



สัญญาเลขที่ RDC 4640001

รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์

ด้านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทีม

โครงการประสานงานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการ
เครือข่ายการวิจัยบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน - แม่กลอง
Strengthening Management System of Transdisciplinary Research Network
of the Thachin and Maeklong River Basins

สนับสนุนโดย

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

และ

มหาวิทยาลัยมหิดล

มีนาคม 2548

บทคัดย่อ

การดำเนินงานด้านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทีม มีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาตัวนักวิจัยและการพัฒนาทีมนักวิจัย เพื่อนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น โดยการดำเนินงานด้านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทีมมีกิจกรรมที่ดำเนินการแบ่งเป็น 2 ส่วนสำคัญ คือ (1) กิจกรรมเสริมการพัฒนาทีมและพัฒนาตนเอง และ (2) กิจกรรมเสริมความรู้วิชาการ

กิจกรรมเสริมการพัฒนาทีมและพัฒนาตนเองเป็นการดำเนินงานที่มุ่งเน้นเพื่อเสริมสร้างโอกาสในการพัฒนานักวิจัยแต่ละคนและคณะนักวิจัย โดยใช้เครื่องมือต่างๆ ได้แก่ การอบรมบนพลักษณ์เป็นเครื่องมือในการค้นหาตนเอง การศึกษาวิจัยกระบวนการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มเป็นกระบวนการสังเกตการณ์สัมพันธ์ภายในของกลุ่ม การพัฒนาหลักสูตรการอบรมเพื่อสร้างศักยภาพการวิจัยระดับชุมชน และการประเมินภายในเพื่อศึกษาวิเคราะห์ผลการดำเนินงานโครงการที่เชื่อมโยงกับความเป็น Transdisciplinary ทั้งในแง่ตัวตนและแง่ของการพัฒนาวิธีการทำงาน นอกจากนี้ กิจกรรมดังกล่าวยังมีส่วนช่วยในการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพภายในตัวตนของนักวิจัยและคณะนักวิจัย รวมทั้งผู้ประสานงานโครงการต่างๆ เพื่อให้ทุกฝ่ายมีความเข้าใจในสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลก่อนที่จะนำไปสู่การสร้างสัมพันธ์ภาพเพื่อการพัฒนากระบวนการทำงานระหว่างกันต่อไป

กิจกรรมเสริมความรู้วิชาการ เป็นการดำเนินการเพื่อให้เกิดการระดมความคิด และหล่อหลอมความคิดของนักวิจัยให้มีการตกผลึก และเกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ต่อการดำเนินงานของโครงการ โดยอาศัยเวทีแลกเปลี่ยนความคิดที่ได้จัดขึ้น คือ เวทีความรู้ศาลายายามเย็น และการจัดสัมมนาวิชาการประจำปีที่เป็นเวทีในการเสนอมุมมอง แนวคิด และประสบการณ์ต่างๆ ในการวิจัยที่ผ่านมา และนำข้อคิดเห็นต่างๆ ที่ได้จากเวทีมาสะท้อนและสังเคราะห์ความคิดเหล่านั้นเพื่อนำไปสู่ความคิดรวบยอดที่จะนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไป

การดำเนินงานด้านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทีมในภาพรวมนับได้ว่าส่งผลดีต่อการดำเนินงานโครงการประสานงานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการ เครือข่ายการวิจัยบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน – แม่กลอง โดยกิจกรรมที่ดำเนินการสามารถช่วยปรับมุมมองและแนวคิดของนักวิจัยให้เห็นข้อบกพร่องและข้อจำกัดของตนเองที่เป็นผลกระทบต่อการทำงานร่วมกันเป็นหมู่คณะ อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้นักวิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องได้ระดมความคิดและแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นในประเด็นต่างๆ เพื่อให้การทำงานของนักวิจัยต่างๆ มีความร่วมมือที่ใกล้ชิดและพร้อมที่จะเรียนรู้และพัฒนาองค์ความรู้ใหม่ๆ ไปพร้อมกัน

คำนำ

โครงการประสานงานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการ เครือข่ายการวิจัยบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน – แม่กลอง เป็นโครงการที่ยึดหลักกระบวนการสร้างชุมชนเพื่อสร้างความรู้และภูมิปัญญา โดยเน้นการบูรณาการความรู้ในหลายด้าน เพื่อมุ่งให้เกิดกระบวนการเชื่อมโยงระหว่างการพัฒนาและการวิจัยในลักษณะของกระบวนการที่ต่อเนื่องและเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน อันจะช่วยสร้างองค์ความรู้ที่จะเป็นประโยชน์ในการแก้ปัญหาวิกฤตของการพัฒนาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ลุ่มน้ำท่าจีน – แม่กลอง จังหวัดนครปฐม โดยที่การดำเนินงานด้านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทีมเป็นแผนงานหลักประการหนึ่งของโครงการที่จะช่วยสร้างเสริมการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยและการประสานความร่วมมือระหว่างทีมนักวิจัย นอกจากนี้ ยังมีบทบาทที่จะเสริมความรู้ทางวิชาการให้แก่ นักวิจัยและผู้ที่เกี่ยวข้องจากการจัดกิจกรรมต่างๆ อีกด้วย

รายงานฉบับนี้ เป็นการให้ภาพรวมการดำเนินการด้านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทีม ซึ่งมีกิจกรรมหลักที่ดำเนินการ ได้แก่ กิจกรรมเสริมการพัฒนาทีมและพัฒนาตนเอง และกิจกรรมเสริมความรู้วิชาการ นอกจากนี้ รายงานยังได้รวมภาพกิจกรรมทางด้านการพัฒนาหลักสูตรการอบรมเพื่อสร้างศักยภาพการวิจัยระดับชุมชนด้วย ซึ่งเดิมเป็นกิจกรรมหนึ่งภายใต้การดำเนินงานด้านการวิจัยเชิงพื้นที่ เนื่องจากกิจกรรมที่ดำเนินการนี้เป็นลักษณะของการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของนักวิจัยและผู้ประสานงานโครงการที่จะช่วยขับเคลื่อนให้เกิดกระบวนการเปลี่ยนแปลงไปสู่ชุมชนอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเหตุนี้ จึงถือได้ว่ากิจกรรมดังกล่าวอยู่ในขอบข่ายของการดำเนินงานด้านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทีม รวมทั้งได้นำการประเมินภายในรวมไว้ในขอบข่ายกิจกรรมเสริมการพัฒนาทีมและพัฒนาตนเอง เนื่องจากเป็นการประเมินผลการดำเนินงานของโครงการที่เชื่อมโยงกับความเป็น Transdisciplinary ทั้งในแง่ตัวตนและแง่ของการพัฒนาวิธีการทำงาน ทั้งนี้ ผลของการดำเนินงานในกิจกรรมดังกล่าวจะนำมาสู่การวิเคราะห์ผลในตอนท้ายของรายงาน ซึ่งหวังว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้สนใจไม่มากนัก

คณะผู้จัดทำ

มีนาคม 2548

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	i
คำนำ.....	ii
สารบัญ.....	iii
สารบัญภาพ.....	vi
สารบัญตาราง.....	vii
 บทที่ 1 ภาพรวมการดำเนินงานด้านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทีม.....	 1
1.1 กิจกรรมเสริมการพัฒนาทีมและพัฒนาตนเอง.....	1
1.1.1 กิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพทีมนักวิจัย.....	2
1.1.2 โครงการศึกษาปฏิสัมพันธ์กลุ่ม.....	5
1.1.3 การพัฒนาหลักสูตรการอบรมเพื่อสร้างศักยภาพการวิจัย ระดับชุมชน.....	 9
1.1.4 การประเมินภายใน.....	11
1.2 กิจกรรมเสริมความรู้วิชาการ.....	15
1.2.1 เวทีความรู้สู่สายายามเย็น.....	15
1.2.2 การประชุมวิชาการ.....	18
 บทที่ 2 การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานด้านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทีม.....	 22

1. บทสัมภาษณ์ พญ.จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ เรื่อง “การประยุกต์ใช้พหุศาสตร์กับการสร้างทีมแบบ Transdisciplinary”	1
2. “พหุศาสตร์กับการเป็นผู้นำเพื่อสุขภาวะของตนและองค์กร” โดย พญ.จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ	8
3. “เรื่องราวจากความเป็นลักษณะของเรา” โดย พญ.จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ	14
4. วงสนทนาข้ามศาสตร์ เมื่อคนเก่งทำงานกับคนเก่ง โดย อาจารย์โสฬส ศิริไสย์	19
5. ผ่าข้ามวังวนความคิดด้วยนาวา Chaordic สู่การค้นหาวัตถุกรรมและ ความรู้ใหม่ของ Transdisciplinary Commons โดย อาจารย์โสฬส ศิริไสย์	49
6. Reflection & Anecdote from the observer โดย อาจารย์โสฬส ศิริไสย์	74
7. หลายชีวิตบนนาวา Chaordic : เบื้องหลังความพยายามในการสร้างทีม เพื่อการวิจัยแบบข้ามสาขาวิชาของนักวิจัยกลุ่มทรานส์ทีม มหาวิทยาลัยมหิดล โดย อาจารย์โสฬส ศิริไสย์	79
8. Bohmian Dialogue “สุนทรียสนทนา” เพื่อการคิดร่วมกันอย่างเป็นธรรมชาติ : แนวคิดและวิธีการจัดการ โดย อาจารย์โสฬส ศิริไสย์	100

1. บทสัมภาษณ์ พญ.จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักการกับการสร้างทีมแบบ Transdisciplinary"	1
2. "นพลักษณ์กับการเป็นผู้นำเพื่อสุขภาวะของตนและองค์กร" โดย พญ.จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ	8
3. "เรื่องราวจากความเป็นลักษณะของเรา" โดย พญ.จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ	14
4. วงสนทนาข้ามศาสตร์ เมื่อคนเก่งทำงานกับคนเก่ง โดย อาจารย์ไฉพล ศิริไธย์	19
5. ผ่าข้ามวังวนความคิดด้วยนาวา Chaordic สู่การค้นหานวัตกรรมและ ความรู้ใหม่ของ Transdisciplinary Commons โดย อาจารย์ไฉพล ศิริไธย์	49
6. Reflection & Anecdote from the observer โดย อาจารย์ไฉพล ศิริไธย์	74
7. หลายชีวิตบนนาวา Chaordic : เบื้องหลังความพยายามในการสร้างทีม เพื่อการวิจัยแบบข้ามสาขาวิชานักวิจัยกลุ่มทรานส์ทีม มหาวิทยาลัยมหิดล โดย อาจารย์ไฉพล ศิริไธย์	79
8. Bohmian Dialogue "สุนทริสนทนา" เพื่อการคิดร่วมกันอย่างเป็นธรรมชาติ : แนวคิดและวิธีการจัดการ โดย อาจารย์ไฉพล ศิริไธย์	100

	หน้า
9. เพียงแค่เจตนาสร้างปัญญากับทรานส์ทีม โดย อาจารย์โสฬส ศิริไสย์	112
10. รูปแบบการสนทนาของนักวิชาการ : กรณีศึกษาคณะทำงาน Transdisciplinary Commons มหาวิทยาลัยมหิดล โดย อาจารย์โสฬส ศิริไสย์	116
11. สาระจากการฝึกอบรมวิทยากรกระบวนการ	131
12. สาระจากการฝึกอบรม "การประยุกต์วิธีเชิงมานุษยวิทยา ในการวิจัยชุมชนและชั้นเรียน"	154
15. กำหนดการงานสัมมนาวิชาการ Transdisciplinary Commons ครั้งที่ 1 : เครือข่ายความรู้ข้ามศาสตร์	183
16. รายชื่อผู้เข้าร่วมงานสัมมนาวิชาการ Transdisciplinary Commons ครั้งที่ 1: เครือข่ายความรู้ข้ามศาสตร์	186
17. ง่ายเป็นยาก และยากเป็นง่าย อะไรคืออุปสรรคไขปริศนา เมื่อคนเก่งทำงานกับคนเก่ง ? โดย คุณวราภรณ์ พันธุ์พงศ์	201

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1. กรอบโครงสร้างการทำงานของโครงการปฏิสัมพันธ์กลุ่ม 7

สารบัญตาราง

ตาราง

หน้า

1. กิจกรรมการดำเนินงาน	3
------------------------------	---

บทที่ 1

ภาพรวมการดำเนินงานด้านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทีม

การดำเนินงานด้านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทีมเป็นแนวทางหนึ่งในการดำเนินงานโครงการประสานงานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการ เครือข่ายการวิจัยบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน-แม่กลอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างการพัฒนาตัวนักวิจัยและการพัฒนาทีมนักวิจัยเพื่อนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น เนื่องจากนักวิจัยที่เข้าร่วมในโครงการจะใช้วิธีการทำงานของตนเป็นการทดลองหาวิธีการจัดการตนเองร่วมกับนักวิจัยคนอื่น ซึ่งการดำเนินงานด้านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทีมจะช่วยบูรณาการความรู้ของนักวิจัยที่มาจากหลากหลายสาขาให้เกิดความเชื่อมโยงระหว่างการวิจัยและการพัฒนาร่วมกัน นอกจากนี้ ยังจะนำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ใหม่ควบคู่ไปกับการใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ใหม่ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการพัฒนาในพื้นที่ ประกอบกับนักวิจัยแต่ละคนที่มาทำงานร่วมกันเป็นนักวิชาการที่มีความเป็นผู้นำและมีอัตราในตัวเองค่อนข้างสูงและเมื่อต้องมาทำงานร่วมกันจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการกระบวนการที่จะทำให้นักวิจัยมีความเข้าใจตนเองพร้อมทั้งเข้าใจผู้อื่น รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ

การดำเนินงานด้านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทีมนี้ แบ่งกิจกรรมที่ดำเนินงานออกได้เป็น 2 ส่วน คือ 1) กิจกรรมเสริมการพัฒนาทีมและพัฒนาตนเอง 2) กิจกรรมเสริมความรู้วิชาการ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 กิจกรรมเสริมการพัฒนาทีมและพัฒนาตนเอง

การดำเนินกิจกรรมเสริมการพัฒนาทีมและพัฒนาตนเอง เป็นการดำเนินงานที่มุ่งเน้นเพื่อเสริมสร้างโอกาสในการพัฒนานักวิจัยเฉพาะตนและคณะนักวิจัย เนื่องจากเป็นที่ทราบกันว่าการดำเนินโครงการประสานงานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการนั้นประกอบด้วยนักวิจัยที่มาจากหลากหลายสาขาวิชา ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการที่จะทำให้นักวิจัยสามารถเรียนรู้และรู้จักตัวเองรวมทั้งต้องมีความเข้าใจผู้อื่น ทั้งนี้ เพื่อให้คณะนักวิจัยสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างเห็นผลชัดเจน โดย นับนี้ จึงมีการกำหนดรูปแบบของการดำเนินงานที่จะให้บรรลุผลการดำเนินกิจกรรมเสริมการพัฒนาทีมและพัฒนาตนเอง โดยมีกิจกรรมย่อย 4 กิจกรรม คือ

- 1) กิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพทีมนักวิจัย
- 2) โครงการศึกษาปฏิสัมพันธ์กลุ่ม
- 3) การพัฒนาหลักสูตรการอบรมเพื่อสร้างศักยภาพการวิจัยระดับชุมชน
- 4) การประเมินภายใน

1.1.1 กิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพทีมนักวิจัย

หลักการและเหตุผล

จากการทดลองทำงานร่วมกันแบบบูรณาการโดยนักวิชาการต่างสาขาวิชาในโครงการนี้มีระยะหนึ่ง พบว่าปัญหาสำคัญประการหนึ่งของการทำงานเชิงบูรณาการนั้นเกิดจากปัญหภายในตัวนักวิจัยเอง ซึ่งส่วนใหญ่ไม่สามารถเปิดพรมแดนความรู้ รวมทั้งมุมมองและทัศนคติจากศาสตร์ของตนเข้าสู่ศาสตร์อื่นได้อย่างสนิทใจ เป็นผลให้เกิดความขัดแย้งเชิงวิชาการและบางครั้งก็ขยายผลจนกลายเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลและกลุ่มบุคคลในคณะวิจัย ซึ่งทำให้กระบวนการวิจัยไม่สามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างรวดเร็ว และราบรื่นเท่าที่คาดหวังไว้

กรอบแนวคิด

ดร.สุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ นักวิจัยในโครงการ ซึ่งศึกษานพลักษณ์จากท่านสันติโก ภิภุ มาตั้งแต่ พ.ศ. 2541 ได้แนะนำให้คณะนักวิจัยใช้นพลักษณ์เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองและพัฒนาคณะนักวิจัย เนื่องจากนพลักษณ์เป็นศาสตร์ที่มุ่งศึกษาเบื้องลึกของมนุษย์ให้รู้จักตนเอง ได้เห็นข้อเด่น ข้อด้อยของตนเอง ได้เห็นด้านที่เป็นศักยภาพ และด้านที่เป็นข้อจำกัด นอกจากนี้ ยังทำให้เข้าใจผู้อื่นเพื่อนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพอันสูงสุดของความเป็นมนุษย์

นพลักษณ์ถูกนำเข้ามาเผยแพร่และจัดอบรมในเมืองไทยเป็นครั้งแรกเมื่อปี พ.ศ.2541 ณ ปัจจุบัน ศาสตร์ของนพลักษณ์ได้เผยแพร่ไปยังกลุ่มคนทำงานด้านศาสนา นักพัฒนาสังคม นักวิชาการ และกลุ่มธุรกิจชั้นนำบางกลุ่ม โดยกลุ่มลูกศิษย์ท่านสันติโก บางส่วนได้ไปอบรมเพิ่มเติมที่สหรัฐอเมริกาที่เฮเลน พาล์มเมอร์ ครูสอนนพลักษณ์คนสำคัญของโลกอีกด้วย ด้วยเหตุนี้ การนำการอบรมนพลักษณ์เข้ามาเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาตัวตนให้กับคณะนักวิจัยนั้น น่าจะช่วยลดความขัดแย้งที่เกิดจากความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งโลกทัศน์ภายในที่บุคคลยึดถือ ซึ่งการอบรมดังกล่าวอาจทำให้ได้หนทางใหม่ในการฝ่าข้ามกำแพงของศาสตร์ต่างๆ เพื่อให้การทำงานวิจัยแบบบูรณาการเกิดขึ้นได้จริงในที่สุด

วัตถุประสงค์

1. เพื่อให้นักวิจัยในโครงการฯ มีทักษะในการสังเกตตนเอง เข้าใจผู้อื่น รวมทั้งสามารถยอมรับและประนีประนอมกับความแตกต่างและความขัดแย้งระหว่างเพื่อนร่วมคณะทำงาน รวมทั้งบุคคลต่างๆ ที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กันได้เป็นอย่างดี

2. เพื่อให้นักวิจัยนำความรู้ที่ได้จากการเข้ารับการอบรมไปพัฒนาตนเองด้านจิตวิญญาณต่อไป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. นักวิจัยสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ดีขึ้น

2. นักวิจัยเกิดความเข้าใจในสาเหตุของความขัดแย้ง ซึ่งนำมาถึงการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ
และมีความสุขโดยรวม

กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มคนที่ได้รับประโยชน์จากการฝึกอบรมนพลักษณ์ คือ คณะนักวิจัยทรานส์ทีม ทั้งในส่วนที่เป็น
นักวิจัยหลัก นักวิจัยเครือข่าย และหน่วยงานเครือข่ายวิจัยในพื้นที่ คือ ศูนย์ประสานงานองค์กรเอกชน
ประจำจังหวัดนครปฐม

แผนการดำเนินงาน

กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพทีมไม่น้อยกว่า 7 ครั้ง ระหว่างเดือนมิถุนายน 2546
— กรกฎาคม 2547 .

ผลการดำเนินงาน

การอบรมนพลักษณ์ได้เริ่มจัดการอบรมตั้งแต่เดือนมิถุนายน 2546 ถึงเดือนกรกฎาคม 2547 รวม
ทั้งสิ้น 7 ครั้ง (ดูรายละเอียดในตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 : กิจกรรมการดำเนินงาน

กิจกรรม	กำหนดการ / สถานที่
1. การอบรมเชิงปฏิบัติการ นพลักษณ์เพื่อความสุข ในงานและชีวิต ครั้งที่ 1 โดย พญ.จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ และทีมงาน	(3 วัน) 28 - 30 มิ.ย. 46 โรงแรมเดอะ รอยัล เจมส์ ลอดจ์ 2000 จ.นครปฐม
2. การอบรมเชิงปฏิบัติการนพลักษณ์เพื่อความสุข ในงานและชีวิต ครั้งที่ 2 โดย พญ.จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ และทีมงาน	(3 วัน) 12-14 ก.ย. 46 โรงแรมเดอะ รอยัล เจมส์ ลอดจ์ 2000 จ.นครปฐม
3. การอบรมเชิงปฏิบัติการนพลักษณ์ขั้นกลาง (ปีก ลูกศร และ Sub Type) โดย พญ.จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ และทีมงาน	(2 วัน) 31 ต.ค. – 1 พ.ย. 46 โรงแรมเดอะ รอยัล เจมส์ ลอดจ์ 2000 จ.นครปฐม
4. การอบรมเชิงปฏิบัติการ Enneagram for Team Building with Helen Palmer โดย เฮเลน พาล์มเมอร์	(2 วัน) 20 - 21 ธ.ค. 46 ฮอังกงสเตเดียม ฮอังกง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนจีน
5. การอบรมเชิงปฏิบัติการนพลักษณ์เพื่อการ เข้าถึงตัวเองในระดับลึก โดย พระอาจารย์สันติกโรภิกขุ และ โจแอน โรเซน-เบิร์ก โรอัน	(3 วัน) 21 - 23 ก.พ. 47 จักรดาวรีสอร์ท จ.นครนายก

6. การอบรมเชิงปฏิบัติการนพลักษณ์เพื่อการพัฒนาตนเองจากภายใน (Enneagram for Growth Path) โดย ผศ.นพ.ธนา นิลชัยโกวิทย์	(3 วัน) 21 - 23 ก.พ. 47 จักรดาวริสอร์ท จ.นครนายก
7. ประชุมเพื่อทบทวนคุณค่าและความพยายามของทรานส์ทีม	(1 วัน) 24 ก.ค. 47 สวนอาหารพนาศรม จ.นนทบุรี

จากตารางที่ 1 สามารถสรุปสาระสำคัญได้ ดังนี้

1. การจัดฝึกอบรมนพลักษณ์ ในครั้งที่ 1 - 2 นั้น ถือเป็นการจัดอบรมขั้นพื้นฐาน เพื่อให้ผู้เข้าฝึกอบรมได้ทราบถึงแนวทางและความเข้าใจในกระบวนการฝึกอบรม รวมทั้งเพื่อให้ นักวิจัยได้ทราบถึงลักษณะของตนเองและผู้อื่น โดยมี พญ.จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ และคณะทำงานเป็นวิทยากรกระบวนการและมีนักวิจัยทรานส์ทีมเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมในครั้งที่ 1 และ 2 จำนวน 16 คน และ 12 คน ตามลำดับ (ดูรายละเอียด บทสัมภาษณ์ แพทย์หญิงจันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ เรื่องการประยุกต์ใช้นพลักษณ์กับการสร้างทีมแบบ Transdisciplinary ได้ในภาคผนวก 1)

2. การจัดฝึกอบรมนพลักษณ์ในครั้งที่ 3 นั้นเป็นการจัดอบรมระดับกลาง โดยเน้นทางด้าน (ปีกลูกศร และ Sub Type) เพื่อให้ นักวิจัยสามารถทราบลักษณะนิสัยของตนเองได้ละเอียดมากขึ้น โดยวิทยากรผู้ให้การฝึกอบรมเป็นคณะเดียวกับครั้งที่ 1 และ 2 โดยมีนักวิจัยเข้าร่วมการฝึกอบรมจำนวน 19 คน ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมได้เคยผ่านการฝึกอบรมในขั้นพื้นฐานมาก่อนแล้ว (ดูรายละเอียดบทความเรื่องนพลักษณ์กับการเป็นผู้นำเพื่อสุขภาวะของตนและองค์กรในภาคผนวก 2 และ เรื่องราวความเป็นลักษณะของเราในภาคผนวก 3)

3. การฝึกอบรมนพลักษณ์ในครั้งที่ 4 และ 5 นั้น เป็นการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่โครงการฯ ในต่างประเทศและต่างจังหวัด โดยในครั้งที่ 4 เป็นการส่งเจ้าหน้าที่เข้าฝึกอบรมร่วมกับบุคลากรจากประเทศอื่นๆ ณ เมืองฮ่องกง สาธารณรัฐประชาชนจีน โดยมี นางเฮเลน พาส้มเมอร์ เป็นวิทยากร และในครั้งที่ 5 เป็นการส่งเจ้าหน้าที่เข้าอบรมร่วมกับบุคลากรจากหน่วยงานอื่นๆ ณ จังหวัดนครนายก โดยมีพระอาจารย์สันติกโร ภิกขุ และนางโจแอน โรเซน-เบิร์ก ไรอัน เป็นวิทยากร ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมดังกล่าวสามารถได้รับมุมมองและความรู้ที่อยู่นอกเหนือจากการฝึกอบรมในครั้งที่ 1-3 และสามารถนำมาเผยแพร่ให้แก่ นักวิจัยในทรานส์ทีมได้ทราบ ซึ่งผู้เข้าร่วมในครั้งที่ 4 และ 5 มีจำนวน 2 คนทั้งสองครั้ง

4. การฝึกอบรมในครั้งที่ 6 นั้น เป็นการจัดอบรมเพื่อการพัฒนาตนเองจากภายใน หลังจากได้รับการฝึกอบรมขั้นพื้นฐานในครั้งที่ 1-3 แล้ว โดยในครั้งนี้มีผู้เข้าร่วมการฝึกอบรม จำนวน 25 คน ซึ่งเป็นจำนวนที่มากกว่าครั้งที่ผ่านมา ซึ่งผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เคยผ่านการฝึกอบรมในเรื่องนี้มาก่อนแล้ว

เนื่องจากนักวิจัยเล็งเห็นประโยชน์ที่ได้รับจากการฝึกอบรมในครั้งที่ผ่านมาและต้องการนำความรู้ที่ได้ไปต่อยอดและนำไปปฏิบัติจริง

5. ในครั้งที่ 7 นี้ไม่ได้เป็นการจัดฝึกอบรม แต่เป็นการจัดประชุมเพื่อสรุปผลและทบทวนการดำเนินงานที่ผ่านมาและกำหนดแนวทางการดำเนินงานในอนาคต ตลอดจนเป็นการประเมินศักยภาพทีมนักวิจัยโดยมีผู้เข้าร่วมประชุม จำนวน 15 คน โดยผู้เข้าร่วมการประชุมเป็นผู้ที่เคยผ่านการฝึกอบรมมาแล้วก่อนหน้านี้ และได้้นำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ในการปฏิบัติงานภายใต้โครงการ

1.1.2 โครงการศึกษาปฏิสัมพันธ์กลุ่ม

หลักการและเหตุผล

โครงการนี้เป็นการศึกษาวิจัยกระบวนการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่มจากเนื้อหาการสนทนา (Conversational text) ของสมาชิกภายในกลุ่ม ในโอกาสต่างๆ ตั้งแต่เริ่มต้นของการก่อตั้งกลุ่มทรานส์ทีมจนถึงปัจจุบัน เพื่อศึกษาพัฒนาการรวมกลุ่ม รวมถึงวิธีการกำหนดบทบาท หน้าที่ และวิธีการจัดความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม ซึ่งงานวิจัยดังกล่าวจะนำไปสู่การตอบคำถามที่ว่า

“ถ้าหากมหาวิทยาลัยจะสนับสนุนให้นักวิชาการต่างสาขาวิชามาทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อให้เกิดพลังสามารถเชื่อมโยงบทบาทของมหาวิทยาลัยออกสู่โลกภายนอก จะมีหลักคิดในการบริหารจัดการความแตกต่างหลากหลายได้อย่างไร จะต้องสร้างความสัมพันธ์ภายในทีมอย่างไร ภายใต้วัฒนธรรมการทำงานแบบไหน เป็นต้น”

ทั้งนี้ โดยหวังว่าเส้นทางการพัฒนาการและประสบการณ์การทำงานร่วมกันของกลุ่มทรานส์ทีมไม่ว่าจะเป็นประสบการณ์เชิงบวกหรือลบก็ตาม อาจจะให้คำตอบบางอย่างที่ต้องการได้ หากมีการศึกษาวิเคราะห์อย่างละเอียดเป็นระบบถูกหลักวิชาที่ใช้กันอยู่ในระดับสากล

กรอบการวิเคราะห์

การศึกษาวิจัยโดยนำเทปบันทึกการสนทนาทั้งหมดเท่าที่มีอยู่มาถอดเป็นตัวอักษรแบบคำต่อคำ เพื่อศึกษาวิเคราะห์ตามกรรมวิธีทางด้าน Conversation Analysis (CA) หรือที่เรียกอีกชื่อหนึ่งว่า “มานุษยวิธี” (Ethnomethodology) ซึ่งเป็นการศึกษาวิธีการผลิตคุณค่า ความหมายเพื่อการปฏิสัมพันธ์ รวมทั้งวิธีการทำความเข้าใจ (Sense making process) ในสิ่งที่มนุษย์เกี่ยวข้องกับอยู่ในชีวิตประจำวัน โดยผ่านกระบวนการสนทนาโต้ตอบซึ่งกันและกันซึ่งสามารถศึกษาได้ด้วยวิธีการสังเกต การวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) และการตีความ (Interpretation) ของผู้วิจัยอีกชั้นหนึ่ง นอกจากข้อมูลจากการสนทนา (Conversational text) ซึ่งเป็นการแสดงออกทางคำพูด (Verbal performance) ที่ได้จากการถอดเทป

บันทึกแล้ว ยังมีข้อมูลประเภทการแสดงออกโดยวิธีอื่นๆ (Non-verbal performance) ซึ่งได้จากการสังเกตกระบวนการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มในบทบาทของ “คนใน” (Insider) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก รวมทั้งการจดบันทึกสิ่งที่พบเห็น และการวิเคราะห์เนื้อหาในบทบาทของการเป็น “คนนอก” (Outsider)¹

การทำงานภายใต้คำถามการวิจัยข้อนี้ จึงต้องใช้วิธีการสังเกตและจดบันทึกปรากฏการณ์ต่างๆ รวมทั้งการนำบทสนทนาในแต่ละครั้งมาวิเคราะห์ด้วยหลักการทางด้าน Ethnomethodology โดยใช้ข้อมูลทางภาษาที่สมาชิกกลุ่มใช้ในการปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันภายใต้กรอบความคิดที่ว่า การใช้ภาษามีใช่เป็นเพียงแค่การใช้เครื่องมือในการสื่อความของมนุษย์เท่านั้น แต่การใช้ภาษาเป็นการกระทำทางสังคม (Social action) ซึ่งต้องอิงอยู่กับหลักการปฏิบัติ หรือหลักคิด ความเชื่อบางอย่าง ที่ผู้พูดเลือกมาใช้ในการกระทำแต่ละครั้ง การศึกษาภาษาในลักษณะนี้จึงนำไปสู่การทำความเข้าใจหลักคิดและการกระทำของแต่ละคน รวมทั้งเข้าใจกระบวนการปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์ (symbolic interaction) และพลวัตของกลุ่มอีกด้วย

จากกรอบการวิเคราะห์ดังกล่าว จึงนำไปสู่การตั้งคำถามหลักของการศึกษาเนื้อหาของการสนทนาว่าผู้ร่วมสนทนาแต่ละคนในกลุ่มทรานส์ทิม มีการกระทำทางสังคมต่อกันแบบใด เลือกใช้ชุดความรู้และชุดปฏิบัติการอะไรในการพูดคุยโต้ตอบกันในวงสนทนา (Dialogue) กระบวนการผลิตชุดความรู้และชุดปฏิบัติการชุดใหม่เกิดขึ้นได้อย่างไร ใครทำหน้าที่อะไรบ้าง ถ้าหากมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ผู้ร่วมวงสนทนาหาทางออกอย่างไร และมีวิธีการรักษาสถานะของการสนทนาอย่างไร

วัตถุประสงค์

1. ทำความเข้าใจบทบาทหน้าที่ แนวคิด ที่อยู่เบื้องหลังการแสดงออกหรือ “รูปแบบวิธีคิด” รวมทั้งกระบวนการให้ความหมายและการทำความเข้าใจของแต่ละคนได้
2. นำเทปบันทึกบทสนทนามาวิเคราะห์เนื้อหาและตีความ เพื่อเป็นตัวสะท้อนกลับ (Reflexive device) มายังสมาชิกภายในกลุ่ม
3. เพื่อให้แต่ละคนมีการเรียนรู้ และใช้ข้อมูลในการปรับบทบาทหน้าที่ รวมทั้งจัดวาง ตำแหน่ง (Positioning) ของตัวเอง โดยไม่ต้องอาศัยการชี้นำหรือการสั่งการโดยคนอื่น

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. มุ่งหวังอธิบายกระบวนการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มสมาชิกทรานส์ทิมเท่านั้น
2. ความรู้จากการศึกษาวิเคราะห์ทั้งหมดนี้ จะนำไปสู่การตอบคำถามในเชิงหลักการว่าการทำงาน

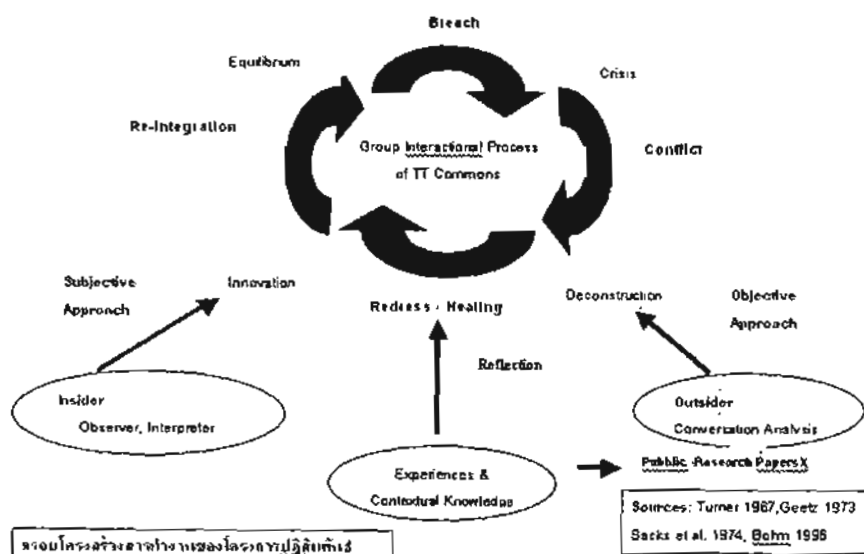
¹ ใช้ตามแนวคิดในการทำงานภาคสนามทางมานุษยวิทยา Clifford Geertz ซึ่งอธิบายว่า นักมานุษยวิทยาจะต้องสวมบทบาทเป็น “คนใน” (insider) เพื่อให้ใกล้ชิดกับแหล่งข้อมูลซึ่งเป็นคนในชุมชน ในขณะเดียวกันก็ต้องสวมบทบาทเป็น “คนนอก” (outsider) เพื่อแยกตัวเองออกมาจากปรากฏการณ์ที่มีพลวัตตลอดเวลา เพื่อให้จับมึง สามารถอ่านและมองปรากฏการณ์อย่างทะลุ เป็น ปรวิสัย (objectivity) และเอาความเป็นตัวเอง (subjectivity) เข้าไปเกี่ยวข้องให้น้อยที่สุด แนวคิดการทำงานในลักษณะเดียวกันนี้ Victor Turner จะเรียกแตกต่างกันว่าเป็น “experience near” และ “experience far” ตามลำดับ

ร่วมกันเป็นทีมใหญ่ในลักษณะของทรานส์ทีม คณะจะมีหลักคิดในการบริหารจัดการความแตกต่างหลากหลายทางความคิดและการกระทำได้อย่างไร จึงจะทำให้กระบวนการทำงานเป็นทีมประสบความสำเร็จสูงสุด

ผลการดำเนินงาน

จากแผนภูมิโครงสร้างการทำงานในภาพที่ 1 จะเห็นได้ว่า subject ของการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ กระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางภาษา (Talk-in-interaction) หรือที่นักมานุษยวิทยาที่เป็น Symbolic interactionist เรียกว่า Social drama (Turner 1967) ซึ่งเกิดขึ้นในเวทีการประชุมกลุ่มเดือนละ 1 ครั้งโดยเฉลี่ย โดยผู้ศึกษามี Assumption หรือเข้าใจรับรู้กระบวนการปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวในลักษณะวงจรการพลวัตของสัมพันธ์ภาพ (Dynamic of relationship circle) ซึ่งมีการเสื่อมสลายและการเกิดใหม่ตลอดเวลา กล่าวคือ เมื่อสัมพันธ์ภาพภายในพัฒนาไปถึงขีดสุด จะเกิดภาวะที่เรียกว่าสมดุล (Equilibrium) ขึ้นมีบรรยากาศของความสมานฉันท์ สดชื่น เฮฮา คนในกลุ่มคิดไปในทางเดียวกัน แต่สภาวะสมดุลนี้ จะทนอยู่ในสภาพเดิมได้ชั่วระยะเวลาหนึ่งเท่านั้น ก่อนที่วงจรของ สัมพันธ์ภาพก็จะเคลื่อนที่ต่อไป สู่ภาวะที่เรียกว่า ความไม่ลงรอย (Breach) ซึ่งอาจเกิดจากการที่คนในกลุ่มเกิดความเห็นไม่ตรงกัน หรือมีใครนำเรื่องใหม่ๆ เข้ามาและทำให้เกิดแรงสะเทือนภายในกลุ่ม จนกลายเป็นวิกฤต อันเกิดจากความขัดแย้งและความไม่ลงรอยทางความคิด มีการโต้เถียง และแสวงหาทางออกพัฒนาการของขั้นตอนดังกล่าว อาจนำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง รื้อถอน บางสิ่งบางอย่างที่มีอยู่ก่อน (Deconstruction) ไม่ว่าจะเป็นข้อตกลงเดิม วิธีการเดิม เพื่อนำไปสู่พัฒนาการในขั้นตอนต่อไปคือ การเยียวยา และการปรับสัมพันธ์ภาพใหม่ ซึ่งในขั้นตอนดังกล่าวนี้ อาจจะทำให้เกิดนวัตกรรมใหม่ หลังจากที่ของเดิมถูกปรับปรุง เปลี่ยนแปลงรื้อถอน หลังจากนั้น วงจรของสัมพันธ์ภาพก็จะเคลื่อนเข้าสู่การเกิดใหม่ (Re-integration) มีการปรับความรู้สึกและทัศนคติเพื่อเข้าสู่สภาวะสมดุลอีกครั้ง ก่อนจะเกิดความไม่ลงรอยอีกครั้ง เพื่อพัฒนาไปสู่วงจรการของสัมพันธ์ภาพครั้งใหม่

ภาพที่ 1 กรอบโครงสร้างการทำงานของโครงการปฏิสัมพันธ์กลุ่ม



ในฐานะผู้ศึกษาวิจัยได้กำหนดบทบาทตัวเองเป็น 2 ลักษณะ คือ

1. บทบาทของ “คนใน” (Insider)

ในฐานะของผู้ร่วมพูดคุยอยู่ในวงสนทนา คอยสังเกตการณ์ความเป็นไปภายในวงจรรายการพลวัตรของสัมพันธ์ภาพว่ามีพัฒนาการไหลเลื่อน เคลื่อนที่ไปอย่างไร ภายใต้เงื่อนไข ปัจจัยอะไรพร้อมกันนั้นก็นำเหตุการณ์มาประมวล ตีความ และนำเสนอเป็นเรื่องราว เพื่อสะท้อนภาพความเป็นไปของกระบวนการกลุ่ม

2. บทบาทในฐานะ “คนนอก” (Outsider)

