิดความรู้สึกเข้าใจ อยากช่วยเหลือ
 - * เกิดจากการมองเห็นสถานการณ์ของกลุ่มได้ตลอด ไม่คิดปรุงแต่งไปเอง
- มีบทเรียนหรือประสบการณ์จากความคิดพลาดร่วมกัน (ได้ร่วมเผชิญกับความลำบากด้วยกัน)
- มีการให้กำลังใจและคอยค้ำเตือนกันเป็นระยะๆ
- มีความใกล้ชิดสนิทสนมคุ้นเคยกันแบบไม่เป็นทางการและเคารพซึ่งกันและกัน โดยไม่มีตำแหน่งหรือสถานภาพต่างๆมาเป็นอุปสรรค (ไม่มีช่องว่าง)
- มีบรรยากาศของการมีส่วนร่วม
 - * คิดวางแผนร่วมกัน
 - * ตัดสินใจร่วมกัน
 - * ลงมือทำร่วมกัน
 - * รับผิดชอบร่วมกัน (ทั้งดี และไม่ดี)
 - * สรุปบทเรียนร่วมกัน

ในชีวิตจริงเรา มีปัจจัยอะไรที่ทำให้เราสร้างพลังกลุ่มแบบนี้ได้ยาก

- มีบรรยากาศของความกดดัน เช่น เวลาที่กำหนดชัดเจนตายตัว
- มีการประเมินผลที่อาจมีผลได้ผลเสีย ความสามารถในการทำงาน และผลของการทำงานนั้นๆ
- มีสถานการณ์บังคับ อาจเกิดผลกระทบต่องาน ต่อความสัมพันธ์
- ไม่มีการสื่อสารพูดคุยความรู้สึกและทัศนคติต่อกัน

เราจะมีวิธีการมอง “เส้นตาย” อย่างไรไม่ให้เกิดความทุกข์

- เราไม่สามารถเปลี่ยนเส้นตายได้แต่เราสามารถเปลี่ยนตัวเองได้
- มองว่า “เส้นตาย” เป็นแรงกระตุ้นในการทำงานให้กระตือรือร้นมากขึ้น แต่ต้องไม่เครียดจนเกินไป
- สร้างแรงบันดาลใจที่สอดคล้องกับความใฝ่ฝัน เป้าหมายชีวิตที่ชัดเจนและมองเห็นคุณค่าของสิ่งที่เราทำ
- วิถีคิดแบบคุณค่าแท้ ทำให้เกิดความสุขที่ยั่งยืน ต้องตั้งคำถามกับตัวเองเสมอว่า คุณค่าแท้ หรือเป้าหมายของเรานั้นคืออะไร แรงจูงใจนั้นเป็นไปเพื่อเป้าหมาย หรือคุณค่าแท้หรือไม่ เราต้องรู้เท่าทันในสิ่งที่เราทำ

กิจกรรมจุดประกายของชีวิต

ภาวนาเพื่อการแปรเปลี่ยนจุดประกายในชีวิตให้เป็นพลังสร้างสรรค์

จุดประกาย คือ จุดอ่อนที่มีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมหรือความคิดของเรา เป็นสิ่งที่เปราะบาง และส่งผลต่อชีวิตเราในทางที่ไม่ดี

โจทย์

๑. ให้ทบทวน หรือสำรวจจุดประกายที่มีอิทธิพลต่อเราที่ทำให้เราเป็นทุกข์มา ๑ อย่าง แล้วอธิบายสภาพอาการของจุดประกายนั้น ที่แสดงออกทั้งทางกาย และภายในใจเรา
๒. สภาพแวดล้อม สภาพร่างกาย เหตุการณ์ หรือคนใด ที่ทำให้เกิดจุดประกายนั้นขึ้นมา
๓. เวลาที่จุดประกายนั้นเกิดขึ้น ส่งผลต่อตัวเอง คนรอบข้าง และการทำงานอย่างไรบ้าง
๔. มองหาเหตุปัจจัยที่ทำให้เกิดจุดประกายนั้น ทั้งภายนอก และภายใน (ภูมิหลัง สภาพแวดล้อม การเลี้ยงดูในวัยเด็ก)
๕. ที่ผ่านมามีวิธีการแก้ไข หรือคลี่คลายจุดประกายนั้นอย่างไร และในอนาคตเราจะมีวิธีการแก้ไขจุดประกายนั้นอย่างไร (โดยแก้ไขไปที่สาเหตุของจุดประกายนั้น)

ข้อฝาก : ให้เราหมั่นทบทวนตัวเองอยู่เสมอว่า

๑. เรารู้สึกนึกคิดอย่างไร
๒. อะไรที่ทำให้เรารู้สึกนึกคิดอย่างนั้น

เรารู้จักตัวเองและเห็นตัวเองชัดเจนได้อย่างไร

- * เห็นร่องอารมณ์ ร่องความคุ้นเคยเดิมๆ
- เรามักเห็นตัวเองตอนที่เหตุการณ์นั้นเกิดขึ้นแล้ว
 - * มีกระบวนการที่ให้เห็นตนเอง
 - * สรุปบทเรียน มีการทบทวนสิ่งที่เกิดขึ้น
 - * การรับฟังเสียงสะท้อนจากเพื่อน
- หมั่นทบทวนตนเอง ใคร่ครวญเหตุการณ์ที่ผ่านมา
 - * จดบันทึก และตั้งคำถาม
- หมั่นเตือนตนเอง มีสติ ควบคุมความรู้สึกนึกคิดอย่ายังง้างใจให้มากขึ้น
 - * เพื่อที่จะได้ไม่ครองอารมณ์เดิมๆอีก
 - * สร้างร่องอารมณ์ใหม่ขึ้นมาแทนที่
- เลือกกิจกรรมที่ทำให้เราได้ผ่อนคลายทางจิตวิญญาณ
 - * การปฏิบัติธรรม

เราจะเป็นมิตรแท้ต่อเพื่อนได้อย่างไรบ้าง

- เป็นกระแจะสะท้อนอย่างซื่อตรง บนความจริงใจ ปราศจากอคติต่อกัน (สะท้อนตามความเป็นจริง)
- ทำใจยอมรับเพื่อนตามที่เป็นอย่างจริง
 - * ยอมรับ และเข้าใจตามความแตกต่างหลากหลายของมนุษย์
- มองเพื่อนอย่างไม่ว้าว้าวตัดสิน
 - * มองให้ทะลุถึงเบื้องลึก หรือเบื้องหลังของการกระทำนั้นๆ มันจะทำให้เราเข้าใจเพื่อนตามที่เป็นอย่างจริงมากขึ้น
- กล้าที่จะพูดอย่างที่เรารู้สึกนึกคิด
 - * ยอมรับความเจ็บปวดที่อาจตามมา คิดเสียว่าความเจ็บปวดนั้นจะทำให้เราเติบโต
 - * พร้อมทั้งรับผิดชอบต่อสิ่งที่เกิดขึ้น
- ลดความเชื่อมั่นว่า เพื่อนจะเปลี่ยนแปลงได้อย่างใจเรา
 - * ทำให้ดีที่สุด แต่อย่าคาดหวังมากจนเกินไป
 - * ทำจิต ทำใจ เอามาใช้ในชีวิตประจำวัน

กิจกรรมการสร้างควมไว้วางใจ

ในชีวิตจริงเราไว้วางใจต่อกันในแง่ไหนบ้าง

- ไม่ไว้วางใจในความสามารถ ศักยภาพของเรา และของคนอื่น
- ไม่เชื่อมั่นในวิสัยทัศน์ กรอบการทำงานของเราของเราว่าสามารถนำไปสู่การวิจัยเพื่อเรียนรู้ได้
- ไม่มั่นใจในการสื่อสารว่าเราเข้าใจได้ตรงกัน
- ไม่มั่นใจในความซื่อตรงต่อกัน ความรู้ของเรา
- ไม่เชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง

- ไม่มั่นใจว่าสิ่งที่เราทำหรือระบบขององค์กร จะทำประโยชน์ต่อส่วนรวม (ไม่เชื่อมั่น ศรัทธาต่ออุดมการณ์ขององค์กร)
- ไม่มั่นใจว่าองค์กรจะให้ความเท่าเทียม หรือความยุติธรรม หรือให้ปัจจัยหล่อเลี้ยงชีพแก่เราได้ หรือองค์กรจะให้ออกสาในการเรียนรู้และใช้ศักยภาพของตนเองได้อย่างเต็ม

โจทย์

- ให้เล่า หรือแบ่งปันเรื่องราว “ปัญหาความไม่ไว้วางใจต่อกัน” ในแง่มุมใดก็ได้ทั้งที่เราไม่ไว้วางใจคนอื่น และคนอื่นไม่ไว้วางใจเรา
- ให้เลือกเรื่องจากกลุ่มมา ๑ เรื่อง หรือจะผูกเรื่องใหม่ขึ้นมาก็ได้ เพื่อนำมาเสนอในรูปแบบของละครสั้น ๗ นาที

กลุ่มที่ ๑ (ปัญหาความไม่ไว้วางใจต่อกัน)

- ปอยไม่ไว้วางใจซินดี้
 - * คิดว่าความคิดของซินดี้ไม่น่าจะทำให้งานสำเร็จได้
 - * ไม่เชื่อมั่นในความคิดของซินดี้
 - * ไม่เชื่อมั่นในความรับผิดชอบของซินดี้
 - * ไม่เชื่อมั่นในบุคลิกภาพ ท่าทาง ของซินดี้
- ปอยไม่เชื่อมั่นในตนเอง
 - * ไม่มีความกล้าหาญที่จะเข้าไปปรึกษางานกับซินดี้ (มีความกลัวบางอย่างที่จะเข้าไปสื่อสารโดยตรง)
- ซินดี้ไม่ไว้วางใจตนเอง ไม่เชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง
- อาจารย์ไม่มั่นใจในตัวลูกศิษย์
 - * ไม่มั่นใจในเรื่องความรับผิดชอบของลูกศิษย์
 - * ไม่มั่นใจในความสามารถของลูกศิษย์