การนำเอาตัวบทของการสนทนา (Conversational Text) ออกมาทำการวิเคราะห์ในเชิง Ethnomethodology เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจกระบวนการปฏิสัมพันธ์การสนทนา กระบวนการปะทะและประสานทางความคิดบนเวทีการสนทนา พร้อมทั้งได้นำเสนอบทบาท และแรงจูงใจของการสนทนาได้ตอบ เพื่อสะท้อนให้เห็นปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาวัฒนธรรมการแสวงหาปัญญา และการทำงานร่วมกันเป็นทีมของนักวิชาการไทย

กิจกรรมที่ได้จากการแสดงบทบาทใน 2 ลักษณะข้างต้น ได้นำมาจัดทำเป็นรายงานการศึกษาจำนวน 1 เรื่อง และบทความ จำนวน 6 เรื่อง ได้แก่

รายงานการศึกษา 1 เรื่อง

- วงสนทนาข้ามศาสตร์ เมื่อคนเก่งทำงานกับคนเก่ง (Dialogue Across Disciplines: When Smart People Work Together) เป็นการนำเสนอกระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางการสนทนาของทีม รวมทั้งสังเคราะห์ความรู้จากการศึกษาวิจัยเพื่อนำไปพัฒนาวิธีการพูดคุยและสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ (รายละเอียดดูในภาคผนวก 4)

บทความ 6 เรื่อง

- ผ่าข้ามวังวนความคิดด้วยนาวา Chaordic เป็นการนำเสนอเรื่องราวความเป็นมาเบื้องหลังของการรวมตัวของนักวิจัยกลุ่มทรานส์ทีม ความคิด ความไม่ฝันของบุคคล รวมทั้งอารมณ์ และบรรยากาศการทำงานของกลุ่ม (รายละเอียดดูในภาคผนวก 5)
- Reflection & Anecdote from the Observer เป็นการบันทึกเรื่องราวและเกร็ดความรู้ที่เกิดขึ้นภายใต้ความเป็นไปของกระบวนการ และนำเสนอเป็น reflection report เป็นครั้งคราว (รายละเอียดดูในภาคผนวก 6)
- หลายชีวิตบนนาวา Chaordic เป็นการอธิบายความพยายามในการสร้างทีมแบบ Transdisciplinary Research ซึ่งความพยายามในลักษณะนี้ มักจะถูกมองข้ามเสมอในการทำการวิจัยโครงการขนาดใหญ่ (รายละเอียดดูในภาคผนวก 7)

- Bohmian Dialogue เป็นการสังเคราะห์ความรู้ด้วยแนวคิด หลักการและวิธีการจัดการแบบ "สุนทรียสนทนา" ตามแนวคิดของ David Bohm เพื่อใช้เป็นความรู้ในการพัฒนาทีมและศักยภาพการวิจัยในอนาคต (รายละเอียดดูในภาคผนวก 8)
- เพียงแค่เจตนาสร้างปัญญากับทรานส์ทีม เป็นการนำเสนอแนวคิดในเรื่องความสำคัญของภาษาและวรรณคดี (รายละเอียดดูในภาคผนวก 9)
- รูปแบบการสนทนาของนักวิชาการ : กรณีศึกษาคณะทำงาน Transdisciplinary Commons มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นการนำเสนอรูปแบบบทสนทนาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจริงในการประชุมของทีม (รายละเอียดดูในภาคผนวก 10)

1.1.3 การพัฒนาหลักสูตรการอบรมเพื่อสร้างศักยภาพการวิจัยระดับชุมชน

หลักการและเหตุผล

ภายใต้สภาวะที่มีการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนของโลกในปัจจุบัน การป้องกันวิกฤติและปัญหาของประเทศไทยในอนาคต จำเป็นต้องเน้นการสร้างความรู้ ภูมิปัญญาและสร้างสรรค์พลังจินตนาการให้เกิดขึ้นทุกระดับในสังคมประเทศ กล่าวคือเป็นการ "ใช้ปัญญานำการพัฒนาและการเปลี่ยนแปลงชุมชน"

อย่างไรก็ดี เนื่องจากการศึกษาค้นคว้าและวิจัยในประเทศไทยยังมีจุดอ่อนและข้อจำกัดอยู่มากทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศเพื่อนบ้าน ในการศึกษาวิจัยของไทยยังไม่ลึกพอและเข้มแข็งพอ ตลอดจนยังต้องพึ่งผลงานวิชาการจากต่างประเทศอยู่มาก รวมทั้งสาระวิชายังไม่ตรงต่อปัญหาประเทศอย่างแท้จริง ประกอบกับ กระบวนการคิด การสร้าง และการพัฒนาข้อความรู้ยังมีน้อย รวมทั้งขาดนักวิชาการที่ลึกซึ้งและศึกษาอย่างต่อเนื่องมายาวนาน

ด้วยตระหนักถึงปัญหาข้อจำกัดของการศึกษาค้นคว้าวิจัยดังกล่าว และเพื่อเป็นการสนับสนุนการทำงานของ Transdisciplinary Commons ซึ่งเป็นเครือข่ายการวิจัยบูรณาการความรู้จากศาสตร์สาขาต่างๆ รวมทั้งความรู้ของกลุ่มแกนนำของชุมชนท้องถิ่น ในการนี้ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาเครื่องมือและระเบียบวิธีวิจัยให้เหมาะสมกับเป้าหมายใหม่ดังกล่าวเพื่อให้เป็นทางเลือกใหม่ของการ "เข้าถึงความจริง" ว่าด้วยเรื่องปัญหาและทางออกอย่างยั่งยืนของชุมชน ที่นอกเหนือจากระเบียบวิธีหลัก (จารีต) ที่เน้นความชำนาญแยกส่วนตามสาขาความเชี่ยวชาญ โดยการจัดการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ หลักสูตรการพัฒนากระบวนการในการขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงชุมชนการอบรมผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง Change Agents (CA) และหลักสูตรการถอดวิถีชุมชนเป็นตัวอักษร (Community-based Ethnography) และกระบวนการเครื่องมือวิจัยท้องถิ่น ด้วยวิทยาการที่มีประสบการณ์จากการวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายใน 2 ระดับ คือ ระดับนักวิจัย และระดับผู้ประสานโครงการ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อพัฒนาเครื่องมือการวิจัยในการสนับสนุนการทำงานวิจัยแบบบูรณาการข้ามศาสตร์ (Transdisciplinary)
2. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพ และกระบวนการวิจัยการวิจัยในชุมชนท้องถิ่นให้กับนักวิจัยและผู้ประสานงานโครงการเพื่อนำความรู้ไปสู่การสร้างเสริมความเข้มแข็งให้กับชุมชน

วิธีการฝึกอบรม

การฝึกอบรมจะเน้นการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริงร่วมกัน (Experience-based Learning) เพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ทักษะการสร้างความรู้ด้วยตนเองและด้วยกลุ่มผู้ร่วมงาน เน้น "ความรู้ผ่านการกระทำ" โดยมีเนื้อหาหลักๆ ดังต่อไปนี้

หลักสูตรการพัฒนากระบวนการในการขับเคลื่อน และเปลี่ยนแปลงชุมชนการอบรมผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง Change Agents (CA) ประกอบด้วยเนื้อหา คือ

1. แนวคิดเชิงกระบวนการระบบ (Systems Thinking)
2. สร้างความรู้ที่สะท้อนจากการกระทำ (โยนิโสมนสิการ)
3. ธรรมชาติการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงชุมชนยุคใหม่ (The Nature of Network Catalysts)
4. การสื่อสารเพื่อการขับเคลื่อนสังคม (Communication for Social Change)
5. การจัดการความขัดแย้ง (Conflict Management)
6. การทำวิจัยเพื่อขับเคลื่อนสังคม-ชุมชน

หลักสูตรการถอดวิถีชุมชนเป็นตัวอักษร (Community-based Ethnography) และกระบวนการเครื่องมือวิจัยท้องถิ่น

1. แนวคิดเชิงกระบวนการระบบ (Systems Thinking)
2. การสร้างความรู้จากการปฏิบัติ (โยนิโสมนสิการ)
3. ธรรมชาติของการเรียนรู้ (Epistemology)
4. ชุมชนแห่งการสร้างความรู้และภูมิปัญญา (The Learning Community)
5. เทคนิคการบันทึกเชิงพรรณนาวิถีชีวิตชุมชน (Community-based Ethnography)

แผนการดำเนินงาน

กำหนดให้มีการดำเนินกิจกรรม คือ

1. จัดการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะทางด้านต่างๆ ให้แก่กลุ่มคนที่มีศักยภาพในการเป็นผู้นำแห่งการเปลี่ยนแปลง ตามลำดับ ดังนี้

- ระหว่างเดือนเมษายน – กันยายน 2547 จำนวน 1 ครั้ง

- ระหว่างเดือนตุลาคม 2547 – มีนาคม 2548 จำนวน 1 ครั้ง

ผลการดำเนินการ

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลักสูตรการพัฒนากระบวนการในการขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงชุมชนการอบรมผู้นำเพื่อการเปลี่ยนแปลง Change Agents (CA) และหลักสูตรการถอดวิถีสัมภาษณ์เป็นตัวอักษร (Community-based Ethnography) : และกระบวนการเครื่องมือวิจัยท้องถิ่น จัดขึ้น 2 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 25-27 ตุลาคม 2547 ณ โรงแรมคำแสง ริเวอร์แคว จังหวัดกาญจนบุรี และครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 17-20 มีนาคม 2548 ณ สวนอาหารพนาศรม จังหวัดนครปฐม ดังสรุปผลการประชุม ดังนี้

ครั้งที่ 1 ระหว่างวันที่ 25-27 ตุลาคม 2547

การอบรมในครั้งที่ 1 นี้เป็นกระบวนการตั้งศักยภาพผู้เข้ารับการอบรมออกมา โดยให้ผู้เข้ารับการอบรมมองเห็นประโยชน์ของกิจกรรมต่างๆ ที่เข้าไปมีส่วนร่วมไม่ว่าจะเป็นการเข้าร่วมประชุม การทำงานร่วมกับชุมชนบนพื้นฐานของความสุขและเต็มใจที่จะเข้าร่วมกิจกรรมนั้นๆ และให้เข้าใจว่า การเข้าร่วมกิจกรรมเป็นการเรียนรู้ที่จะสามารถนำสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ต่อไป โดยมีการยกกรณีตัวอย่างให้ผู้เข้ารับการอบรมเพื่อแสดงความรู้สึกที่เกิดขึ้น (ดูรายละเอียดกระบวนการได้ในภาคผนวก 11)

ครั้งที่ 2 ระหว่างวันที่ 17-20 มีนาคม 2548

การอบรมในครั้งที่ 2 นี้มุ่งเน้นการประยุกต์ใช้วิธีทางมานุษยวิทยา (Ethnography) ในการวิจัยชุมชนและชั้นเรียน โดยเป็นกระบวนการที่นำตนเองเข้าไปสัมผัสกับของจริงและปรากฏการณ์ที่เป็นจริง แล้วพยายามตีความและอธิบายจากความเป็นมนุษย์เข้าใจมนุษย์ ซึ่งเนื้อหาจากการอบรมจะเป็นการเรียนรู้ ทฤษฎีและการปฏิบัติการเข้าถึงความรู้ ความจริงด้วยวิทยาศาสตร์ใหม่ ทฤษฎีเชิงกระบวนการระบบ (System Theory) แบบฝึกหัดการถอดภาพของระบบธรรมชาติ และการวิเคราะห์กรณีตัวอย่าง งานวิจัยชุมชนและงานวิจัยในชั้นเรียน โยนิโสมนสิการ และการออกแบบการวิจัยชุมชนและการวิจัยในชั้นเรียน (ดูรายละเอียดกระบวนการได้ในภาคผนวก 12)

1.1.4 การประเมินภายใน

หลักการและเหตุผล

ในอดีตการประเมินผลจะหมายถึงการตัดสินความสำเร็จของโครงการ แผนงาน และองค์กร แต่เนื่องจากการขยายแนวคิดทางด้านการบริหารโครงการ แผนงาน และองค์กรในขอบเขตที่กว้างขวางขึ้น จึงทำให้การประเมินผลเปลี่ยนไปมุ่งเน้นการให้คุณค่าในการตัดสินความสำเร็จของโครงการ แผนงาน และ

องค์กร โดยบทบาทใหม่ของการประเมินผลจะเป็นในรูปการปรึกษาหารือ การเสนอข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ และการเสริมพลัง (Empowerment) ให้แก่โครงการ แผนงาน และองค์กร ซึ่งการประเมินผลรูปแบบหนึ่งที่ น่าสนใจ คือ การประเมินภายใน (Internal Evaluation) ที่มีการประยุกต์ใช้อย่างแพร่หลายในโครงการ พัฒนาหรือองค์กรที่ไม่แสวงหากำไรในต่างประเทศ

กล่าวได้ว่า การประเมินภายในเป็นกระบวนการที่ทำหน้าที่ทบทวนการดำเนินงานกิจกรรมด้านต่างๆ ขององค์กรเพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงที่ทันต่อสถานการณ์ เพื่อการตัดสินใจที่จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาโครงการและองค์กร โดยนัยนี้ การประเมินภายในจึงเป็นกระบวนการที่ต่อเนื่องและจะช่วยสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในระดับต่างๆ ทั้งในระดับปฏิบัติ ระดับผู้จัดการโครงการ และระดับบริหาร ดังนั้น การประเมินภายในจึงมีบทบาทสำคัญที่จะทำหน้าที่ส่งเสริมความรู้ความเข้าใจและช่วยตัดสินใจในโครงการ นอกจากนี้ ยังช่วยให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานและช่วยแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน ตลอดจน ทำหน้าที่รายงานความก้าวหน้าของโครงการ ให้ข้อสังเกตต่างๆ เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น และถ่ายทอดบทเรียนจากการดำเนินการไปยังส่วนต่างๆ ของโครงการ

รูปแบบการประเมินภายในแบ่งได้เป็น 4 รูปแบบ คือ

- ก. ประเมินตามความประสงค์ (Ad hoc Evaluation) เป็นการประเมินตามคำร้องขอโดยเก็บรวบรวมข้อมูลตามความต้องการของโครงการ
- ข. การประเมินระบบงาน (Systematic Internal Evaluation) เป็นการประเมินเพื่อสร้างองค์การเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อติดตามและอธิบายความเป็นไปของโครงการ เพื่อจะดูจุดอ่อนจุดแข็งของโครงการ
- ค. การประเมินเป้าหมาย (Goal Evaluation) จะใช้เป้าหมายของโครงการเป็นเครื่องชี้แนะ และตั้งคำถามต่อโครงการว่าสิ่งที่ทำอยู่จะนำไปสู่เป้าหมายได้อย่างไรและจะช่วยเสริมพลัง (empowerment) แก่ทีมงานอย่างไร
- ง. การประเมินประสิทธิผล (Effectiveness Evaluation) เป็นการกำหนดผลที่คาดว่าจะเกิดขึ้นเมื่อโครงการได้ดำเนินไประยะหนึ่ง ซึ่งอาจเรียกว่าตัวชี้วัดความสำเร็จของโครงการ และความสำเร็จที่เกิดขึ้นนั้นเป็นไปตามเกณฑ์ที่ควรจะเป็นหรือไม่ และต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างไรเพื่อให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นในระยะต่อไป

ในที่นี้ได้เลือกรูปแบบที่ 3 เป็นตัวแบบในการประเมินเนื่องจากพิจารณาเห็นว่าการประเมินเป้าหมายจะสามารถวัดความสำเร็จของการดำเนินงานจากการประเมินผลการดำเนินงาน โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายของการดำเนินงาน ซึ่งจะช่วยให้ทราบว่าการดำเนินงานสามารถบรรลุเป้าหมายของโครงการหรือไม่และมีระดับของความสำเร็จมากน้อยเพียงใด

วิธีการดำเนินการประเมินผล

1. ศึกษารายละเอียดของโครงการทั้งจากเอกสาร และจากคำบอกเล่าของผู้รับผิดชอบโครงการ ทั้งภาพรวมและรายแผนงาน
2. กำหนดผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของโครงการ โดยจัดลำดับความสัมพันธ์ของผลเป็น 3 ระดับ ได้แก่ ผลขั้นต้น ผลชั้นกลางและผลขั้นสุดท้าย
3. ศึกษาบริบทและกลไกต่างๆ ของโครงการ เพื่อกำหนดประเด็นการประเมินหรือคำถามย่อย สำหรับการประเมิน
4. สร้างเครื่องมือในการประเมินผล ประกอบด้วยแนวคำถามเพื่อการสัมภาษณ์ แบบสอบถาม แบบกรอกข้อมูลและอื่นๆ
5. เก็บรวบรวมข้อมูล
6. วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการประเมิน
7. จัดทำข้อเสนอแนะเสนอต่อโครงการ

วัตถุประสงค์ของการประเมิน

1. เพื่อประเมินการดำเนินงานของโครงการ ทั้งในด้านการขับเคลื่อนโครงการและการบริหารจัดการโครงการ
2. เพื่อประเมินผลการดำเนินการของโครงการในภาพรวม โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือผลที่คาดหวังของโครงการ

แผนการดำเนินงาน

1. ประเมินการดำเนินงานโครงการ
2. ประเมินผลการดำเนินงานโครงการโดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือผลที่คาดหวังของโครงการ

ผลการดำเนินงาน

ด้วยเหตุที่โครงการประเมินภายในได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของโครงการประสานงานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการเครือข่ายการวิจัยบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน-แม่กลอง ในช่วงที่โครงการได้ดำเนินการไปแล้วระยะหนึ่ง จึงได้ดำเนินการในลักษณะของการผลักดันให้เกิดกระบวนการบางอย่างที่จะทำให้โครงการเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้ โดยกิจกรรมที่ได้ดำเนินการมี ดังนี้

1. ร่วมประชุมและร่วมผลักดันให้เกิดการกำหนด Strategic Directions สืบเนื่องจากเป้าหมายของโครงการประสานงานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการ เครือข่ายวิจัยบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน – แม่กลอง เป็นเป้าหมายระยะยาว และเป็นเป้าหมายซึ่งแสดงถึงการปรับเปลี่ยน (shift) ทั้งวิธีคิด โครงสร้าง และการดำเนินงาน เพื่อขับเคลื่อนโครงการไปสู่เป้าหมายดังกล่าวจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีทิศทางเชิง

ยุทธศาสตร์ที่ชัดเจนว่าจะมีแนวปฏิบัติอย่างไรในแต่ละระยะ (phase) รวมทั้งกำหนดผลที่คาดว่าจะเกิดในแต่ละระยะด้วย ฝ่ายบริหารโครงการ (core team) จึงได้มีการพูดคุยเรื่องนี้ในระดับแนวคิดและพยายามผลักดันไปสู่การกำหนดทิศทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน

2. เสนอแนวคิดเรื่องการถอดบทเรียน (Lesson –learned) เนื่องจากคณะผู้วิจัยที่รวมตัวกันภายใต้ Transdisciplinary Commons หรือที่เรียกกันว่า Trans Team นี้ได้รวมตัวและก่อร่างความคิดเรื่อง Transdisciplinary มาก่อนหน้าที่จะมีโครงการวิจัย และเมื่อได้รับการสนับสนุนจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) และมหาวิทยาลัยมหิดล ก็ดำเนินการไปมีความก้าวหน้าระดับหนึ่ง สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นธรรมชาติของโครงการประเภทนี้ก็คือ การสร้างความรู้จากการทำงาน ทั้งความรู้ในเรื่อง Transdisciplinary ความรู้ในการทำงานแบบข้ามสาขาและข้ามศาสตร์ ความรู้ในการทำงานวิจัยโดยใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง และเรื่องอื่นๆ ความรู้เหล่านี้มีทั้งที่ปรากฏเป็นเอกสารความรู้ต่างๆ (Explicit Knowledge) และความรู้ที่ฝังลึกในตัวบุคคลอันเนื่องจากการมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับงาน (Tacit Knowledge) โดยเฉพาะความรู้ประเภทที่สองนี้มีความจำเป็นต้องดึงออกมา (Capture) ให้ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้นฝ่ายประเมินภายในจึงเสนอให้โครงการได้มีการถอดบทเรียนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาแล้ว โดยใช้เทคนิค Retrospective ซึ่งเป็นการถอดบทเรียนที่ให้ความสำคัญกับภาพรวมของทั้งโครงการตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดโครงการ หรือสิ้นสุดช่วงสำคัญของโครงการ ในการถอดบทเรียนด้วยเครื่องมือนี้จะเน้นการประชุมกลุ่มและใช้คำถามหลัก 3 คำถาม ได้แก่ การทบทวนเป้าหมายของโครงการ การพยายามดึงเอาสิ่งดีๆ จากโครงการนี้ออกมา และการเสนอข้อเสนอสำหรับการดำเนินการต่อไป นอกจากนี้ในระหว่างการประชุมกลุ่มยังอาจสอดแทรกคำถามย่อยเพื่อการวิเคราะห์เหตุปัจจัยต่างๆ ได้อย่างไม่จำกัด

ในการดำเนินการถอดบทเรียนนั้น ได้ดำเนินการสองครั้ง ทั้งภายในทีมวิจัยเอง และการถอดบทเรียนร่วมกับคณะผู้วิจัยในมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่ดำเนินการวิจัยโดยใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง และได้รับการสนับสนุนจากสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข

นอกเหนือจากการดำเนินการดังกล่าวซึ่งเป็นไปในแนวทางของการประเมินเพื่อการเรียนรู้ (Evaluation for Learning) แล้ว ในส่วนของประเมินภายในยังรับผิดชอบดำเนินการประเมินผลโครงการ (Summative Evaluation) โดยมุ่งตอบโจทย์การประเมินในเรื่องผลการดำเนินงานของโครงการทั้งโดยภาพรวมและโครงการย่อย ที่ประกอบด้วยผลผลิตและผลลัพธ์ที่เชื่อมโยงกับความเป็น Transdisciplinary ทั้งในแง่ตัวตนและในแง่ของการพัฒนาวิธีทำงาน ซึ่งผลการประเมินจะปรากฏในรายงานบทสังเคราะห์ผลการดำเนินงาน

1.2 กิจกรรมเสริมความรู้วิชาการ

กิจกรรมเสริมความรู้วิชาการเป็นอีกหนึ่งกิจกรรมที่มุ่งตอบสนองการดำเนินงานด้านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทีม โดยมีการจัดกิจกรรมที่จะเป็นการเสริมความรู้โดยการระดมความคิด และหล่อหลอมความคิดของนักวิจัยให้มีการตกผลึก และเกิดเป็นความรู้ใหม่ๆ ที่จะนำมาใช้เป็นประโยชน์ในการดำเนินงานโครงการต่อไป โดยกิจกรรมที่จัดขึ้นจะช่วยสร้างความเข้าใจร่วมกันในประเด็นต่างๆ ระหว่างนักวิจัยและเป็นการสร้างกระบวนการความคิดใหม่ๆ ให้เกิดขึ้น ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการทำงานร่วมกันต่อไป

กิจกรรมเสริมความรู้วิชาการนี้ แบ่งได้เป็น 2 รูปแบบ คือ

- 1) เวทีความรู้ศาลายายามเย็น
- 2) การประชุมวิชาการ

1.2.1 เวทีความรู้ศาลายายามเย็น

หลักการและเหตุผล

เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า การอยู่รอดอย่างมั่นคงและยั่งยืนของสังคมและประเทศในโลกยุคต่อไปนี้ เป็นเรื่องที่ขึ้นอยู่กับพื้นฐานของการสร้างความรู้ใช้ให้พอพริบ เพราะโลกใหม่คือโลกแห่งอนาคตนี้ เป็นโลกที่ถูกจัดระเบียบใหม่ (A New World Order) เป็นโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั่วถึงกัน มีความสลับซับซ้อน และพร้อมที่จะเกิดการพลิกผันอยู่ตลอดเวลา เมื่อโลกอนาคตเป็นดังนี้ กระบวนการคิดและการสร้างความรู้เพื่อเข้าใจโลกใหม่ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับนักคิดและปัญญาชนที่สนใจ

สิ่งสำคัญยิ่งกว่านั้นก็คือ ความรู้ที่จะเข้าใจโลกใหม่นี้มันจะทำอย่างไร ในเมื่อความรู้และกระบวนการคิดเดิม หรือกระแสหลักที่ใช้ในการเปลี่ยนแปลงโลกที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน เป็นกระบวนการคิดที่เห็นโลกเป็นเครื่องจักรกล สามารถแยกส่วนศึกษาตามสาขาวิชาการและความชำนาญ การคิดแยกส่วนระหว่างความรู้กับการกระทำออกจากกัน การเรียนรู้ทั่วไปเป็น “การเรียนรู้แบบพราหมณ์” ได้แก่ การท่องจำกระบวนการคิดดังกล่าวจึงกลายเป็นข้อจำกัดในการเข้าใจโลกใหม่

กรอบแนวคิด

การเกิดขึ้นของกระแสความคิดและความเคลื่อนไหวใหม่ๆเกี่ยวกับโลก ธรรมชาติ และจักรวาล นับตั้งแต่การค้นพบมิติใหม่ของโลกในระดับจุลภาคเรื่องควอนตัมฟิสิกส์ก็ดี แนวคิดเชิงกระบวนการระบบ แนวคิดเรื่องธรรมชาติแห่งความซับซ้อน นำไปสู่กฎแห่งการจัดตั้งควบคุมระบบตนเองก็ดี และที่ยืนหยัดอยู่ในปัจจุบันคือ แนวคิดข้ามยุคสมัยใหม่นิยม (Postmodernism) ล้วนมีแนวโน้มที่จะเห็นโลกเป็นอย่างอื่น มิใช่มิติของเครื่องจักรกลเหมาะแก่การแยกส่วนอีกต่อไป แสดงให้เห็นว่า โลกในอนาคตอยู่ในระหว่างการสร้างความรู้ ความเข้าใจ และมุมมองใหม่ๆ

เมื่อเป็นดังนี้ เราเห็นว่าสังคมไทยต้องการเวทีการเรียนรู้ศาสตร์และวิทยาการใหม่ๆ ตลอดจนฐานคิดและเครื่องมือในการสร้างความรู้ (วิจัย) และกระบวนการคิดที่ทันต่อธรรมชาติและสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงของโลกใหม่ดังกล่าว ดังนั้นกลุ่มนักวิจัยทรานส์ทีม จึงมีเป้าหมายจัด "เวทีความรู้ต่อเนื่อง" เพื่อให้นักคิด นักวิชาการที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับได้นำเสนอความรู้ใหม่ๆ ว่าด้วยเรื่องโลก ธรรมชาติ และจักรวาล ซึ่งจะเป็นการจุดประกายความคิดให้กับนักวิจัยให้เกิดจิตสำนึกใหม่ในการสร้างความรู้เชิงบูรณาการ

วัตถุประสงค์

เพื่อเสริมความรู้และมุมมองใหม่ในทางวิชาการเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงและความสลับซับซ้อนของสถานการณ์โลกให้กับนักวิจัยทรานส์ทีมและผู้สนใจต่างๆ

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ชุดความรู้ ความเข้าใจ และเครื่องมือสร้างความรู้ชุดใหม่ๆ เกี่ยวกับเรื่องโลกธรรมชาติและจักรวาลให้แก่กลุ่มนักวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดลและผู้สนใจภายนอก
2. เกิดจิตสำนึกใหม่ ความสนใจ การแลกเปลี่ยนและเชื่อมโยงความรู้ความคิดในการทำงานด้านวิชาการของกลุ่มอาจารย์ในมหาวิทยาลัยมหิดล ให้แก่กลุ่มนักวิชาการมหาวิทยาลัยมหิดลและผู้สนใจภายนอก
3. จัดทำบทความและหนังสือวิชาการที่มีคุณภาพออกสู่สาธารณะ
4. จุดประกายความคิดเรื่องการสร้างความรู้เชิงบูรณาการข้ามสาขาวิชา ข้ามคณะและข้ามสถาบันในมหาวิทยาลัยมหิดล

แผนการดำเนินงาน

กำหนดให้มีการจัดเวทีความรู้สาลายายามเย็น จำนวนไม่น้อยกว่า 12 ครั้ง ในลักษณะการจัดเวทีกึ่งปิด โดยจัดเป็นเวทีสัมมนาวิชาการเป็นประจำทุกวันอังคารสุดท้ายของเดือน ระหว่างเวลา 17.00 - 20.00 น. โดยเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2546

ผลการดำเนินงาน

เวทีความรู้สาลายายามเย็นได้เริ่มจัดขึ้นครั้งแรกเมื่อเดือนพฤศจิกายน 2546 เรื่อยมาจนถึงเดือนพฤศจิกายน 2547 รวม 12 ครั้ง โดยมีหัวข้อในการจัดเวทีแต่ละครั้ง ดังนี้

- "การอยู่กับโลกในศตวรรษใหม่ในมุมมองของศาสนาพุทธ"

โดย ท่านเจ้าคุณพระธรรม ปิฎก (ป.อ. ปยุตโต)

- เมื่อวันที่ 25 พฤศจิกายน 2546 ณ วัดญาณเวศกวัน อ.สามพราน จ.นครปฐม
- "มองประชาธิปไตยใหม่ด้วยทฤษฎีเชิงกระบวนการแบบ"
โดย คุณชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์ สถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาสังคม (Civicnet)
เมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2546 ณ สวนอาหารพนาศรม อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี
 - "การมองโลกในเชิงองค์รวม"
โดย อาจารย์ ดร.วีระ สมบูรณ์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
เมื่อวันที่ 27 มกราคม 2547 ณ สวนอาหารพนาศรม อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี
 - "การจัดการความรู้: ของแท้ หรือ แฟชั่น ?"
โดย คุณเชษฐ เชษฐสันติคุณ บริษัท ขายแมนทิล จำกัด
เมื่อวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2547 ณ โรงเรียนเมธา อ.นครชัยศรี จ.นครปฐม
 - "ประสบการณ์ผ่านสื่อกลาง: ผลกระทบต่อการศึกษาและสังคม"
โดย ศาสตราจารย์ ดร.เจตนา นาควัชระ
เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2547 ณ เรือนไทย มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา
 - "การศึกษาวិถีพุทธ : การบูรณาการทฤษฎีบูรณาการในชีวิตจริง"
โดย พระอาจารย์ชยสาโรภิกขุ วัดป่าอานาชาติ
เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2547 ณ ไร่ทอแสง อ.ปากช่อง จ.นครราชสีมา
 - "บทบาทปัญญาชนในการเปลี่ยนแปลงสังคมไทยในอดีตและอนาคต"
โดย ไมเคิล ไรท์
เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2547 ณ เรือนไทย มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา
 - "The Insight Group Interview"
โดย Mr. Jeremiah Mock, Msc, Ph.D. Medical Anthropologist
เมื่อวันที่ 15 มิถุนายน 2547 ณ ห้องนาท ดันตวิรุฬห์ มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา
 - "วิทยาศาสตร์จิตวิญญาณกับการเข้าใจโลกยุคใหม่"
โดย นพ.ประสาน ต่างใจ
เมื่อวันที่ 27 กรกฎาคม 2547 ณ เรือนไทย มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา
 - "สุนทรียสนทนาเพื่อสะท้อนภาพศาลายายามเย็น"
โดย นพ.ประสาน ต่างใจ
เมื่อวันที่ 31 สิงหาคม 2547 ณ สวนอาหารพนาศรม อ.บางใหญ่ จ.นนทบุรี

- "Noosphere – ภูมิแห่งจิตที่มาจากความรู้เชิงบูรณาการ"

โดย ผศ.ดร.โอภาส ปัญญา

เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2547 ณ ห้องประชุม 1103 คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

- "วิเคราะห์ ฟาเรนไฮน์ 9 / 11 สู่การมองโลกปัจจุบันและอนาคต"

โดย ผศ.ดร.โอภาส ปัญญา

เมื่อวันที่ 30 กันยายน 2547 ณ ห้องประชุม 1103 คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

ทั้งนี้ สารสำคัญของหัวข้อต่างๆ ที่ใช้ในการจัดเวทีความรู้ศาลายายามเย็นได้นำมาจัดพิมพ์และรวมเล่มในรูปหนังสือชื่อ "จับความคิดขีดเขียนโลกใหม่" และได้มีการแจกเผยแพร่ให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาในงานสัมมนาวิชาการ Transdisciplinary Commons ครั้งที่ 1 : เครือข่ายความรู้ข้ามศาสตร์ เมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2547 ณ จังหวัดนครปฐม

1.2.2 การประชุมวิชาการ

หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยมหิดล ได้กำหนดยุทธศาสตร์และมาตรการที่มุ่งพัฒนาเครือข่ายการวิจัยของมหาวิทยาลัยให้สามารถทำหน้าที่เป็นผู้นำทางปัญญาของสังคมไทยอย่างสมบูรณ์ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาองค์ความรู้อันเกิดจากการวิจัยเชิงบูรณาการจากหลากหลายคณะสาขาวิชาของมหาวิทยาลัย รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันต่างๆ ทั้งในประเทศ และต่างประเทศ เพื่อให้สามารถประยุกต์ใช้ผลงานวิจัยในการพัฒนาอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง

จากประสบการณ์ในโครงการต่างๆ ที่ผ่านมา ทำให้เห็นถึงความจำเป็นที่จะยกระดับการสร้างองค์ความรู้จาก Multidisciplinary และ Interdisciplinary สู่ความเป็น Transdisciplinary กลุ่มนักวิจัยทรานส์ทีมซึ่งเป็นการรวมตัวของนักวิชาการต่างสาขากลุ่มหนึ่งในมหาวิทยาลัยมหิดลและกลุ่มชุมชนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม ที่เชื่อในการทำงานเพื่อความอยู่ดีมีสุขของภาคประชาสังคม และมุ่งมั่นคิดค้นและทำการทดลองการวิจัยแบบใหม่ๆ ได้ร่วมกันทดลองการทำงานวิจัยแบบใหม่โดยใช้วิธีบูรณาการ (Transdisciplinary Approach)

การดำเนินงานของนักวิจัยทรานส์ทีมได้ใช้หลักการทำงานวิจัยเชิงบูรณาการและได้ดำเนินการคู่ขนานกับโครงการเครือข่ายการวิจัยบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน – แม่กลอง มาครบรอบ 1 ปี โดยมีกิจกรรมต่างๆ

ภายใต้โครงการที่เห็นผลชัดเจน ประกอบกับผลการวิจัยดังกล่าวจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งหากมีการเผยแพร่สู่สาธารณะ ดังนั้น จึงมีกำหนดที่จะจัดสัมมนาวิชาการ Transdisciplinary Commons ครั้งที่ 1 : เครือข่ายความรู้ข้ามศาสตร์ เพื่อเป็นเวทีเสนอข้อค้นพบที่ได้จากการนำ Transdisciplinary Approach มาใช้ทำงานวิจัยในระยะเวลา 1 ปีที่ผ่านมา พร้อมทั้งเพื่อเป็นเวทีตอบโจทย์อันสลับซับซ้อนของชุมชนและโลกเช่นเดียวกัน

กรอบแนวคิด

จากการทบทวนเอกสารและบทความวิชาการเกี่ยวกับการบูรณาการข้ามศาสตร์ข้ามสาขาวิชา (Transdisciplinary Approach) พบว่าคณะนักวิจัยในต่างประเทศ เริ่มมีการวิจัยในลักษณะนี้มาไม่น้อยกว่า 100 ปี อย่างไรก็ตามความเคลื่อนไหวในเรื่องการวิจัยแบบบูรณาการนี้ได้ เริ่มก่อตัวเป็นรูปเป็นร่างอย่างชัดเจนมากขึ้นในปลายคริสต์ศตวรรษที่ 20 และปัจจุบันได้ดำเนินงานวิจัยในลักษณะนี้อยู่ในสถาบันการศึกษา และสถาบันวิจัยหลายแห่งทั่วโลก ซึ่งทำให้งานวิจัยต่างๆ มีลักษณะผสมผสานข้ามศาสตร์มากยิ่งขึ้นระหว่างวิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ สาธารณสุข เศรษฐศาสตร์ การศึกษา และอื่นๆ

หลักการของการบูรณาการข้ามศาสตร์ คือ การที่นักวิจัยที่ทำงานร่วมกัน มีเป้าหมายการทำงานในสิ่งเดียวกันหรือมีโจทย์ร่วมกัน โดยนักวิจัยแต่ละคนสามารถดำเนินการวิจัยรวมทั้งพัฒนาวิธีการวิจัยและการจัดการวิจัยตามพื้นฐานในศาสตร์ของตนเอง ขณะเดียวกันต้องเตรียมพร้อมในการทำลายความเป็นอัตตาในศาสตร์เฉพาะของตนด้วย เพราะในทางปฏิบัตินักวิจัยแต่ละคนต้องหาความรู้และฝึกฝนการทำวิจัยในสาขาวิชาอื่นๆ ที่ไม่ใช่สาขาของตนเอง เพื่อการตอบโจทย์วิจัยร่วมกัน โดยการแลกเปลี่ยนและแบ่งปันความรู้ ความชำนาญ และประสบการณ์ของกันและกันอย่างเป็นกระบวนการ

วัตถุประสงค์

1. เพื่อนำเสนอข้อค้นพบที่ได้จากการนำ Transdisciplinary Approach มาใช้ในการวิจัย
2. เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และแนวคิด ในการทำงานวิจัยเชิงความรู้ข้ามศาสตร์กับผู้ที่เกี่ยวข้อง
3. เพื่อนำเสนอประเด็นการทำงานวิจัยความรู้ข้ามศาสตร์สู่สาธารณะ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. รับทราบผลสะท้อนกลับจากการนำข้อค้นพบของการทำงานวิจัยและนำไปใช้ปรับปรุงการดำเนินงานโครงการในระยะยาวต่อไป
2. รับทราบประสบการณ์ และแนวคิดจากผู้ทรงคุณวุฒิในเรื่องการทำงานวิจัยเชิงบูรณาการที่พัฒนามาจากองค์ความรู้ในรูปแบบใหม่ คือ Transdisciplinary Commons

3. สร้างเครือข่ายความสนใจในประเด็นการทำงานวิจัยเชิงบูรณาการให้เป็นที่รู้จัก

ต่อสาธารณะ

กลุ่มเป้าหมาย ประกอบด้วย

1. นักวิจัยทรานส์ทีม
2. นักวิจัยจากเครือข่ายการวิจัยบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน – แม่กลอง
3. องค์การสนับสนุนการวิจัยและเครือข่าย อาทิ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.)
4. นักวิจัย นักคิด และนักวิชาการแนวบุกเบิก เช่น กลุ่มจิตวิวัฒน์ กลุ่มจักรวาลวิทยา กลุ่มมหาวิทยาลัยเที่ยงคืน กลุ่มมหาวิทยาลัยวันศุกร์ กลุ่มมูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติกลุ่มคุณไพศาล สุริยะวงศ์ไพศาล สถาบันวิถีธรรม์ กลุ่มคุณวิเศษ วังวิญญู เป็นต้น
5. นักวิชาการจากมหาวิทยาลัยอื่นๆ นักพัฒนาเอกชน และนักธุรกิจเอกชน
6. สื่อมวลชน

แผนการดำเนินงาน

กำหนดให้มีการจัดกิจกรรมสำหรับการประชุมวิชาการจำนวน 1 คือ งานสัมมนาวิชาการ Transdisciplinary Commons ครั้งที่ 1 : เครือข่ายความรู้ข้ามศาสตร์ ในวันศุกร์ที่ 17 ธันวาคม 2547 ณ โรงแรม Rose Garden สวนสามพราน จังหวัดนครปฐม (โดยดูรายละเอียดกำหนดการและรายชื่อผู้เข้าร่วมสัมมนา ในภาคผนวก 13 และ 14 ตามลำดับ)

ผลการดำเนินงาน

การดำเนินการจัดสัมมนาวิชาการดังกล่าวได้ใช้รูปแบบต่างๆ ประกอบด้วย การจัดปาฐกถาพิเศษ การอภิปรายกลุ่ม การให้ข้อสังเกตในประเด็นต่างๆ การอภิปรายทั่วไป และสุนทรียสนทนา ซึ่งมีหัวข้อที่กำหนดและวิทยากรที่เข้าร่วม ดังนี้