ผลกระทบ

- งานไม่สำเร็จ หรืองานออกมาไม่มีคุณภาพ
- ปอย และ ซินดี้ไม่อาจทำงานร่วมกันต่อไปได้อีก
- อาจทำให้ซินดี้ไม่มีความมั่นใจในตนเอง
- การที่อาจารย์ไม่เชื่อมั่นในตัวลูกศิษย์อาจทำให้ลูกศิษย์มีปมในชีวิตต่อไป

สาเหตุ

- ไม่มีการสื่อสารกันอย่างตรงไปตรงมา ไม่เปิดใจต่อกัน ไม่เปิดโอกาสให้ทดลองทำด้วยตนเอง
- คนเรามักจะกลัวที่จะเผชิญกับความจริง เป็นความกลัวที่ไม่มีความมั่นคงภายในตนเอง
- เรามักมีความคาดหวัง หรือหวาดหวั่นว่างานจะออกมาไม่ดี
- การที่เราเชื่อมั่นในตนเองสูง คาดหวังสูง ทำให้เราไม่มั่นใจในคนอื่น
- มีระบบการประเมิน คัดสิน ตัดรา ทำให้ความไว้วางใจที่มีต่อกันลดลง

กลุ่มที่ ๒ (ปัญหาความไม่ไว้วางใจต่อกัน)

- คนไม่มั่นใจแหว
 - * ไม่มั่นใจเรื่องความสามารถของแหว
 - * ไม่มั่นใจความรับผิดชอบ การดูแลบ้าน และค่าเช่าบ้าน
- แหวไม่มั่นใจคนในเรื่องการสื่อสารที่ไม่ชัดเจน
 - * คิดว่าเพื่อนเอาเปรียบเรื่องค่าเช่าบ้าน
 - * ไม่มั่นใจในบุคลิก หรือความจริงใจที่มีต่อกัน
- เอียงไม่มั่นใจเม คิดว่าเมไม่มีความสามารถในการดูแลบ้านได้
- เมไม่มั่นใจเอียงที่บอกรายละเอียดไม่ชัดเจน ทำให้ไม่มั่นใจที่มอบหมายงาน หรือถ่ายทอดระบบการทำงานให้
- เอียงไม่เชื่อมั่นในตัวล้าว่าจะมีความสามารถในการวาดรูปได้ (ตัดสินใจจากรูปภายนอก)

ผลกระทบ

- เกิดความขัดแย้ง แยกแยกกัน
- ล้าอาจเกิดความน้อยใจ มีปมภายใน ไม่มีความมั่นใจในตนเอง(อาจหยุดการเรียนรู้ และเติบโตได้)

สาเหตุ

- เกิดจากความเนียบ มีการคาดหวังสูง หรือมีมาตรฐานสูงเกินไป
- การเลี้ยงดู สภาพสังคมที่อิทธิพลต่อวิถีคิด และการถ่ายทอดไปยังรุ่นสู่รุ่น

กลุ่มที่ ๓ (ปัญหาความไม่ไว้วางใจต่อกัน)

- ทั้งทีม ไม่ไว้วางใจต่อกัน
 - * ไม่มั่นใจในระบบการทำงานขององค์กร
- ลูกทีมไม่ไว้วางใจหัวหน้า
 - * ไม่มั่นใจในบุคลิกท่าทาง และความสามารถว่า ไม่สามารถพาลูกทีมไปได้
 - * หัวหน้าไม่เปิดโอกาสให้คนได้ร่วมคิด และไม่มาร่วมทำ
- ลูกทีมไม่ไว้วางใจกันเอง
 - * ไม่มั่นใจเรื่องการสื่อสาร ภายในทีม
 - * ไม่มีความจริงใจต่อกัน ไม่มั่นใจว่าจะเห็นผลประโยชน์ของตนเองมากกว่ากลุ่มหรือเปล่า

ผลกระทบ

- เป็นองค์กรที่ไม่น่าอยู่
- คนทำงานเหนื่อย เพราะมีแรงผลักดันจากความไม่ไว้วางใจกัน ไม่มีการกระจายงาน ต่างคนต่างทำ
- งานไม่ประสบความสำเร็จ

สาเหตุ

- ไม่มีการสื่อสารที่ชัดเจน ไม่มีการคุยรายละเอียดของงาน
- ไม่มีส่วนร่วมในการทำงาน
- ไม่มีความศรัทธาต่อตัวผู้นำ

- * ไม่มีการสื่อสารกันอย่างเพียงพอ
- * ลูกน้องตัดสินใจว่าตัวผู้นำไม่มีการเปลี่ยนแปลงและเติบโต
- มีความไม่ไว้วางใจกันระหว่างบุคคลต่อบุคคล
 - * เรื่องความสามารถ
 - * *gini* บุคลิกท่าทาง ความซื่อสัตย์ ซื่อตรง และความรับผิดชอบ
- ความไม่มั่นใจในตนเอง
 - * เรื่องความสามารถของตนเอง
 - * เรื่องความกลัว และบุคลิกภาพส่วนตัว
- ความไม่มั่นใจต่อองค์กร
 - * เป้าหมายและระบบการทำงานขององค์กรที่ไม่ชัดเจน
 - * การสื่อสารภายในองค์กร
 - * การแบ่งบทบาทหน้าที่การทำงานที่ไม่ชัดเจน
 - * คุณค่าขององค์กรต่อส่วนรวม และตัวเอง
- ความไม่มั่นใจต่อตัวผู้นำ
 - * ในเรื่องความสามารถของผู้นำ

ฝากให้คิด : เมื่อความไม่ไว้วางใจเกิดขึ้น ขอให้ตั้งคำถามอยู่เสมอว่า เราไม่ไว้วางใจใคร หรืออะไรที่เราไม่ไว้วางใจ ไม่ไว้วางใจในแง่ ไหน และสาเหตุของความไม่ไว้วางใจคืออะไร

สรุปปัญหาความไม่ไว้วางใจต่อกัน

๑. ปัญหาความไม่ไว้วางใจในความสามารถของเพื่อน และต่อตนเอง
๒. ปัญหาความไม่ไว้วางใจเรื่องความสามารถและความซื่อตรง
๓. ปัญหาความไม่ไว้วางใจเรื่องระบบการทำงาน หรือการสื่อสารภายในองค์กร

โจทย์

- ให้หาวิธีแก้ไขปัญหาความไม่ไว้วางใจ โดยแก้ไขไปที่สาเหตุของปัญหา

ปัญหาความไม่ไว้วางใจในความสามารถของเพื่อน

- จัดกระบวนการเรียนรู้ และเติมเต็มความรู้
- เปิดโอกาสให้เพื่อนได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่
- อดทัญ ไม่ริบค่นตัดสินใจ -
- เปิดเวทีให้กลุ่มได้สะท้อนผลงาน ความสามารถของเพื่อน และสรุปบทเรียนร่วมกัน
- มองเพื่อนตามที่เป็นจริง ไม่เปรียบเทียบเขากับเรา

ปัญหาความไม่ไว้วางใจในความสามารถของตนเอง

- ไม่เปรียบเทียบตัวเรากับเพื่อน
- ขวนขวาย เติมเต็มความรู้ในส่วนที่เรายังขาด

- เปิดโอกาสให้ตนเองได้แสดงความสามารถ
- เปิดใจกว้างรับฟังเสียงสะท้อนจากเพื่อน
- ก้าวข้ามพื้นที่สบาย หมั่นตรวจสอบปมภายในบางอย่างที่ปิดกั้นศักยภาพของตนเอง แล้วใคร่ครวญมองใหม่ คลี่คลาย และส่งเสริม เหตุปัจจัยที่ทำให้เรากล้าหาญ

ไม่ไว้วางใจเรื่องความสามารถและความซื่อตรง

- มีการสื่อสาร พูดคุย เพื่อเปิดใจรับฟังเหตุผลที่เขาไม่รับผิดชอบ
- ชี้ให้เห็นถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้น หากเขาไม่รับผิดชอบ หรือชื่นชมในส่วนที่ดี ถ้าเขามีความรับผิดชอบมากขึ้น
- เปิดโอกาสให้เขาได้แสดงความสามารถรับผิดชอบ (ต้องวางงานให้เหมาะสมกับความสามารถของคน)
- มีระบบตรวจสอบให้เห็นการทำงานอย่างโปร่งใส สรุปบทเรียนและประเมินผลร่วมกัน
- มีส่วนร่วมในการรับรู้งานที่ทำไปถึงไหน อย่างไร ติดตามตรงไหน
- มีต้นทุน โดยแสดงความจริงใจให้กันก่อน แสดงออกอย่างซื่อตรงต่อความรู้สึกนึกคิด
- มีกิจกรรมที่สร้างบรรยากาศให้เกิดความคุ้นชินกัน แบบไม่เป็นทางการ
- สร้างกระบวนการให้คนเกิด จริยธรรมภายใน มีธรรมชาติ ฝึกปฏิบัติธรรม มีการเยียวยาภายในจิตใจ

ไม่ไว้วางใจเรื่องระบบการทำงาน หรือการสื่อสารภายในองค์กร

- มีการพูดคุยกันและสื่อสารกันอย่างเพียงพอและทั่วถึง เปิดใจรับฟังกันและกันอย่างเต็มที่ พร้อมทั้งมีการจดบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร หรือใช้เครื่องมือช่วยในการสื่อสาร
- ไม่คิดที่บุคคล มุ่งเน้นที่การแก้ไขปัญหาโดยตรง
- สร้างบรรยากาศให้คนสนิทสนมคุ้นเคยกันมากขึ้น
- สร้างบรรยากาศในการทำงานแบบมีส่วนร่วม เพื่อรับรู้สถานการณ์อย่างทั่วถึง และแก้ได้ทันต่อเหตุการณ์ เวลา ทำให้เห็นถึงความเชื่อมโยงของแต่ละส่วนงาน แต่ละบทบาทหน้าที่งาน

กิจกรรมดาข่ายไฟฟ้า

ทุกคนต้องผ่านดาข่ายไฟฟ้า โดยที่ส่วนหนึ่งส่วนใดของร่างกายจะถูกดาข่ายไฟฟ้าไม่ได้ หากใครถูกดาข่ายไฟฟ้า คนนั้นต้องกลับไปเริ่มใหม่ และช่องไหนที่คนใช้ผ่านไปแล้วจะนำมาใช้อีกครั้งไม่ได้