- ปาฐกถาพิเศษ เรื่อง “การบูรณาการระหว่างกายกับจิตวิญญาณ : วิทยาศาสตร์แห่งบูรณาการ” โดย อาจารย์ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์
- ทบทวนความรู้เกี่ยวกับ Transdisciplinary : ปรัชญาแนวคิดและกรณีตัวอย่าง โดย ผศ.ดร.โอภาส ปัญญา และอาจารย์โสฬส ศิริไสย์
- ความพยายามและบทเรียนการขับเคลื่อนเครือข่ายการวิจัยเชิงพื้นที่ ได้แก่

- การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับงานวิจัยชุมชนด้านศักยภาพและทุนท้องถิ่น
โดย อาจารย์กมลพรรณ พันพื้ง
- โครงการเพื่อลูกหลานไทย
โดย ดร.วิสุทธิ วิทยานุกรณ์
- การวิเคราะห์ศักยภาพด้านทุนในพื้นที่จังหวัดนครปฐม
โดย รศ.ดร.เนาวรัตน์ พลายน้อย
- การพัฒนาระบบการค้นหาค้นคว้าคุณค่าต่อชุมชนและศักยภาพท้องถิ่น
โดย อาจารย์ฉลวยวรรณ ชินะโชติ ปัญญา
- ให้ข้อสังเกตเรื่อง "ความพยายามและบทเรียนการขับเคลื่อนเครือข่ายการวิจัยเชิงพื้นที่"
โดย ดร.อุทัย ดุลยเกษม และอาจารย์ไพศาล สุริยะวงศ์ไพศาล
- การจัดการและการพัฒนาทีมวิจัย ได้แก่
 - การพัฒนาศักยภาพทีม
โดย ผศ.ดร.โอภาส ปัญญา และ ผศ.นพ.ธนา นิลชัยโกวิทย์
 - การปฏิสัมพันธ์ข้ามศาสตร์
โดย อาจารย์โสฬส ศิริไสย์
 - การประเมินภายใน
โดย ดร.ธีรเดช ฉายอรุณ
 - ภาพสะท้อนของความพยายามจากการทำงานแบบบูรณาการข้ามศาสตร์
โดย ดร.สุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ และ ผศ.ดร.สิทธิพงษ์ ดิลกวนิช
- การอภิปรายทั่วไป
โดยมี อาจารย์ชัยวัฒน์ ถิระพันธ์ และ รศ.ดร.อนุชาติ พวงสำลี
เป็นผู้ดำเนินรายการ
- สนทริยสนทนาเรื่อง "เครือข่ายความรู้ข้ามศาสตร์"
โดย ศ.นพ.ประสาน ต่างใจ

ทั้งนี้ หลังจากการสัมมนาทางวิชาการ ได้มีงานเขียนที่เป็นผลจากการสัมมนาดังกล่าว ดังนี้

1) "อะไรคือกฎแห่งไขปริศนา เมื่อคนเก่งทำงานกับคนเก่ง"

โดย คุณวราภรณ์ พันธุ์พงศ์ (ดูรายละเอียดในภาคผนวก 15)

2) หนังสือ "เครือข่ายความรู้ข้ามศาสตร์"

บทที่ 2

การวิเคราะห์ผลการดำเนินงานด้านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทีม

ในบทนี้ จะเป็นการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน โดยวิเคราะห์ว่ากิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการภายใต้ด้านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทีมเป็นไปตามแนวทางที่กำหนดหรือไม่ และสามารถบรรลุผลการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรมอย่างไร รวมทั้งเป็นผลดีหรือเป็นประโยชน์ต่อด้านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทีม โดยจะเรียงตามกิจกรรมต่างๆ ดังนี้

กิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพทีมนักวิจัย

กิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพทีมนักวิจัยที่มีการดำเนินการในระหว่างเดือนมิถุนายน 2546 – มีนาคม 2548 มีทั้งสิ้น 7 กิจกรรม ซึ่งเป็นไปตามแผนงานที่กำหนด โดยเป็นกิจกรรมการฝึกอบรมแบบนพลักษณ์เพื่อพัฒนาศักยภาพนักวิจัยและความเป็น Transdisciplinary Team โดยที่การฝึกอบรมมีทั้งระดับพื้นฐานและระดับกลาง และมีการเข้าร่วมรับการฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ มีคณะนักวิจัยทรานส์ทีมเป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรม ซึ่งปรากฏว่าการจัดฝึกอบรมได้รับความสนใจอย่างแพร่หลายจากผู้เข้ารับการฝึกอบรมและผู้ที่เกี่ยวข้อง

โดยนัยนี้ การอบรมนพลักษณ์จึงได้กลายเป็นประเด็นสนทนาในการประชุมครั้งต่างๆ ของทีมอยู่เสมอ ซึ่งแสดงให้เห็นว่านพลักษณ์ได้เข้ามามีอิทธิพลต่อการทำงานอยู่บ้าง แต่จะมากหรือน้อยย่อมแตกต่างกันไปตามความสนใจของแต่ละบุคคล อย่างไรก็ตาม จากการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มนักวิจัยต่อการนำกิจกรรมนพลักษณ์มาใช้ในการพัฒนาตนเองและพัฒนาคณะทำงาน พบว่ามีข้อสังเกต ดังนี้

ด้านบวก

1. เห็นว่านพลักษณ์เป็นกระบวนการสำคัญที่ทำให้กลุ่มเข้าใจกันได้ดีขึ้น
2. นพลักษณ์ช่วยให้มองเห็นข้อบกพร่องของตนเองชัดเจนขึ้น และเข้าไปสู่การสังเกตและจัดการกับข้อบกพร่องนั้นได้อย่างตรงไปตรงมา
3. ทำให้เห็นว่าข้อจำกัดอันเกิดจากตัวตนของนักวิจัยเป็นผลกระทบที่สำคัญต่อการทำงาน และทำให้เข้าใจได้ชัดเจนว่า การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพภายในตัวตนของนักวิจัย มีความสำคัญมากกว่าการมุ่งเป้าไปที่เครื่องมือที่ใช้ในการทำงานหรือแม้กระทั่งตัวผลงานที่ได้รับ
4. ทำให้ยอมรับสภาพของการเปลี่ยนงานที่ไม่คล่องตัวได้มากขึ้น เนื่องจากมองเห็นสาเหตุ คือการติดปัญหาที่ตัวตนของนักวิจัย ซึ่งน่าจะทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดมากขึ้น

ด้านลบ

1. เมื่อรู้ลักษณะของตนและเพื่อนร่วมคณะแล้ว กลับนำมาเป็นข้ออ้างให้ยึดติดตัวตน ซึ่งไม่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเอง เช่น "ฉันเป็นลักษณะนี้ก็ต้องเป็นแบบนี้" หรือ "คนนั้นเป็นลักษณะนั้นก็ต้องทำแบบนั้นอยู่แล้ว"

2. นักวิจัยเห็นความสำคัญทฤษฎีพื้นฐานอย่างผิวเผิน ส่วนใหญ่ใช้เป็นเพียงทฤษฎี ที่อธิบายบุคลิกภาพมนุษย์เท่านั้น ซึ่งถือว่าเป็นการใช้ประโยชน์เพียงส่วนเดียว

ในเรื่องนี้ นักวิจัยมีความเห็นร่วมกันว่า ควรจัดให้มีการฝึกอบรมในเรื่อง "นพลักษณ์" อย่างต่อเนื่อง เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาตัวเองและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ พร้อมทั้งควรส่งเสริมให้สมาชิกภายในทีมได้รับการฝึกอบรมครบทุกคน เพื่อประโยชน์ในการทำงานร่วมกันภายในทีม อย่างไรก็ตาม นพลักษณ์จะเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ แต่ไม่จำเป็นต้องติดยึดกับเครื่องมือนี้เพียงอย่างเดียว หากมีเครื่องมือหรือกิจกรรมอื่นที่จะนำไปสู่เป้าหมายของการพัฒนาตนเองและพัฒนาคณะทำงานได้ ทางกลุ่มนักวิจัยก็ยินดีทดลองทำกิจกรรมนั้นร่วมกัน

โครงการศึกษาปฏิสัมพันธ์กลุ่ม

การดำเนินงานภายใต้โครงการย่อยนี้เป็นการสังเกตการณ์กระบวนการสนทนาระหว่างบุคคลที่เรียกว่า "คนใน" และ "คนนอก" เพื่อพิจารณากระบวนการที่เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเพื่อให้มีความเข้าใจในสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และการปรับความรู้สึกและทัศนคติก่อนที่จะนำไปสู่การสร้างสัมพันธภาพระหว่างกัน ซึ่งบทบาทที่แสดงออกนี้ได้มีการจัดทำเป็นบทความ (จำนวน 6 เรื่อง) และ รายงานการศึกษา (จำนวน 1 เรื่อง) ซึ่งปรากฏว่าการดำเนินการเป็นไปตามแผนงานที่กำหนด

ข้อค้นพบประการหนึ่ง คือว่ากระบวนการสนทนาเป็นเครื่องมือที่สำคัญอย่างหนึ่งของการทำงานร่วมกันในเชิงบูรณาการแบบข้ามศาสตร์ เมื่อนักวิชาการต่างสาขามาทำงานร่วมกัน การสนทนาจึงเป็นประเด็นของการศึกษาวิจัยที่น่าสนใจอย่างยิ่ง แต่เมื่อนำข้อมูลจากการสนทนามาวิเคราะห์ พบว่าการสนทนาที่เกิดขึ้นภายใต้กระบวนการจัดการที่เป็นทางการมากเกินไปหรือมีการกำหนดวาระพิจารณาที่ชัดเจนตายตัวอาจทำให้เกิดปัญหาในด้านความคิด การริเริ่ม หรือการเสนอแนวทางแก้ไขปัญหานั้นในประเด็นต่างๆ

นอกจากนี้ พบว่านักวิจัยส่วนใหญ่พูดเพื่อให้ข้อเสนอแนะ แนะนำ บอกเล่า และให้ข้อมูลต่างๆ ซึ่งสามารถสะท้อนให้เห็นถึงอัตลักษณ์ของการเป็นนักวิชาการอย่างชัดเจน แต่ในทางกลับกันการพูดเพื่อโต้แย้งนั้นก็มีเกิดขึ้นน้อยมาก เนื่องจากวงสนทนานี้ยังมีการจัดความสัมพันธ์แบบผู้ใหญ่น้อย หรืออาจมีความเกรงอกเกรงใจซึ่งกันและกัน

ข้อสังเกตอีกอย่างหนึ่งที่พบ คือ หากมีการปรับปรุงแก้ไขลักษณะรูปแบบการสนทนาที่นักวิชาการใช้ให้เป็นรูปแบบที่สั้น กระชับ ได้ใจความและไม่ใช้คำศัพท์ที่เป็นภาษาอังกฤษปนไทย ก็อาจทำให้คำกล่าวที่ว่า "นักวิชาการพูดจาไม่ค่อยรู้เรื่อง" ลดน้อยลง

ดังนั้น อาจกล่าวสรุปได้ว่าการทำงานแบบบูรณาการข้ามศาสตร์เป็นกระบวนการที่สามารถเกิดขึ้นได้ภายใต้กระบวนการจัดความสัมพันธ์แบบใหม่ โดยอาจใช้ธรรมเนียมของการสนทนาแบบ David Bohm Dialogue เพื่อสร้างเงื่อนไขให้กับนักวิจัย เพื่อให้หลุดจากฐานคิดและทฤษฎีเดิม และเกิดการปรับเปลี่ยนวิธีคิดและการตีความของข้อมูลข่าวสาร โดยปราศจากการปิดกั้นของกำแพงแห่งความแตกต่างระหว่างศาสตร์ต่างๆ

การพัฒนาหลักสูตรการอบรมเพื่อสร้างศักยภาพการวิจัยระดับชุมชน

การพัฒนาหลักสูตรการอบรมเพื่อสร้างศักยภาพการวิจัยระดับชุมชนเป็นโครงการย่อยโครงการหนึ่งภายใต้กิจกรรมการพัฒนาขยายการวิจัยและศักยภาพการวิจัยของการดำเนินงานด้านการวิจัยเชิงพื้นที่ แต่เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่มีเนื้อหาเน้นการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้เข้ารับการอบรมที่มาจากนักวิจัยและผู้ประสานงานโครงการ ซึ่งสามารถพิจารณาได้ว่าเนื้อหาอยู่ในขอบเขตของกิจกรรมเสริมการพัฒนาทีมและพัฒนาตนเอง ภายใต้การดำเนินงานด้านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทีม ดังนั้น จึงได้พิจารณานำรวมโครงการย่อยนี้ให้อยู่ภายใต้การดำเนินงานด้านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทีม

การดำเนินงานโครงการย่อยนี้ กล่าวได้ว่ามีส่วนสำคัญในการช่วยเสริมสร้างศักยภาพให้แก่นักวิจัยและผู้ประสานงานโครงการในการดำเนินกระบวนการวิจัยในชุมชนท้องถิ่น เนื่องจากหลักสูตรฝึกอบรมที่จัดขึ้นภายใต้โครงการย่อยนี้ จะเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริง โดยการเรียนรู้การสร้างองค์ความรู้ทั้งโดยตนเองและโดยกลุ่มผู้ร่วมงาน โดยมีเป้าหมายที่จะให้ได้องค์ความรู้สำหรับนำไปใช้ในการขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงชุมชน ซึ่งวิธีดำเนินการได้อาศัยเครื่องมือสำคัญในการฝึกอบรมจำนวน 2 รูปแบบ ได้แก่ การฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent - CA) และการถ่ายทอดวิถีชุมชนเป็นตัวอักษร (Community – Based Ethnography) -

การใช้รูปแบบการฝึกอบรมดังกล่าวนี้ได้ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมซึ่งมีทั้งนักวิจัยและผู้ประสานงานโครงการ สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงานได้อย่างเต็มที่ซึ่งถือเป็นการส่งเสริมกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทีมอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งได้ช่วยสนับสนุนให้การทำงานแบบ Transdisciplinary Commons ประสบผลสำเร็จไปอีกระดับหนึ่ง โดยเป็นการสร้างเครือข่ายการบูรณาการทั้งความคิดและการปฏิบัติระหว่างบุคลากรของโครงการที่เกี่ยวข้องให้มีความสมบูรณ์เพิ่มขึ้นและเป็นการสนับสนุนการทำงานวิจัย

แบบบูรณาการข้ามศาสตร์ โดยเฉพาะการเพิ่มพูนศักยภาพทางด้านการวิจัยที่จะนำไปใช้สร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน

อย่างไรก็ดีแม้ว่าการเสริมสร้างศักยภาพทางด้านการวิจัยในชุมชนท้องถิ่นจะถือว่าประสบผลสำเร็จ แต่เป็นเพียงความสำเร็จในระดับหนึ่งเท่านั้น เนื่องจากบทบาทการมีส่วนร่วมของนักวิจัยค่อนข้างน้อย ดังจะเห็นได้จากจำนวนนักวิจัยที่เข้าร่วมการฝึกอบรมดังกล่าวมีค่อนข้างน้อย จึงอาจทำให้สมรรถนะทางด้านการวิจัยเพื่อชุมชนท้องถิ่นมิได้เพิ่มพูนตามที่คาดหวัง และมีส่วนทำให้บทบาทของการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาของชุมชนกระทำไม่ได้เต็มที่ นอกจากนี้ คนในชุมชนเองยังไม่ได้มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการเข้ารับการฝึกอบรมที่จัดภายใต้โครงการทำให้ไม่สามารถรับทราบและเข้าถึงปัญหาที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเสริมสร้างศักยภาพการวิจัยเพื่อแก้ปัญหาในชุมชนซึ่งจะทำให้ชุมชนไม่สามารถมีส่วนร่วมอย่างได้ผลในการแก้ปัญหาของตนเองในอนาคต

การประเมินภายใน

ในการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานของประเมินภายในนี้ ได้ใช้กรอบแนวคิดของ Sonnichsen (2000: 172-173) ที่เสนอปัจจัยเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการประเมินภายในไว้ 11 ปัจจัยด้วยกัน ดังนี้

▪ ปัจจัยด้านเงื่อนไขขององค์กรหรือโครงการ ได้แก่

1. การลงทุนและสร้างข้อผูกพันให้การประเมินภายใน กล่าวคือ องค์กรหรือโครงการมีการสร้างข้อผูกพัน (Commitment) ให้มีทีมงานประเมินภายในและทรัพยากรในการดำเนินการอย่างพอเพียง
2. การประเมินภายในหรือหน่วยประเมินภายใน สามารถดำเนินการได้อย่างอิสระหรือเป็นหน่วยงานอิสระ ไม่ได้ผูกติดกับโครงสร้างอำนาจของผู้บริหาร
3. การประเมินภายในหรือหน่วยประเมินภายใน มีการรายงานผลการประเมินภายในต่อหน่วยสูงสุด (Top official) หรือหน่วยที่มีอำนาจในการตัดสินใจต่อองค์กรหรือโครงการ
4. การลงความเห็นหรือตัดสินใจใดๆ ระหว่างผู้ประเมินภายในและผู้จัดการโครงการกระทำไปบนพื้นฐานของการยึดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เป็นต้นตั้ง
5. หัวหน้าทีมประเมินภายใน ได้รับการจัดวางให้มีภาระความรับผิดชอบที่สูงหรือมีตำแหน่งสูงในองค์กรหรือโครงการ การทำการอย่างใดอย่างหนึ่งที่ทำให้การประเมินภายในเป็นที่รู้จักและยอมรับ
6. ผู้ประเมินภายในได้รับการพัฒนาประสบการณ์ และมีความเจริญเติบโตในงานอาชีพ

▪ ปัจจัยด้านกระบวนการทำงานประเมินภายใน

1. การประเมินภายในหรือหน่วยประเมินภายใน ได้กำหนดบทบาทต่อทุกฝ่ายในองค์กรหรือโครงการรวมทั้งมีการประกาศนโยบายหรือทิศทางการประเมินให้เป็นที่ทราบ

2. การประเมินภายในหรือหน่วยประเมินภายใน มีอิสระอย่างเต็มที่ในการริเริ่มสร้างสรรค์การประเมินได้ทุกรูปแบบ

3. ผลการประเมินภายในจะถูกแสดงในรูปรายงานการประเมินและเผยแพร่ไปทั่วองค์กรหรือโครงการ

4. ข้อเสนอแนะจากฝ่ายประเมินภายใน กลายเป็นประเด็นที่โครงการหรือองค์กรนำไปพิจารณา

5. มีกระบวนการติดตามการนำข้อเสนอแนะจากฝ่ายประเมินภายในไปปฏิบัติ

ข้อสังเกตต่อการนำรูปแบบประเมินภายในไปใช้ในโครงการเครือข่ายวิจัยบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน – แม่กลองมีอยู่ว่า อิทธิพลของปัจจัยทั้ง 11 ประการที่กล่าวมาแล้วนั้น แม้ว่าจะสะท้อนว่าเกิดจากฐานคิดที่มององค์กรหรือโครงการในลักษณะโครงสร้างแนวดิ่ง ที่มีผู้มีอำนาจตัดสินใจชัดเจน มีการทำงานที่เป็นระบบและโครงสร้างที่ตายตัวในลักษณะองค์กรทั่วไป และเมื่อมาจับกับโครงการประสานงานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการเครือข่ายการวิจัยบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน-แม่กลอง ดูเหมือนว่าโครงการดังกล่าวจะไม่ได้ออกแบบหรือพัฒนาโครงสร้างกลไกที่เป็นระบบที่จะเอื้อต่อการประเมิน หากแต่ด้วยโครงสร้างที่ไม่เป็นทางการบางอย่างของคณะผู้วิจัยและของการบริหารโครงการเอง (โครงสร้างแนวระนาบ ไม่มี Top Decision Maker และให้ความสำคัญกับการมีผู้นำหลายคน การบริหารจัดการเน้นการมีส่วนร่วมและตัดสินใจร่วมกัน) ซึ่งประเด็นดังกล่าวในทัศนะผู้เขียนมองว่าไม่เป็นปัญหาต่อการนำเอาประเมินภายในไปใช้ในโครงการ หากแต่อาจมีการจัดวางบทบาทในการสะท้อนข้อมูลหรือตัดสินใจต่อโครงการเสียใหม่ (ปัจจัยที่ 3) เงื่อนไขขององค์กรหรือโครงการที่สำคัญประการหนึ่งการมีเป้าหมายที่ชัดเจน ซึ่งจะทำให้การตัดสินใจหรือความเห็นต่าง ๆ ตั้งอยู่บนเป้าหมาย (ปัจจัยที่ 4) หากแต่เป้าหมายของโครงการเครือข่ายวิจัยบูรณาการฯ อาจมีเป้าหมายที่เป็นนามธรรมและส่งผลในระยะยาว ซึ่งก็สามารถดำเนินการได้หากมีการแบ่งเป้าหมายของโครงการออกเป็นระยะ ๆ สำหรับปัจจัยอื่นๆ โครงการเครือข่ายวิจัยบูรณาการฯ ไม่ได้มีเงื่อนไขเฉพาะประการใดที่จะต้องปรับเปลี่ยนปัจจัยเหล่านั้น หรืออาจกล่าวว่าปัจจัยส่วนใหญ่ล้วนมีอิทธิพลต่อผลงานของประเมินภายในได้เหมือนกับโครงการหรือองค์กรลักษณะอื่น

เวทีความรู้ศาลายายามเย็น

การจัดเวทีความรู้ศาลายายามเย็นได้จัดขึ้นทั้งสิ้น 12 ครั้ง ซึ่งเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้ รวมทั้งการจัดเวทีดังกล่าวได้เป็นส่วนเสริมกิจกรรมเสริมความรู้วิชาการอย่างเห็นได้ชัด โดยจะเห็นได้จากการเชิญวิทยากรที่เป็นนักคิด นักวิชาการในหลากหลายสาขาที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับทั้งในและต่างประเทศ มานำเสนอมุมมองใหม่ๆ และร่วมกันศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับความรู้ใหม่ๆ ว่าด้วยเรื่องโลก ธรรมชาติ และจักรวาล โดยใช้วิธีบอกเล่าประสบการณ์ ความรู้ ความคิดเห็น ให้แก่ผู้เข้าร่วมเวทีได้รับทราบ จึงถือได้ว่าเวทีความรู้ศาลายายามเย็นเป็นอีกเวทีหนึ่งที่ทำให้นักวิจัยทราบสัจพจน์ที่มาจากต่างสาขา ได้มาร่วมกันระดมความคิดและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พร้อมทั้งนำเสนอความเห็นได้อย่างอิสระภายใต้หัวข้อที่กำหนดขึ้น

อย่างหลากหลายในแต่ละครั้ง ซึ่งถือได้ว่าการจัดเวทีความรู้ศาลายายามเย็นในแต่ละครั้งล้วนเป็นการเสริม และเพิ่มพูนความรู้ในแง่มุมต่างๆ ให้กับนักวิจัยทราบสัทิมได้ขบคิด สานต่อในเชิงวิเคราะห์ และแพร่กระจาย ความคิดนั้นๆสู่สาธารณะ นอกจากนี้ ยังทำให้นักวิจัยสามารถข้ามพันทัดตนของตนเองและความชำนาญ เฉพาะสาขาของตน เพื่อเปิดตนเองเข้าสู่ศาสตร์แห่งการบูรณาการ และเตรียมเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง ของโลกแห่งอนาคตอย่างรู้เท่าทัน และสามารถอยู่กับโลกปัจจุบันอย่างเข้าใจและเป็นสุข

การประชุมวิชาการ

ทางโครงการได้จัดงานสัมมนาวิชาการ Transdisciplinary Commons ครั้งที่ 1: เครือข่ายความรู้ ข้ามศาสตร์ขึ้นเมื่อวันที่ 17 ธันวาคม 2547 ณ โรงแรม Rose Garden จังหวัดนครปฐม และมีผู้เข้าร่วมการ สัมมนามาจากหลากหลายสาขา อาทิ นักวิจัยทราบสัทิม นักวิจัยจากเครือข่ายการวิจัยบูรณาการลุ่มน้ำท่า จิ่น – แม่กลอง อาจารย์และนักวิจัยที่สนใจ องค์การสนับสนุนการวิจัยและเครือข่าย อาทิ สำนักงานกองทุน สนับสนุนการวิจัย(สกว.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.) สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.) โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.) นักวิจัย นักคิด และนักวิชาการแนวบุกเบิก เช่น กลุ่มจิตวิวัฒน์ กลุ่มจักรวาลวิทยา กลุ่มมหาวิทยาลัยเที่ยงคืน กลุ่มมหาวิทยาลัยวันศุกร์ กลุ่มมูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ กลุ่มคุณไพศาล สุริยะวงศ์ ไพศาล สถาบันวิทย์ทรรศน์ กลุ่มคุณวิศิษฐ์ วัจนวิญญู นักวิชาการจากมหาวิทยาลัยอื่นๆ นักพัฒนาเอกชน และ นักธุรกิจเอกชน รวมทั้งสื่อมวลชน

จากการจัดสัมมนาวิชาการครั้งนี้ ได้รับการตอบรับเป็นอย่างดีพอสมควรจากผู้เข้าร่วมสัมมนา โดย จะเห็นได้จากจำนวนของผู้เข้าร่วมงานจำนวน 100 คน และการที่ผู้เข้าร่วมงานได้ให้ความสนใจในการนำ เสนอผลงานการวิจัยของนักวิจัยในโครงการ นอกจากนี้ ยังถือได้ว่านักวิจัยในโครงการได้มีโอกาสนำเสนอ ผลงานการวิจัยให้กับผู้ที่เข้าร่วมงานสัมมนาที่มาจากหลากหลายสาขาเช่นกัน และเป็นเวทีที่เปิดโอกาสให้ผู้ เข้าร่วมการสัมมนาได้แลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และ แนวคิดในการทำงานวิจัยเชิงบูรณาการร่วม กัน และร่วมซักถามถึงประเด็น หรือข้อสงสัยต่างๆ ของผลงานการวิจัยที่ผ่านมา

เพื่อเป็นการเสริมความรู้และปรับปรุงผลงานวิจัยให้กับนักวิจัยในโครงการ จึงได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่ มีความเชี่ยวชาญในเรื่องการทำงานวิจัยเชิงบูรณาการมาให้คำแนะนำ ทั้งแนวคิดมุมมอง และประสบการณ์ ต่างๆ ต่อผลงานวิจัยที่ได้นำเสนอผ่านเวทีงานสัมมนาดังกล่าว โดยจะเห็นว่าข้อมูล ประเด็น และข้อคิด เห็นที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิล้วนมีประโยชน์ต่องานวิจัย ในโครงการเป็นอย่างมาก จึงนับได้ว่างานสัมมนา วิชาการในครั้งนี้สามารถเป็นเวทีที่สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความรู้ทางวิชาการได้ในหลายแ่ง มุมไม่ว่าจะเป็นความรู้ที่ได้รับจากผู้เข้าร่วมสัมมนา หรือข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่ง

การจัดสัมมนาวิชาการ ถือได้ว่าสามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงาน โดยทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ เกิดการทำงานเชิงบูรณาการ รวมทั้งเกิดเครือข่ายการวิจัยร่วมกัน ซึ่งเป็นผลจากการที่นักวิชาการและนักวิจัยจากหลากหลายสาขามารวมตัวกัน นอกจากนี้ นักวิจัยได้นำความรู้ บทเรียน และประสบการณ์ที่ได้มาปรับใช้ในการทำงานวิจัย รวมทั้งเป็นโอกาสเชื่อมโยงและพัฒนาเครือข่ายทางด้าน การวิจัยร่วมกันในอนาคต

ภาคผนวก

1. บทสัมภาษณ์ พญ.จันทรีเพ็ญ ชูประภาวรรณ	
เรื่อง "การประยุกต์ใช้หลักการกับการสร้างทีมแบบ Transdisciplinary"	1
2. "นพลักษณ์กับการเป็นผู้นำเพื่อสุขภาวะของตนและองค์กร"	
โดย พญ.จันทรีเพ็ญ ชูประภาวรรณ	8
3. "เรื่องราวจากความเป็นลักษณะของเรา"	
โดย พญ.จันทรีเพ็ญ ชูประภาวรรณ	14
4. วงสนทนาข้ามศาสตร์ เมื่อคนเก่งทำงานกับคนเก่ง	
โดย อาจารย์โสฬส ศิริไสย์	19
5. ผ่าข้ามวังวนความคิดด้วยนาวา Chaordic สู่การค้นหาวัตถุกรรมและ	
ความรู้ใหม่ของ Transdisciplinary Commons	
โดย อาจารย์โสฬส ศิริไสย์	49
6. Reflection & Anecdote from the observer	
โดย อาจารย์โสฬส ศิริไสย์	74
7. หลายชีวิตบนนาวา Chaordic : เบื้องหลังความพยายามในการสร้างทีม	
เพื่อการวิจัยแบบข้ามสาขาวิชานักวิจัยกลุ่มทรานส์ทีม มหาวิทยาลัยมหิดล	
โดย อาจารย์โสฬส ศิริไสย์	79

8. Bohmian Dialogue “สุนทรีสนทนา” เพื่อการคิดร่วมกันอย่างเป็นธรรมชาติ : แนวคิดและวิธีการจัดการ โดย อาจารย์โสฬส ศิริไสย์	100
9. เพียงแค่เจตนาสร้างปัญญากับทรานส์ทีม โดย อาจารย์โสฬส ศิริไสย์	112
10. รูปแบบการสนทนาของนักวิชาการ : กรณีศึกษาคณะทำงาน Transdisciplinary Commons มหาวิทยาลัยมหิดล โดย อาจารย์โสฬส ศิริไสย์	116
11. สาระจากการฝึกอบรมวิทยากรกระบวนการ	131
12. สาระจากการฝึกอบรม “การประยุกต์วิธีเชิงมานุษยวิทยา ในการวิจัยชุมชนและชั้นเรียน”	154
15. กำหนดการงานสัมมนาวิชาการ Transdisciplinary Commons ครั้งที่ 1 : เครือข่ายความรู้ข้ามศาสตร์	183
16. รายชื่อผู้เข้าร่วมงานสัมมนาวิชาการ Transdisciplinary Commons ครั้งที่ 1: เครือข่ายความรู้ข้ามศาสตร์	186
17. ง่ายเป็นยาก และยากเป็นง่าย อะไรคือกุญแจไขปริศนา เมื่อคนเก่งทำงานกับคนเก่ง ? โดย คุณวราภรณ์ พันธุ์พงศ์	201

ภาคผนวก 1

กิจกรรมเสริมพัฒนาทีมและพัฒนาตนเอง

บทสัมภาษณ์ แพทย์หญิงจันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ

ผู้อำนวยการโครงการวิจัยระยะยาวในเด็กไทย

เรื่อง “การประยุกต์ใช้หลักการกับการสร้างทีมแบบ Transdisciplinary”

สัมภาษณ์โดย อติมา กัญจนพฤษ์ สำนักงานทรานส์ทีม

ระหว่างการอบรม “นพลักษณ์เพื่อความสุขในงานและชีวิต” ครั้งที่ 2

วันที่ 13-14 กันยายน 2546 ณ โรงแรมเดอะ รอยัล เจมส์ ลอดจ์ 2000

อติมา: คุณหมอคิดว่า นพลักษณ์ มีประโยชน์ต่อการทำงานวิจัยในรูปแบบของการทำงานร่วมกันระหว่างนักวิจัยที่มาจากหลากหลายสาขาอย่างไรบ้าง

พญ.จันทร์เพ็ญ: ก่อนจะตอบคำถามนี้ อยากให้ผู้ถามเข้าใจว่า นพลักษณ์คืออะไรก่อน เพื่อเราจะพูดภาษาเดียวกันนะคะ และไปอย่างไรมาอย่างไรจึงได้นำมาเผยแพร่

1. นพลักษณ์เป็นศาสตร์โบราณ ที่มีจุดกำเนิดมาจากเอเชียกลาง ยังไม่เป็นที่ยืนยันแน่นอนว่า กำเนิดมาจากสายซูฟีของอิสลาม หรือคริสต์ศาสนิกายออร์ทอดอกซ์ตะวันออก (กรีก) มีมานานกว่า 2,000 ปีแล้ว นักบวชเผ่าซูฟีผู้สอนวิปัสสนาจะนำไปใช้สอนศิษย์ที่แต่ละคนมีพื้นฐานกิเลสต่างกัน โดยนพลักษณ์เชื่อว่า คนเราเกิดมาพร้อมแก่นแท้ที่บริสุทธิ์ (ดวงจิตเดิมแท้ใส สะอาด กล้าหาญ มองโลกตรงไปตรงมาอย่างที่เป็น ยังไม่ปรุงแต่งแบบจิตของผู้ใหญ่) เมื่อมาอยู่ในสิ่งแวดล้อมประสบกับข้อจำกัดของโลก พฤติกรรมการเลี้ยงดูโดยอคติของพ่อแม่ ก็จะทำให้ดวงจิตเดิมแท้ปิดบังไปจากจิตดั้งเดิม ค่อยๆบ่มเพาะความเชื่อ โลกทัศน์ อารมณ์ พฤติกรรมต่างๆ เติบโตเป็นคนลักษณะต่างๆ ตามแนวโน้มแห่งแก่นแท้ของตน

การเรียนรู้นพลักษณ์ในสมัยแรกๆ จะถ่ายทอดกันแบบปากต่อปาก จนเมื่อ 80 ปีก่อน นักจิตวิทยาและจิตแพทย์ชาวยุโรปได้ไปศึกษาและนำมาเผยแพร่ในอเมริกา ปัจจุบันเปิดสอนในมหาวิทยาลัยหลายแห่ง มีตำรามากมาย และมีการจัดอบรมนพลักษณ์ทั้งระยะสั้น ระยะยาว ทั้งใน

อเมริกา ยุโรป แคนาดา ญี่ปุ่น ฯลฯ และในกลุ่มผู้สนใจปฏิบัติธรรมทั้งพุทธ คริสต์ อิสลาม ก็ได้นำ นพลักษณ์เข้าไปศึกษาและปรับใช้ด้วย

นพลักษณ์เข้ามาในประเทศไทย โดย ท่านอาจารย์สันติกโรภิกขุ พระชาวอเมริกัน ผู้ศึกษา พุทธศาสนาในสายสวนโมกข์ฯ เป็นศิษย์ท่านพุทธทาสภิกขุเป็นเวลากว่าสิบปี สนใจศึกษานพลักษณ์เพื่อนำไปใช้พัฒนาทางจิตวิญญาณ ท่านจึงได้นำนพลักษณ์มาผสมผสานและประยุกต์ใช้กับพุทธศาสนา และเป็นคนแรกที่นำศาสตร์นี้เข้ามาเผยแพร่และจัดอบรมกันใน เมืองไทย

นพลักษณ์มุ่งศึกษาเบื้องลึกของมนุษย์ เพื่อให้ได้รู้จักตนเอง ได้เห็นข้อเด่นข้อด้อยของตน เห็นด้านที่เป็นศักยภาพและด้านที่เป็นข้อจำกัด ทำให้เข้าใจผู้อื่น และนำไปสู่การพัฒนาศักยภาพ อันสูงสุดของความเป็นมนุษย์ จุดมุ่งหมายก็คือการพัฒนาดวงจิตให้กลับคืนสู่จิตดั้งเดิมที่เป็นแก่นแท้ ซึ่งมีทั้งบารมีและคุณธรรม ไม่ถูกครอบงำโดยอคติของบุคคลิกภาพ

นพลักษณ์แบ่งคนออกเป็น 3 ศูนย์ และใน 3 ศูนย์ก็แบ่งออกเป็น 9 แบบหรือ 9 ลักษณะ และแต่ละคนจะมีลักษณะเพียงลักษณะเดียว คือ คนลักษณะ 1 เรียกว่า "คนเนียบ" 2 คือ "ผู้ให้" 3 คือ "ผู้ไฝ่สำเร็จ" 4 คือ "คนโตกึ่ง" 5 คือ "นักสังเกต" 6 คือ "นักปุจฉา" 7 คือ "นักผจญภัย" 8 คือ "ผู้กล้ารักษาสีห์" และ 9 คือ "ผู้ไฝ่สันติ" การศึกษาและเข้าใจลักษณะของตนจะทำให้เห็นว่า อะไรคือ ข้อเด่นข้อด้อย อะไรคือแรงผลักดันแรงจูงใจให้เรามีพฤติกรรมอย่างใดอย่างหนึ่ง ทั้งที่ดีและไม่ดี เวลา ทุกข์เวลาเครียดเป็นอย่างไร เวลาสุขสบายใจเป็นอย่างไร อะไรคือกิเลส อะไรคือแก่นแท้ของคนแต่ละลักษณะ เพื่อให้ผู้ศึกษาค้นพบตัวเอง และนำไปสู่ความสุขของชีวิตในที่สุด¹

ในแนวทางของนพลักษณ์ ดิฉันเป็นคนลักษณะ 8 ซึ่งเป็นลักษณะที่มีชื่อว่า "เจ้านาย" หรือ "ผู้กล้ารักษาสีห์" เด็กที่โตมาเป็นคนลักษณะนี้ เติบโตและไวต่อความไม่ยุติธรรม ทั้งที่ประสบกับ ตัวเองและกับสิ่งรอบตัว จึงมักต่อสู้เพื่อความยุติธรรม ปกป้องคนอ่อนแอ และเป็นการแสดงพลัง อำนาจที่มีอยู่ในตัวเอง แรงจูงใจสำคัญก็เพื่อปกป้องความอ่อนโยนที่มีอยู่ในตัว ทั้งนี้โลกทัศน์ของ

¹ ศึกษารายละเอียดนพลักษณ์เพิ่มเติมได้จากหนังสือ นพลักษณ์เล่มเล็ก และนพลักษณ์ แผนที่เข้าถึงคนเข้าถึงตน โดยท่าน -สันติกโรภิกขุ และทีมงานนพลักษณ์. สำนักพิมพ์โกมลคีมทอง หรือค้นคว้าใน www.geocities.com/noppaluk และตำรา ภาษาอังกฤษ เช่น Principle of Enneagram, Enneagram in Love and work, Discovery Enneagram

คนลักษณะนี้ถูกปิดเบือนไปให้มองเห็นความอ่อนโยน ความไร้เดียงสา เป็นความอ่อนแอที่ต้องปกป้องเอาไว้ ก็เลสที่มีอยู่คือความกำหนัดในพลังที่มากมายมหาศาลในตัวเอง จึงมักมีความโกรธรุนแรงถึงขั้นก้าวร้าว ทั้งที่ในแก่นแท้ของคนลักษณะนี้ คือความอ่อนโยนนั่นเอง

2. ในราวปี 2539-2540 ดิฉันรู้จักกับ "นพลักษณ์" จากท่านสันติกโรภิกขุ พบว่าเป็นศาสตราจารย์ที่สามารถตอบปัญหาในจิตใจของตัวเอง จึงได้เข้าร่วมอบรมเป็นกลุ่มแรกของเมืองไทย เมื่อได้เริ่มศึกษาในปีแรกๆ ก็ทำให้มองเห็นตนเองได้ชัดเจนมาก โดยเฉพาะพฤติกรรมต่างๆ ผ่านมาในอดีตวัยเด็กจนถึงปัจจุบัน เช่น ทำไมชอบเผชิญหน้า ทำไมต่อสู้เพื่อความยุติธรรม แสดงความก้าวร้าวตรงไปตรงมา หรือมีพลังทำโน่นทำนี่โดยไม่รู้จักรู้จักเหน็ดเหนื่อย มีแรงจูงใจอะไรที่สำคัญ เล่นหัวของนพลักษณ์อยู่ที่การที่ดิฉันค้นพบเบื้องลึก ก็เลส และกลไกการทำงานในจิตใจและบุคลิกภาพของตัวเอง รู้จักและเท่าทันตนเอง โดยเฉพาะลักษณะอารมณ์พื้นฐานของคนลักษณะ 8 หรือคนในศูนย์ห้อง² ก็คือความโกรธ ตัวความโกรธจะเกิดขึ้นได้ง่ายจนเป็นอัตโนมัติ เหมือนมันติดตัวมาตั้งแต่จำความได้ และอยู่กับความโกรธมาตลอดชีวิต ก่อนที่จะรู้จักนพลักษณ์ ทุกครั้งที่พบเรื่องไม่ถูกใจ ไม่เห็นด้วย ดิฉันมักจะแสดงความโกรธขึ้นมาทันทีก่อนจะรู้ตัวด้วยซ้ำ มารู้ตัวอีกทีก็ต่อเมื่อพบว่าคนที่ถูกโกรธนั้นเขามีปฏิกิริยาเปลี่ยนไป ไปทำร้ายเขาโดยไม่ได้ตั้งใจ แล้วเราก็อารู้สึกเสียใจในภายหลัง