รู้สึกอย่างไรตอนฟังโจทย์

- ยาก คิดว่าไม่น่าจะทำได้

รู้สึกอย่างไรตอนทำเสร็จ

- โล่ง ภูมิใจ

ขณะที่ทำกิจกรรมรู้สึกอย่างไร

- โล่งใจที่ผ่านไปได้ที่ละคน ตอนที่คนแรกผ่านไปได้ ทำให้รู้สึกว่าพอมีหวัง สนุก ลุ้น ทำหาย จำ ได้ปลดปล่อยจริงจัง ทำเต็มที่แต่ไม่เครียด สงสาร เห็นใจเพื่อน เป็นห่วงเรื่องความปลอดภัย มีการเสียสละ รู้สึกว่ากลุ่มเหนียวแน่นมากขึ้น

* เพราะทุกคนมีส่วนร่วมและมีเป้าหมายเดียวกัน

* ได้เผชิญปัญหา อุปสรรคที่ท้าทายร่วมกัน

เราได้เรียนรู้อะไรจากกิจกรรมนี้

๑. เมื่อเกิดความผิดพลาด ก็กล้าที่จะเริ่มต้นใหม่ได้

- * เพราะมีเพื่อนคอยให้กำลังใจและคอยเตือนสติกัน
- * มีการให้อภัยกัน ไม่มีการกล่าวโทษเมื่อเกิดความผิดพลาด
- * เห็นบทเรียน มีการปรับปรุงแก้ไข ปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ ด้วยวิธีการใหม่ๆ
- * ทุกคนมีเป้าหมายที่จะไปให้ถึงร่วมกัน
- * เราสามารถเริ่มต้นใหม่ได้เสมอ

๒. หากกลุ่มมีความไว้วางใจกัน จะทำให้เกิดพลังในการทำงานและงานออกมาไหลลื่น

๓. หากความสมดุลระหว่างการวางแผนและการลงมือทำ

- * ควรมีการวางแผนการทำงานที่ชัดเจนและเพียงพอระดับหนึ่งก่อนที่จะลงมือทำจริง
- * เมื่อลงมือทำจริงก็ให้เรียนรู้กับสถานการณ์ข้างหน้า
- * ใช้หลักการ ๔ ทิศ มาช่วยให้เกิดความสมดุลในการทำงาน
- * ควรระวังความคุ้นเคยบางอย่าง และมีการเตือนสติกันอยู่เสมอ

๔. ทุกคนต้องสามัคคีกันงานจึงจะสำเร็จ

- * งานที่ยาก และท้าทาย ทำให้ทุกคนเกิดความสามัคคีกัน
- * ทุกคนมีส่วนร่วมในการ ร่วมคิด ร่วมทำ และให้กำลังใจกัน

๕. การทำงาน ควรมีสติ สมาธิ และรู้ตัวทั่วพร้อม ไม่ประมาท

๖. หากที่เราทำอยู่ รู้สึกว่าไม่ไหว ขอให้มีการสื่อสารอย่างชัดเจน

- * อาจมีคำถามจากเพื่อนว่า “ทำไม ทำไม่ไหว” ทำให้เราได้กลับมาทบทวนตัวเอง

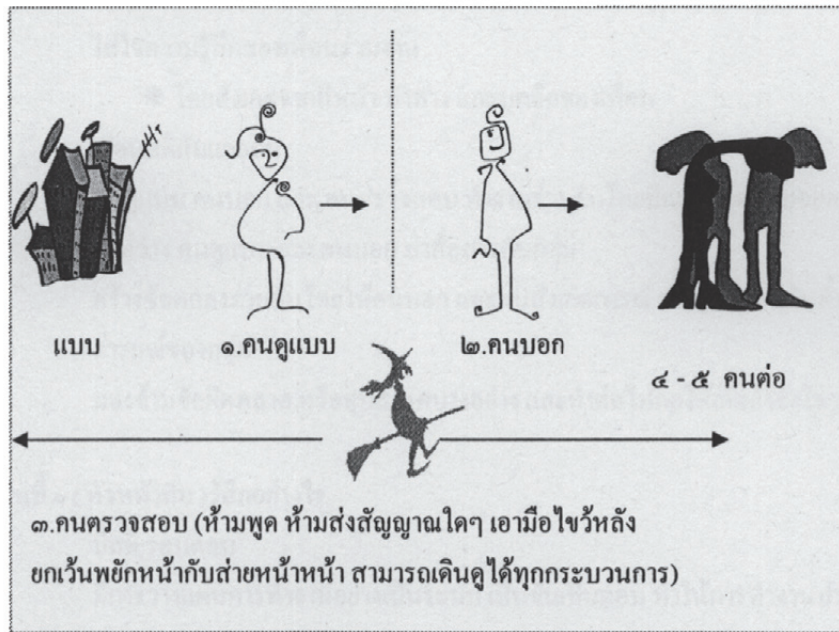
๗. การทำงานต้องมีการเสียสละแก่กันบ้าง

๘. ทุกคนมีความสามารถและเท่าเทียมกัน เปิดโอกาสให้แสดงความสามารถของตนเองออกมา

๙. ควรหาความสมดุลระหว่างการตอบสนองต่อผลประโยชน์ส่วนรวม และประโยชน์ส่วนตน

- * ประโยชน์ส่วนรวมเกิดจากการต้องเสียสละประโยชน์ส่วนตน
- * ประโยชน์ส่วนตน ควรเป็นส่วนหนึ่งในประโยชน์ส่วนรวม

กิจกรรมตัวต่อมหาสนุก



๖. คนสังเกตการณ์ทั้งหมด

ตอนที่ลงมือทำเราเห็นความคุ้นเคย หรือพฤติกรรมเดิมของเราอย่างไร

- ไม่ชอบคนที่พูดตรงๆ อึดอัดเมื่อเจอการนั่งเงียบ จะเกิดอารมณ์โมโหได้ง่าย
- * พยายามเผชิญกับคนแบบนี้ ไม่หนี สอบถามให้เข้าใจตรงกัน
- เมื่อเราทำงานอย่างละเอียดรอบคอบแล้ว มีคนตรวจสอบบอกว่าผิดต้องเริ่มต้นทำใหม่ จะเกิดความหงุดหงิดง่าย
- มีความกลัว และกังวลว่างานจะออกมาไม่สำเร็จ
- เกิดความรู้สึกเบื่อ เมื่อไม่สามารถหาวิธีการที่ถูกต้องได้ (แก้ไขปัญหาก็ไม่ได้ ซ้ำๆ วนไปวนมา)
- อึดอัดเมื่อไม่สามารถพูดในสิ่งที่เห็นได้ (ไม่สามารถพูดอย่างตรงไปตรงมาได้)
- รู้สึกว่าตนเองเป็นคนจุกจิก สอบถามและตรวจสอบในแต่ละขั้นซ้ำๆ ละเอียดยิบย่อยมาก บางครั้งทำให้คิดทำอะไรซ้ำเกินไป
- ไม่ชอบการปะทะหรือ เผชิญหน้ากับความขัดแย้ง
- รับรู้ถึงความขุ่นเคืองใจ หรือหงุดหงิด อยากเข้าไปจัดการ เมื่องานที่ทำ หรือผู้ร่วมงานทำไม่ได้อย่างที่ใจเรา
- สงสัยว่า เพราะอะไรจึงเกิดผิดพลาดและทำไม่ได้
- รู้สึกโมโหเมื่อมีคำสั่งที่ไม่ชัดเจน หรือรวดเร็วเกินไป และไม่ให้ออกัสในการทำงาน
- * ระมัดระวังจุดเปราะบางภายใน และมีสติอยู่เสมอ

หลักการหรือวิธีการในการทำงานของทีมงาน

- แบ่งตามความสามารถ ความชอบ และบุคลิกภาพส่วนตัว
- เตรียมอุปกรณ์ แบ่งตามหมวดหมู่ เพื่อให้ใช้งานได้ง่าย
- บอกภาพรวมของงาน และทิศทาง โครงสร้างของงาน
- ตรวจสอบทีละจุด สอบถามทีละเรื่อง อย่างเป็นระบบ
- ขอมล่อย หรือปรับเปลี่ยนตนเองเมื่อเกิดวิกฤต แล้วช่วยกันแก้ปัญหา
- ปรับความเข้าใจ โดยตรวจสอบให้ชัดเจน และเรียนรู้การแก้ปัญหาที่ละขั้น

- มองความสมดุลระหว่างตนเองเพื่อน และงาน
- มีการเปิดโอกาสให้สอบถาม (สื่อสาร ๒ ทาง)
- ใส่ใจความรู้สึกของเพื่อนร่วมงาน
 - * โดยสังเกตจากสีหน้า ท่าทาง และบุคลิกของเพื่อน
- เดือนสติกันและกัน
- คนดูแบบ คนบอก และ คนตรวจสอบ ทำงานร่วมกันโดยมีคนตรวจสอบคอยตรวจสอบตั้งแต่การสื่อสารระหว่าง คนดูแบบ และคนบอก มาสื่อสารกับกลุ่ม
- สร้างข้อตกลงร่วมกัน โดยให้คนบอก และคนสังเกตการณ์ ประสานงานกันตั้งใจทำ ไม่เสียงดัง ไวยวาย รักษาอารมณ์ของกลุ่ม
- มองข้ามข้อผิดพลาด หรืออุปสรรคบางอย่าง และทำต่อไปก่อนให้เกิดกำลังใจ จากนั้นจึงค่อยๆแก้ไขปรับปรุง

คนที่ ๑ (หัวหน้าทีม) รู้สึกอย่างไร

- มีสติ รอบคอบ
- มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นเป็นตอน ทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

เรื่องที่หนักใจ

- ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน
- การสื่อสารระหว่างกัน
- การทำงานของลูกทีม หรือลูกทีมมีความสามารถในการทำงานได้สำเร็จหรือไม่

คนที่ ๒ (หัวหน้าฝ่าย)