เมื่อรู้สาเหตุและต้นตอของความเป็นตนเองแล้ว นับตั้งแต่นั้นมาก็พัฒนาความเพียรในจุดนี้ไปเรื่อยๆ หมั่นตรวจสอบตัวเอง ดูปฏิกิริยาทางร่างกาย อารมณ์ ดูใจตัวเอง ด้วยความตั้งใจจริงที่จะฝึกฝนด้านจิตใจ ลงลึกในการปฏิบัติ จนสามารถจัดการกับกิเลสหลักคือความโกรธ วิธีการที่ใช้คือการเฝ้าสังเกต เฝ้าดู ใส่เรียงลำดับเห็นเหตุภายในตนเอง (ไม่ใช่เหตุภายนอก) ที่ทำให้ความโกรธเกิดขึ้น ปฏิบัติที่เกื้อหนุนกับร่างกายเมื่อมีอารมณ์โกรธ เช่น หน้าเริ่มร้อน ใจเริ่มเต้นเร็ว แค่นี้ก็รู้สึกตัวกับอาการที่เกิด การใช้สติพิจารณาหาว่าสิ่งภายนอกนั้นเข้ามากระทบกับจุดเจ็บปวดหรือจุดอ่อนอะไรของเราที่ทำให้ความโกรธก่อตัวขึ้น การเห็นมันอย่างชัดเจนและเท่าทันอาการนั้น เพียงแต่เฝ้าดู ก็ทำให้ความโกรธลดลงได้ทันทีโดยไม่ต้องไปกดข่มบังคับ แล้วความโกรธก็อาจปรากฏขึ้นบ้างแต่น้อย หรือไม่ปรากฏออกไปข้างนอก ถือเป็นขั้นการปฏิบัติที่ลงลึก เมื่อปฏิบัติเป็นประจำ สิ่งนั้นก็กลายเป็นธรรมชาติของตนเอง คือมีสติรับรู้อย่างรวดเร็วกับปฏิกิริยาต่างๆ อีกทั้งเป็นเวลาที่ทำความเข้าใจกับกลไกภายในจิตใจตนเองได้มากขึ้นด้วย การฝึกสติให้เท่าทันตนเอง

² นพลักษณ์แบ่งคนเป็น 3 ศูนย์ คือ ศูนย์หัว ศูนย์ใจ และศูนย์ท้อง และแต่ละศูนย์จะมี 3 ลักษณะ ทั้งหมดเป็น 9 ลักษณะ

ไม่เพียงแต่นำไปใช้กับอารมณ์โกรธเท่านั้น วิธีการคิด การกิน การนอน การออกกำลังกาย การทำงาน การเผชิญหน้ากับความเครียดต่างๆ เหล่านี้จะทำให้เรามีระดับสติปัญญา รู้คุณค่าของพฤติกรรมส่วนตัว และเท่าทันตัวเองมากขึ้นด้วย นี่คือพื้นฐานสำคัญของการดำรงสุขภาวะ การศึกษานวัตกรรม นอกจากจะได้รู้จักตัวเองแล้ว ยังทำให้เข้าใจผู้อื่นมากขึ้นด้วย เพราะได้เห็นความแตกต่างที่หลากหลายของคนแต่ละคน

ในปัจจุบัน ก็ยังยืนยันว่าตัวเองไม่ได้หลุดพ้น ยังเป็นคนลักษณะ 8 เพราะกิเลส โลภ โทษ โกรธ แบบนี้มันก่อตัวมาเป็นเวลาหลายสิบปี ผังรากลึกจนแทบไม่รู้ตัว การจะปรับเปลี่ยนกลไกทางจิต เปลี่ยนทัศนคติการมองโลก เพื่อลดความเป็นตัวตนนี้ ต้องการการฝึกฝนที่จริงจัง สม่ำเสมอ และใช้เวลานานตลอดชีวิต แต่เราก็กลายเป็นคน 8 ที่มีความสุขมากขึ้น ปล่อยวางมากขึ้น ไม่ถือโทษโกรธทุกเรื่อง ไม่ต้องต่อสู้ และเข้าใจคนอื่นเพิ่มขึ้น ยอมรับและให้อภัยมากขึ้น ทำงานตามหน้าที่ตามภาวะของเหตุปัจจัยที่ควรจะเป็น สิ่งที่เราเห็นได้ชัดเจนคือ อารมณ์โกรธน้อยลง ยอมแพ้เป็น แสดงความอ่อนโยนออกมาได้ง่ายขึ้น ปล่อยวางเท่าที่เป็นคนเข้มแข็งจนกลายเป็นแข็งแกร่ง ที่สำคัญ "ความรู้สึกผิด" จากการเรียนรู้และพัฒนาจิต จึงอยากแบ่งปันให้ผู้ร่วมงานรอบข้าง และเห็นว่า นวัตกรรม สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างดีเยี่ยม ซึ่งจะได้เล่าต่อไป

3. หลังจากเรียนรู้และฝึกฝนตามแนวทางนวัตกรรมได้สัก 2-3 ปี ก็มีโอกาสร่วมก่อตั้ง "โครงการวิจัยระยะยาวในเด็กไทย" ซึ่งได้รับทุนสนับสนุนจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข และองค์การอนามัยโลก เรามีนักวิจัยที่มาจากหลากหลายสาขาในช่วงแรก 49 คน แต่ละปีมีนักวิจัยจากสาขาต่างๆ เข้ามาร่วมงานเพิ่มขึ้นไม่น้อยกว่า 10 คน จนถึงปัจจุบัน เรามีสมาชิกที่เป็นนักวิจัยถึง 130 คน หากนับรวมถึงผู้ปฏิบัติงานอื่นๆ อีกประมาณ 100 คน ก็เท่ากับเรามีทีมงานหลากหลายชีวิตเป็นจำนวนหลายร้อย พวกเราก็คงตระหนักกันดีว่า การทำงานกับนักวิชาการสหสาขามีความยากลำบากอย่างไร เพราะนอกเหนือจากพื้นฐานความรู้ในสาขาที่ต่างกัน ซึ่งมีผลไปกำหนดความเชื่อในเรื่องการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น นักวิจัยด้านสังคมศาสตร์จะมีวิถีคิดต่างจากนักวิจัยวิทยาศาสตร์การแพทย์อย่างเกือบตรงข้ามทีเดียว (กลุ่มแรกศึกษาเรื่องที่วัดได้ยาก และมักไม่ค่อยมีกระบวนการวิจัยที่ชัดเจน ซึ่งกลุ่มหลังถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องมีความรู้ที่เป็น Science Based เป็นรูปธรรมชัดเจน วัดได้) ยังไม่นับความแตกต่างในด้านบุคลิกภาพซึ่งเมื่อต่างคนต่างเป็นเลิศในสาขาของตัวเอง แต่ละ การปะทะกันย่อมเกิดขึ้นได้ง่าย โดยเฉพาะหากทุกคนพอคติประจำตัวเองมาอย่างเต็ม

เปี่ยม ใครจะยอมใครได้ ต่างคิดว่าตัวเองถูกต้อง การทำงานร่วมกันจึงต้องการกลไกหรือเครื่องมือที่จะช่วยให้นักวิจัยแต่ละคนเข้าใจตัวเองและเข้าใจเพื่อนร่วมทีมกันอย่างลึกซึ้ง ดังนั้นในฐานะผู้อำนวยการโครงการฯ จึงจัดการอบรมพหุลักษณะให้กับทีมงานทุกคนตั้งแต่เริ่มทำงานร่วมกัน ใช้เวลาอบรมรุ่นละ 3 วัน ครั้งละ 24 คน โดยกระบวนการเดียวกับที่ได้จัดให้กับกลุ่มนักวิจัยทรานส์ทีม มหาวิทยาลัยมหิดล แต่เมื่อก่อนอาจจะไม่เก่งเท่านี้ เพราะยังมีประสบการณ์น้อยกว่านี้มาก หลังจากการอบรมพบว่า บรรยากาศในการทำงานดีมาก ทุกคนมีความสุขที่ได้รู้จักตัวเอง รู้จักเพื่อนร่วมงาน จึงเต็มไปด้วยความเข้าใจ ต่างยอมรับจุดอ่อน จุดดีของกันและกัน นำไปสู่สภาพการทำงานที่มีความสุข แม้มีอุปสรรคจากภายนอกมากมาย ก็ร่วมมือร่วมใจกันฝ่าฟันไม่ย่อห่อ

4. สำหรับวิธีการก็ไม่ยากอะไร จัดโอกาสให้ทุกคนได้มีประสบการณ์ที่จะเรียนรู้ เข้าใจตนเอง ได้พูดคุยแลกเปลี่ยนชีวิตที่ผ่านมา พูดถึงจุดแข็ง จุดอ่อน อดีตในการมองโลก วิธีคิด อารมณ์ความรู้สึก ส่วนที่เป็นศักยภาพ และข้อจำกัดของแต่ละคน เมื่อทุกคนรับรู้ร่วมกันในบรรยากาศของความเป็นมิตร (กระบวนการในการอบรมทำให้ทุกคนเปิดใจและอ่อนน้อมที่จะเรียนรู้ตนเอง และแลกเปลี่ยนกับคนอื่น ๆ แม้แต่เรื่องที่เจ็บปวดที่อาจไม่เคยเล่าให้ใครฟังมาก่อน) นี่ก็คือจุดเริ่มต้นที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง

5. สิ่งสำคัญประการหนึ่งที่เราคิดว่าน่าจะมีส่วนทำให้ทีมงานกันอย่างรวดเร็ว มีความขัดแย้งน้อย ก็คือ ลักษณะการนำในองค์กร ซึ่งนพลักษณ์สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาความเป็นผู้นำได้อย่างดียิ่ง ไม่ว่าคุณจะเป็นคนลักษณะใด อย่าลืมว่าทุกคนมีศักยภาพที่จะพัฒนาความเป็นผู้นำในสไตล์ของตนเอง ไม่ต้องเหมือนกัน แต่ยึดหลักการเดียวกัน

ธิติมา: ในความคิดของคุณหมอ ในมุมมองของนพลักษณ์ คิดว่ากลุ่มนักวิจัยที่ได้มาอบรมทั้งสองครั้ง จะสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างไร หรือควรมีหลักการการทำงานร่วมกันอย่างไรในอนาคต

พญ.จันทร์เพ็ญ: ความจริงก็ได้เล่าไปอย่างละเอียดแล้วในคำถามแรก คิดว่าวิถีทางการพัฒนากระบวนการทำงานก็คงขึ้นกับหลายปัจจัย เท่าที่วิเคราะห์ดูดังนี้

1. เมื่อทุกคน หรือคนส่วนใหญ่ในทีม ได้ศึกษาตนเอง เข้าใจตนเองระดับหนึ่งแล้ว คราวนี้คงเป็นเรื่องความตั้งใจจริง เพราะเราเรียนนพลักษณ์ รู้จักตัวเอง ไม่ใช่เพียงเพื่อรู้แบบนักวิชาการ

แต่จะต้องนำมาปฏิบัติ ผักผ่อนตนเอง และแลกเปลี่ยนกับผู้อื่นอย่างสม่ำเสมอต่อเนื่อง ที่สำคัญ แต่ละคนควรมีความเพียรในการฝึกปฏิบัติ นี่จะเป็นพื้นฐานการพัฒนาองค์กรในระยะยาว หากทุกคนรู้จักตัวเองและรู้จักคนอื่นแล้ว แต่ก็ยังคงทำแบบเดิม ไม่สนใจการปฏิบัติพัฒนาตนเอง ความขัดแย้งหรือปัญหาในองค์กรก็ยังคงมีอยู่

2. เมื่อได้เรียนรู้ร่วมกันแล้ว ก้าวต่อไปหลังจากกลับจากการอบรม ทีมน่าจะจัดเวลาพูดคุย วิเคราะห์ปัญหาความขัดแย้งที่มีอยู่ (เนื่องจากไม่ได้เป็นองค์กรตั้งใหม่ โครงสร้าง และองค์ประกอบ สัมพันธภาพในองค์กรเดิม คงเป็นปัญหาอยู่บ้างที่ทุกคนมองเห็นและอยากแก้ไข เราจึงควรเริ่มต้นจากการนำปัญหาหลักๆ มาตีแผ่ วิเคราะห์ โดยใช้ความรู้พื้นฐาน เพื่อทำความเข้าใจมันอย่าง ชัดเจนและลึกซึ้ง) แต่ละ ปัญหาคงมีมากมาย จึงจะต้องร่วมกันวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่มีอยู่ให้ชัดเจน เลือกปัญหาที่สำคัญๆ มาช่วยกันวิเคราะห์ โดยให้คนแต่ละลักษณะพูดถึงมุมมองของตนเองต่อปัญหานั้นๆ เพื่อให้แต่ละคนมองเห็นว่า ความขัดแย้งที่ก่อเกิดจากความไม่ เข้าใจกันนั้น ส่วนใหญ่เป็นเพราะเรามองและตัดสินสิ่งต่างๆ จากอคติพื้นฐานของเราเอง เมื่อต่างมี อคติ ก็ง่ายที่จะขัดแย้งหรือเกิดปัญหา

3. หน่วยงานย่อยๆ ในหน่วยงานใหญ่ๆ ก็ต้องมีผู้จัดการ ผู้นำในระดับต่างๆ คิดว่าผู้จัดการ ในแต่ละส่วนควรเรียนรู้ฝึกฝนที่จะใช้หลักกับทีมงาน โดยจัดการพูดคุยบ่อยๆ และช่วยกัน สะท้อนให้ความแตกต่างของทัศนะของคนต่างลักษณะ ซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจหรือแสดงพฤติกรรม ของทีมงาน ความขัดแย้งก็เริ่มขึ้นจากตรงนี้เอง และที่สำคัญ หัวเรือใหญ่ในองค์กร (ท่านคณบดี หรือรองฯ ก็ได้) คงต้องปฏิบัติให้เป็นตัวอย่างกับทีมงาน เพื่อสร้างศรัทธาในความเป็นผู้นำมากขึ้น และหากผู้นำมีสติกับอคติและพฤติกรรมของตน ก็จะช่วยลดปัญหาความขัดแย้งลงได้มาก

4. และเนื่องจากเราต่างคนต่างก็มีวิธีคิด ทัศนะ และกระบวนการทำงานต่างกัน ทีมงานคง ต้องกำหนดระบบงานให้เหมาะสม โดยยึดถือการดึงศักยภาพของคนแต่ละลักษณะออกมาช่วยกัน พัฒนาองค์กร ขณะเดียวกันก็คำนึงถึงข้อจำกัดของคนแต่ละลักษณะ เพื่อมิให้คาดหวังต่อกันและ กัน และเพื่อลดข้อจำกัด ก็คงต้องกำหนดระบบให้ยืดหยุ่น ปรับตัวได้ง่าย แม้จะอยู่ในระบบราชการ แต่การอยู่ในมหาวิทยาลัยก็มีอิสระมากกว่าหน่วยราชการทั่วไปอยู่แล้ว น่าจะมีเงื่อนไขดีในการ พัฒนา

ธิดิมา: คุณหมอมจะมีอะไรฝากถึงนักวิจัยที่เข้าอบรมบ้าง

พญ.จันทร์เพ็ญ: ส่วนที่อยากจะฝากก็คือ อย่าปล่อยให้ประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้นี้เสียไปโดยเปล่าประโยชน์ ท่านมีโอกาสดีที่ได้มีประสบการณ์ทางจิตวิญญาณชั้นหนึ่ง เพียงแต่ให้มีความเพียรที่จะปฏิบัติต่อเนื่องต่อไป โดยเฉพาะการปฏิบัติสติกับลมหายใจ เพื่อพัฒนาจิตให้มีพลังสูงในการสังเกตตัวตนของเราเอง เพื่อสามารถปล่อยวาง และถอดเกราะบุคลิกภาพได้ที่ละชั้น ยิ่งปฏิบัติมาก ก็จะทำให้ได้เร็วและง่ายขึ้น นอกจากนี้ ขอให้ขยายอานิสงค์ออกไปในกลุ่มคนรู้จัก ด้วยการปฏิบัติให้เป็นตัวอย่าง เมื่อท่านผ่านการฝึกฝนไประยะหนึ่ง คนรอบข้างจะสังเกตเห็นความเปลี่ยนแปลงในบุคลิกภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ถ้าหากท่านเป็นพ่อแม่ของลูกๆ หรือครูอาจารย์ของลูกศิษย์ ปลุกฝังเขาให้ฝึกฝนสังเกตตนเอง พัฒนาพลังจิตให้เข้มแข็ง เพื่อไม่ให้ตกเป็นทาสของความหลงผิด ทำให้ตกอยู่ในวังวนทุกข์แห่งความไม่รู้ ช่วยเขาให้เขาเข้าใจตัวเอง เท่ากับท่านได้สร้างคนที่มีคุณประโยชน์แก่โลกและสังคมของเรา เสริมจินตนาการต่ออนาคตทั้งดงามให้โลกนี้มีสันติสุข สันติภาพที่แท้จริง การทำงานต่างๆ ก็เพื่อไปสู่ความมุ่งหวังนี้ เราเชื่อว่าวันที่โลกจะถึงวาระแห่งความสงบได้ แต่ละคนต้องไม่คอยหาความผิดจากผู้อื่น หรือคอยปกป้องตนเองด้วยวิธีการต่างๆ แม้แต่เบียดเบียนคนอื่นเพื่อให้ตัวเองอยู่รอด หรือเจริญก้าวหน้าไปเรื่อยๆ ตามแรงกิเลสที่ผลักดัน เมื่อทุกคนมีสติกับตัวเอง เข้าใจต้นตอแห่งทุกข์ภาวะของตน และมีความเพียรที่จะพัฒนาตน ละวางความยึดมั่นแห่งตน รู้จักเอื้อเฟื้อให้อภัย ไม่ถือเอาถือเรา และเห็นทุกชีวิตว่ามีทุกข์เช่นกัน เลิกประหัตประหารกันทั้งด้วยความคิด วาจา และการกระทำ ปัญหาต่างๆ ของเรา ของสังคม และของโลก ก็จะลดลงไป โลกนี้สังคมนี้ก็จะมีความสุขร่วมกัน

คงจะฝากท่านไว้แค่นี้ก่อน ถ้ามีอะไรที่จะให้รับใช้ช่วยเหลือก็ยินดีมากๆ ค่ะ

ภาคผนวก 2

นพลักษณ์กับการเป็นผู้นำเพื่อสุขภาวะของตนและองค์กร พญ.จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ ผู้อำนวยการโครงการวิจัยระยะยาวในเด็กไทย และครูนพลักษณ์รุ่นแรกของไทย

การพัฒนาความเป็นผู้นำกำลังเป็นเรื่องฮือฮาในวงการต่าง ๆ ก็เพราะการจัดการเป็นเรื่องใหญ่สำหรับทุกองค์กร รวมไปถึงการปฏิรูประบบต่าง ๆ ของประเทศที่กำลังเป็นกระแสหลักในสังคมไทยยุคปัจจุบัน ใคร ๆ ก็พูดถึงการปฏิรูปในเชิงแนวคิด ฟังแล้วดูดีมีความหวังเสียจริง แต่อย่าลืมว่า แนวคิดต่าง ๆ มีอาจเกิดผลได้หากไม่มีการจัดการที่ดี และการจัดการที่ดีจะเกิดขึ้นได้ก็เพราะเรามีผู้นำที่เก่งกล้าสามารถ

ความเป็นผู้นำมาจากไหน หลายคนอาจคิดว่าเป็นพรสวรรค์ เพราะบางคนก็มีแววความเป็นผู้นำมาตั้งแต่เด็ก ๆ ก็อาจจะถูกเป็นบางส่วนหากเราเชื่อทฤษฎีที่ว่าเด็กเกิดมากับแก่นแท้ แต่เราก็คงไม่อาจปฏิเสธบทบาทของการเลี้ยงดู และสิ่งแวดล้อม รวมไปถึงประสบการณ์ของแต่ละคนว่ามีความสำคัญเช่นเดียวกัน หากทั้งแก่นแท้และสิ่งแวดล้อมผสมผสานกลมกลืนกันได้อย่างเหมาะสม เราก็จะได้ผู้นำที่เก่งกล้าสามารถ

ในการทำงานประจำวันตั้งแต่เล็กจนโต ถือเป็นช่วงเวลาแห่งการเรียนรู้ ผู้นำต้องถือ "การเรียนรู้ตลอดชีวิต" เป็นสlogan เพราะหากหยุดเรียนรู้ พอกพอใจกับความสามารถของตนเมื่อใด ก็เท่ากับเราหยุดเติบโตหรือแม้แต่ถดถอยลงทุกที โดยเฉพาะอย่างยิ่งจะต้องไม่หยุดศึกษาตนเองเรียนรู้ตนเอง เพราะหากผู้นำไม่รู้จักตนเอง นั่นคือหนทางหายนะของการจัดการองค์กร และก่อปัญหามากมายกับทั้งตนเองและสมาชิกในองค์กรอีกด้วย

ผู้นำในองค์กรต่าง ๆ จำนวนมากพยายามแสวงหาความรู้เพื่อพัฒนาความเป็นผู้นำของตนเอง ด้วยการอ่านตำรา เข้าฝึกอบรม ประชุมสัมมนา แม้แต่ลงทุนมากมายเพื่อไปศึกษาระดับปริญญาโทหรือเอกด้านการจัดการ โดยคิดว่า การอ่านตำรา เข้าฝึกอบรม ฯลฯ เหล่านี้มีความหมายเท่ากับการ "เรียนรู้" แท้ที่จริงผู้นำจำนวนมากอ้างอิง "ทฤษฎี หรือ เทคนิค" ต่าง ๆ ก็เพียงเพื่อหลีกเลี่ยงการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญที่สุดก็คือ การเปลี่ยนแปลงตัวผู้นำเอง หากสังเกตให้ลึกซึ้งทุก ๆ คนย่อมมีทั้งจุดแข็ง และจุดอ่อนในตัวเอง การแสดงจุดแข็งมากเกินไป

กลับกลายเป็นจุดอ่อนของเรา เช่น **คนลักษณะ 8** (ผู้กล้ารักษาสีหรือ เจ้านาย) ซึ่งมี
ความสามารถในการจัดการแต่เมื่อใช้การจัดการอย่างเกินพอดี ย่อมกลายเป็นการควบคุมสั่งการ
บนพื้นฐานของอคติของตน จึงย่อมเกิดปัญหาในองค์กรมากกว่าจะเกิดผลดี ดังนั้นผู้นำจึงจะต้อง
มีสติกับความเป็นตัวตนของตน โดยเฉพาะมีสติกับแรงจูงใจอันเป็นสิ่งผลักดันพฤติกรรมต่าง ๆ
ออกไป

การศึกษานพลักษณ์ให้ประโยชน์ในการทำความเข้าใจตนเองทั้งในด้านพฤติกรรมที่แอบ
อยู่ข้างหน้า กับสิ่งที่อยู่ลึกภายในจิตใจของเรา โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อเข้าใจโลกทัศน์ กิเลส
ความคิดยึดติด อคติ และกลไกป้องกันตนเองของเรา อันจะเป็นหนทางเปิดประตูสู่ความเป็นผู้นำ
ที่มีศักยภาพสูงสุดเท่าที่แต่ละคนจะพึงมี

นพลักษณ์ช่วยทำอะไรในการพัฒนาความเป็นผู้นำ

ถ้าหน้าที่ของผู้นำคือการจัดการองค์กรให้ดำเนินไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ เพื่อบรรลุ
ปรัชญา หรือ เป้าหมายหลักขององค์กรนั้น ๆ ดังนั้น ผู้นำที่เก่งกล้าสามารถย่อมจะต้องมีศักยภาพ
ในการจินตนาการ คิด วิเคราะห์ วางแผน ตัดสินใจ สั่งการ ประสาน แก้ปัญหา และสร้างสรรค์สิ่ง
ต่าง ๆ ภายในองค์กร ภายใต้ข้อจำกัดเท่าที่ทรัพยากรจะอำนวย คือ องค์ความรู้ บุคลากร
งบประมาณ สิ่งสนับสนุนต่าง ๆ ลงมาดูตัวอย่างจริงอันเป็นประสบการณ์ของผู้เขียนในการจัดการ
องค์กรหนึ่งที่มีบุคลากรภายในโครงการอยู่ถึง 100 ชีวิต

1. **ศึกษานพลักษณ์เพื่อรู้จักตนเอง** ขั้นตอนแรกที่สำคัญที่สุดในการจัดการองค์กรก็คือ การที่
ผู้นำต้องรู้จักตนเอง เพราะทุกคนมีลักษณะเฉพาะของตนเองแตกต่างกันไป แม้เป็นคนลักษณะ
เดียวกันก็มีความแตกต่างกัน และแม้มีพื้นฐานกิเลสเหมือน ๆ กัน แต่การแสดงออกหรือการ
ทำงานของกิเลสของแต่ละคนก็อาจจะแตกต่างกันไปตามสภาพการพัฒนาเติบโต หากผู้นำไม่
รู้จักตนเองดีพอ ก็จะไม่คาดเดาหรือรู้ในพฤติกรรมต่าง ๆ ของตน เราก็จะถูกผลักดันให้ทำ
พฤติกรรมตามจิตใต้สำนึก ซึ่งจะเป็นจุดอ่อนในการจัดการ เราคงเห็นตัวอย่างมากมายใน
สังคมที่ผู้นำเอาแต่จัดการกับคนอื่น โดยไม่สามารถแม้แต่จัดการกับปัญหาของตนเอง หรือ
จัดการปัญหาภายในครอบครัวของตัวเอง หากผู้นำรู้จักตนเองและฝึกการมีสติอยู่กับตนเอง
“ปัญญา” จะเกิด และสามารถใช้จุดแข็ง จุดอ่อนของตนอย่างมีประสิทธิภาพ

2. **ศึกษานวัตกรรมเพื่อสร้างทีม** การศึกษานวัตกรรมร่วมกันกับบุคลากรในทีม นอกจากทำให้ผู้นำรู้จักตนเองได้ดีแล้ว ยังเปิดโอกาสให้เราทำความเข้าใจสมาชิกในทีมอย่างถึงแก่นทีเดียว และสมาชิกในทีมก็จะเข้าใจมองเห็นจุดแข็ง จุดอ่อนของผู้นำด้วย ทั้งนี้การทำความรู้จักซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้ง เบื้องต้นก็เกิดผลดีอย่างยิ่งในการสร้างความยอมรับซึ่งกันและกัน และสมาชิกแต่ละคนก็มีความระมัดระวังในการติดต่อกับคนอื่น ขณะเดียวกันก็มีความเอื้ออาทรเมตตากรุณากันมากขึ้น เพราะเห็นชัดเจนว่าแต่ละคนก็ตกอยู่ในกองทุกข์เหมือน ๆ กัน ไม่มีใครดีกว่าใคร ล้วนเป็นเหยื่อของกิเลส ความหลงผิดต่าง ๆ กันไป ความเป็นมิตรอย่างแท้ก็จะเริ่มก่อตัวขึ้นทีละน้อย
3. **ศึกษานวัตกรรมเพื่อการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์** เมื่อคนจำนวนมากมาทำงานร่วมกัน แต่ละคนต้องสื่อสารกับตนเองและคนอื่น ๆ อยู่เกือบตลอดเวลา ปัญหามากมายเกิดขึ้นเนื่องจากความล้มเหลวในการสื่อสาร คือ ต่างคนต่างก็สื่อสารกันภายใต้ข้อจำกัดในความเป็นตัวตนของตนเอง ขณะเดียวกันก็คาดหวังให้คนอื่นสื่อสารกับเราอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษานวัตกรรมจะช่วยให้เราเข้าใจวิธีการสื่อสารของเรา ผู้นำรู้ว่าตนเองมีจุดแข็ง จุดอ่อนอย่างไร ชอบสื่อสารแบบไหน และเพื่อนร่วมทีมมีลักษณะเฉพาะอย่างไร สื่อสารแบบไหน ด้วยความรู้เท่าทันนี้ จะทำให้ผู้นำสามารถกำหนดกลวิธีที่เหมาะสมในการสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีม และเมื่อเกิดปัญหาขึ้น (ซึ่งแน่ละ ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้เพราะแต่ละคนก็ยังมียกเลสพื้นฐานติดตัวอยู่ จึงคาดเดาได้แล้วว่า แม้จะวางกลวิธีไว้แล้วก็จะต้องเกิดปัญหาขึ้นแน่ ๆ แต่ปัญหาต่างๆ อาจจะน้อยลงหรือไม่ขยายตัวเป็นเรื่องใหญ่โต) ก็สามารถหาวิธีคลี่คลายได้ง่ายขึ้นและทันทั่วทั้ง
4. **ศึกษานวัตกรรมเพื่อสร้างวิสัยทัศน์** ผู้นำที่มีสติรู้เท่าทันตนเอง เข้าใจตนเองพอสมควร โดยเฉพาะในส่วนลึกของกลไกทางจิต จะมีส่วนช่วยให้ผู้นำสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์อันจะสามารถดึงความผูกพันและความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น ผู้นำที่มีอคติน้อยที่สุด จะสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้บนพื้นฐานของ "ธรรมะ" และ "ปัญญา" ได้มากขึ้น เพราะไม่ถูกบดบังโดยอคติที่เกิดจากกิเลสหรือแรงจูงใจส่วนบุคคล
5. **ศึกษานวัตกรรมเพื่อจัดการข้อขัดแย้ง** ระหว่างกิเลสส่วนบุคคล กับ เป้าหมายขององค์กร ย่อมเกิดข้อขัดแย้งเป็นระยะ ๆ หากผู้นำและสมาชิกในองค์กรมีความเข้าใจจุดยึดติด โลกทัศน์

สิ่งชอบ/ไม่ชอบ อารมณ์ และกลไกการทำงานของจิตที่ผลักดันพฤติกรรมต่าง ๆ ก็จะสามารถทำความเข้าใจข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้อย่างใช้ “ปัญญา” และมีอคติน้อย (เพราะแต่ละคนมีสติระลึกตัวเอง) การจัดการข้อขัดแย้งจะเป็นโดยง่าย เพราะสมาชิกในองค์กรทำความเข้าใจข้อขัดแย้ง แยกแยะว่าส่วนใดเป็นอคติของแต่ละคน ส่วนใดเป็นปัญหาเรื่องปัจจัยภายนอก ก็จะพิจารณาแก้ไขปัญหามีอคติน้อย ข้อขัดแย้งก็แก้ไขได้ง่าย และดียิ่งกว่านั้นก็คือ องค์กรสามารถคาดการณ์ข้อขัดแย้งอันเกิดขึ้นบนพื้นฐาน “ความต่าง” ของคนแต่ละประเภท ก็จะสามารถกำหนดระบบภายในองค์กรให้เกิดข้อขัดแย้งน้อย และเสริมแรงกันมาก สมาชิกในองค์กรก็จะทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข

6. **ศึกษาพลักษณ์เพื่อเป็นผู้นำที่คิดอย่างเชื่อมโยง** ผู้นำจะต้องตระหนักว่าเราและองค์กรของเรามีได้้อย่างโดดเด่นบนโลกนี้ เราทุกคนต่างเป็นส่วนหนึ่งของระบบย่อยและระบบย่อยก็เชื่อมโยงเป็นส่วนหนึ่งของระบบใหญ่ นอกจากนี้ บุคคลแต่ละคนรวมเข้าเป็นครอบครัวบนพื้นฐานของ “ความต่าง” ของวิถีคิด อารมณ์ และ การมองโลก ขณะเดียวกัน ครอบครัวก็รวมกันเข้าเป็นชุมชน และสังคมใหญ่ ความหลากหลายย่อมมีมากขึ้น ความต่างและความหลากหลายนี้เอง ด้านหนึ่งก็คือ ศักยภาพของสังคมที่จะผลักดันทำให้สังคมเปลี่ยนไปในทิศทางที่พึงประสงค์ แต่ขณะเดียวกัน ความต่างและความหลากหลาย ก็เป็นข้อจำกัด เพราะผู้นำไม่สามารถกำหนดทิศทางตามความพอใจหรืออัตวิสัยส่วนตัวโดยไม่คำนึงถึงสภาพความเป็นจริงของสมาชิกในสังคม จึงจะต้องวิเคราะห์และตระหนักถึงความเชื่อมโยงระหว่าง บุคคล ครอบครัว ชุมชน สังคม ไม่เพียงแต่ด้านการงาน แต่ ความเชื่อมโยงนี้หมายรวมไปถึงวิถีดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลด้วย

ขอยกตัวอย่าง “ความเชื่อมโยง” ระหว่าง พฤติกรรมของตัวเรา ครอบครัว ชุมชน และสังคม เมื่อเราเติบโตเป็นผู้ใหญ่ มีวิถีชีวิตของเราเอง มีพฤติกรรมต่าง ๆ ตามการชักจูงของจิต (ที่อยู่ภายใต้ความคิดยึดติด โลกทัศน์ การมองตนเอง อารมณ์พื้นฐาน กิเลส ฯ) ตอนวัยรุ่น ด้วยเหตุอะไรสักอย่างหนึ่ง เราไปทดลองสูบบุหรี่ ตอนแรกก็คิดว่าไม่ติด สูบไปสูบมา เอ๊ะ ทำไมไม่ติดบุหรี่ ตอนนี้ไม่สูบไม่ได้แล้ว หงุดหงิด หรือเวลาเครียด ไม่ทันรู้ตัวก็คว้าบุหรี่ขึ้นมาจุดสูบทันที ลองถามตัวเองว่า “ทำไมจุดบุหรี่ สูบแล้วรู้สึกหายใจ ไม่สูบได้ไหม ได้ ถ้าอย่างนั้นทำไมต้องสูบ ไม่รู้สิ ก็มันติดแล้วนี่” “ทำไมอ้วน ไม่รู้สิ กินมากมั้ง ทำไมกินมาก ก็มันอยาก ชอบกินด้วย ทำให้ผอมได้ไหม คงได้ แต่ยาก เพราะขี้เกียจออก

กำลังกาย (หรือไม่มีเวลาออกกำลังกาย แต่มีเวลาดูทีวี) "ทำไมกินเหล้า เข้าสังคม
ไม่กินเหล้า คุยไม่สนุก มีวิธีสนุก โดยไม่กินเหล้าได้ไหม ได้ แต่กินกับเพื่อน เขาชวน
เราไม่กินก็น่าเกลียด คนไม่กินมีไหม มีอยู่ แล้วคุยกันได้ไหม เวลาไม่กินเหล้า ได้
... รู้ไหมกินเหล้าแล้วทำให้สุขภาพไม่ดี จะเป็นตับแข็ง มะเร็งตับ ก็รู้อยู่ รู้แล้วทำไมยังกิน
..... ก็มันต้องเข้าสังคมก็เลยต้องกิน ทำไมกินเกือบทุกวัน ไม่ได้เข้าสังคมทุกวันนี้"

เหล้านี้ก็คือ "เหตุผล" ที่เราเข้าข้างตัวเอง คนจำนวนมากไม่รู้ว่าเราทำแบบนี้แบบนี้เพราะ
อะไร เพราะเราทำจนเป็นนิสัย จิตมันพาเราไปก่อนเราจะรู้ตัว เมื่อมีพฤติกรรมแบบนี้แล้ว นานเข้า
เกิดโทษกับร่างกาย เข้าโรงพยาบาลหาหมอบ่อย ๆ เงินทองที่ทำมาหากินได้ ต้องไปจ่ายค่ายา ค่า
โรงพยาบาล ครอบครัวก็ขัดสน ทุกข์ที่สร้างไว้กับตัวเอง ก็ถูกลามไปถึงคนอื่นในบ้าน เข้า
โรงพยาบาล หมอพยาบาล ก็ต้องดูแลรักษาเรา (ด้วยโรคที่ป้องกันได้ ถ้าเราไม่ดื่ม ไม่สูบ) แทนที่จะ
เอาทรัพยากรของโรงพยาบาลไปดูแลคนอื่นที่จำเป็นมากกว่า เตือนรอนถึงชุมชน รัฐบาลต้อง
จัดสรรงบประมาณมาเพื่อรักษาพยาบาลโรคที่ป้องกันได้เหล่านี้นี้ บ่อยมากเข้า ตายไปก่อนวัยอัน
ควร ครอบครัวก็ขาดกำลังหาเลี้ยงชีวิตไป ลูกก็ลำบาก ต้องออกจากโรงเรียน เพราะไม่มีใคร
ช่วยงานบ้าน แทนที่จะมีโอกาสได้เรียนสูงเป็นทรัพยากรที่มีคุณภาพของสังคม ก็ทำให้สังคมไทย
ขาดแคลนคนไป

เห็นไหมว่า ทุกอย่างเชื่อมโยงกันหมด แม้แต่ชีวิตเล็ก ๆ ของเราในชนบทศาลายาเล็ก ๆ ก็
ส่งผลสะท้อนไปถึงสังคมไทย และไปถึงโลกด้วย เพราะเมื่อเราพ้นควันบุหรี่ออกไปในอากาศ เกิด
ควันพิษสะสม ทำให้ทำลายชั้นบรรยากาศ มีมลภาวะ คนอื่นที่สูดเข้าไป (ไม่ได้สูบเอง) ก็กลายเป็น
โรคมุมแพ้บ้าง โรคทางเดินหายใจบ้าง จีปาละ

การศึกษาและเข้าใจที่มาที่ไปของกลไกทางจิตที่ผลักดันพฤติกรรมต่าง ๆ ของตนเอง (จะ
ด้วยวิธีศึกษาแบบใดก็ได้) จะทำให้เรามีสติกับตัวเอง ไม่ปล่อยให้เกิดโทษต่อตนเอง คนรอบข้าง
และ สังคม ก็จะเท่ากับช่วยลดปัญหาต่าง ๆ ที่กำลังรุมเร้าในปัจจุบัน

"นพลักษณ์" เป็นศาสตร์และเครื่องมือที่ดี ซึ่งสืบทอดมาแต่โบราณอายุกว่า 2000 ปี
เริ่มต้นที่เอเชียกลาง แพร่หลายผ่านกระบวนการตรวจสอบ การเผยแพร่ และใช้ประโยชน์ในแวดวง
ต่าง ๆ มากมาย จุดเด่นและเสน่ห์ของ "นพลักษณ์" ก็คือ ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนถึง **"กับดัก"**

บุคลิกภาพ ที่ก่อให้เกิด ความทุกข์ และ ความไม่สงบสุขภายในจิต แผ่ขยายไปถึงครอบครัว ชุมชน และสังคมโลก ซึ่งทุกคนและทุกวงการสามารถศึกษาและใช้ประโยชน์ได้ไม่มีข้อจำกัด

หวังใจว่า ท่านจะได้เริ่มต้นหาตนเอง มีสติกับพฤติกรรมของตนเกือบทุกขณะจิต เพื่อมิให้ ตกหลุมตกร่องไปกับแรงผลักดันภายในที่นำมาซึ่งทุกข์ และ โรคภัยไข้เจ็บ เพื่อสุขภาวะของท่าน ครอบครัว และ สังคมไทย ท่านที่สนใจสามารถศึกษาด้วยตนเอง หรือ เข้าฝึกอบรม เพื่อเปิดโลก ของท่าน อันจะเป็นหนทางนำไปสู่การปล่อยวางและปลดจิตวิญญาณของเราจากการครอบงำของ กลไกทางจิต ซึ่งเป็นบ่อเกิดของกิเลส และความทุกข์ในชีวิต พัฒนาไปสู่จิตที่ สว่าง สงบ และ ดำเนินชีวิตไปตามเหตุอันควร

ภาคผนวก 3

เรื่องราวจากความเป็นลักษณะของเรา
พญ.จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ
ผู้อำนวยการโครงการวิจัยระยะยาวในเด็กไทย และครูณพลภรณ์รุ่นแรกของไทย

เรื่องราวจากความเป็นลักษณะของเรา (ลักษณะ)

อ่านเหตุการณ์ต่อไปนี้ให้ฟังภายในกลุ่ม แล้วแต่ละคนทบทวน ก่อนระดมสมองในกลุ่ม

"ขณะที่ท่านกำลังขับรถขึ้นทางด่วน มุ่งหน้ากลับบ้าน หลังจากวันทำงานอันหนักอึ้ง มี
ปัญหาต้องแก้ไขทั้งวัน เคร่งเครียดกับการประชุมที่สำคัญ ๆ หวังใจว่าจะกลับบ้านโดยเร็ว เพื่อทาน
ข้าวพร้อมหน้าพร้อมตากับครอบครัว สบาย ๆ สักวัน ไม่ได้เห็นหน้ากันมาเป็นอาทิตย์แล้ว จับพลัน
นั้น ก็ได้ยินเสียงหวอตามมา หวอ ๆ ๆ เหลือบมองกระจกเห็นรถตำรวจเปิดไซเรนวาบ ๆ จั๊ตติ
รถเข้ามาทุกที แล้วตำรวจก็โบกมือให้ท่านหยุดรถ ก็เลยชะเลืองมองความเร็ว 125 กม./ชม.
อากาศดี แจ่มใส พระอาทิตย์กำลังจะตกดิน รวด้างพอสมควร ท่านค่อยชะลอรถแล้วจอดหลบ
ข้างทาง รถตำรวจจอดต่อท้ายรถของท่าน นายตำรวจรูปร่างบึกบึน มีพุงนิดหน่อย มีหนวด หน้าดู
เดินถือสมุดเหมือนใบสั่งมาที่รถ....."