- หนักใจเรื่องการสื่อสารระหว่าง คนดูแบบ กับกลุ่ม (คน ๒ จะมีลักษณะคล้ายๆ แสมเบอร์เกอร์ ที่ต้องอยู่ตรงกลางระหว่างหัวหน้าและลูกน้อง)
- รู้สึกแย่และสูญเสียความมั่นใจได้ง่าย เมื่อคนปฏิบัติ หรือคนดูแบบ ไม่ยอมรับ หรือถูกลดขั้นตอนจากคนตรวจสอบ
- ต้องควบคุมอารมณ์เมื่อถูกท้าทาย

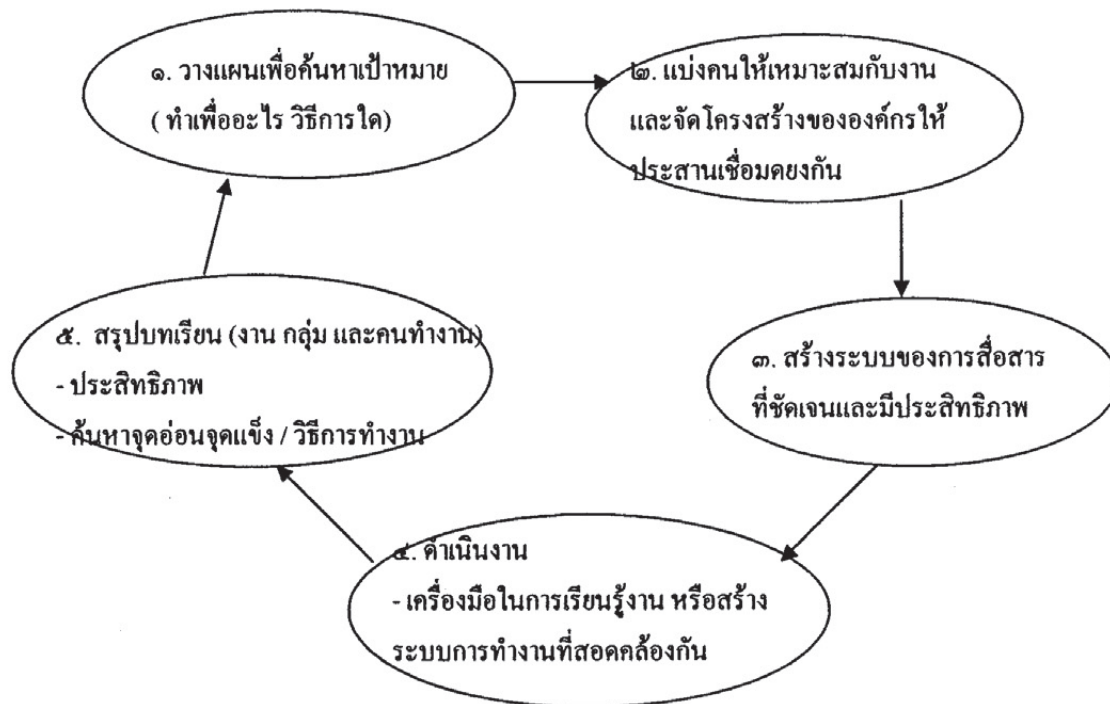
คนที่ ๓ (คนตรวจสอบ หรือฝ่ายประเมินผล)

- อึดอัด เพราะไม่ได้พูดในสิ่งที่รับรู้ และคนที่ทำงานร่วมด้วยก็เกิดความอึดอัดใจด้วย
- ต้องมีความชัดเจนและแม่นยำในรายละเอียด และภาพรวมของงาน ต้องไม่ทำงานข้ามระบบหรือลัดวงจร

คน ๔ - ๖

- มีการสื่อสารที่ชัดเจน และมีประสิทธิภาพ
- ต้องการการมีส่วนร่วมในการคิด และทำ
- การทำงานจะไม่มีประสิทธิภาพเมื่อมีเจ้านายหลายคน หรือคำสั่งหลายคำสั่ง ทำให้ลูกน้องสับสน
- ให้ความสำคัญกับทุกคนทุกบทบาท และให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพของงานที่คนนั้นทำได้

สรุป วงจรการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม



สรุป ดสมดุลในการทำงาน



ทศวิชา “การฝึกเป็นกระบวนกร”

๑. งานพลังกลุ่มและความสุข
๒. การพัฒนาภาวะความเป็นผู้นำ
๓. ฝึกเป็นวิทยากรขั้นต้น (TOT#1)
๔. ฝึกเป็นวิทยากรขั้นกลาง (TOT#2)
๕. ฝึกเป็นวิทยากรขั้นสูง (TOT#3)

www.semsikkha.org

tel. ๐๒-๓๑๔-๗๓๘๕-๖

ตารางการอบรม

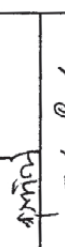
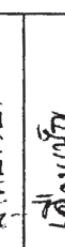
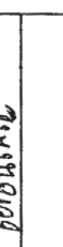
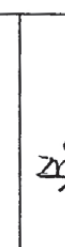
งาน พลังกลุ่มและความสุข
 กลุ่ม JSN (เจ้าหน้าที่ศูนย์ประสานงาน NODE สกว. ภาคเหนือ)
 ระหว่างวันที่ ๒๐ – ๒๒ กันยายน ๒๕๕๕
 สถานที่ วังวรวิสูตร อ.ดอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่

เวลา วันที่	๘.๔๕ - ๙.๑๕ น.	๙.๑๕ - ๑๒.๑๕ น.	๑๓.๑๕ - ๑๔.๐๐ น.	๑๔.๐๐ - ๑๗.๐๐ น.	๑๕.๐๐ - ๒๑.๓๐ น.
๒๐ ก.ย.	สมาธิภาวนาเพื่อทำ ความเข้าใจตนเอง	แนะนำตัว ความคาดหวัง ข้อตกลง สันตินาการ : ผันตน น้ำท่วม / กระรอก แตกวัง / เสือกินวัว	ผ่อนคลายความเครียด	กิจกรรมสร้างพลังกลุ่ม “แม่น้ำพิชัย”	สมาธิ กิจกรรมการทบทวนตัวเอง “จุดประบางของชีวิต” กิจกรรมการรับฟังอย่างลึกซึ้ง
		กิจกรรมเรื่องความไว้วางใจ “ละครปัญหาความไม่ไว้วางใจ”		กิจกรรมสร้างพลังกลุ่ม “ต่ายไฟฟ้า”	สมาธิ จุดประบางของชีวิต(ต่อ)
๒๒ ก.ย.		จุดประบางกับการกลืนกลายตัวเอง		กิจกรรมเรื่องการสื่อสาร “ตัวต่อมหาสนุก” สรุปการอบรม	

****กิจกรรมอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม****

- วิทยากรโดย :
- นายปรีดา เรืองวิฑร
 - นางสาวเจนจิรา โสชา
 - นางสาวกิตติพร พรหมเทศน์

รายชื่อผู้เข้าร่วมอบรม งาน พลังกลุ่มและความสุข
วันที่ 20-22 กันยายน 2549 ณ วังธารีรีสอร์ท อ.ดอยสะเก็ด จ.เชียงใหม่

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ที่อยู่	เบอร์ติดต่อ	e-mail	ลายเซ็น
1	นายสุภณัฐ มาเมือง	ศูนย์ประสานงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น จ.แม่ฮ่องสอน	09-8533285	kr.vesh@44hoo.com	
2	นางสาวอัสมา ไส้สว่าง	ศูนย์ประสานงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น จ.แม่ฮ่องสอน	09-4918593	supermoh@yahoo.com	
3	นางสาวอติลา วิสุทธธาดา	พี่เลี้ยงงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นพื้นที่เชียงใหม่-ลำพูน	04-0453104	mang-mint@yahoo.com	
4	นางสาวอารียา กาแก้ว	พี่เลี้ยงงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นพื้นที่เชียงใหม่-ลำพูน	04-5033076	s-poy@hotmail.com	
5	นางสาวอังคณา ทาลัดชัย	สำนักงานประสานงานวิจัยเชิงบูรณาการมหาวิทยาลัยแม่โจ้	09-8517077	angay-00@hotmail.com	
6	นางสาวนิตยา ไปราวงศ์	สำนักงานประสานงานวิจัยเชิงบูรณาการมหาวิทยาลัยแม่โจ้	01-3225831	ice-nayasi@hotmail.com	
7	นางสาวสุภาวีย์ ทรงพรพาณิชย์	เครือข่ายการเรียนรู้และประสานงานวิชาการท่องเที่ยวฯ	09-4322404		
8	นางสาวอนงนาฏ ปิโยใหญ่	เครือข่ายการเรียนรู้และประสานงานวิชาการท่องเที่ยวฯ	01-76642090		
9	นายธีวัน ขันธรรม	สำนักงานภาค	0-53333-2662	chreem13@yahoo.com	
10	นางสาวพรทวิ ยอดมงคล	สำนักงานภาค			
11	นางสาวปวีณา ราชสีห์	สถาบันเสนาะพญา	09-1920846	pop_paveena@hotmail.com	
12	นางสาวนุชนารถ วงษา	สถาบันเสนาะพญา	01-5598091	Pemarnot@hotmail.com	
13	นางสาวสุภาพรรณ ไกรฤกษ์	ศูนย์ประสานงานวิจัยเพื่อชุมชน คณะเกษตรศาสตร์ มจร.	09-4338987	vespa313@hotmail.com	
14	นางสาวเดือนเพ็ญ วงศ์จันทร์	ศูนย์ประสานงานวิจัยเพื่อชุมชน คณะเกษตรศาสตร์ มจร.	04-6879321	wongjan5@hotmail.com	
15	นางสาวพรทิพย์ ลิ้มประสิทธิ์วงศ์	สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย			
16	จ.ล. ปรีชากร	เสมสิกขาลัย	(04) 680-1870		
17	จ.ล. เคนจิรา โฉงา	เสมสิกขาลัย	089 662 0088	j-happykeny@hotmail.com	
18	จ.ล. วิศิษฐ์ อรรถมาตย์	เสมสิกขาลัย	085-0996771	paeng-wisitsin@hotmail.com	

ภาพกิจกรรม