จากเหตุการณ์นี้ ให้แต่ละคนจินตนาการเหมือนไปอยู่จริง ๆ จับความรู้สึกของตนเอง ว่า
เกิดอะไรขึ้นภายในตัวเองบ้าง รู้สึกอย่างไร คิดอะไร มีปฏิกิริยาอะไรในร่างกาย และ
ภายในตัวเองบ้าง ความสนใจจดจ่อและพลังงานของท่านไปอยู่ที่ใด และปฏิกิริยาของ
ท่านต่อเหตุการณ์นี้เป็นอย่างไร เขียนบันทึกลงในสมุด (เวลาไม่เกิน 5 นาที)

หลังจากนั้น ให้กลุ่มลักษณะของท่าน แลกเปลี่ยนประสบการณ์ที่แต่ละคนบันทึกเอาไว้ แล้ว
ให้ช่วยกันเขียนเรื่องราว บรรยายสิ่งที่เกิดขึ้น (อาจเริ่มตั้งแต่ก่อนเกิดเหตุการณ์ไปตลอดจนถึงหลัง
ที่เขียนบรรยายไว้ก็ได้ ตามแต่ความพึงพอใจและรายละเอียดที่ต้องการบรรยายนำเสนอ) เพื่อ
สะท้อนให้เห็นภาพของการทำงานในจิต และ การแสดงบุคลิกภาพของแต่ละลักษณะ แล้วจดบันทึก
ใส่กระดาษนำมาส่งวิทยากร (ใช้เวลาทั้งหมดไม่เกิน 15 นาที)

เรื่องราวจากความเป็นลักษณะของเรา

ลักษณะ 2

ก่อนเลิกงานก็จะนึกถึงคนทุกๆ คนที่อยู่ที่บ้าน ว่าวันนี้จะมีใครอยู่ที่บ้านบ้าง แล้ววันนี้แม่จะทำกับข้าวอะไรหนอ อยากได้อะไรหรือเปล่า จากนั้นพอขึ้นรถก็คงจะโทรกลับบ้าน บอกคนที่รออยู่ที่บ้านว่า “เรากำลังรีบกลับบ้านแล้ว มีอะไรทานบ้าง อยากให้ซื้ออะไรเข้าไปเพิ่มเติมหรือเปล่า”

เมื่อขับรถมาเรื่อยๆ หลังจากวางโทรศัพท์ก็จะมุ่งกลับบ้าน โดยที่จะไม่สนใจอะไรทั้งสิ้น เพราะว่าวันนี้เราเหนื่อยมากแล้ว คงมีคนที่บ้านคอยเราแล้วฟังเรื่องราวที่เราพบมาทั้งวัน

เดินทางมาได้ครึ่งทาง ได้ยินเสียงหวอๆ แปลกใจจึงตามฉันทามาทำไมนี่ (แต่คงจะหึ่งกลัวและงงมากกว่าในความคิดแรก) แต่ถ้าชำเลื่องตามองแล้ว อ้อ! 125 กิโลเมตร นี่เองเป็นเหตุผิดแล้วเรา (แต่ก็รีบนะ ทำไม่ได้ แดมผิดด้วยก็เอาเถอะ) คุยกันแล้วกัน สวัสดิ์คะคุณตำรวจ มีอะไรเหรอคะ (ทั้งๆ ที่รู้ว่าผิด) อ้าว! เหมอคะ ดิฉันขับรถเร็วเกินไป แะๆๆ พอดีวันนี้รีบนะคะ (แต่ทางด่วนนี่นา เหนื่อยก็อยากจะวิ่งได้) ขอโทษนะคะ ว่าแต่จะให้ดิฉันจัดการอย่างไรเหรอคะ เอามาเถอะคะ เราสองคนจะได้ไปทำธุระอย่างอื่นกัน ขอขอบคุณนะคะ คราวหน้าสัญญาคะว่าดิฉันจะไม่ขับรถเร็วแบบนี้อีก ไม่ว่าจะรีบอย่างไร “ขอบคุณคะ คุณตำรวจทำหน้าที่เข้มแข็งมาก ดีใจคะ ที่เจอตำรวจอย่างคุณ” ไปก่อนนะคะ สวัสดิ์คะ

แม่แม่เรา ถ้าวันนี้ไม่เจอตำรวจ หน้าดู แต่ใจดี๊ๆ เจอคราวหน้า (ถ้าจำหน้าได้นะปีใหม่นี้จะเอาของมาฝากซักหน่อย คงจะไม่นำเกลียดหรอกนะ เพราะใกล้ปีใหม่พอดี)

กลับบ้านขับรถช้าลง ตามที่สัญญาไว้ แต่ก็นึกในใจ “อยากเจอแม่เร็วๆ จริงเลย” แล้วตั้งหน้าตั้งตา เล่าเหตุการณ์วันนี้ให้แม่ฟัง (แต่ก็คงโดนดุแน่ว่าฉันขับรถเร็ว แต่คงไม่บอกหรอกว่าที่ขับรถเร็ว เพราะฉันเหนื่อยกับงานแล้ว อยากกลับมากหาพวกเขาให้เร็วที่สุด)

ลักษณะ 3

ในแง่สถานการณ์ "กลับบ้าน" อาจเป็นกรณีที่ไม่สอดคล้องกับลักษณะของเรา เพราะเป็นการสิ้นสุดวัน และไม่มีเป้าหมายแล้ว ในทางตรงกันข้ามถ้ากำหนดให้ไปประชุม มีนัดหมาย จะเป็นเหตุการณ์ที่เดือดร้อนมากต่อเหตุการณ์ จะไม่เอามากระทบต่อกิจกรรมอื่นๆ มาก จะรีบทำให้เหตุการณ์จบโดยเร็ว ยอมเสียค่าปรับ ไม่เปลี่ยนจุดมุ่งหมาย รีบเดินทางกลับ

ลักษณะ 4

ทันทีที่ได้ยินเสียงไซเรน ตำรวจมาจีเราไปแล้ว ไม่ใช่อย่างอื่นแน่ ใจก็เต้นแรงรู้สึก ตื่นเต้น มือเย็น (นึกว่ากาญจนาขึ้นมา) "ฉันก็ขับของฉันมาอยู่ดีๆ ฉันไม่ผิดมีรถตั้งหลายคันมาจับรถฉันทำไม" (ท่าจอดรถอย่างกระแทกกระทั้น)

ความคิดที่ 1 ตำรวจเดินมาเตือน เพราะประตูปิดไม่สนิท เราก็ขอบคุณและกลับบ้านด้วยความรู้สึกที่ดี ที่เขาอุทิศส่มาบอกเรา

ความคิดที่ 2 ถ้ามาไถเงิน เราจะขออุบัตริประจำตัว ถ้าไม่ได้ผลก็ให้เขียนใบสั่งแล้วจอดซื้อตำรวจไปบอกนักข่าว

ความคิดที่ 3 ถ้ามาไถเงิน จะสู้ยิบตา ไม่ยอมหยอก ไม่ว่าจะอะไรจะเกิดขึ้น

หลังเหตุการณ์

ขับรถเหยียดออกไปอย่างแรง

ลักษณะ 5

จากภาวะที่วุ่นวาย ทำให้อยากพักกลับบ้าน ตอนขับรถกลับจะรู้สึกผ่อนคลาย ใจจดจ่ออยู่กับที่บ้าน วางแผนในใจว่ากลับไปแล้วจะทำอะไรบ้าง เมื่อเกิดเหตุการณ์ดังกล่าว ความรู้สึก

แรกจะรู้สึกเชิง ทำไมต้องมาขัดขวางภาวะของเรา แต่ไม่ว่าเหตุการณ์อะไรจะเกิดขึ้น อยากให้ผ่านเหตุการณ์นี้ไปเร็ว ถ้าผิดก็ว่ามาตามผิด ความสนใจจดจ่อจะแตกต่างกันดังนี้

คนที่ 1 อยากให้ผ่านเหตุการณ์นี้ไป ถ้าผิดก็จะรับใบสั่งมาวางไว้ แล้วกลับบ้านก่อน ค่อยคิดแก้ไข ปัญหาโดยจะพักผ่อนให้สบายใจก่อน

คนที่ 2 วางแผนตลอดเวลา ว่าแต่ละขั้นตอนจะอย่างไร แก้ปัญหาอย่างไร ถ้าผิดก็รับใบสั่งมาแล้ว รับโทรหาเพื่อนที่สามารถช่วยเราได้ หาทางแก้ปัญหาก่อน จะได้สบายใจ เวลากลับบ้าน

ลักษณะ 6

หากนึกภาพตำรวจในครั้งแรกที่นึก นึกถึงเจ้าหน้าที่ตำรวจยศเล็กไม่เกินสิบเอก ถือใบสั่งเดินมา เมื่อตำรวจเดินมาที่รถ คำถามแรกในใจคือมีอะไรและจับทำไม และก็เป็นคำถามเดียวที่จะใช้ถามตำรวจ แต่ก่อนที่จะจอดรถนั้น จะสังเกตความผิดของตนเอง และหาทางแก้ไขส่วนที่ตัวเองผิดไว้ ก่อนจะจอดรถ เช่น ใบขับขี่ ป้ายทะเบียน พรบ. ความเร็วรถ และหากมีเรื่องเกิดขึ้นก็เฉยๆ เพราะเรื่องของการโดนตำรวจจับ คิดว่าอย่างไรก็มีทางออกที่แก้ไขได้อยู่แล้ว เพราะความผิดจากการขับรถเป็นลหุโทษ แต่คงคิดวิธีที่จะไปจากตรงนี้ให้เร็วที่สุด เพราะจะรีบกลับบ้านหากมีความผิดจริง หากไม่ผิดจริงก็ไม่สนใจ แต่มีคำถามว่า ขับตามมาเพราะแค่สงสัยว่าผิด ทำไมต้องเปิดไซเรน

ลักษณะ 7

หลังจากเครียดจากงานทั้งวัน เราออกจากที่ทำงานด้วยความโล่งสบาย แฮ่ หมดภาระไปอีกวัน จะได้กลับบ้านที่แสนสบาย (จินตนาการของเราเสียที) ในความจดจ่อทำให้เราขับรถเร็วกว่าปกติ เลยไม่ทันสังเกตเรื่องรอบตัว แล้วก็ตกใจ ตัวแข็ง หน้าร้อนผ่าว ใจเต้นแรง เกิดความตระหนกขึ้นมาอย่างชัดเจนชั่วครู่ เมื่อเห็นตำรวจเรียกรถ เราจอดรถตามคำสั่งทันที แต่ในใจก็รู้สึกเชิงเบื่อหน่ายว่ามาเจอเหตุการณ์ที่ยุ่งยาก มาขัดขวางไม่ให้เรากลับถึงบ้านที่แสนสบาย (ในจินตนาการของเรา) และในขณะเดียวกัน ก็ยอมรับความผิดด้วย แต่ก็รู้สึกด้วยว่า เราต้องจัดการปัญหาให้จบอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะทำอย่างไรก็ตามเรายินดีจะขอโทษ เพราะอยากให้เหตุการณ์ผ่านไปเร็วๆ เรายินดีจะใช้ศาลเตี้ยก็ได้ เรายินดีจะยืมหวานที่สุดในชีวิตให้ตำรวจ เพื่อให้ความ

ยุ่งยากผ่านไปโดยเร็ว และในที่สุดทุกอย่างก็จบลง เราขับรถกลับบ้านที่แสนสบายอย่างมีความสุข (แต่เราจะอยู่บ้านได้นานแค่ไหนไม่รู้ล่ะ)

ลักษณะ 8

เปิดไฟเลี้ยวและค่อยๆ จอดรถ
รู้สึกช่วย
คิดหาทางแก้ไข
พยายามสงบระงับอารมณ์
ดูท่าทีตำรวจ ถ้าตำรวจพูดดีๆ มีเหตุผลก็ยอมรับ

ลักษณะ 9

เกิดอะไรขึ้น

ดีใจที่ความวุ่นวายจบบรรยากาศเรียบร้อย รู้สึกโกรธ ขาดสติ ไม่มีสมาธิ เพราะไม่ได้อยากมีปัญหาใคร

คิดอะไร

ช่วยจริงๆ

ปฏิกิริยาในร่างกาย

อุณหภูมิในร่างกายร้อนขึ้น ถอนหายใจกระสับกระส่าย อยู่ระหว่างการตัดสินใจว่าจะจัดการเรื่องนี้อย่างไร จะชนหรือนุ่มนวลเพื่อให้จบได้เร็ว คิดถึงใบขับขี่มีหรือไม่ คาดเข็มขัดนิรภัย อยู่หรือเปล่า มีความสนใจจดจ่อ และพลังงานไปอยู่ที่การแก้ปัญหา (ดีใจที่ความวุ่นวายจบแล้ว และมีปฏิกิริยาออกไปแล้ว)

ภาคผนวก 4

วสนทนาข้ามศาสตร์ เมื่อคนเก่งทำงานกับคนเก่ง

(Dialogue Across Disciplines: When Smart People Work Together)

โสฬส ศิริไธย

บทคัดย่อ

บทเรียนจากการโครงการพัฒนากลุ่มน้ำแม่กลองในระยะแรก ที่ตำบลยกกระบัตร จังหวัดสมุทรสาคร เมื่อสามสิบปีก่อนพบว่า การบริหารจัดการความแตกต่างหลากหลายในโครงการที่มีนักวิจัยต่างสาขาและต่างสถาบัน เข้ามาทำงานร่วมกัน โดยยึดพื้นที่และชีวิตจริงของผู้คนเป็นตัวตั้ง เป็นสิ่งที่ทำได้ยากยิ่งกว่าการสร้างความรู้เสียอีก สาเหตุสำคัญคือ นักวิจัยขาดการปฏิสัมพันธ์ พูดคุยและรับฟังซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้ง (อคิน ระพีพัฒน์, 2531) ด้วยเหตุนี้ โครงการวิจัยเชิงบูรณาการท่าจีน แม่กลอง ซึ่งถูกรื้อฟื้นขึ้นมาใหม่จึงมีการศึกษาวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางการพูดคุย (talk-in-interaction) หรือการสนทนาของนักวิจัยในกลุ่มจากการวิเคราะห์วงสนทนาของกลุ่มทรานส์ทีม มีข้อค้นพบในเบื้องต้นคือ นักวิจัยส่วนใหญ่พยายามหลีกเลี่ยงความขัดแย้งด้วยวิธีการใช้น้ำเสียงที่สุภาพ (politeness) และหลีกเลี่ยงการตอบโต้ด้วยการใช้ความเงียบ (silence) แต่เมื่อได้โอกาสในการพูด นักวิจัยจะใช้โอกาสส่วนใหญ่ในการพูดเพื่อการให้ข้อเสนอแนะ การชักจูง โน้มน้าว ด้วยการใช้ข้อมูลจำนวนมากในแต่ละผลัด โดยไม่มีความต่อเนื่องทางด้านเนื้อหาและทางด้านความคิดกับการพูดครั้งก่อน (incoherent movement of thought) ลักษณะของการสนทนาดังกล่าว อาจส่งผลให้บรรยากาศการสนทนาตึงเครียดได้ในบางครั้ง และผลัดการพูด (turn) ที่ยาวเกินไปในบางครั้งทำให้ผู้ร่วมสนทนาคนอื่นปิดกั้นตนเอง ไม่ยินดียินดีรับฟัง การนำประเด็นใหม่ๆ เข้าสู่วงสนทนาในขณะที่ประเด็นเก่าๆ ยังไม่มีข้อยุติทำให้ประเด็นขาดความสืบเนื่อง ซึ่งอาจนำการสนทนาไปสู่วังวนของความขัดแย้งทางความคิด งานวิจัยมีข้อเสนอแนะว่า ถ้าหากต้องการให้วงสนทนาของนักวิจัยกลุ่มทรานส์ทีมมีความสืบเนื่อง มีบรรยากาศการสนทนาแบบสร้างสรรค์ เกิดความรู้สึกลอยๆ มาร่วมพูดคุยเพื่อให้ข้อมูลไหลเข้าหากันมากขึ้น ควรสร้างธรรมเนียมการสนทนาขึ้นมาใหม่ เช่น การนำธรรมเนียมการสนทนาแบบ David Bohm Dialogue มาใช้ให้มากขึ้น

ปฏิสัมพันธ์ข้ามศาสตร์

โครงการศึกษากระบวนการปฏิสัมพันธ์ข้ามศาสตร์โครงการนี้ เป็นส่วนหนึ่งของความพยายามในการทดลองใช้เครื่องมือทางด้าน “มานุษยวิธี” (Ethnomethodology) หรือ “การวิเคราะห์บทสนทนา” (Conversation Analysis) ซึ่งเป็นเครื่องมือทางด้านภาษาและวัฒนธรรมเพื่อทำงานร่วมกับกลุ่มนักวิจัยทรานส์ทีม เนื่องจากมีการมองว่า กระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางสนทนาที่เกิดขึ้น น่าจะมีคนคอยทำหน้าที่สังเกตการณ์ และศึกษาวิจัยอย่างจริงจัง ด้วยวิธีวิทยาที่เหมาะสม เพื่อให้เกิดความเข้าใจกระบวนการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่มอย่างเป็นระบบ และสามารถตอบคำถามบางอย่างที่ยังไม่มีการศึกษาวิจัยมาก่อน เช่น คำถามที่ว่า การที่นักวิจัยจากสาขาวิชาต่างๆซึ่งล้วนเป็นคนเก่ง มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชื่อมั่นในตัวเองสูง มาทำงานร่วมกันในเชิงบูรณาการแบบข้ามศาสตร์นั้น คนเหล่านี้มีวัฒนธรรมการสนทนากันอย่างไร มีเงื่อนไข ปัจจัยอะไรบ้างที่อาจเป็นปัญหาและอุปสรรคปิดกั้นมิให้ข้อมูล ความรู้ สืบไหลไปถึงกันและกัน ทำให้กระบวนการสนทนา ไม่สามารถดำเนินไปอย่างราบรื่นอย่างที่ควรจะเป็น

ในทางกลับกัน ถ้าหากเห็นว่า กระบวนการสนทนาเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งของการทำงานร่วมกันในเชิงบูรณาการแบบข้ามศาสตร์แล้วไซ้ เราจะสามารถพัฒนาเครื่องมือดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพเพื่อนำไปใช้งานได้อย่างไร จะต้องจัดเวทีสนทนาภายใต้เงื่อนไข กฎเกณฑ์อะไรบ้างเพื่อให้ข้อมูล ความรู้ของแต่ละคนหรือแต่ละศาสตร์ สืบไหล ปรับเข้าหากัน สามารถลดความตึงเครียด ลดความขัดแย้งและการปะทะทางความคิด ความเห็นที่แตกต่าง รวมทั้งการลดปัญหาและอุปสรรคของการสื่อสารทำความเข้าใจร่วมกันของนักวิจัยให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

หวังว่า ความรู้จากการศึกษาวิจัยดังกล่าวนี้ จะสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาวิธีการพูดคุยและสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างสร้างสรรค์ ผู้ร่วมสนทนาต่างมีความสุขที่จะมาพบปะเพื่อการเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างต่อเนื่อง และวัตถุประสงค์สำคัญประการสุดท้ายของการศึกษาวิจัยปฏิสัมพันธ์ข้ามศาสตร์ในครั้งนี้คือ เพื่อป้องกันการกลับไปซ้ำรอยของประวัติศาสตร์อันยุ่งเหยิงของการทำงานร่วมกันในอดีตระหว่างนักวิชาการต่างสาขา

ข้ออ้างว่าด้วยวิธีการนำเสนอ

ผู้วิจัยเลือกวิธีการนำเสนอในแนวทดลอง (Experimental writing) โดยเน้นการบรรยายในสิ่งที่ผู้วิจัยเข้าใจจากการตีความ เพื่อให้สอดคล้องกับธรรมชาติของความรู้ ซึ่งอาจมีผู้ไม่เห็นด้วย แต่เพื่อให้ท่านผู้อ่านเกิดความเข้าใจในบริบทของการวิเคราะห์และการนำเสนอ จึงใคร่ขออนุญาตนำเสนอแนวความคิดบางอย่าง ที่สนับสนุนวิธีการนำเสนอในแนวนี มาพูดในที่นี้ก่อน

ครั้งหนึ่งเราเคยเชื่อกันว่า งานเขียนทางวิชาการที่ดีคือการเขียนในสไตล์ที่ใช้ภาษาแบบตรงไปตรงมา กระชับ รัดกุม ชัดเจนและอัดแน่นด้วยเนื้อหาข้อเท็จจริงที่ถูกค้นพบ แต่ปัจจุบันกลับมีคนกลุ่มหนึ่ง โดยเฉพาะกลุ่มปัญญาชนยุคหลังสมัยใหม่มองว่า การทุ่มเทความพยายามเพื่อบอก "สัจจะ" ด้วยภาษาที่กระชับ รัดกุมนั้น แทบจะกลายเป็นสิ่งที่ไร้ความหมายไปแล้ว สาเหตุที่เชื่อเช่นนี้ก็เพราะมองเห็นว่า ภาษาคือกีดขวางการเข้าถึงความจริงในตัวของมันเอง การเข้าถึงความจริงสูงสุดด้วยภาษา เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ไม่ได้ในความเห็นของปัญญาชนยุคหลังสมัยใหม่

Barbara Tuchman จากหนังสือพิมพ์ New York Times (อ้างต่อจาก Richardson 1994) พูดถึงการเขียนหนังสือในยุคนี้ว่า ไม่ว่าจะเขียนอะไรก็ตาม คนเขียนหนังสือจะต้องคำนึงถึงหลักการสำคัญประการหนึ่งคือ จะต้องดึงความสนใจของผู้อ่านเอาไว้ให้ได้ด้วยวิธีการนำเสนอที่มีสีสัน สามารถทำให้ผู้อ่านหยิบมันขึ้นมาดู เปิดอ่านหน้าแรกและอ่านหน้าต่อไปจนกว่าจะจบเล่ม ซึ่งเธอบอกว่ำนั้นแหละคือวิธีการเขียนที่ดี

Laurel Richardson (1994) ผู้เชี่ยวชาญด้านการนำเสนอผลงานทางวิชาการด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์แบบหลังสมัยใหม่ (Post-modernism) กล่าวคำสารภาพออกมาอย่างจริงใจว่า ตลอดเวลา 30 ปีที่ผ่านมา เธอต้องทบทวนเธอและง่วงซึมกับรายงานการวิจัยที่มีคุณค่า แต่นำเสนอแบบไม่เอาอ่าว บางทีอ่านแล้วต้องทิ้งกลางคัน เพราะไม่เข้าใจว่านักวิจัยต้องการจะอะไร เรื่องง่าย ๆ แต่น่าสนใจกลับทำให้เป็นเรื่องยาก เพราะวิธีการนำเสนอที่เต็มไปด้วยศัพท์แสงทางเทคนิคและรกรุงรังไปด้วยตัวเลข ลงท้ายด้วยบทสรุปแบบห้วนๆ ซึ่งเธอนิยามว่าเป็นสไตล์การเขียนที่ "ไร้ชีวิตชีวาและจินตนาการ" (Put-downism) และเธอได้เสนอแนวคิดเรื่องการเขียนแบบก้าวหน้ามากกว่าว่า "การเขียน เป็นวิธีการสร้างความรู้的一种方式" (Writing as a method of inquiry) ไม่ใช่การถ่ายทอดความรู้ เพราะความรู้เป็นกระบวนการแสวงหาที่ไม่รู้จบ

Richardson ยืนยันว่า วิธีการเขียนในสกุล "Put-downism." นั้นเป็นวัฒนธรรมการนำเสนอที่ตกทอดมาจากศตวรรษที่ 17 ซึ่งปัญญาชนสมัยนั้น แยกสกุลการเขียนออกเป็น 2 สกุล คือการเขียนเชิงวรรณกรรม (Literary) และการเขียนเชิงวิทยาศาสตร์ (Scientific) โดยคนสมัยนั้น เชื่อกันว่า การเขียนในเชิงวรรณกรรม ไม่ใช่การเขียน "ความจริง" แต่เป็นการเขียนจากความคิด และจินตนาการแบบเพ้อฝัน ซึ่งผู้อ่านถูกทำให้เชื่อด้วยลีลาการใช้ภาษา (Rhetoric) ของ ประพันธ์กร (Subjectivity) ส่วนการเขียนในเชิงวิทยาศาสตร์นั้น คนสมัยศตวรรษที่ 17 เชื่อว่าเป็น การนำเอา "ความจริง" ที่ค้นพบมาเขียนนำเสนอ ดังนั้น เพื่อให้ความจริงมีสถานะเป็นความจริง ต่อไป จำต้องเขียนเสนอความจริงด้วยภาษาธรรมดา (Plain language) โดยปราศจากความ กำกวม และต้องมีความเป็นกลาง (Objectivity) ปลอดภัยจากความคิด และค่านิยมส่วนตัวของผู้ นำเสนอด้วยประการทั้งปวง ด้วยเหตุนี้ คนในสมัยนั้นจึงเชื่อกันว่า งานเขียนทางวิทยาศาสตร์มี สถานะสูงกว่างานเขียนเชิงวรรณกรรม ความเชื่อเช่นนี้ ทำให้นักวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์และ มนุษยศาสตร์ถูกมองอย่างไร้ค่า ปัญญาชนกลุ่มนี้ต้องดิ้นรนต้องปรับตัวเข้าหากระแสหลัก ด้วย การพยายามลอกเลียนแบบวิธีการของนักวิทยาศาสตร์ เพื่อให้สิ่งที่ตนเองพยายามนำเสนอ นั้น ได้รับการยอมรับว่าเป็น "ความจริง" จากแวดวงปัญญาชนแห่งยุคสมัย เช่นเดียวกับงานเขียน ทางด้าน "วิทยาศาสตร์"

การเขียนเพื่อนำเสนอความจริงในยุคนั้น ผู้เขียนจะถูกพร่ำสอนอยู่เสมอว่า ไม่ควรลงมือ เขียน จนกว่าจะรู้ชัดเจนว่า สิ่งที่ค้นพบคืออะไร การจะ "สื่อ" อะไรออกไป ผู้เขียนจะต้องรู้ ว่า ประเด็นสำคัญที่ต้องการนำเสนออยู่ตรงไหน ด้วยเหตุนี้ การเขียนแบบ "วิทยาศาสตร์" จึงต้องมี การจัดระเบียบเค้าโครงที่แน่นอน มีบทนำ เนื้อหา บทสรุป และสื่อประเด็นออกไปให้คมชัดมาก ที่สุด บางครั้ง อาจมีการนำเสนอแผ่นภาพ ตัวเลขและตาราง เพื่อเป็นหลักฐานทางประวิสัย (Objectivity) สนับสนุนความคิดหรือสิ่งที่ค้นพบ

Richardson ยอมรับว่า วิธีการนำเสนอดังกล่าว อาจเหมาะสมกับวิธีการสร้างความรู้ใน บริบทของวิทยาศาสตร์แบบกายภาพ (mechanistic scientism) เท่านั้น ส่วนเนื้อหาทางงานวิจัยทาง สังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ที่มีชีวิตชีวาไหลลื่นอยู่ตลอดเวลา อาจจะต้องใช้วิธีการนำเสนอใน ลักษณะ (genre) อื่น เช่น การนำเสนอแบบอธิบายเชิงวิเคราะห์ (analytical description) แต่ก็ เป็นที่น่าสังเกตว่า นักวิจัยทางสังคมศาสตร์มนุษยศาสตร์มักจะมองข้ามวิธีการนำเสนอแบบนี้ และหัน ไปนิยมยึดวิธีการนำเสนอ "ความจริง" ของวิทยาศาสตร์กายภาพมาใช้กันอย่างแพร่หลายดังที่

กล่าวมาข้างต้น ทำให้ความรู้ทางด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ตกอยู่ในสภาพที่เรียกว่า 'narcissistic' หรือ "หลงเงาตัวเอง" คือเขียนเอง อ่านกันเองอยู่ในวงแคบๆ ทั้งๆที่ความรู้ด้านนี้ ควรแพร่กระจายออกไปให้กว้างขวางมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

วัฒนธรรมของโลกได้เคลื่อนตัวเข้าสู่บริบทหลังสมัยใหม่ (Post-modern context) ซึ่งทำให้ขนบธรรมเนียม แนวคิด ทฤษฎีต่างๆ รวมทั้งสิ่งที่เรียกว่า "ความจริง" (Truth) ทั้งหมดถูกท้าทายและตรวจสอบอย่างหนัก แนวคิดหลังสมัยใหม่ไม่เชื่อในเรื่องของความจริงที่เป็นสากล และปฏิเสธความถูกต้องและความเหนือกว่าของศาสตร์ใดๆด้วยประการทั้งปวง ตรรกะที่ยังต้องใช้ภาษาเป็นเครื่องมือในการเข้าถึงความจริง เพราะปัจจุบัน คนเชื่อว่าภาษาเป็นเพียงเครื่องมือในการอธิบายโลกและเข้าใจโลกของมนุษย์ในแต่ละบริบททางสังคมเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ การใช้ภาษาในการสร้างความรู้ จึงไม่มีวันรอดพ้นจากพันธุนาการของตัวตน (self) ของผู้นำเสนอไปได้

เมื่อ "ความจริง" เกี่ยวกับ "ความจริง" เป็นเช่นนี้แล้ว Richardson จึงมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเขียนในยุคหลังสมัยใหม่สองประการคือ ประการแรก ควรเปิดกว้าง ให้แก่วิธีการนำเสนอแบบอื่นๆที่แตกต่างออกไปจากจารีตเดิม การเขียนเป็นวิธีการสร้างความรู้ความเข้าใจอย่างหนึ่ง (Writing is a method of inquiry) เกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่ผู้เขียนเข้าไปสัมผัสด้วยการสังเกตและการมีประสบการณ์ร่วม (Subjective constructed knowledge) การเขียนในลักษณะนี้จึงเป็นการสะท้อนให้เห็นวิธีการจัดความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับประสบการณ์ที่เกิดขึ้น ประการที่สอง การเขียนเป็นการสร้างความรู้ในบริบทเฉพาะ เป็นการปลดปล่อยตนเองให้หลุดออกจากพันธุนาการของความเชื่อในเรื่องความจริงแบบสากล การเขียนไม่มีวันปลอดภัยจากความเป็นตัวตนของผู้เขียน แต่เป็นการปรุงแต่งของวิธีคิด วิธีการให้ความหมายของผู้เขียน และการเขียนเป็นการแสดงวิธี "รู้" อย่างหนึ่งของผู้เขียน การเขียนจึงไม่มีอะไรมากไปกว่า การที่ใครคนใดคนหนึ่งจะสร้างมโนภาพขึ้นมาใหม่ (Representation) จากสิ่งที่เขาได้เข้าไปมีส่วนรับรู้และมีประสบการณ์กับเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งที่ผ่านมานในอดีต (En-experienced)

การเขียนในยุคหลังสมัยใหม่ จึงไม่อาจยืนยันได้ว่า สิ่งที่เขียนเป็นตัวแทนของความจริงอันบริสุทธิ์ บอกได้แต่เพียงว่า มันเป็นเรื่องที่ตนรับรู้และนำมาประมวลเป็นเรื่องราว (Narrative) จนเป็นที่มาของคำถามเรื่อง "วิกฤติเชิงมโนภาพ" (Crisis of representation) อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ วิกฤติเชิงมโนภาพจะคอยเตือนสติไม่ให้ผู้เขียนอ้างแบบรวบรัดได้ว่า สิ่งที่เขียน เป็นน้ำเสียง (voice) ของ

ผู้ที่ถูกศึกษาทั้งหมด แต่ทำหน้าที่เป็นเพียงคำพูดของผู้เขียนเอง (voice of authority) ที่พูดถึงสิ่งที่พบเห็นในมุมมองและวิธีการตีความของตนเองทั้งสิ้น

อย่างไรก็ตาม ถึงแม้จะมีการอ้างข้อจำกัดมากมาย วิธีการเขียนในลักษณะของการเล่าเรื่องนี้ ก็ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางในกลุ่มนักชาติพันธุ์วิทยา (Ethnologist) และนักมานุษยวิทยา (Anthropologist) ในต่างประเทศ เช่น งานเขียนของ Georges Condominas (1994) นักมานุษยวิทยาที่มีชื่อเสียงชาวฝรั่งเศส ซึ่งเปรียบเทียบวิธีการนำเสนอของตนเองว่า ตนกำลังพาผู้อ่านเดินเข้าไปสัมผัสเรื่องราวของชีวิตอันหลากหลายของผู้คนที่ถูกศึกษาผ่านคำอธิบายเชิงวิเคราะห์ของตน

นอกจากนี้ ยังมีงานเขียนของ Clifford Geertz (1973) นักมานุษยวิทยาชาวอเมริกันซึ่งวางสถานะของตนเองเป็นทั้งคนนอก (outsider) และคนใน (insider) ในเวลาเดียวกัน Geertz เชื่อว่า เป็นไปไม่ได้ที่นักมานุษยวิทยาจะสามารถละทิ้งตัวตนได้อย่างหมดจด และเดินเข้าไปสัมผัสเอาเรื่องราวของคนอื่นโดยไม่นำมาปะปนกับมโนคติเดิมของตน ดังนั้น เพื่อแสดงการยอมรับข้อจำกัดดังกล่าวนี้ นักมานุษยวิทยาจะต้องทำตัวเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งที่ศึกษาหรือเป็น "คนใน" เพื่อให้สามารถเข้าใจปรากฏการณ์ที่ซ่อนอยู่เบื้องหลังการแสดงออกในเชิงสัญลักษณ์และพิธีกรรมต่างๆ อย่างละเอียดลึกซึ้ง

แต่การเป็นคนในอย่างเดียวไม่พอ นักมานุษยวิทยาจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้สังเกตการณ์สัมพัทธ์ จดบันทึกและตีความปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากมุมมองของ "คนนอก" และใช้วิธีการพรรณนาอย่างมีแก่นสารโดยอาศัยความรู้ความเข้าใจในเหตุการณ์อย่างลึกซึ้งของผู้ที่อยู่ในเหตุการณ์มาใช้เป็นบรรทัดฐานในการตีความ (thick description) ด้วยเหตุนี้ ผลงานของ Geertz จึงได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางในฐานะที่มีความลุ่มลึกด้วยมุมมองส่วนตัว สนับสนุนด้วยข้อเท็จจริงที่เขาสัมผัสมาด้วยตนเองจากการทำงานภาคสนามอย่างต่อเนื่องและยาวนาน

ทั้งหมดที่กล่าวมาคือเหตุผลทางวิชาการที่ยกมาเป็นข้ออ้างอ้าง เพื่อเป็นหลังพิงให้กับสไตล์การนำเสนอแบบพรรณนา (Descriptive) ของรายงานฉบับนี้ หากผิดถูกประการใด ผู้เขียนขอรับผิดชอบทั้งหมดโดยไม่มีเงื่อนไข หรือถ้าหากสิ่งที่นำเสนอในครั้งนี้ ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือมุมมองใหม่ๆ แก่ผู้อ่าน ผู้เขียนขอยกความดีเหล่านี้ให้แก่สมาชิกกลุ่มทรานส์ที่มทุกท่าน ในฐานะที่

เป็น “ตัวละคร” (Actor) ที่มีบทบาทสำคัญในการสร้างกระบวนการเรียนรู้อย่างมีพลัง และอนุญาตให้ผู้เขียนเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการ มีส่วนร่วมในการสังเกต จัดจำ จนกระทั่งสามารถนำเสนอแง่มุมบางอย่างมาเสนอแก่ผู้อ่านในครั้งนี้ได้

หลักคิดเบื้องต้น

“Saying is not only to say but it is also to do as well”

(Searle 1962)

ดังได้กล่าวในตอนต้นว่า ปฐมบทของการศึกษาวิจัยเรื่องนี้ คือความพยายามของนักภาษาศาสตร์ในการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานวิจัยแบบข้ามศาสตร์ ร่วมกับนักวิจัยสาขาอื่นๆ ในสังกัดกลุ่มทรานส์ทีม โดยผู้วิจัย เกี่ยวข้องกับโครงการนี้ทั้งในฐานะผู้สังเกต (Observer) และผู้มีส่วนร่วมอยู่ในกระบวนการพูดคุยเช่นเดียวกับนักวิจัยคนอื่นๆ (Observed) และมีการทดลองใช้กรอบวิธีคิดหลายชุดแบบลองผิดลองถูก

คำถามแรกของการวิจัยเรื่องนี้คือ คำถามที่ว่า สมาชิกทรานส์ทีมมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันภายในวงสนทนาอย่างไร เพื่อตอบคำถามดังกล่าวในเบื้องต้น ผู้วิจัยหันไปพึ่งกรอบวิธีคิดและการสังเกตว่าเรื่อง 'Social drama' ของ Victor Turner (1967) นักมานุษยวิทยาที่มีผลงานเกี่ยวกับการศึกษาเรื่อง “ปฏิสัมพันธ์เชิงสัญลักษณ์” (Symbolic interactionism) มาใช้เป็นกรอบในการสังเกตกระบวนการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่ม

สาระสำคัญของ social drama มีอยู่ว่า ปฏิสัมพันธ์เป็นกระบวนการที่มีชีวิต ถูกทำให้เสื่อมสลายและเกิดใหม่อยู่ตลอดเวลาด้วยบทบาทของ “ตัวละคร” (actor) ที่ปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอยู่ภายในบริบทของเหตุการณ์ชุดหนึ่งๆ เมื่อการปฏิสัมพันธ์พัฒนาไปถึงสภาวะที่เรียกว่า “สมดุลภาพ” (Equilibrium) จะเกิดความสมานฉันท์ คนในกลุ่มคิดไปในทิศทางเดียวกัน เห็นพ้องต้องกันอยู่ชั่วขณะ แต่ธรรมชาติของสภาวะสมดุลภาพดังกล่าว จะทนอยู่ในสภาพเดิมไม่ได้ ต้องเคลื่อนเข้าสู่สภาวะใหม่คือสภาวะของความไม่ลงรอย (Breach) ซึ่งสภาวะดังกล่าวเกิดจากการที่คนในกลุ่มเกิดความเห็นไม่ตรงกัน หรือมีใครบางคนนำประเด็นใหม่ๆ เข้ามา ทำให้เกิดการโต้เถียงและเกิดแรงสะเทือนขึ้นมาภายในกลุ่ม การวางตัวภายใต้สถานการณ์ใหม่อาจทำให้ดุลย

ภาพกลายเป็นความปั่นป่วนและพัฒนาเป็นวิกฤตเล็กๆ จากความเห็นที่แตกต่างกัน และอาจจะนำไปสู่การโต้เถียง การอภิปรายพร้อมนำเหตุผลขึ้นมาอ้าง (Conflict) ซึ่งถ้าหากวงจรการปฏิสัมพันธ์ดังกล่าวพัฒนาต่อไปได้ อาจนำไปสู่การปรับปรุง เปลี่ยนแปลง เพิ่มเติม หรือถอดถอนความคิดบางอย่างที่มีอยู่ก่อน (Deconstruction) พร้อมกับการซ่อมแซมสัมพันธ์ภาพใหม่ (Redressing/healing) ก่อนที่จะพัฒนาสู่ขั้นตอนต่อไปคือการบูรณาการขึ้นมาใหม่ (Re-integration) มีการปรับทัศนะ ความรู้สึกใหม่และเคลื่อนตัวเข้าสู่สภาวะของดุลยภาพใหม่อีกครั้ง



Sources: Turner 1967.

แผนภูมิที่ 1 กรอบการสังเกตกระบวนการปฏิสัมพันธ์ภายในกลุ่ม

กรอบความคิดนี้ชี้ให้เห็นว่า วงจรสัมพันธ์ภาพของมนุษย์ในสังคมหนึ่งๆ คือระบบพลวัตรที่วนเวียนเกิดดับอยู่ตลอดเวลา ไม่มีสัมพันธ์ภาพใดๆ ที่สามารถทนทานอยู่ในสภาพเดิมได้ตลอดไป เพราะมันจะต้องเผชิญกับความท้าทายจากเปลี่ยนแปลงบางอย่าง การเปลี่ยนแปลงหมายถึงการเสื่อมสลายของสิ่งที่มีอยู่เดิม เพื่อให้มีสิ่งใหม่เกิดขึ้น ถ้าหากสมาชิกในกลุ่ม หรือในสังคมหนึ่งๆ สามารถจัดการกับความขัดแย้งทางความคิดและความแตกต่างหลากหลายซึ่งเป็น

ต้นเหตุของวิกฤตได้ ก็จะทำให้เกิดการเรียนรู้ สามารถเปลี่ยนแปลงตัวเองเพื่อรับสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นได้
อย่างไม่จำกัด

อย่างไรก็ตาม กรอบเครื่องมือดังกล่าว ก็ไม่สามารถอธิบายอะไรได้มาก เพราะอธิบายได้
แค่ในระดับพื้นผิว วิกฤตเล็กๆ ภายในกลุ่ม เกิดขึ้นเป็นระยะๆ จากการโต้เถียง ความคิดเห็นไม่ลง
รอยกัน เมื่อมีความขัดแย้งทางความคิดเกิดขึ้น คนในวงสนทนาจะถือว่าเป็นความขัดแย้งทาง
ความคิดในระดับบุคคล และจะแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยการใช้ความสุภาพ (Politeness) และความเงียบ
(Silence) เป็นหลัก ไม่มีการแสดงตัวเพื่อปกป้อง หรือ “ถือหาง” ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งโดยเฉพาะ และถ้า
หากความขัดแย้งทางความคิดที่เกิดขึ้น และอาจส่งผลกระทบต่อบรรยากาศของการสนทนา ทำให้
คนอื่นรู้สึกอึดอัด ตรึงเครียด โดยดูจากความเงียบที่นานผิดปกติ รวมทั้งสีหน้าไม่สู้ดีของคนในวง
สนทนา ก็จะมีใครคนหนึ่งโผล่ขึ้นมาพูดเรื่องตลกให้คนอื่นหัวเราะแบบไม่มีปี่ขลุ่ย เพื่อให้
บรรยากาศตึงเครียดสามารถคลี่คลายในตัวของมันเอง โดยไม่จำเป็นต้องแสดงบทบาทการเป็นผู้
ไกล่เกลี่ย

ความเงียบและมุขตลกที่โผล่ขึ้นมาแบบ “ทะลุกลางปล้อง” จึงเป็นกลไกการปฏิสัมพันธ์อัน
แรกที่ถูกสังเกตพบในการทำให้บรรยากาศของการสนทนาคลี่คลายสู่สภาพปกติ และอาจเป็น
ปัจจัยอันหนึ่ง ที่ทำให้วงสนทนาของนักวิจัยกลุ่มนี้ มีความคงทนและต่อเนื่อง แม้จะไม่สามารถทำ
ให้เกิดสิ่งใหม่ๆ ตามที่ทุกคนคาดหวังได้ในตอนแรก แต่มีการกำหนดนัดหมายให้มาประชุมพูดคุย
ทุกคนก็มาอย่างพร้อมเพรียงกัน เพราะเห็นว่า การได้มาพูดคุยกัน เป็นเรื่องที่สนุก

อย่างไรก็ตาม กรอบความคิดดังกล่าว ก็อธิบายอะไรไม่ได้มากไปกว่านี้ ซึ่งผู้วิจัยเข้าใจว่า
เป็นเพราะเมื่อรู้ตัวว่าถูกสังเกต ต่างคนก็ต่างระมัดระวังความคิด การแสดงออก และการพูดคุยกับ
คนต่างสาขา ต่างสถานะอาจทำให้ไม่กล้าพูดออกมาจากความรู้สึก เพราะความเกรงใจซึ่งกันและ
กัน ทำให้แต่ละคนใช้คำพูดอย่างระมัดระวังเพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้งและการเผชิญหน้าคนอื่น
ตามธรรมเนียมไทยที่ดี

พฤติกรรมดังกล่าว อาจจะเป็นด้านหนึ่งคือทำให้วงสนทนาไม่เสี่ยงต่อความขัดแย้ง จน
กลายเป็น “วงแตก” แต่อีกด้านหนึ่งคือการที่แต่ละคนปิดตัวเอง จัดวางความคิด การนำเสนอ
ตนเองให้อยู่ในกรอบที่เคร่งครัด ไม่กล้าแสดงความรู้สึกที่แท้จริงออกมา ทำให้บรรยากาศการ

สนทนาปกคลุมไปด้วยความเคร่งขรึม จริงจังเป็นส่วนใหญ่ เมื่อความขัดแย้งทางความคิดหลบไปอยู่ใต้ผิวน้ำหมด นักสังเกตการณ์ก็แทบจะใช้กรอบวิธีคิดเรื่อง social drama เป็นเครื่องมือในการทำ ความเข้าใจปรากฏการณ์ของทรานส์ทิมไม่ได้เลย

เมื่อข้อเท็จจริงเป็นเช่นนี้ จึงจำเป็นต้องแสวงหาเครื่องมือชนิดใหม่มาใช้ในการวิเคราะห์ นั่นคือ “มานุษยวิธี” (Ethnomethodology) และ “การวิเคราะห์บทสนทนา” (Conversation Analysis) โดยใช้ข้อมูลจากตัวบทของการประชุม การสนทนา (Conversational text) ของนักวิจัยทั้งหมด มาเป็นวัตถุดิบของการศึกษาวิเคราะห์ มานุษยวิธี เป็นหลักการอธิบายวิธีการสร้างความรู้ ความเข้าใจของมนุษย์ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

ลักษณะของเวทีสนทนา (Floor Formation Process)

หลักปฏิบัติที่นักวิจัยกลุ่มทรานส์ทิมพยายามหลีกเลี่ยงตลอดเวลาคือ การจัดความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างแบบแนวดิ่ง มีผู้นำเดี่ยว และผู้ตามที่มีตำแหน่งฐานันดรลดหลั่นกันลงมาเป็นลำดับชั้นและปฏิสัมพันธ์โดยการออกคำสั่งและรับคำสั่งจากคนที่มีตำแหน่งงานที่สูงกว่า เพราะเป็นที่เข้าใจกันดีว่า โครงสร้างการจัดความสัมพันธ์ดังกล่าวไม่เหมาะกับจริตของนักวิจัยแต่ละคนที่รักความเป็นอิสระ มีความเป็นตัวของตัวเองสูง และต่างไม่เชื่ออีกว่า การทำงานภายใต้โครงสร้างการจัดความสัมพันธ์ในลักษณะดังกล่าวนี้ จะสามารถผลิตความรู้ในเชิงนวัตกรรมออกมาได้ ดังนั้น โครงสร้างที่สามารถเปิดโอกาสให้นักวิจัยแต่ละคนมีอิสระทางความคิด และการทำงาน จึงน่าจะเป็นจะเป็นทางออกที่ดีที่สุด แต่จะต้องนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันในที่ประชุม³

ด้วยเหตุดังนี้ คณะนักวิจัยกลุ่มทรานส์ทิมจึงหันไปให้ความสนใจหลักการจัดองค์กรแบบ Chaordic ซึ่งเน้นการมีผู้นำหลายคน ผลัดเปลี่ยนบทบาทการนำในแต่ละช่วงเวลาและโอกาส รวมทั้งใช้กระบวนการสนทนา (dialogue) เป็นเครื่องมือในการสร้างปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เล่ามาถึงตอนนี้ บางท่านก็อาจจะพอนึกภาพออกว่า ต่อไปนี้จะมิอะไรเกิดขึ้นบ้าง เมื่อนักวิชาการผู้รักความเป็นอิสระ มีความรู้และประสบการณ์แบบล้นด้วย มีทักษะในการพูดและมีไฟที่จะทำงานร่วมกันมานั่งสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันอย่างเอาจริงเอาจัง

³ อย่างไรก็ตาม การกล่าวเช่นนี้ มิได้หมายความว่า ทรานส์ทิมได้หันหลังให้โครงสร้างการจัดความสัมพันธ์แบบหัวหน้า ถูกล้นอย่างสิ้นเชิงเพราะในเชิงการบริหารจัดการ โครงการ ยังจำเป็นต้องมีผู้ตัดสินใจและนักวิจัยยังต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบและเงื่อนไขของผู้ให้ทุน

หลักคิดหรือ "การตั้งสติ" เบื้องต้นในการกำหนดรู้ความจริงเกี่ยวกับการสนทนาในครั้งนี้มีอยู่ว่า การใช้ภาษามีใช่เป็นเพียงแค่การส่งข้อมูลข่าวสาร หรือการอธิบายโลกแห่งความเป็นจริงตามความเข้าใจของมนุษย์ในแต่ละสังคมเท่านั้น แต่การใช้ภาษาเป็นการกระทำทางสังคม (Social action) ประเภทหนึ่ง หรือเป็น "วจนะกรรม" (Speech act) ชนิดหนึ่งซึ่งถูกกำกับด้วยเหตุผล เป้าหมาย หรือมีวาระ (Agenda) อยู่ด้วยเสมอ และการกระทำทางสังคมเหล่านี้ เกิดขึ้นพร้อมๆ กับการทำหน้าที่ของกฎเกณฑ์ทางสังคมบางอย่างที่ควบคุมการกระทำทางภาษาของมนุษย์อยู่ตลอดเวลา

ความหมายของภาษามีได้ถูกจำกัดแค่ความหมายประจำคำ หรือประโยคเท่านั้น แต่ความหมายของภาษาเป็นตัว "พลัง" ที่เกิดขึ้นภายใต้บริบทบางอย่าง ที่กำกับให้การใช้ภาษาแต่ละครั้งมีความหมายขึ้นมา เช่นบริบทของความรู้ อำนาจ และความสำคัญหรือไม่สำคัญของตัวบุคคล การใช้ภาษาจึงเป็น "วจนะกรรม" (speech act) อันแตกต่างหลากหลายในบริบทเฉพาะกาลที่เกิดขึ้นในแต่ละครั้ง วจนะกรรม จึงเป็นส่วนหนึ่งของภาคปฏิบัติการจริง (discursive practices) ของการผลิถวาทกรรม (discourse) ซึ่งจะต้องอิงแอบอยู่กับการใช้ความรู้และอำนาจ ที่ผูกซ่อนอยู่กับจารีตปฏิบัติ ความคิด ความเชื่อ คุณค่า ของแต่ละบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการใช้วจนะกรรมนั้นๆ ด้วย วจนะกรรมจึงเป็นภาพสะท้อนที่สำคัญของกระบวนการสร้างอัตตาลักษณ์ (Identity) และความหมาย (Significance) ให้กับตนเองเพื่อเข้าไปสัมพันธ์กับผู้อื่น

ภายใต้หลักคิดดังกล่าว การศึกษาครั้งนี้ จึงมีสมมุติฐานว่า การใช้ภาษาเกิดจากแรงจูงใจหรือการกระทำที่มีเป้าหมายบางอย่าง เช่น ใช้ภาษาเพื่อการบอกกล่าว เล่าเรื่อง (Locutionary act) เพื่อการให้น่าแนะนำเพื่อชักจูง โน้มน้าว (Illocutionary act) หรือเพื่อขมขู่ คุกคาม เพื่อให้เกิดผลอย่างใดอย่างหนึ่ง (Perlocutionary act) ดังนั้น เมื่อมองภาษาว่าเป็นการกระทำทางสังคม การวิเคราะห์ภาษาจึงเท่ากับเป็นการกระทำของคนไปพร้อมๆ กัน

วิธีการวิเคราะห์

วิธีการศึกษาวิเคราะห์ในเบื้องต้นก็คือ การเข้าไปมีส่วนร่วมในวงสนทนา หลังจากนั้นก็นำเทปบันทึกการสนทนาพูดคุยของคณะนักวิจัยกลุ่มทรานส์ทิมที่มีอยู่ทั้งหมด มาถอดแบบคำต่อคำระบุชื่อคนพูดในแต่ละผลัด (Speaking turn) แล้วนำมาทำการวิเคราะห์ในเชิงเนื้อหา

(Content analysis) เพื่ออธิบายการกระทำทางภาษาหรือที่เรียกว่า วาจากรรม (Speech act) เหตุผลและแรงจูงใจที่ทำให้เกิดการกระทำเหล่านั้นขึ้นมา (Interactional motivation) ซึ่งโดยทั่วไป การพูดของคนในแต่ละครั้ง เป็นการพูดด้วยเหตุผลและแรงจูงใจหลายประการ เช่น การพูดเพื่อถาม-ตอบคำถาม (Question & answer) การพูดเพื่อแสดงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและต่อยอดเสริมจากสิ่งที่ผู้พูดคนก่อนๆ พูด (Acknowledgement) พูดเพื่อให้ข้อเสนอแนะ ชักจูง โน้มน้าวให้คนอื่นคล้อยตาม (Advice & advocate) พูดเพื่อให้ข้อมูล (Give information) พูดเพื่อคัดค้าน (Disagreement) พูดเพื่อสนับสนุน (Agreement) พูดเพื่อเปลี่ยนเรื่อง (Topic shift) เป็นต้น

ตัวอย่างที่ 1 การพูดเพื่อถาม-ตอบ (Question & answer)

.....

นักวิจัย ก: เห็นว่าตามกันเยอะ แต่ว่าใช้เงินหรือยังตอนนี้

นักวิจัย ข: ยังไม่ได้จ้างใคร เพราะว่าตอนนี้เหมือนกับมันยังไม่ได้มีงานที่จะต้องรายละเอียด แต่หลังจากนี้อะคะ ก็คงจะได้ใช้เงินจ้างคน แต่ตอนนี้ก็ถือว่าเราเก็บความต้องการเอง เพราะว่าถ้าจ้างเข้ามามันยังไม่มีรายละเอียดอะไรมากนัก (TT10347)

การสนทนาในตัวอย่างที่ 1 นักวิจัย ก. ตอบคำถามที่มีผู้พูดคนถามขึ้น แล้วก็เป็นฝ่ายตั้งคำถามเพื่อถามนักวิจัย ข. ทำให้นักวิจัย ข. กลายเป็นผู้พูดคนต่อไปเพื่อตอบคำถาม ดังนั้น เมื่อพิจารณาวาจากรรมของนักวิจัย ก. และนักวิจัย ข. ข้อความที่เห็นจึงถูกจัดเข้าไปอยู่ในกลุ่มของแรงจูงใจหรือเป้าหมายของการพูดในประเภท การตอบคำถาม การถามคำถาม (นักวิจัย ก.) และการตอบคำถาม (นักวิจัย ข.)

ตัวอย่างที่ 2 การพูดเพื่อแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจและการต่อยอดเสริมจากผู้พูดคนก่อน (Acknowledgement)

.....

นักวิจัย ค1: เออ มันมองเห็นภาพอีกภาพหนึ่ง ที่มีชีวิตชีวาขึ้นมานะ ในการนำเสนอ ดีกว่าเป็นภาพ เอ่อ.. นักเรียนเข้าแถวแล้วก็ยื่นรายงานให้ครูฟัง อะไรยังเงี้ยะ เอ่อ.. เราลองเปลี่ยนวิธีการนำเสนอเสียใหม่ จะได้รู้สึกว่าเป็นคือ Transdisciplinary นะ (TT50747)

ข้อความที่มาก่อนการพูดของนักวิจัย ค. ก็คือ มีนักวิจัยคนหนึ่งเสนอแนวคิดที่แปลกใหม่เกี่ยวกับการประชุมเพื่อนำเสนอผลงานของกลุ่มทรานส์ทีมซึ่งจะต้องทำในปลายปี 2547 โดยเสนอให้เอาประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริงมาพูดแทนการนำเสนอ Research paper ที่ต่างคนต่างเขียนขึ้นมา ข้อเสนอดังกล่าว ทำให้นักวิจัย ค. ที่ร่วมรับฟังอยู่สามารถเข้าใจและมองเห็นภาพของการนำเสนอในมิติใหม่ ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากเนื้อหาและบริบทของการสนทนาที่ต่อเนื่องกัน ข้อความการสนทนาของนักวิจัย ค. จึงถูกจัดเข้าไปอยู่ในกลุ่มของแรงจูงใจหรือเป้าหมายของการพูดในประเภทของการพูดเพื่อแสดงความเข้าใจอย่างลึกซึ้งและต่อยอดเสริมจากผู้พูดคนก่อน (Acknowledgement) ตัวอย่างเกี่ยวกับ Acknowledgement อีกสักตัวอย่างหนึ่ง

นักวิจัย ค2: ผมเข้าใจอาจารย์แล้ว ถ้าอาจารย์วางแบบนี้ก็ไม่เป็นไร คือสุดท้ายก็จะมาเจอของผมอยู่ดี (TT11046)

ข้อความนี้ แสดงให้เห็นว่า นักวิจัย ค2 ฟังและเข้าใจสิ่งที่นักวิจัยคนก่อนพูดเป็นอย่างดี ดังจะเห็นได้จากข้อความที่พูดตอนต้นประโยค ดังนั้น วาระกรรมของผู้พูดในลักษณะนี้ จึงจัดเข้าไปอยู่ในประเภท การพูดเพื่อแสดงให้เห็นถึงความเข้าใจ การยอมรับผู้พูดคนก่อนๆ

ตัวอย่างที่ 3 การพูดเพื่อให้ข้อมูล (To give information)

.....
นักวิจัย ง: กลุ่มที่ดำเนินงานใน Section ที่ผมเป็นผู้ประสานงานนะครับ มีประมาณ 50 คน ใน 9 หัวข้อ คุณหมอก็คือหัวข้อประเด็นหนึ่ง เดียวได้คุย (TT10347)

ข้อความในตัวอย่างที่ 3 คือ นักวิจัย ง. บอกกล่าวแก่ที่ประชุมว่ามีเครือข่ายนักวิจัยในพื้นที่อยู่จำนวนหนึ่ง ซึ่งอยู่ภายใต้การดำเนินงานของโครงการย่อย ดังนั้น เมื่อพิจารณาจากเนื้อหา วาระกรรมของนักวิจัย ง. จึงถูกจัดเข้าไปอยู่ในประเภทของการพูดเพื่อให้ข้อมูล (To give information)

ตัวอย่างที่ 4 การพูดเพื่อให้ความเห็น ข้อเสนอแนะ ชักจูง โน้มน้าวให้คนอื่นคล้อยตาม (Advice & advocate)

นักวิจัย จ: จุดยืนของผมเข้าใจว่า ความเชื่อว่าเรามาถูกทาง ความเชื่อนั้นมาจากการ Review และประสบการณ์ อีกอันหนึ่งก็คือ มันถอยหลังไม่ได้ Discipline เดิม ผมไม่เอาอีกแล้ว มันมีความรู้สึกว่ามันมีความเชื่ออะลึกละ มันมีความเชื่อ (TT10347)

ข้อความจากตัวอย่างที่ 4 นักวิจัย จ. พยายามแสดงจุดยืนและความเชื่อมั่นในวิธีการทำงานแบบ Transdisciplinary หลังจากที่ได้อ่าน ทบทวนวรรณกรรมและมีประสบการณ์ทำงานมาในระดับหนึ่ง เมื่อพิจารณาข้อความของนักวิจัย จ. จะเห็นว่า มีลักษณะของการโน้มน้าวให้คนอื่นคล้อยตามความคิดของตน ดังนั้น วาระกรรมของนักวิจัย จ. จึงถูกจัดอยู่ในประเภทการพูดเพื่อแสดงความเห็น ให้คำแนะนำ หรือโน้มน้าว (Advice & advocate) อนึ่ง ข้อความประเภทนี้สามารถสังเกตได้จากข้อความบางอย่างที่เป็นตัวบ่งชี้ (marker) ได้เลย เช่น คำว่า "ขออนุญาตเสนอแนะ" เป็นต้น

ตัวอย่างที่ 5 การพูดเพื่อแสดงความเห็นโต้แย้ง (disagreement)

นักวิจัย ฉ: อาจารย์มองคนละ End กับผม อาจารย์มองรวมของโลกแล้วค่อยแตกออกมา แต่ผมมองจากข้างล่างก่อนแล้วมองขึ้นไปข้าง ในส่วนของ Compartmentation แต่ละส่วนของโลก(TT11046)

ข้อความที่มาก่อนคำพูดของนักวิจัย ฉ. คือ วิธีการมองปรากฏการณ์ โดยนักวิจัยคนก่อนมองวิธีการเชื่อมโยงของศาสตร์ว่าต้องมองเห็นภาพหรือฐานคิดของของปรากฏการณ์ที่เหมือนกันก่อน โดยอาจทำได้โดยวิธีการเชื่อมโยงจากจุดยืนของศาสตร์ต่างๆ แต่นักวิจัย ฉ. ก็แสดงความเห็นคัดค้าน และออกตัวว่า ตนเองมองจากส่วนย่อยไปหาส่วนใหญ่ มิใช่ส่วนใหญ่แล้วมาดูส่วนย่อย ดังนั้น วาระกรรมของนักวิจัย ฉ. จึงจัดเป็นประเภทแสดงความเห็นโต้แย้ง (Disagreement)

ตัวอย่างที่ 6 การพูดเพื่อแสดงความเห็นคล้อยตาม (agreement)

นักวิจัย ข: แต่ก็โอเค เห็นด้วยอย่างมากที่จะมีการ Format ที่ให้คนใน Floor ได้มีโอกาส Challenge ด้วยใช่ไหมครับ เดี่ยวจะไปเตรียมวิทยากร ว่าไม่ให้มานั่งดูคนฟัง แต่ว่าเตรียมตัวที่จะมาคุย(TT11046)

ข้อความที่มาก่อนที่นักวิจัย ข. จะพูดคือ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับรูปแบบของการเชิญวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากภายนอกมาบรรยาย แต่มีนักวิจัยเสนอให้เป็นรูปแบบของการพูดคุย ตั้งคำถาม โดยไม่ต้องรอจนกว่าจะจบการบรรยาย และนักวิจัย ข. พูดแสดงความเห็นคล้อยตาม ดังนั้น วจนะกรรมของนักวิจัย ข. จึงจัดเป็นวจนะกรรมประเภทพูดเพื่อแสดงความเห็นคล้อยตาม หรือสนับสนุน (Agreement)

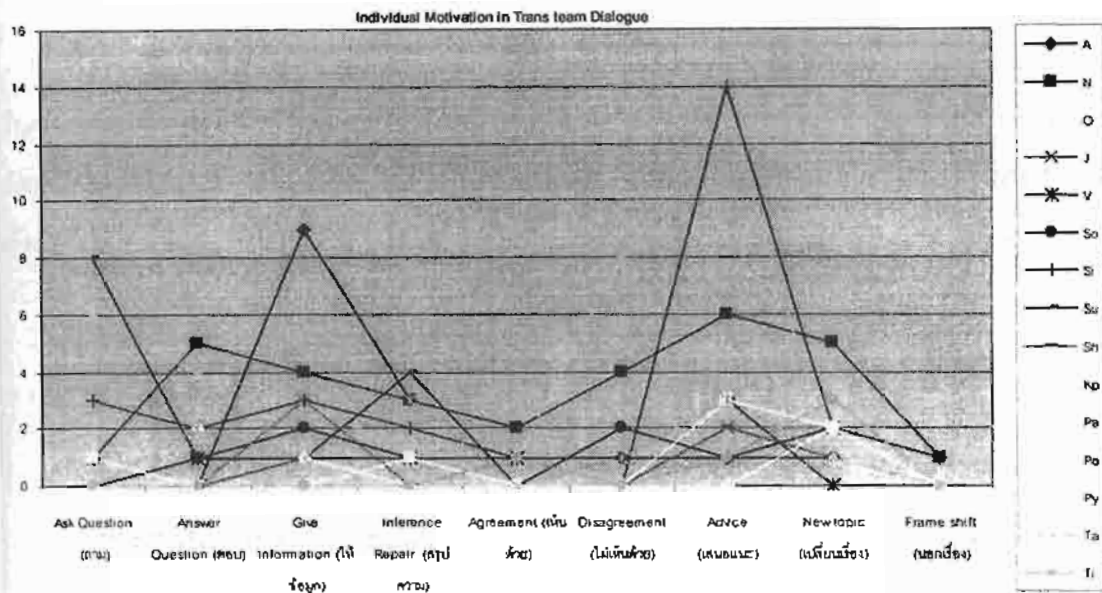
ตัวอย่างที่ 7 การพูดเพื่อเปลี่ยนเรื่อง (Topic change)

นักวิจัย ข: ก็อันที่สอง คือเรื่อง Enneagram นะครับ (TT11046)

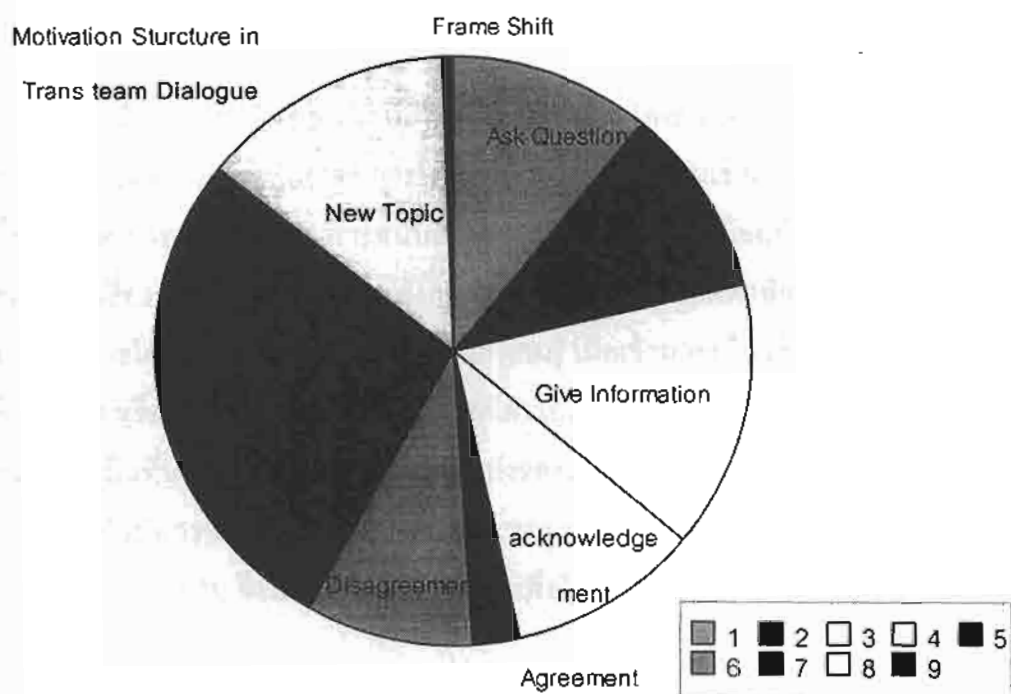
หัวข้อการสนทนาหัวข้อใหม่ ถูกแนะนำเข้ามาด้วยข้อความกล่าวนำคือ " ก็อันที่สอง..." ซึ่งแสดงให้เห็นว่า "หัวข้อที่หนึ่ง" ที่มาก่อนหน้านี้นี้ จบลงแล้ว นักวิจัย ข. จึงแนะนำเรื่องใหม่เข้ามาคือ เรื่องของ Enneagram หรือ นพลักษณ์ ดังนั้น วจนะกรรมของนักวิจัย ข. จึงเป็นการพูดเพื่อเปลี่ยนเรื่อง (Topic change)

	Ask Question (ถาม)	Answer Question (ตอบ)	Give Information (ให้ข้อมูล)	Ac knowledge nt (สรุปความ)	Agreement (เห็นด้วย)	Dis agreement (ไม่เห็น ด้วย)	Advice (เสนอ แนะ)	New topic (เปลี่ยน เรื่อง)	Frame shift (นอกเรื่อง)
A	1	0	9	3	0	1	1	1	0
N	1	5	4	3	2	4	6	5	1
O	6	4	3	1	1	8	13	1	0
J	1	0	3	0	0	0	2	2	0
V	0	1	1	1	1	1	3	0	0
So	0	1	2	1	0	2	1	2	0
Si	3	2	3	2	1	0	14	2	1
Su	8	1	1	4	0	0	3	1	0
Sh	0	0	1	0	0	0	2	1	0
Kp	0	2	1	0	0	0	0	2	0
Pa	1	0	0	1	0	0	3	2	0
Po	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Py	0	0	0	0	0	0	0	1	0
Ta	0	2	1	3	0	1	3	1	0
Ti	0	0	0	0	1	0	1	3	0
Total	21	18	29	19	6	17	52	25	2

ตาราง 1. แสดงการแจกแจงความถี่ของการใช้วัตถุประสงค์และแรงจูงใจของผู้เข้าร่วมสนทนา



กราฟ 1 แสดงลักษณะการใช้วัตถุประสงค์และแรงจูงใจของผู้เข้าร่วมสนทนา



แผนภูมิ 2 แสดงสัดส่วนการจำแนกวัตถุประสงค์และแรงจูงใจในการสนทนา

คำอธิบาย

ตาราง 1. กราฟ 1. และแผนภูมิ 1. มีวัตถุประสงค์เพื่อหาคำตอบว่า การที่ผู้ร่วมสนทนาในวงสนทนาของทรานส์ทิมพูดนั้น มีวัตถุประสงค์และแรงจูงใจอะไรบ้าง จากตารางที่ 1. จะเห็นว่าวัตถุประสงค์และแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในวงสนทนา สามารถจัดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้

การให้ข้อเสนอ แนะนำ (advice & advocate)	52
การบอกเล่า ให้ข้อมูล (give information)	29
การนำเรื่องใหม่เข้ามา (topic shift)	25
การถามคำถาม (ask a question)	21
การรับฟัง ต่อยอด (acknowledgement)	19
การตอบคำถาม (answer a question)	18
การสนับสนุนความคิด เห็นด้วย (agreement)	17
การโต้แย้ง (disagreement)	6
การพูดนอกเรื่อง (frameshift)	2

แสดงให้เห็นว่า นักวิจัยของทรานส์ทิมพูดเพื่อการให้ข้อเสนอแนะ คำแนะนำ มากที่สุด รองลงมาได้แก่การพูดเพื่อ การบอกเล่า การให้ข้อมูล การนำเรื่องใหม่เข้ามา การถามคำถาม การรับฟังเพื่อต่อยอด การตอบคำถาม การสนับสนุนความคิด ส่วนที่พบน้อยที่สุดได้แก่ การโต้แย้ง และการพูดนอกเรื่อง นัยยะของข้อค้นพบดังกล่าวนี้ สะท้อนให้เห็นอัตตาลักษณ์ (identity) ของการเป็นนักวิชาการได้อย่างชัดเจน ว่าคนเก่ง คนมีความรู้ เมื่อเข้ามาอยู่ในวงสนทนาย่อมไม่มีเรื่องที่จะให้คำแนะนำ หรือบอกเล่าในสิ่งที่ตนเองรู้ หรือที่ตนเองเชื่อ เพื่อโน้มน้าว (advocate) ให้คนอื่นคล้อยตาม และเป็นที่น่าสังเกตว่า การพูดเพื่อโต้แย้งของนักวิจัยกลุ่มนี้มีน้อยมาก แสดงให้เห็นว่าวงสนทนางานนี้ ยังมีการจัดความสัมพันธ์แบบผู้ใหญ่ ผู้น้อย (hierarchy) หรืออาจมีความเกรงอกเกรงใจซึ่งกันและกัน จึงไม่พบลักษณะการพูดเพื่อโต้แย้งมากนัก

กฎแห่งความร่วมมือ (Co-operative Principle)

กรอบเครื่องมืออีกชนิดหนึ่ง ที่นำมาใช้เป็นกรอบการวิเคราะห์การสนทนาครั้งนี้ คือกฎแห่งความร่วมมือ (Co-operative Principle) ซึ่งถือว่าเป็นกฎสากลของการใช้ภาษา (Universality of language use) ซึ่งเสนอโดยนักภาษาศาสตร์เชิงปฏิบัติท่านหนึ่งคือ H.P Grice (Grice 1967) เพื่อเป็นบรรทัดฐานในการวิเคราะห์รูปแบบการสนทนาของคนในวัฒนธรรมต่างๆ Grice ใช้หลักของการฟัง หรือ ความคาดหวังของผู้ฟังมาเป็นบรรทัดฐานในการสร้างกฎดังกล่าว โดยถือว่า ในการพูดแต่ละครั้งนั้น ผู้ฟังคาดหวังให้ผู้พูดกระทำดังต่อไปนี้คือ

"make your contribution such as is required, at the stage at which it occurs, by the accepted purpose or direction of the talk exchange in which you are engaged"(Levinson 1983:101)

ถอดความเป็นภาษาไทยคงได้ออกมาว่า "พูดเท่าที่เห็นว่าจำเป็น ในแต่ละช่วงจังหวะของการสนทนา ทั้งนี้ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือทิศทาง หรือหัวข้อของการพูดคุยที่ตนเองมีส่วนเกี่ยวข้อง" การพูดนอกเหนือจากนี้ ถือว่าไม่ใช่ความคาดหวังของผู้ฟัง ซึ่ง Grice เรียกการกระทำเหล่านั้นว่า "การละเมิดกฎแห่งความร่วมมือ" ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็น 4 ลักษณะ คือ

The Maxim of Quality (กฎเกณฑ์ว่าด้วยคุณภาพ)

พูดเฉพาะความจริง ไม่พูดโกหก ส่อเสียด หรือพูดทั้งๆที่รู้ว่ามีผิด หรือขาดหลักฐานอ้างอิง

The Maxim of Quantity (กฎเกณฑ์ว่าด้วยปริมาณ)

พูดให้มีสาระเฉพาะเท่าที่จำเป็นและสอดคล้องกับหัวข้อ วัตถุประสงค์ของการสนทนาในแต่ละกรณี ไม่นำเนื้อหาสาระมาพูดมากเกินไปจนความจำเป็น

The Maxim of Relevance (กฎเกณฑ์ว่าด้วยความเหมาะสม)

พูดให้สอดคล้องกับหัวข้อสนทนา ถูกกับกาลเทศะ หัวข้อสนทนา รู้ว่าเมื่อไหร่ควรพูด เมื่อไหร่ควรฟังคนอื่น ฯลฯ

The Maxim of Manner (กฎเกณฑ์ว่าด้วยการจัดระบบ)

พูดให้ชัด สั้น ตรงประเด็น จัดความคิดให้เป็นระเบียบ หลีกเลี่ยงการพูดแบบ
คลุมเครือ กำกวม

ในทางทฤษฎี กฎเกณฑ์เหล่านี้คือแนวทางที่ผู้สนทนาต้องปฏิบัติเพื่อให้การสนทนาดำเนินไปอย่างราบรื่น มีเหตุผล ลดความอึดอัด ช่วยสร้างสรรค์บรรยากาศของความร่วมมือ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ด้วยการพูดออกมาอย่างจริงใจ ชัดเจน เหมาะสมกับกาลเทศะ และควบคุมสาระให้อยู่ในระดับพอดี ไม่มาก ไม่น้อยจนเกินไปนั่นเอง แต่ในทางปฏิบัติ การละเมิดกฎแห่งความร่วมมือสามารถเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ทั้งที่เป็นไปโดยตั้งใจและไม่ตั้งใจ เช่น ถ้าสังเกตให้ดี จะพบว่าบางคนอาจจะพูดมาก พูดยาวเกินความจำเป็น พูดจาวกไปวนมาไม่รู้เรื่อง พูดไม่เข้าประเด็น ตัดพ้อต่อว่า เลียดสีประชดประชัน ฯลฯ ถ้าหากไม่มีการควบคุมการสนทนาให้เป็นไปตามกฎแห่งความร่วมมือ ก็จะทำให้ผู้ร่วมสนทนาเกิดความรู้สึกอึดอัด เครียด และไม่อยากมาร่วมวงสนทนาอีก

ผลการวิเคราะห์โดยใช้กฎเกณฑ์แห่งความร่วมมือ

จากการวิเคราะห์เทปบันทึกการประชุมการประชุมครั้งหนึ่งที่มีผู้เข้าร่วมวงสนทนา 18 คน โดยไม่นับเจ้าหน้าที่ฝ่ายเลขานุการและผู้ช่วยนักวิจัยซึ่งเป็นฝ่ายสนับสนุนอีกประมาณ 4-5 คน พบว่า ภายในระยะเวลาของการสนทนาประมาณ 4.5 ชั่วโมง ผู้ร่วมสนทนาได้ใช้เวที (floor) รวม 188 ครั้ง โดยผู้ที่ใช้โอกาสในการพูดมากที่สุดคือ 36 ครั้ง และน้อยที่สุด เพียง 1 ครั้ง

ลำดับขั้นของการสนทนาเริ่มต้นจากผู้ดำเนินการประชุมเป็นฝ่ายเลือกคนพูดโดยขอให้หัวหน้าโครงการหรือตัวแทน นำเสนอสิ่งที่ได้ทำไปในรอบเดือนที่ผ่านมาซึ่งบรรยากาศการประชุมสนทนาก็ดำเนินไปด้วยดีตามวาระการประชุมที่เตรียมไว้ตั้งแต่แรก แม้จะมีคนอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกัน หัวข้อการสนทนาขอแทรก (Interruption) ประปราย แต่ก็ถือว่าเป็นการแทรกในลักษณะของการให้ความร่วมมือ (Collaborative interruption) เช่น การถามในประเด็นที่ยังไม่เข้าใจเพื่อให้ผู้รับผิดชอบอธิบายเพิ่มเติม การประชุมสนทนาในช่วงแรก ถึงโอกาสการพูดครั้งที่ 39 อันเป็นการสิ้นสุดวาระ จึงยังไม่พบว่ามี การละเมิดกฎเกณฑ์แห่งความร่วมมือ

แต่หลังจากโอกาสการพูด (Turn) ครั้งที่ 39 ผ่านไป บรรยายภาคการประชุมสนทนาเริ่มเปลี่ยนไปอีกอารมณ์หนึ่ง เมื่อถึงวาระที่จะต้องช่วยกันรวบรวมประเด็นเพื่อนำไปพูดในที่ประชุม สวรรธ. ในวันที่ 18-19 มีนาคม และผู้กำกับเวทีคนเดิมได้ถ่ายโอนภาระในการนำสนทนาไปที่อาจารย์อีกท่านหนึ่งเพื่อเป็น Thinking leader ช่วยค้นหาและถอดประเด็นที่ต้องการความจริง ฝ่ายจัดการได้มอบหมายให้อาจารย์ท่านนี้ และทีมงานช่วยรับภาระนำการพูดคุยล่วงหน้าแล้วแต่ไม่มีการอธิบายให้ผู้ร่วมสนทนาให้ชัดเจน เพื่อเข้าใจตรงกันว่า ต้องการทำอะไร เพื่อวัตถุประสงค์อะไร ทำให้ผู้ร่วมสนทนาบางรายไม่เข้าใจ

วาระนี้เริ่มต้นด้วยการมอบให้คณะทำงานพูดเรื่องหลักการประเมินผลภายใน (Internal evaluation) เพื่อเป็นการปูพื้น ก่อนที่จะนำไปสู่ประเด็น ซึ่งใช้เวลาส่วนนี้ไปเกือบ 30 นาที และหลังจากนั้นก็เริ่มต้นเปิดประเด็นอภิปรายถึงความต้องการประเด็นที่จะนำไปพูดคุยกับ สวรรธ. หลังจากนั้นการประชุมสนทนาจึงเริ่มติดขัด ผู้นำคุยเสนอให้มองไปที่เป้าหมายสูงสุด เพื่อให้สามารถติดตามได้ว่า ปัจจุบันทรานส์ทีมอยู่ ณ ตำแหน่งใด เมื่อเทียบกับเป้าหมายที่ต้องการจะไป ถึง แต่ก็มีความขัดแย้งที่คนหนึ่งเสนอความเห็นแย้งว่าควรมองไปที่อดีตว่าใครทำอะไรมาบ้าง ส่วนอาจารย์อีกคนเสนอให้มองไปที่กระบวนการและการจัดตั้งตนเอง (Organization) ของกลุ่ม ทรานส์ทีม การออกมาพูดเสนอแนะในลักษณะดังกล่าว สะท้อนให้เห็นว่า สมาชิกของทรานส์ทีม ต่างเข้าใจเรื่องเป้าหมายไปคนละทิศละทาง เพราะแต่ละทีมมีโจทย์ต่างกัน

ในช่วงนี้ แม้จะมีการใช้โอกาสการพูดรวมกัน 97 ครั้ง แต่ก็พบว่ามีกรณีละเมิดกฎเกณฑ์ ความร่วมมือการสนทนาอย่างสำคัญ กล่าวคือ มีการละเมิดกฎเกณฑ์ไม่ต่ำกว่า 27 ครั้ง กฎเกณฑ์ที่ถูกละเมิดมากที่สุด คือกฎเกณฑ์ว่าด้วยปริมาณ (Maxim of Quantity) เพราะแต่ละคนมุ่งแสดง ความคิด ความเห็นด้วยข้อมูลที่อัดแน่นในประสบการณ์ของแต่ละคน และต้องการจะปกป้อง (defend) ความคิดความเห็นของตน ตัวอย่างการละเมิดกฎเกณฑ์เรื่องปริมาณ จะไม่ขอนำมา กล่าวในที่นี้ เนื่องจากกินเนื้อที่กระดาดมาก และเป็นสิ่งที่สามารถเข้าใจได้ง่ายอยู่แล้ว ส่วน ตัวอย่างการละเมิดกฎเกณฑ์อื่นๆ ได้แก่

ตัวอย่าง

อาจารย์ ก. ผมเจอตัวสะกดที่ผิดปกติหน่อยครับ

เซ็นสัญญา เซ็น ไม่น่าจะมี ต.การันต์นะครับ

วาระที่สี่

ผมก็ทำได้แค่นี้แหละครับ

ประโยคสุดท้ายที่อาจารย์ ก.ยกมานั้น ถือว่าเป็นการละเมิดกฎเกณฑ์ว่าด้วยคุณภาพ (Maxim of quality) เพราะดูจากเนื้อหาทั้งหมดจะเห็นว่า ผู้พูดเพียงต้องการบอกข้อผิดพลาดเรื่องตัวสะกด การันต์เท่านั้น แต่การเติมประโยคสุดท้ายเข้ามาโดยไม่เกี่ยวข้องกับใจความสำคัญ และแสดงออกมาในลักษณะเหมือนมีอะไรในใจนั้น อาจเป็นการทำให้คุณภาพของข้อความเสียไป แต่อย่างไรก็ตาม การที่พบว่าผู้ร่วมประชุมสนทนาละเมิดกฎเกณฑ์ว่าด้วยคุณภาพเพียงเล็กน้อยนั้นก็ทำให้อุ่นใจได้ว่า ผู้เข้าร่วมประชุมสนทนาในกลุ่มทรานส์ทิมยังคงยึดมั่นในสปีริต มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมทีม ไม่พูดโกหก เสียตสี ประชดประชัน หรือไม่พูดอะไรที่เลือนลอยขาดหลักฐาน หรือข้ออ้างอิงทางทฤษฎี

กฎเกณฑ์ว่าด้วยคุณภาพ จึงอาจไม่ใช่ปัญหาใหญ่ของ ทรานส์ทิม แต่เท่าที่สังเกตจากข้อมูลพบว่า กฎเกณฑ์ที่ถูกละเมิดส่วนใหญ่คือกฎเกณฑ์ว่าด้วยปริมาณ (Maxim of Quantity) คือการพูดเพื่อให้ข้อมูลมาก รวมทั้งใช้เวลามากเกินความจำเป็น ทำให้ผู้ร่วมสนทนาจับประเด็นไปถนัดว่า ต้องการบอกอะไร หรือให้คนอื่นทำอะไร ในบางจังหวะของการพูดจะพบว่า มีเนื้อหาประเด็นซ้อนทับกันอยู่ในคำพูดหลายประเด็น และอาจทำให้คนอื่นตีความเจตนาารมณ์ของผู้พูดไปต่าง ๆ นานา เช่น ต้องการอวดรู้ ถูกเขม่น ทำให้บรรยากาศการสนทนาเสียไป

กฎเกณฑ์ที่ถูกละเมิดในอันดับถัดไปคือ กฎเกณฑ์ว่าด้วยความเหมาะสม (Maxim of Relevance) คือการแทรก ขึ้นมาแบบลอยๆ (Intrusive interruption) โดยสมาชิกคนอื่น ๆ ไม่ทันตั้งตัว เพราะไม่เชื่อมโยงกับประเด็นหรือหัวข้อที่ผู้ร่วมสนทนารับรู้กันอยู่ในช่วงเวลานั้น การละเมิดกฎเกณฑ์ว่าด้วยความเหมาะสม ส่วนใหญ่จะกระทำในลักษณะของการโยนประเด็นใหม่ (new topic introduction) เข้ามาในวงสนทนา หรือไม่ก็เป็นการวนกลับไปพูดคุยประเด็นที่พูดคุยกันไว้นานแล้ว และทุกคนลืมไปเกือบหมดแล้ว เพื่อชักชวนให้น่ากลับมาพิจารณาใหม่อีกครั้ง

ตัวอย่าง

อาจารย์ ก. เป้าหมายสูงสุดของแต่ละคนมันมีจริง ๆ

แล้วมัน Need something ที่จะทำให้ทุกเป้าหมายของทุกคนนั้นไปสู่ความเป็นจริงได้

แล้ว Setting ที่เป็น Common ตรงนั้นละ จะเป็นเป้าหมายจริงๆ

อาจารย์ ข. ในที่สุดมันกลายเป็นการเล่นเรื่องนะครับอาจารย์

ผมกำลังพูด เราต้องยกระดับ ต้องถอดบทเรียน

มันต้องคำถาม Why ให้มากๆ

ในขณะนี้เราพยายามที่จะเล่าเรื่อง

แล้วก็ Interpret ในสิ่งที่เราทำในชุดความคิดที่ต่างกันอีก

อาจารย์ ค. อาจารย์ คือขณะนี้เรากำลังพูดประเด็นเรื่องเป้าหมายนะค่ะ

ในขณะที่วงสนทนากำลังพูดคุยกันในประเด็นเรื่องเป้าหมายรวม (Common goal) ของ
 ทรานส์ทีม โดยอาจารย์ ก.กล่าวเป็นนัยว่า อาจจะต้องมีกระบวนการบางอย่างเพื่อร้อยเป้าหมาย
 เข้าด้วยกัน และทำให้มันกลายเป็นเป้าหมายรวมเพื่อให้เกิดการเกาะเกี่ยวกันขึ้น อาจารย์ ข. เริ่ม
 ละเมิดกฎเกณฑ์ว่าด้วยความเหมาะสม (Maxim of Relevance) ด้วยการแทรกตัวขึ้นมาพูดเรื่อง
 การถอดบทเรียน โดยการตั้งคำถามและตีความปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นภายใต้ชุดความคิดที่
 แตกต่างกัน เหตุผลที่บอกว่า อาจารย์ ข. ละเมิดกฎเกณฑ์ข้อนี้ก็เพราะ ประเด็นที่อาจารย์ ข.
 แทรกขึ้นมา นั้น ไม่เกี่ยวข้องกับประเด็นเรื่องเป้าหมาย ด้วยเหตุนี้ อาจารย์ ค. จึงต้องแสดงบทบาท
 เป็นผู้กำกับเวทีสนทนา (floor) ด้วยการดึงให้กลับมาพูดเรื่องเป้าหมายกันต่อ

ถ้าหากผู้ร่วมสนทนาคนอื่นๆเกาะประเด็นเก่าไว้ไม่แน่นพอ หรือผู้กำกับเวทีการสนทนาไม่
 แข็งพอ ก็จะพากันกระโจนเข้าหาประเด็นใหม่ที่แทรกเข้ามา ทำให้เกิดการหลงทางแบบพายเรือ
 ในอ่าง และกลายเป็นความอึดอัดคับข้องใจไม่มีทางออก การละเมิดกฎเกณฑ์ข้อนี้ จึงเป็นปัญหา
 สำคัญของกลุ่มทรานส์ทีมที่ยังแก้ไม่ตก เพราะไม่สามารถป้องกันประเด็นที่ถูกแทรกขึ้นมาลอยๆได้

กฎเกณฑ์อันสุดท้ายที่ถูกละเมิดจนเป็นที่สังเกตได้คือ กฎเกณฑ์ว่าด้วยการจัดระเบียบ
 (Maxim of Manner) ซึ่งพบว่าการละเมิดกฎเกณฑ์ตัวนี้เป็นไปในลักษณะของการตอบไม่ตรง
 คำถาม พูดวกวน จับใจความไม่ได้ ขาดความกระชับรัดกุม เพราะไม่มีการเตรียมตัว

ตัวอย่าง

อาจารย์ ก. ก็ไม่เป็นไรค่ะ

ถ้าสมมุติว่านี่คือเป้าหมายร่วม
เราก็ต้องตอบต่อมาว่า
แล้วขณะที่เราดำเนินการมานั้น
เราบรรลุเป้าหมายนี้ยังไยคะ

อาจารย์ ข. เรายอมรับกันได้ใหม่ว่า
ให้ Document ตัวนี้ เป็นฐานในการเดิน
เพราะตัวนี้ก็คือเป็น Set up ไว้สำหรับพวกเราอยู่แล้ว

ข้อความในประโยคสุดท้ายของอาจารย์ ก. คือคำถามที่ถามสมาชิกผู้ร่วมสนทนาว่า
ทรานส์ทีมบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างไร แต่อาจารย์ ข. ละเมิดกฎแห่งความร่วมมือด้วยการไม่
ยอมรับคำถาม แต่ถามกลับด้วยคำถามเรื่องอื่น คือเรื่อง Document ที่เขียนไว้เป็นเป้าหมาย
กว้างๆ ของทรานส์ทีม การละเมิดกฎดังกล่าวทำให้ความคิดของอาจารย์ ก. กับอาจารย์ ข. ไม่เกาะ
เกี่ยวกัน และทำให้การสนทนาไม่ประสบความสำเร็จ ตัวอย่างที่ยกมานี้คือตัวอย่างของการตอบไม่
ตรงคำถาม ซึ่งเป็นการละเมิดกฎว่าด้วยการจัดระบบความคิด (Maxim of Manner) ที่สัมพันธ์กับ
ข้อความสนทนาที่มีอยู่ก่อน

กล่าวโดยสรุป ควรเข้าใจก่อนว่า การละเมิดกฎแห่งความร่วมมือนั้น มักจะปรากฏในการ
สนทนาทุกหนทุกแห่ง แต่การนำกรอบความคิดว่าด้วยกฎแห่งความร่วมมือมาใช้ในการวิเคราะห์
ครั้งนี้ ก็เพื่อจะตอบคำถามว่า นักวิจัยกลุ่มทรานส์ทีม มีแนวโน้มในการละเมิดกฎข้อใดมากที่สุด
และจากการวิเคราะห์ พบว่า มีการละเมิดกฎแห่งความร่วมมือว่าด้วยปริมาณ (Maxim of
quantity) มากที่สุด ในขณะที่กฎความร่วมมือข้ออื่นๆก็มีการละเมิดเช่นเดียวกัน นัยยะดังกล่าว
แสดงให้เห็นว่า นักวิจัยกลุ่มนี้ใช้เวลาในการสนทนาแต่ละผลัด (turn) นานกว่าการสนทนาปกติ
เพื่อนำเสนอความคิดของตนเองออกไป การใช้เวลาในแต่ละผลัดนานเกินไป อาจสร้างบรรยากาศ
ให้ผู้ฟังอึดอัด

การแก้ไขอาจทำได้โดย นักวิจัยต้องแก้ไขด้วยการพูดแต่ละผลัดให้กระชับ ไม่ควรนำ
ความคิดหลายความคิดมารวมไว้ในผลัดเดียว และอาจจะต้องใช้ Mediator หรือ Facilitator ที่มี

ความชำนาญ สามารถควบคุมประเด็นการสนทนาให้เป็นไปตามกฎเกณฑ์แห่งความร่วมมือ เพื่อให้การประชุมสนทนาดำเนินไปอย่างราบรื่น

บทวิเคราะห์

ลักษณะสำคัญของการสนทนาของนักวิจัยกลุ่มทรานส์ทีมในภาพรวม

(Overall Characteristics of TT Conversation)

บทเรียนจากการวิเคราะห์ ทำให้พอมองเห็นลักษณะสำคัญของการสนทนาของนักวิจัยในกลุ่ม Transdisciplinary Common และสรุปออกมาพอสังเขปดังนี้

ลักษณะที่ 1 การมุ่งเสนอความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ การให้คำแนะนำ (Overwhelming Information) กล่าวคือ นักวิจัยแต่ละคนเป็นผู้ที่มีความรู้มาก ต่างคนต่างปรารถนาดีอยากช่วยให้งานประสบความสำเร็จจึงใส่ความคิดเข้าไปเต็มที่ แต่ความคิดที่ใช้ได้กลับมีปริมาณแค่ “ใบไม้ในกำมือ” แต่ส่วนใหญ่ไม่ได้นำมาใช้โดยไม่มีคำอธิบายว่าทำไมความคิดของคนนี้ จึงถูกนำมาใช้หรือไม่ถูกนำมาใช้ “เอ๊ะ ตอนที่เราพูดเรื่องนี้ไม่มีใครสนใจฟัง แต่พอคนอื่นพูดในเรื่องเดียวกันกลับมีคนเห็นด้วย...” ความคิดเช่นนี้อาจทำให้เกิด Tension ลึกๆ ในวงสนทนาบางครั้งอาจทำให้เกิดความรู้สึกลบ ความจริง ความคิดที่เกิดขึ้นในวงสนทนาไม่ควรถือว่าเป็นความคิดที่เกิดใครคนใดคนหนึ่ง เพราะมันเป็น ‘Collective thought’ ที่บางครั้งอาจเกิดขึ้นกับอีกคนในเวลาหนึ่ง แล้วก็ไปเกิดกับอีกคนในอีกเวลาหนึ่ง ปัจเจกชนจึงไม่ควรยึดว่าเป็นความคิดของตัวเอง มันเป็นความคิดของกลุ่มแต่ไปวาบขึ้นที่ตัวคุณต่างหาก

นอกจากนี้ จะต้องระลึกว่า “การคุยที่ดีคือการฟังที่ดี” นักวิจัยต้องฟังซึ่งกันและกันให้มากขึ้น ไม่รื้อร้นกับเรื่องเวลาที่มีอย่างจำกัด ด้วยการรีบร้อนพูดออกไปเพราะกลัวไม่มีโอกาสเสนอความคิดดีๆ ให้คนอื่นฟัง ควรรอโอกาสให้ประเด็นที่ถูกหยิบยกมามาก่อนถูกจัดการให้ละเอียดน้ำเสียก่อน หรือบางครั้งอาจมีการโยนเข้ามาหาประเด็นที่เราคิดไว้โดยบังเอิญ ก็จะเป็นโอกาสให้เรากระโดดขึ้นผสมโรงในเวทีสนทนา (floor) ได้อย่างเหมาะสมจะ กลมกลืน ไม่ทะเลาะกลางป้อม

ในเชิงการจัดการ อาจมีคณะทำงานคล้ายกองเลขานุการ เพื่อคอย “ช้อน” เอาประเด็นต่างๆ ที่ผุดขึ้นมาในวงสนทนา แล้วจัดบันทึกไว้ เพื่อให้ “ฝ่ายจัดการ” นำประเด็นต่างๆ ไปเลือกสรร

เพื่อแปลงสู่การปฏิบัติ ส่วนประเด็นอื่นๆที่ยังไม่สามารถนำมาใช้ได้ให้ “ทอด” ไว้ก่อน อาจนำมาใช้ได้ในภายหลัง

ลักษณะที่ 2 ความคิดและประเด็นไม่มีการประสานสอดคล้องกัน (Incoherent movement of thoughts/topic) เพราะความคิดแต่ละชุด ต่างมาคนละเวลามีผู้เปรียบเทียบการสนทนาของกลุ่มทรานส์ที่พบว่า บางครั้งเหมือนต่างคนต่างโยนก้อนหินลงบ่อน้ำ คนละทีละองที่ แต่ไม่มีใครรู้ว่าคลื่นที่เกิดจากแรงกระเพื่อมแต่ละครั้งมันไปถึงไหน ส่งผลกระทบต่อการทำงานของทรานส์ที่มีอย่างไรเพราะไม่มีการติดตามไปให้ถึงที่สุด เพราะต่างคนต่างพูด ความจริงการสนทนาแบบนี้ไม่ใช่เรื่องเสียหาย เป็น “สับปายะ” ของจินตนาการและความคิดสร้างสรรค์ซึ่งเป็นเรื่องที่ดีด้วยซ้ำไป เพราะถ้าหากสามารถอดทนและรับฟังกันได้ภายใต้บรรยากาศที่สงบเงียบ และพร้อมที่จะเปิดใจรับฟังคนอื่น โดยปราศจากการเร่งรัด และความเร่งร้อนของอารมณ์ เพราะมีภาระงานที่จะต้องทำร่วมกันให้สำเร็จลุล่วงไป ก็คงไม่มีใครสามารถทนรอได้

ข้อเสนอแนะ กฎ กติกาการพูดคุย เช่น กติกาเกี่ยวกับ Bench mark topic คือใครเสนอเรื่องอะไรขึ้นมาก่อน ก็ถือเป็น1 bench mark แล้วให้ participant คนอื่นๆ ที่มี topic เรื่องเดียวกันอยู่ในหัว “คาย” ออกมาเพื่อให้ Topic มีการประสานสอดคล้องกัน และให้เกิดการ “สะเด็ดน้ำ” โดยในขั้นแรกเริ่ม อาจมีอาสาสมัครทำหน้าที่เป็น Topic management facilitator (TMF) เพื่อช่วยให้การสนทนาไหลลื่น แต่ภายหลังจากที่ผู้เข้าร่วมสนทนาสามารถสร้างวัฒนธรรมการสนทนา ร่วมกันได้แล้ว TMF ก็หมดความจำเป็น สามารถลดบทบาทของตนเองลง หรือมาร่วมวงสนทนาได้ในฐานะที่เป็น Participant คนหนึ่ง

ลักษณะที่ 3 การกระจายสิทธิในการพูดไม่เท่าเทียม (Inappropriate floor distribution) นักวิจัยแต่ละคนสามารถชิงโอกาสในการพูดได้มากน้อยไม่เท่ากัน คนที่ได้โอกาสมากกว่าอาจถูกมองว่า พยายามครอบงำความคิดของกลุ่ม

มีข้อเสนอแนะว่า นักวิจัยควรทำความเข้าใจเรื่องเวลาที่ใช้ในการพูดในแต่ละผลัด (Turn) ของแต่ละคน เช่น ว่าควรจะมีเวลาไม่เกิน 3 นาที เพราะเป็นระยะเวลาที่พอเหมาะที่สามารถดึงความสนใจของคนอื่นมาฟังสิ่งที่พูด

ลักษณะที่ 4 การตัดสินใจ ผิดถูกไว้วงหน้า และการด่วนสรุป (Pre-decision & flash-lightning interpretation) สิ่งที่น่ามาพูดคุยกันในวงสนทนา มักเป็นสิ่งที่แต่ละคนตัดสินใจ ผิดถูกไว้วงหน้า นอกจากนี้ การที่คนพูดมีเจตนาสื่อความอย่างหนึ่ง แต่ความคิดแบบสายฟ้าแลบของผู้ฟัง อาจทำให้เกิดการตีความที่เกินเลย และทำให้วงสนทนาต้องเสียเวลาไปกับการปรับความคิด ความเข้าใจกันมากเกินไปข้อเสนอแนะ หยุดคิด ผ่อนคลาย อย่าให้เงื่อนไขข้อจำกัดของเวลาบีบให้ต้องพูด ฟังคนอื่นก่อน คิดก่อนพูด ใช้วิธีการตรวจสอบความเข้าใจกับผู้พูด (Inference repair) โดยย้อนกลับไปทวนคำพูดของผู้พูด เพื่อตั้งสติ (Suspension) กำหนดรู้เสียใหม่ให้ถูกต้อง ในขณะเดียวกัน ผู้พูดจะต้องให้ความสำคัญกับผู้ฟังไม่น้อยกว่าตัว "สาระ" ที่จะส่งออกไป และควรคาดคะเนผลกระทบที่จะเกิดขึ้นล่วงหน้า เช่น ตั้งสติถามตัวเองก่อนว่า ถ้าหากพูดออกไปแบบนี้จะทำให้ผู้ฟังเกิดปฏิกิริยาอย่างไร เช่น เข้าใจ ไม่เข้าใจ สับสน รู้สึกดีขึ้น

บทเรียนจากอดีต

บทเรียนในอดีตจากโครงการพัฒนาชนบทลุ่มน้ำแม่กลอง ที่ตำบลยกกระบัตร จังหวัดสมุทรสาคร (อคิน 2531: 77-92) สะท้อนให้เห็นว่า การบริหารจัดการความแตกต่างหลากหลายในโครงการที่มีนักวิจัยต่างสาขา และต่างสถาบัน เข้ามาทำงานร่วมกันโดยยึดพื้นที่และชีวิตจริงของผู้คนเป็นตัวตั้ง ภายใต้ระบบคิด และรูปแบบการจัดความสัมพันธ์เท่าที่มีอยู่ตามปกติ นั้น เป็นเรื่องที่เป็นไปได้ยากยิ่งกว่าการทำวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้เสียอีก

ทั้งนี้เพราะกระบวนการบริหารจัดการความแตกต่างหลากหลายเป็นเรื่องของสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ ซึ่งมีสิ่งที่สามารถเกิดขึ้นได้เองโดยอัตโนมัติ เพียงแค่การแนะนำให้คนรู้จักกันเท่านั้น แต่สัมพันธ์ภาพที่ดีเกิดจากการเรียนรู้ร่วมกันอย่างถูกวิธีด้วยเครื่องมือที่เหมาะสมและต้องใช้ความพยายามมากเป็นพิเศษ เพื่อให้เกิดการเข้าใจความหมายของสิ่งที่กำลังทำร่วมกัน หากไม่แล้ว สัมพันธภาพและการมีส่วนร่วมอาจจะกลายเป็นเพียงแค่หลักการ แต่ในทางปฏิบัติคือต่างคนต่างทำและก่อให้เกิดปัญหาอื่นๆตามมาอย่างมากมายโดยไม่คาดคิด

ม.ร.ว อคิน ระพีพัฒน์ อธิบายว่า กำแพงศักดิ์ศรีของสถาบัน และการเข้าไปสัมพันธ์กับโจทย์ปัญหาในพื้นที่ด้วยวิธีการ (Approach) และวัตถุประสงค์ที่แตกต่างกันของคณะทำงาน โดย

ไม่มีการปฏิสัมพันธ์พูดคุยและรับฟังกันอย่างลึกซึ้ง ทำให้เกิดปัญหาการประสานงานโดยอัตโนมัติ ตัวอย่างเช่น งานด้านการส่งเสริมการศึกษาผู้ใหญ่ของมหาวิทยาลัยหนึ่ง มีความจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนข้อมูลทางด้านอาชีพจากอีกมหาวิทยาลัยหนึ่ง แต่กลับถูกอ้างว่า งานสนับสนุนข้อมูลด้านอาชีพที่อีกฝ่ายขอมาไม่ปรากฏอยู่ในแนวทางการวิจัยของตน

ส่วนโครงการสำรวจตลาดของนักเศรษฐศาสตร์จากมหาวิทยาลัยหนึ่ง ก็ไม่สามารถเริ่มต้นทำงานได้เช่นเดียวกัน ถ้าหากนักส่งเสริมอาชีพจากอีกมหาวิทยาลัยหนึ่งไม่แจ้งให้ทราบว่าจะสนับสนุนให้ชาวบ้านปลูกพืชหรือเลี้ยงสัตว์ชนิดใดบ้าง ส่วนอีกฝ่ายก็อ้างสวนกลับมาว่า ไม่สามารถระบุชนิดของพืชหรือสัตว์ได้ตามที่นักเศรษฐศาสตร์จากมหาวิทยาลัยอื่นที่ร้องขอมานำไปใช้ประโยชน์ได้จนกว่าจะสามารถสรุปผลการศึกษาจากแปลงทดลองและนำออกไปเผยแพร่ให้แก่ชาวบ้านได้ ส่วนอีกมหาวิทยาลัยหนึ่งที่ทำงานด้านสุขภาพนั้น ก็แทบไม่ได้ไปเกี่ยวข้องกับนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยอื่นเลย เพราะไปมุ่งเน้นไปที่การจัดตั้งศูนย์อนามัย ชีวทัศน์เพื่อป้องกันโรคให้แก่นักเรียนตามโรงเรียนต่างๆ เพียงอย่างเดียว

ท้ายที่สุด ม.ร.ว. อคิน ระพีพัฒน์ ได้ชี้ให้เห็นว่า ศักดิ์ศรี ความแตกต่างของความเป็นสถาบัน วิถีคิดและแนวทางการทำงานของแต่ละคน คือฐานที่มาของความรู้สึกหวาดระแวง ตั้งแง่แบ่งพรรคแบ่งพวก อิจฉาริษยา และกล่าวหาซึ่งกันและกันว่าฝ่ายหนึ่งเรียกร้องหรือจงกดยวยผลงานของอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อความดีเด่นของตนเองโดยเฉพาะ พฤติกรรมเหล่านี้ เป็นการแสดงออกอย่างไม่รู้ตัวภายใต้วัตถุประสงค์แอบแฝงอยู่ในใจ คือไม่อยากทำงานร่วมกับคนอื่น

การสังเคราะห์บทเรียนจากโครงการพัฒนาลุ่มน้ำแม่กลองในอดีตที่ผ่านมา สะท้อนให้เห็นว่า คณะทำงานมองข้ามความสำคัญของการสร้างทีมแบบข้ามศาสตร์ ไม่ยอมเสียเวลาการนั่งพูดคุย ประชุมปรึกษาหารือกันอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้คงมาจากเหตุปัจจัยหลายประการ ตัวอย่างเช่น เพราะนักวิจัยจากต่างสถาบันมีเวลาร่างไม่ตรงกัน หรืออาจมีเครื่องกีดขวางอยู่ภายในใจของแต่ละคน นั่นคือความแตกต่างระหว่างวิถีคิดที่มุ่งเป้าหมายเฉพาะของแต่ละศาสตร์ รวมทั้งกำแพงความแตกต่างระหว่างศักดิ์ศรีของสถาบันที่แต่ละคนไม่สามารถฝ่าข้ามได้ง่ายๆ

นอกจากนี้ ยังมีข้อสังเกตว่า โครงสร้างของการบริหารจัดการโครงการแม่กลองยังเป็นโครงสร้างแบบแนวดิ่ง มีผู้อำนวยการโครงการ และรองผู้อำนวยการโครงการซึ่งเป็นตัวแทนของแต่ละ

ละมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ แต่ละโครงการย่อยก็ยังมีนักวิจัยในสังกัดและทำงานอยู่ในพื้นที่ซึ่งทำงานตามคำสั่งของหัวหน้าโดยเฉพาะ ความยุ่งยากภายในโครงการส่วนหนึ่งเกิดจากการไม่ยอมประสานงาน แลกเปลี่ยนความคิดและข้อมูลข่าวสารซึ่งกันและกันระหว่างนักวิจัยต่างสาขาและต่างสถาบัน ความยุ่งยากที่เกิดขึ้นเหล่านี้ ยังไม่รวมถึงสัมพันธภาพกับความจริงของผู้คนและสังคมในพื้นที่ เช่น ความหวาดระแวง การแก่งแย่งชิงดีชิงเด่นกันเองระหว่างกลุ่มผู้นำชุมชน รวมทั้งความอิจฉาริษยาซึ่งกันและกันของข้าราชการจากหน่วยงานต่างๆ ที่ต้องการสร้างผลงานให้เป็นที่ประจักษ์เพื่อแย่งเงินงบประมาณแผ่นดินจากส่วนกลาง

แต่อย่างไรก็ตาม โครงการพัฒนาลุ่มน้ำแม่กลองซึ่งริเริ่มโดยท่านอาจารย์ ดร.ปวีย์ อิงภากรณ์ ควรได้รับการยกย่องอย่างสูงในฐานะที่เป็นการวางรากฐานการทำงานวิจัยเพื่อพัฒนาสังคมแบบข้ามศาสตร์ โดยยึดพื้นที่ และชีวิตจริงของผู้คนในท้องถิ่นเป็นตัวตั้งเป็นครั้งแรกในประวัติศาสตร์การวิจัยและการพัฒนาชนบทของประเทศไทย โครงการนี้ นอกจากจะเป็นบทเรียนการทำงานให้แก่คนที่ต้องการอุทิศตนเองเพื่อสังคมในยุคสมัยต่อมาแล้ว ยังได้สร้างผู้นำ นักวิจัย และนักพัฒนาสังคมรุ่นใหม่ ๆ ขึ้นมาอย่างมากมาย โดยเฉพาะโครงการบัณฑิตอาสาสมัครซึ่งยังดำเนินงานอยู่อย่างต่อเนื่องภายใต้การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ รวมทั้งโครงการพัฒนาลุ่มน้ำท่าจีน-แม่กลองซึ่งมหาวิทยาลัยมหิดลทำหน้าที่เป็นแกนกลางในการประสานงานอยู่ในปัจจุบัน ก็ถือเป็นการสืบทอดเพื่อสืบสานเจตนารมณ์อันดีงามของท่านผู้ริเริ่มโครงการอีกครั้งหนึ่ง

จากบทเรียนในอดีตที่ผ่านมา ทำให้โครงการท่าจีน-แม่กลองที่พยายามรื้อฟื้นขึ้นมาใหม่ ได้ให้ความสำคัญต่อการค้นหาวัตถุกรรมและความรู้ใหม่มาช่วยเสริมสร้างศักยภาพของการบริหารจัดการมากยิ่งขึ้น จนกลายเป็นที่มาของโครงการศึกษาวิจัยบูรณาการข้ามศาสตร์หรือโครงการ Transdisciplinary Commons ซึ่งเป็นการรวมตัวโดยสมัครใจของนักวิจัยที่มาจากสาขาวิชาต่างๆ ที่อยู่ภายใต้โครงสร้างของมหาวิทยาลัยมหิดล ได้แก่ สาขาสังแวดล้อม เทคนิคการแพทย์ สาธารณสุข โภชนาการ สังคมวิทยา การศึกษา ไซเบอร์ มานุษยวิทยา และภาษาศาสตร์ เป็นต้น

เมื่อคนเก่งแต่ละสาขามาทำงานร่วมกัน การสนทนาจึงเป็นประเด็นของการศึกษาวิจัยที่น่าสนใจอย่างยิ่ง แต่เมื่อนำข้อมูลจากการสนทนามาวิเคราะห์ ก็พบความจริงอีกว่า การสนทนาที่

เกิดขึ้นภายใต้กระบวนการจัดการที่ไม่เหมาะสม ก็อาจสามารถสร้างปัญหาให้กับกระบวนการทำงานได้เช่นเดียวกัน เพราะนักวิจัยแต่ละคน มีแนวโน้มที่จะนำเอาความรู้เดิม (Presupposition) รวมทั้งเป้าหมายและประสบการณ์ที่ตนเองสะสมมาจากภายนอก เข้ามาใช้ในวงสนทนา โดยมีได้สร้างขึ้นจากบริบทของการสนทนาร่วมกัน (Shared meaning) ทำให้การสนทนาประสบความสำเร็จยากเป็นระยะๆ

ดังนั้น เพื่อหาทางออกจากปัญหา วังวนดังกล่าว งานวิจัยเรื่องนี้ มีความเห็นว่า การทำงานแบบบูรณาการข้ามศาสตร์ เป็นกระบวนการที่สามารถเกิดขึ้นได้ภายใต้กระบวนการจัดการความสัมพันธ์แบบใหม่ โดยใช้เครื่องมือที่เหมาะสม และมีข้อเสนอแนะว่า ธรรมเนียมของการสนทนาแบบ David Bohm Dialogue (Bohm 1992) น่าจะเป็นเครื่องมือที่เหมาะสม ทั้งนี้เพื่อสร้างเงื่อนไขให้นักวิจัย หลุดจากฐานคติและทฤษฎีเดิม เกิดการปรับเปลี่ยนวิธีคิดและการสั่นไหวของข้อมูลข่าวสาร โดยปราศจากการปิดกั้นของกำแพงแห่งความแตกต่างระหว่างศาสตร์

ภาคผนวก 5

ฝ่าข้ามวังวนความคิดด้วยนาวา Chaordic
สู่การค้นหาวัดกรรมและความรู้ใหม่ของ Transdisciplinary Commons
Breaking Through the Loops of Thought by Chaordic Navigation
A Searching for Innovation and New Knowledge of T-T Commons

โสฬส ศิริไธย

สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท

มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

lcssr@mahidol.ac.th

บทคัดย่อ

รายงานเรื่องนี้เป็นความในการอธิบายปรากฏการณ์การรวมตัวของนักวิชาการกลุ่มหนึ่งของมหาวิทยาลัย มหิดลซึ่งเรียกตนเองว่ากลุ่ม Transdisciplinary Commons โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อฝ่าข้ามวังวนของระบบวิธีคิดและวัฒนธรรมองค์กรที่ซึ่มลึกอยู่ภายใต้กรอบโครงสร้างต้นแบบ (prototype) ของประเพณีการจัดระบบความสัมพันธ์ของสังคมไทย เพื่อค้นหาวัดกรรมและความรู้ใหม่อันจะนำไปสู่การพัฒนาวิธีคิดและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ที่เหมาะสม สามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงอันเชี่ยวกรากของโลกสมัยใหม่ได้ แม้ความพยายามของกลุ่มคนดังกล่าวเป็นเพียงแค่การเริ่มต้น แต่กระบวนการกลุ่มของเหล่านักแสวงหาก็เต็มไปด้วยสีสันและพลวัตรที่น่าติดตามจดบันทึกไว้เป็นบทเรียน

อารัมภบท:

ว่าด้วยวิธีการนำเสนอ

ครั้งหนึ่งเราเคยเชื่อกันว่า งานเขียนทางวิชาการที่ดีคือการเขียนในสไตล์ที่ใช้ภาษาแบบตรงไปตรงมา กระชับ รัดกุมและชัดเจนด้วยเนื้อหาของความจริงที่อัดแน่น แต่ปัจจุบันมีคนกลุ่มหนึ่ง โดยเฉพาะพวกปัญญาชนยุคหลังสมัยใหม่กลับมองเห็นว่า การทุ่มเทความพยายามเพื่อบอก "สัจจะ" ด้วยภาษาที่กระชับ รัดกุมเกินไปได้นั้น แทบจะกลายเป็นสิ่งที่ไร้ความหมายไปแล้ว เพราะภาษาคือตัวขวางกั้นการเข้าถึงความจริงในตัวของมันเอง การเข้าถึงความจริงสูงสุดด้วยภาษา เป็นสิ่งที่เป็นไปได้

Barbara Tuchman (อ้างต่อจาก Richardson 1994) นักหนังสือพิมพ์ New York Times พูดถึงการเขียนหนังสือในยุคนี้ว่า ไม่ว่าจะเขียนอะไรก็ตาม คนเขียนหนังสือจะต้องคำนึงถึงหลักการสำคัญประการเดียวคือ จะต้องดึงความสนใจของผู้อ่านเอาไว้ให้ได้ด้วยวิธีการอะไรก็ได้ที่สามารถทำให้ผู้อ่านหยิบมันขึ้นมาดู เปิดอ่านหน้าแรกและอ่านหน้าต่อไปจนถึงหน้าสุดท้าย ซึ่งเธอบอกว่ามันแหละคือวิธีการเขียนที่ดี

Laurel Richardson (1994) ผู้เชี่ยวชาญด้านการนำเสนอผลงานทางวิชาการด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ กล่าวคำสารภาพออกมาอย่างจริงใจว่า ตลอดเวลา 30 ปีที่ผ่านมา เธอต้องทบทวนเธอและง่วงซึมกับรายงานการวิจัยที่มีคุณค่า แต่นำเสนอแบบไม่เอาอ่าว บางทีอ่านแล้วต้องทิ้งกลางคัน เพราะไม่เข้าใจว่านักวิจัยต้องการจะพูดอะไรกันแน่ บางครั้งเรื่องที่นำเสนอกลับกลายเป็นเรื่องยาก เพราะวิธีการนำเสนอที่เต็มไปด้วยศัพท์แสงทางเทคนิคและรกรุงรังไปด้วยตัวเลข ตารางเต็มไปหมด และลงท้ายด้วยบทสรุปแบบห้วนๆซึ่งเธอนิยามว่าเป็นสไตล์การเขียนที่ "ไร้ชีวิตชีวาและจินตนาการ" (put-downism) ตอนท้ายเธอได้นิยามแนวคิดเรื่องการเขียนแบบที่ใครๆคาดไม่ถึงว่า "การเขียน เป็นวิธีการสร้างความรู้อย่างหนึ่ง" (writing as a method of inquiry) การเขียนไม่ใช่แค่การถ่ายทอดความรู้ การเขียนในสกุลใหม่ของเธอานิยามขึ้นเป็นการบอกให้ผู้อ่านรู้ว่าผู้เขียนเข้าใจสิ่งที่ตนเขียนถึงอย่างไร และพร้อมเปิดกว้างให้กับการสร้างความรู้ซึ่งเป็นกระบวนการแบบไม่รู้จบ

Richardson ยืนยันว่า วิธีการเขียนในสกุล "put-downism" นั้นเป็นมรดกทางความคิดที่ตกทอดมาจากศตวรรษที่ 17 ซึ่งปัญญาชนสมัยนั้น แยกสกุลการเขียนออกเป็น 2 สกุล คือการเขียนเชิงวรรณกรรม (literary) และการเขียนเชิงวิทยาศาสตร์ (scientific) โดยคนสมัยนั้นเชื่อกันว่าการเขียนในเชิงวรรณกรรม เป็นคนละเรื่องกับการเขียน "ความจริง" เป็นการเขียนจากความคิดและจินตนาการแบบเพ้อฝัน ซึ่งผู้อ่านถูกทำให้เชื่อด้วยลีลาการใช้ภาษา (rhetoric) ของประพันธ์กร (subjectivity) ส่วนการเขียนในเชิงวิทยาศาสตร์นั้น คนสมัยศตวรรษที่ 17 เชื่อว่าเป็นการนำเสนอ "ความจริง" ที่ค้นพบมาเขียนนำเสนอ

ดังนั้น เพื่อให้ความจริงมีสถานะเป็นความจริงต่อไป นักเขียนความจริงทางวิทยาศาสตร์จึงต้องเขียนเสนอความจริงด้วยภาษาธรรมดา (plain language) โดยปราศจากความกำกวม และต้องมีความเป็นกลาง (objectivity) ปลอดภัยจากความคิด และค่านิยมส่วนตัวของผู้นำเสนอด้วยประการทั้งปวง เพราะเชื่อว่างานเขียนทางวิทยาศาสตร์เป็นการเขียนความจริงแบบบริสุทธิ์ คนในสมัยนั้นจึงเชื่อกันว่า งานเขียนทางวิทยาศาสตร์มีสถานะสูงกว่างานเขียนเชิงวรรณกรรม ผลจากความเชื่อนี้ ทำให้นักวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ถูกมองอย่างไร้ค่า ผู้ที่ทำการหากินอยู่บนถนนสายนี้ต้องปรับตัวเข้าหากระแสหลัก ด้วยการพยายามลอกเลียนแบบวิธีการเขียนของนักวิทยาศาสตร์มาใช้ในงานเขียนทางด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ เพื่อให้สิ่งที่ตนเองพยายามนำเสนอ นั้นได้รับการยอมรับว่าเป็น "ความจริง" จากแวดวงปัญญาชนแห่งยุคสมัย เช่นเดียวกับงานเขียนทางด้าน "วิทยาศาสตร์"

เป็นที่น่าสังเกตว่า การเขียนเพื่อนำเสนอความจริงในยุคนั้น ผู้เขียนจะถูกพร่ำสอนอยู่เสมอว่า ไม่ควรลงมือเขียน จนกว่าจะรู้ชัดเจนว่าจะพบความจริง ผู้เขียนจะต้องรู้ว่า ประเด็นสำคัญที่ต้องการนำเสนออยู่ตรงไหน การเขียนแบบนี้จึงต้องมีการจัดระเบียบเค้าโครงที่แน่นอน มีบทนำ เนื้อหา บทสรุป และสื่อสารกับผู้อ่านด้วยเทคนิคการนำเสนอผ่านภาพ ตัวเลขและตาราง รุงรังไปหมด เพื่อโน้มน้าวให้คนอื่นเชื่อ

Richardson เน้นว่า น่าเสียดายที่เนื้อหางานวิจัยทางสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ที่มีชีวิตชีวาและเหมาะสำหรับการนำเสนอแบบเฉพาะตัว แต่นักวิจัยจำนวนมากกลับลงเลที่จะสร้างแนวการนำเสนอของตนเองขึ้นมา มีหน้าซ้ำยังหันไปหยิบยืมวิธีการนำเสนอ "ความจริง" ของวิทยาศาสตร์มาใช้ดังที่กล่าวมาข้างต้น ผลก็คือ ทำให้นักวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์

ตกอยู่ในสภาพที่เรียกว่า 'narcissistic' หรือ "หลงเงาตัวเอง" คือเขียนเอง อ่านกันเองอยู่ในวงแคบๆ ทั้งๆที่ความรู้ด้านนี้ ควรแพร่กระจายออกไปให้กว้างขวางมากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้

วัฒนธรรมของโลกได้เคลื่อนตัวเข้าสู่บริบทหลังสมัยใหม่ (post-modern context) ซึ่งทำให้ชนบทรณนิยม แนวคิด ทฤษฎีต่างๆรวมทั้งสิ่งที่เรียกว่า "ความจริง" (truth) ทั้งหมดถูกท้าทายและตรวจสอบอย่างหนัก แนวคิดหลังสมัยใหม่ไม่เชื่อในเรื่องของความจริงเพียงหนึ่งเดียว และปฏิเสธความถูกต้องและความเหนือกว่าของศาสตร์ใดๆด้วยประการทั้งปวง ภาษาเป็นเพียงเครื่องมือในการอธิบายโลกและเข้าใจโลกของมนุษย์เท่านั้น ด้วยเหตุนี้ การใช้ภาษาในการสร้างความรู้ จึงไม่มีวันรอดพ้นจากพันธุนาการของตัวตน (self) ของผู้นำเสนอไปได้

เมื่อ "ความจริง" เกี่ยวกับ "ความจริง" เป็นเช่นนี้แล้ว Richardson จึงมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเขียนในยุคหลังสมัยใหม่สองประการคือ ประการแรก จะต้องยอมรับเงื่อนไขเบื้องต้นว่าการเขียนเป็นวิธีการสร้างความรู้ความเข้าใจอย่างหนึ่ง (writing is a method of inquiry) กล่าวคือ เป็นการสร้างความรู้เกี่ยวกับปรากฏการณ์ที่ผู้เขียนเข้าไปสัมผัสด้วยการสังเกตและการมีประสบการณ์ร่วม (subjective constructed knowledge) การเขียนในลักษณะนี้ จึงเป็นการสะท้อนให้เห็นวิธีการจัดความสัมพันธ์ระหว่างคนเขียนกับประสบการณ์ รวมทั้งวิธีการมองและการตีความปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ประการที่สอง การเขียนเป็นการสร้างความรู้ในบริบทเฉพาะ เป็นการปลดปล่อยตนเองให้หลุดออกจากพันธุนาการของความเชื่อในเรื่องความจริงแบบสากล การเขียนจึงไม่มีวันปลอดภัยจากความเป็นตัวตนของผู้เขียน แต่เป็นการปรุงแต่งของวิธีคิด วิธีการให้ความหมายของผู้เขียน และการเขียนเป็นการแสดงวิธี "รู้" อย่างหนึ่งของผู้เขียน การเขียนจึงไม่มีอะไรมากไปกว่า การที่ใครคนหนึ่งจะสร้างมโนภาพขึ้นมาใหม่ (representation) จากสิ่งที่เขาได้เข้าไปมีส่วนรับรู้และมีประสบการณ์กับเหตุการณ์ใดเหตุการณ์หนึ่งที่ผ่านมานในอดีต (en-experienced)

การเขียนในยุคหลังสมัยใหม่ จึงไม่ควรอ้างได้ว่า สิ่งที่เขียนเป็นตัวแทนของความจริงอันบริสุทธิ์ แต่มันเป็นสิ่งที่ตนรับรู้และนำมาเป็นวัตถุดิบเพื่อปรุงแต่ง ประมวลเป็นเรื่องราว (narrative) ซึ่งเป็นที่มาของคำถามเรื่อง "วิกฤติเชิงมโนภาพ" (crisis of representation) อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ วิกฤติเชิงมโนภาพจะคอยเตือนสติไม่ให้ผู้เขียนแอบอ้างว่า สิ่งที่ปรากฏในรายงานเรื่องนี้ เป็นน้ำเสียง (voice) ของผู้ที่ถูกศึกษาทั้งหมด เพราะถ้าหากแอบอ้างเช่นนั้นถือเป็นเรื่องที่ผิดอย่าง

มหันต์ ควรรับรู้ข้อจำกัดของการเขียนว่า เป็นเพียงน้ำเสียงของผู้เขียนเอง (voice of authority) ที่พูดถึงสิ่งที่พบเห็นในมุมมองและวิธีการตีความของตนเองทั้งสิ้น

ควรเพิ่มเติมไว้ ณ ที่นี้ด้วยว่า วิธีการเขียนในลักษณะของการเล่าเรื่องนี้ ถูกนำมาใช้อย่างกว้างขวางในกลุ่มนักชาติพันธุ์วิทยา (ethnologist) และนักมานุษยวิทยา (anthropologist) ในต่างประเทศ เช่น งานเขียนของ Georges Condominas (1994) นักชาติพันธุ์วิทยาที่มีชื่อเสียงชาวฝรั่งเศส ซึ่งเปรียบเทียบวิธีการนำเสนอของตนเองว่า กำลังจูงแขนผู้อ่านเดินเข้าไปสัมผัสเรื่องราวของชีวิตอันหลากหลายของผู้คนที่ถูกศึกษาผ่านคำอธิบายเชิงวิเคราะห์ของตนเอง

นอกจากนี้ ยังมีงานเขียนของ Clifford Geertz (1973) นักมานุษยวิทยาชาวอเมริกันซึ่งวางสถานะของตนเองเป็นทั้งคนนอก (outsider) และคนใน (insider) ในเวลาเดียวกัน Geertz เชื่อว่า เป็นไปไม่ได้ที่นักมานุษยวิทยาจะสามารถละทิ้งตัวตนได้อย่างหมดจด และเดินเข้าไปสัมผัสเอาเรื่องราวของคนในวัฒนธรรมอื่นโดยไม่นำมาปะปนกับมโนคติเดิมของตน ดังนั้น เพื่อแสดงการยอมรับข้อจำกัดดังกล่าวนี้ นักมานุษยวิทยาจะต้องทำตัวเป็นส่วนหนึ่งของสิ่งที่ศึกษาหรือเป็น "คนใน" เพื่อให้สามารถเข้าใจปรากฏการณ์ที่ซ่อนอยู่เบื้องหลังการแสดงออกในเชิงสัญลักษณ์และพิธีกรรมต่างๆ อย่างละเอียดลึกซึ้ง

แต่การเป็นคนในอย่างเดียวไม่พอ นักมานุษยวิทยาจะต้องทำหน้าที่เป็นผู้สังเกตการณ์สัมพัทธ์ จดบันทึกและตีความปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจากมุมมองของ "คนนอก" และใช้วิธีการพรรณนาอย่างมีแก่นสารโดยอาศัยความรู้ความเข้าใจในเหตุการณ์อย่างลึกซึ้งของผู้ที่อยู่ในเหตุการณ์มาใช้เป็นบรรทัดฐานในการตีความ (thick description) ด้วยเหตุนี้ ผลงานของ Geertz จึงได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง ในฐานะที่มีความลุ่มลึกด้วยการบรรยายเชิงวิเคราะห์จากมุมมองส่วนตัว สนับสนุนด้วยข้อเท็จจริงที่เขาสัมผัสมาด้วยตนเองจากการทำงานภาคสนามอย่างต่อเนื่องและยาวนาน

ทั้งหมดที่กล่าวมาคือเหตุผลทางวิชาการที่ยกมากล่าวอ้าง เพื่อเป็นหลังพิงให้กับสไตล์การนำแบบพรรณนา (descriptive) ของรายงานฉบับนี้ หากผิดถูกประการใด ผู้เขียนขอรับผิดชอบทั้งหมดโดยไม่มีเงื่อนไข หรือถ้าหากสิ่งที่นำเสนอในครั้งนี้ ก่อให้เกิดความรู้ใหม่หรือมุมมองใหม่ๆ แก่ผู้อ่าน ผู้เขียนขอยกความดีเหล่านี้ให้แก่สมาชิกกลุ่มทรานส์ทิมทุกท่าน ในฐานะที่มีส่วนสำคัญ

ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้อย่างมีพลัง และอนุญาตให้ผู้เขียนเข้าไปมีส่วนร่วมในการสังเกต จดจำ และนำมาเสนอแก่ผู้อ่านในครั้งนี้ได้

กำแพงประเพณีกับทางเลือกของปัจเจก

ภาพความทรงจำเกี่ยวกับพระราชกรณียะกิจขององค์พระประมุขเมื่อครั้งเสด็จเยี่ยมพสกนิกรในท้องถิ่นที่ห่างไกล ภาพที่พบเห็นตามสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อโทรทัศน์ในบางครั้งคือ ภาพขององค์พระประมุขทรงประทับนั่งกับพื้น ทรงสอบถามข้อมูลจากชาวบ้านซึ่งบางครั้งในชุดนุ่งผ้าขาวม้า หรือขณะเปลือยกายท่อนบนอย่างเป็นกันเอง และเป็นที่ทราบกันดีว่า การสัมผัสกับชีวิตราษฎรอย่างใกล้ชิด ทำให้พระองค์ทรงได้ รับข้อมูลตรงตามสภาพความเป็นจริง สามารถพระราชทานแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกวิธีและมีประสิทธิภาพ

ในคำอธิบายทางมานุษยวิทยา ภาพของพระราชกรณียะกิจในสายตาของผู้สังเกต คือ ภาพความสัมพันธ์แบบ “มนุษย์สัมพันธ์มนุษย์” ซึ่งกระทำต่อกันด้วยการสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ได้ตอบกันไปมาโดยปราศจากการปิดกั้นของกำแพงพิธีการ และการสื่อสารแบบใจต่อใจย่อมทำให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างมีประสิทธิภาพ

โครงสร้างของสังคมไทยจึงเป็นโครงสร้างแบบแนวดิ่งหรือแบบชนชั้นที่มีความยืดหยุ่นสูง ปัจเจกชนสามารถเลือกวิธีการจัดความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันได้อย่างอิสระ โดยปราศจากการควบคุมของกรอบโครงสร้างประเพณี

“...สังคมไทยเอื้อต่อการสร้างสัมพันธ์ภาพแบบแนวนอน ดังจะเห็นได้จากการที่ราชสำนักกับชาวบ้านเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยมีได้สร้างพรมแดนแห่งชนชั้นขึ้นมา....” (เจตนา นาควัชระ) 2546)

บรรยากาศแบบสบายๆ เป็นกันเองสามารถพบเห็นได้โดยทั่วไปในชุมชนไทยที่สามารถรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันเก่าแก่ของชุมชนไว้ได้ ผู้ที่คลุกคลีอยู่กับชุมชนประเภทนี้จะสังเกตเห็นได้ว่า ยามว่างจากงาน หรือในงานบุญ หรืองานเทศกาลประจำปี จะมีชาวบ้านแห่มาชุมนุมกันที่วัดร่วมละเล่นสรวลเสเฮฮา ถ้อยทีถ้อยอาศัย ปรีกษาหารือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันโดยไม่มีการปิดกั้นของพรมแดนแห่งชนชั้นวรรณะ บรรยากาศความสัมพันธ์แบบเป็นกันเองจึงเป็นปัจจัยพื้น

ฐานของการสร้างกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม รวมทั้งเป็นทุนทางวัฒนธรรมที่มีคุณค่ายิ่งของสังคมไทย

แต่วิถีไทยดังกล่าวกลับกลายเป็นวิถีของพวกเขาในสายตาของปัญญาชนจากซีกโลกตะวันตก John Embree นักมานุษยวิทยาชาวอังกฤษ เขียนบทความทางวิชาการพาดพิงคนไทย ด้วยทัศนคติเชิงลบประมาณในทำนองว่า การอยู่รวมกันเป็นโครงสร้างทางสังคมแบบหลวมๆ (Loosely-structured) ทำให้คนไทยชอบทำตัวสบายๆ ไม่มีทักษะในการทำงานเป็นทีม แต่ละคนมีความเป็นปัจเจกสูงเมื่อเทียบกับคนตะวันตก กับคนเวียดนาม และคนญี่ปุ่น คนไทยเป็นคนที่ขาดความละเอียดลออเมื่อเทียบกับคนญี่ปุ่น ขาดระเบียบวินัย ไม่เคารพกฎกติกาของสังคม ชอบทำตัวตามสบาย ไม่ตรงต่อเวลา⁴ เมื่อเทียบกับคนอเมริกัน ดังปรากฏในข้อความตอนที่ John Embree เขียนไว้ว่า

"The first characteristic of Thai culture to strike an observer from the West or from Japan or Vietnam is the individualistic behavior of the people. The longer one resides in Thailand and the more the one is struck by the almost determined lack of regularity, discipline, and regimentation in Thai life. In contrast to Japan, Thailand lacks neatness and discipline; in contrast to Americans, the Thai lacks respect for administrative regularity and have no industrial time sense"(182)⁵

แม้จะมีผู้ไม่เห็นด้วยกับคำกล่าวนี้เป็นจำนวนมาก แต่คำพาดพิงดังกล่าวก็ได้รับการตีพิมพ์ลงในวารสารทางวิชาการที่มีชื่อเสียงที่คนอ่านกันทั่วโลก ดังนั้นการมองในอีกแง่มุมหนึ่งก็อาจเข้าใจ ได้ว่า "ความจริง" ดังกล่าวเป็นตัวแทนของวิธีคิด วิธีการให้ความหมายและความเข้าใจของคนตะวันตกที่มีต่อคนไทย ที่อาจมีอิทธิพลอยู่จนถึงปัจจุบัน ดังจะเห็นได้จากการที่ Hans Keller นักวิจารณ์ระดับแนวหน้าของอังกฤษ กล่าวถึงดนตรีไทยที่คนไทยชอบหิ้วไปแสดงให้คนอังกฤษชม

⁴ ถอดความจากที่ John Embree เขียนว่า "... have no industrial time sense.." หน้า 182 เพราะผู้เขียนมองว่า การแบ่งช่วงเวลาเป็นนาที ชั่วโมงนั้น เป็นการแบ่งตามคติตะวันตก เพื่อประโยชน์บางอย่าง เช่นการคิดคำนวณค่าตอบแทนแรงงาน ในขณะที่คติไทยเดิมแบ่งเวลาเป็น ชั่วโมง ป้ายเย็น เป็นต้น

⁵ สำหรับผู้ที่สนใจรายละเอียดของบทความชิ้นนี้ สามารถอ่านได้ใน John F. Embree (1950) "Thailand – A Loosely Structured Social System" Journal of American Anthropologist, VI.52, pp.181-193

ถึงกรุงลอนดอนเมื่อหลายปีก่อนว่า "This is not music. It's pre-music." ซึ่งคำวิจารณ์สั้นๆ แค่นี้
สองประโยคนี้ แสดงทัศนคติในเชิงลบหลู่อย่างหนักว่า ดนตรีไทยมีค่าเทียบเท่ากับดนตรีก่อนที่จะมา
เป็นดนตรีตามแนวทางของสังคมตะวันตก เช่น ดนตรี "คลาสสิก" การขับร้องประสานเสียง และการ
ผสมโรงแบบวงซิมโฟนีออเคสตรา⁶

ควรมีการบันทึกเป็นข้อสังเกตไว้ในที่นี้ด้วยว่า บรรดาปัญญาชนจากโลกตะวันตกที่มีแนวคิด
เหยียดหยามพวก Non-western ทั้งหลาย คือต้นธารทางปัญญาและตัวตนของ "สภาพบุรุษคน
ใหม่จากบูรพทิศ" (Westernized Oriental Gentleman-WOG) หรืออีกนัยหนึ่งคือ กลุ่มชนชั้นนำ
ปัญญาชน รวมทั้งเทคโนโลยีของรัฐบาลผู้กุมอำนาจทางเศรษฐกิจ การเมือง การ
ปกครอง การศึกษา และวัฒนธรรมของสังคมสมัยใหม่ในแทบทุกประเทศ รวมทั้งประเทศไทยด้วย
และยิ่งไปกว่านั้น บรรดาคุณ WOG ทั้งหลายเหล่านี้คือผู้ออกแบบนโยบายการพัฒนาประเทศ เพื่อ
ทำให้ประชาชนภายใต้อำนาจการปกครองของตนรอดพ้นจาก "ความล้าหลัง" - และ "ยืนหยัด
ทัดเทียมกับนานาชาติอารยประเทศ" จนกระทั่งเกิดการทำลายทรัพยากรธรรมชาติ ความหลากหลาย
ทางชีวภาพ วิถีภูมิปัญญาท้องถิ่นลงอย่างย่อยยับ พร้อมกับปัญหาความยากจนที่โผล่ขึ้นมาเป็น
ดอกเห็ดในสังคมชายขอบอำนาจ

โครงสร้างแห่งการกำกับ ควบคุม (Hegemony)

ถึงแม้จิตนิสัยของคนไทยโดยทั่วไปจะดูเชื่อต่อการจัดความสัมพันธ์ในแนวระนาบดังที่
กล่าวมาข้างต้น เพราะมีบุคลิกสบายๆ เป็นมิตรเข้ากับคนอื่นได้ง่าย แต่เมื่อถูกดึงเข้าสู่บริบท
ความสัมพันธ์เชิงอำนาจอีกประเภทหนึ่ง หลายสิ่งหลายอย่างในบุคลิกของคนไทยก็ถูก
เปลี่ยนแปลงไป ม.ร.ว. อคิน รพีพัฒน์ นักวิชาการไทยผู้มีผลงานการศึกษาสังคมไทยจนเป็นที่
ยอมรับอธิบายว่า ความเป็นปัจเจกชนนิยม (Individualism) ของคนไทยสมัยก่อนถูกจัดระเบียบ
อย่างเข้มงวดภายใต้โครงสร้างทางสังคมแบบแนวตั้ง (Vertical relationship) หรือโครงสร้างแบบ
อุปถัมภ์ (Patron- Client Relationship) ซึ่งมีลักษณะรวมศูนย์ (Centralization) แบบไพร่กับนาย
โดยปัจเจกชนจะได้รับพระราชทานยศถาบรรดาศักดิ์ลดหลั่นกันไปตามความดีความชอบที่มีต่อ
แผ่นดิน และมี อำนาจควบคุมไพร่พลตามฐานันดรที่ได้รับ

⁶ อ้างจากรายงานของ ศาสตราจารย์ ดร.เจตนา นาควัชระ ในหนังสือรวบรวมบทความเรื่อง "ศิลป์สองทาง" (2546) บรรณาธิการ
โดยสุวรรณา เกรียงไกรเพชร กองทุนสนับสนุนการวิจัย

ดังนั้นโครงสร้างการจัดความสัมพันธ์เชิงอำนาจในแบบดังกล่าว จึงมีความชอบธรรมตามเหตุผลแห่งยุคสมัย เพราะเจ้าขุนมูลนายต้องรวบรวมไพร่พลแรงงานไว้ในการอุปถัมภ์ เพื่อเป็นกำลังผลิตทรัพยากรในยามสงบสุข และเป็นกำลังรบในยามสงคราม ดังนั้นจึงต้องมีการควบคุมดูแลไพร่พลเป็นชั้นๆ แบบแนวดิ่ง เพื่อความสะดวกในการบริหารจัดการและการบังคับบัญชากำลังไพร่พล⁷

ความเห็นของผู้เขียน เพื่อพันธุ์สำนึกแบบนายกับไพร่ คือตัวต้นแบบ (Prototype) ที่ถูกชนชั้นนำของประเทศ (Elite) เลือกใช้เป็นโครงสร้างของการจัดความสัมพันธ์เชิงอำนาจของคนไทยสมัยใหม่ด้วย อธิบายเพิ่มเติมคือ วิธีการจัดความสัมพันธ์ทางสังคมแบบนายกับไพร่ถูกถ่ายทอด (Transcended) มาตามช่องทางทางการถ่ายทอดทางวัฒนธรรมจากอดีตสู่ปัจจุบัน และกลายเป็นโครงสร้างต้นแบบ (Prototype) ที่ถูกนำมาใช้ในการจัดระบบความสัมพันธ์ของคนไทยสมัยใหม่ ดังที่ปรากฏในโครงสร้างการจัดระเบียบของกระทรวงทบวงกรมต่างๆ นอกจากนี้ยังมีการผลิตซ้ำ (Reproduction) ผ่านระบบการศึกษาและมายาคติเกี่ยวกับอำนาจอีกมากมาย

ตัวอย่างเช่น อาการโหยหา "อัศวินม้าขาว" หรือผู้นำในอุดมคติที่มีความเข้มแข็ง เด็ดขาด มีอำนาจบารมีเป็นที่ยอมรับ มาเป็นผู้นำในภาวะวิกฤต แต่หลังจากที่เลือก "นาย" มาเติมเต็มในตำแหน่งบนสุดของโครงสร้างต้นแบบได้แล้ว บรรดาลูกน้องทั้งหลายก็มักกลับมาประพฤติตัวเป็น "ไก่ในขัง" จิกตี ทะเลาะเบาะแว้งกันเองเป็นพัลวัน เพราะโครงสร้างเดิมได้ออกแบบไว้ให้บริวารบ่อนทำลายกันเอง ทั้งนี้เพื่อป้องกันไม่ให้ใช้ศักยภาพที่มีอยู่ ทำอันตรายต่อศูนย์กลางอำนาจ

"เห็นด้วยจริงๆนะ ... คือคนไทยมันรวมตัวกันยากเหลือเกิน..."

รศ.ดร. วีระพงษ์ ปรัชญาสิทธิกุล

⁷ ดูรายละเอียดจากวิทยานิพนธ์ของ ม.ร.ว. ชดิน รพีพัฒน์ (1969) เรื่อง "The Organization of Thai Society in the Early Bangkok Period 1782-1873" ซึ่งวิทยานิพนธ์ดังกล่าว ถูกนำมาแปลเป็นไทยภายใต้ชื่อเรื่อง "สังคมไทยในสมัยต้นกรุงรัตนโกสินทร์ พ.ศ. 2325-2416" โดย ม.ร.ว. ประกายทอง สิริสุข และ พรรณี จัตรพลรักษ์ (2527) พิมพ์เผยแพร่โดยโครงการตำราฯ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ระบบที่ไม่ทำงาน

การจัดความสัมพันธ์เชิงอำนาจแบบแนวดิ่งในสังคมไทยสมัยใหม่ สามารถดูได้จากวิธีการ การแต่งตั้งคณะทำงาน (Task force) ในรูปกรรมการของส่วนราชการต่างๆ ซึ่งไล่เรียงความสำคัญของบุคคลจากสูงไปหาล่าง เริ่มจากการมีตำแหน่งประธานที่ปรึกษากิตติมศักดิ์ ที่ปรึกษาทั่วไป ประธานคณะทำงาน รองประธาน เลขานุการ กรรมการ แล้วก็มีคณะอนุกรรมการฝ่ายต่างๆ ที่มีโครงสร้างการจัดลำดับความสำคัญของบุคคลในรูปแบบเดียวกัน คือที่ปรึกษา ประธาน รองประธาน เลขานุการ และคณะกรรมการไล่เรียงลงมาเป็นทอดๆ เชื่อกันว่า “ปัญหาเชิงโครงสร้าง” ดังกล่าวคือปัญหาและอุปสรรคสำคัญ ที่ทำให้กระบวนการแก้ไขปัญหอันสลับซับซ้อนและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกสมัยใหม่ขาดประสิทธิภาพ

ม.ร.ว. อคิน รพีพัฒน์ ตั้งข้อสังเกตว่า ภายใต้บริบทของวัฒนธรรมไทยนั้น ถือว่าการประชุม ตกเถียงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันโดยตรงไปตรงมาจะทำให้ยากยิ่ง ถ้าหากที่ประชุม ประกอบด้วยคนต่างฐานะ ตำแหน่งหน้าที่ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง แต่ในทางกลับกัน บรรดาคนที่เหมือนกันเองระหว่างชาวบ้านด้วยกัน กลับเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมมากที่สุด (อคิน 2531:57-58)

ตัวอย่างของ “ระบบไม่ทำงาน” ที่พอนำมาอ้างอิงในที่นี้ได้อีกตัวอย่างหนึ่งคือ การแก้ไข ปัญหาการประท้วงของกลุ่มสมัชชาคนจนในอดีต ด้วยการตั้งกรรมการของนักการเมืองและส่วน ราชการที่เกี่ยวข้องแบบบัญญัติทางวาทะ แต่ไม่สามารถแก้ไขปัญหาย่างเป็นรูปธรรมให้แก่ผู้ เดือดร้อนได้ จนกระทั่งมีการพูดในเชิงล้อเลียนว่า คนจนไปประท้วงรัฐบาลที่ไร สิ่งที่ได้ติดตัว กลับมาคือรายชื่อคณะกรรมการ แต่ปัญหาที่แท้จริงกลับไม่ได้รับการแก้ไข เมื่อบัญชีคณะกรรมการ ที่ยาวเป็นหางว่าวไม่สามารถแก้ไขปัญหได้จริง ชาวบ้านกลุ่มสมัชชาคนจนก็จำต้องหาวิธีการต่อสู้ แบบใหม่ไปเรื่อยๆ เช่น การปิดถนน ปิดหลักประท้วงที่ทำเนียบรัฐบาลแบบยืดเยื้อ แทนการ ประท้วงที่ศาลากลางจังหวัด⁸

⁸ โปรดดูรายละเอียดในบทวิเคราะห์ของผู้เขียน คือ โสฬส ศิริไธย์ “บนเส้นทางสู่ความเป็นประชาสังคมของชาวบ้าน: จากสมัชชา เกษตรกรรายย่อยภาคอีสานสู่สมัชชาคนจน” ในหนังสือรวบรวมบทความทางวิชาการเรื่อง “ขบวนการประชาสังคมไทย: ความ เคลื่อนไหวภาคพลเมือง” บรรณาธิการโดย อนุชาติ พวงสำลีและกฤตยา อาชวนิจกุล โครงการวิจัยและพัฒนาประชาสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย 2542

มีข้อสังเกตเพิ่มเติมว่า การแสวงหาบุคคลมาวางไว้ ณ ตำแหน่งบนสุดของโครงสร้างเหล่านั้น อาจไม่ใช่ความปรารถนาที่แท้จริงของบุคคลผู้มีอำนาจบาร์มีเหล่านั้นก็เป็นได้ แต่ที่ต้องเป็นไปเช่นนั้นเพราะอิทธิพลของโครงสร้างต้นแบบ ที่ทำให้คนต้องแสวงหาผู้นำมาเติมเต็ม นับว่าเป็น “ขวัญและกำลังใจ” แก่คณะทำงาน ซึ่งในความเป็นจริง มันเป็นความสลับซับซ้อนของระบบการจัดความสัมพันธ์เชิงอำนาจในสังคมไทยซึ่งหลีกเลี่ยงได้ยาก และเข้าใจได้ยากอีกด้วย ในขณะเดียวกัน ก็เป็นที่รู้กันดีในกลุ่มคนทำงานว่า การจัดระเบียบองค์กรแบบประเพณีก็ทำให้เกิดการซ้อนทับ ปั่นเกลียว บ่อยครั้งที่มีการแก่งแย่งผลงาน หรือเกี่ยงงานแบบโยนกลอง หว “เจ้าภาพ” รับผิดชอบไม่ได้ เพราะคณะกรรมการชุดหนึ่งอาจโอนความรับผิดชอบไปให้คณะกรรมการอีกชุดหนึ่ง อาจกล่าวได้ว่า นี่คือนิยามที่สคัญของการจัดระเบียบองค์กรภายใต้โครงสร้างของวิธีคิดแบบเดิม

โครงสร้างการจัดความสัมพันธ์องค์กรตามแรงจูงของโครงสร้างต้นแบบ (Prototype) ทำให้การขับเคลื่อนกระบวนการแก้ปัญหาขององค์กรเป็นไปอย่างเชื่องช้าและขาดประสิทธิภาพ ไม่สามารถรับมือกับกระแสการเปลี่ยนแปลงอันเชี่ยวกรากของระบบโลกใหม่ได้ เพราะโครงสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะดังกล่าวทำงานด้วยระบบการสั่งการ ไม่เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ ขาดความยืดหยุ่น เพราะมีเส้นแบ่งที่แข็งตัวตามธรรมชาติระหว่างหน่วยงานต่อหน่วยงานหรือองค์กรต่อองค์กร กลายเป็นอุปสรรคขวากหนามมิให้พลังภายในขององค์กรแต่ละแห่งสามารถเชื่อมประสานได้อย่างสนิท แต่กลับมีโอกาที่จะ “ปั่นเกลียว” กันได้ตลอดเวลา ดังปรากฏในรายงานการสรุปบทเรียนจากกรณียกกระบัตรของ ม.ร.ว. อคิน รพีพัฒน์ ว่า

“....การแข่งขันและการขาดการประสานงาน เป็นปัญหาสำคัญในการทำงาน ของหน่วยราชการในท้องที่ เช่นเดียวกับโครงการพัฒนาชนบทลุ่มน้ำแม่กลอง และอาจจะรุนแรงกว่า เพราะต้องแข่งขันกัน แย่งงบประมาณ หน่วยงานแต่ละหน่วยงานมีโครงการกำหนดมาจากเบื้องบน โดยมากเข้าใจว่ามาจากกรุงเทพฯ โดยไม่สนใจการทำงานของหน่วยอื่นๆ การให้รางวัลก็ขึ้นอยู่กับการทำงาน ตามโครงการนั้นๆ ให้เสร็จเท่านั้น ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆจะเกิด ขึ้นได้อย่างไร...” (95)⁹

⁹ โปรดดูรายละเอียดใน อคิน รพีพัฒน์ (2531) ในหนังสือชื่อ “ปัญหาการพัฒนาชนบท บทเรียนจากกรณียกกระบัตร โครงการพัฒนาชนบทลุ่มน้ำแม่กลอง แปลโดย จาตุภรณ์ เกากระทัด สถาปนวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ปัญญาชนไทยภายใต้โครงสร้างแบบ Prototype

เข้าใจว่ามหาวิทยาลัยไทยปัจจุบันก็ตกอยู่ภายใต้สภาพการณ์เดียวกัน เนื่องจากมีระบบโครงสร้างและวัฒนธรรมการจัดความสัมพันธ์ภายในองค์กรในลักษณะเดียวกับส่วนราชการอื่นๆ เพราะอยู่ภายใต้พระราชบัญญัติของหน่วยราชการพลเรือน แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขในเชิงโครงสร้างการบริหารจัดการ เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลภายใต้นโยบายการปฏิรูประบบราชการ แต่ก็ถือว่าเป็นความพยายามเพื่อการเปลี่ยนแปลงแก้ไขในระดับโครงสร้างพื้นผิวภายนอก ส่วนโครงสร้างที่อยู่ภายในหัวคน ซึ่งเป็นโครงสร้างของรูปแบบทางความคิดในระดับบุคคล (Mental model) และวิถีคิดวัฒนธรรมขององค์กร (Cultural model) ซึ่งอิงอยู่โครงสร้างต้นแบบ ก็ยังคงลอยนวลอยู่บนฐานของการจัดความสัมพันธ์แบบประเพณี ยังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้อย่างจริงจัง ทั้งๆส่วนนี้เป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของกระบวนการปฏิรูประบบราชการไทย การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาล จึงมีความหมายเพียงแค่การออกจากระบบราชการ ไม่ใช่การออกจาก "วิกฤติ" ที่มหาวิทยาลัยกำลังประสบอยู่ในปัจจุบัน

"...ปัญหาที่เราเห็นก็คือ เราเอาระบบราชการมาครอบงำระบบการพัฒนาความรู้ของสถาบันการศึกษา...มันทำให้แต่ละคนมีความยึดติด...รู้สึกว่าจะระบบมันไม่เอื้อ จะขอใช้ห้องสมุดยังไม่ได้ ประมาณนี้...คือยึดติดในที่นี้ไม่ได้หมายความว่าผู้บริหารไม่ตื่นนะ แต่หมายความว่า มันทำอะไรไม่ได้เต็มที่กับตัวระบบโครงสร้างที่มัน abstract อยู่ลึกๆเนี่ย..."

รศ.ดร.อนุชาติ พวงสำลี

เมื่อมองไปที่ตัวปัจเจกชน หรือที่เรียกว่า "นักวิชาการ" (Scholar) ซึ่งทำงานอยู่ภายใต้ระบบโครงสร้างดังกล่าวก็ยิ่งอาการหนัก เพราะสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาของรัฐทั้งหลาย กำลังทำหน้าที่เป็นสถาบันแห่งการ "ผลิตซ้ำ" (Reproduction) ความคิดและโครงสร้างความสัมพันธ์ตามแบบของ Prototype มาเป็นเวลานานแบบไม่รู้ตัว ยุค ศรีอาริยะ¹⁰ กล่าวถึงนักวิชาการในมหาวิทยาลัยไทยไว้อย่างเจ็บแสบว่า คนเหล่านี้คือผู้ผลิต

"อวิชชา" ให้กับสังคม ซึ่งอวิชชาในความหมายของยุค ศรีอาริยะ หมายถึง "ความรู้ทั้งหลายทั้งปวง รวมทั้งชุดวิชาต่างๆ ที่เราเรียนหรือศึกษากันในโรงเรียน ความรู้ที่ได้จากสื่อ หนังสือ ภาพยนตร์ รวมทั้งบรรดาวิชาต่างๆ ที่สอนกันในมหาวิทยาลัย"

¹⁰ ยุค ศรีอาริยะ "ทฤษฎีระบบโลก: (3) บนฐานภูมิปัญญาตะวันออก" บทความพิเศษ มติชนสุดสัปดาห์ ปีที่ 24 ฉบับที่ 1218 วันที่ 19-25 ธ.ค. 2546 หน้า 39-40 (ยุค ศรีอาริยะ คือนามแฝงของ ดร.เทียนชัย วงศ์สุวรรณ - ผู้เขียน)

“...มีความรู้สึก ว่า มหาวิทยาลัยมี contribution
น้อยบางคนที่สนใจทำงานในชุมชนก็เป็นไปในลักษณะ
ของ activist แทนจะไม่ได้ใช้ความรู้หรือสร้างความรู้
ใหม่ขึ้นมาเลย....”

ดร.สุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ

นอกจากนี้ ยุค ศรีอาริยะ ยังได้อธิบายถึงการแพร่ระบาดของวิชาในโลกสมัยใหม่ ว่า มีฐานมาจากความคิดเชิงปรัชญาที่แยกความรู้ออกเป็นส่วนๆ เช่น แยกสังคมศาสตร์ออกจากวิทยาศาสตร์ แยกประวัติศาสตร์ออกจากปัจจุบันและอนาคต โดยทุกวิชาสามารถสร้างทฤษฎีเฉพาะของตนเองขึ้นมาอย่างเป็นเอกเทศ ราวกับว่าสรรพสิ่ง (Entity) แต่ละอันเป็นปัจเจก มีตัวตนที่แยกจากกันอย่างเป็นอิสระ ทั้งนี้เพื่อเป็นกรอบความคิดในการอธิบายสิ่งต่างๆ แบบเฉพาะทาง ในขณะเดียวกัน บรรดาหน่วยผลิตวิชาทั้งหลาย ก็มีแนวคิดในการผลิตปัจเจกชนที่เรียกว่า “ผู้เชี่ยวชาญ” (Specialist) ของตัวเองขึ้นมาในแต่ละสาขา ยุคศรีอาริยะตั้งข้อสังเกตว่า แม้แต่การตั้งโจทย์ของการวิจัยในปัจจุบันก็ยังเป็นการหาคำตอบเฉพาะทาง ซึ่งพัฒนามาจากฐานคิดแบบแยกส่วน นอกจากนี้วิชาดังกล่าวยังสอนให้คนเชื่ออีกต่อไปว่า สิ่งหนึ่งสามารถพัฒนาและดำรงอยู่ได้ ก็เพราะมันสามารถต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเอาชนะสิ่งอื่นได้

ฐานคิดของ “การเอาชนะผู้อื่น คือความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่” ทำให้การสร้างคนรุ่นใหม่ของสังคมเป็นไปเพื่อการเผชิญหน้า และการแข่งขันแย่งชิงเพื่อความเป็นหนึ่งและการมีสถานภาพเหนือคนอื่น ๆ เมื่อการแข่งขันเป็นไปอย่างเข้มข้นและรุนแรงขึ้น โลกทั้งใบก็กลายเป็นความคับแคบ ถูกแยกออกเป็นเพียงสองขั้ว คือ ไม่ดีก็ต้องเลว ทั้งๆ ที่ยังมีเส้นทางสายอื่นๆ ให้เลือก เช่น พุทธศาสนาสอนเรื่อง “ทางสายกลาง” ซึ่งเป็นทางแห่งปัญญา แต่คนทั่วไปที่คิดแบบแยกส่วน รวมทั้งชาวพุทธเองก็ ยังมองไม่เห็น

ปรากฏการณ์ดังกล่าวสามารถพบเห็นได้ทั่วไปในทุกมหาวิทยาลัย แต่ตัวอย่างที่ได้รับการบันทึกเป็นเอกสารและมีการเผยแพร่อย่างเป็นทางการคือ ตัวอย่างของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับโครงการพัฒนาลุ่มน้ำท่าจีน-แม่กลอง ซึ่งโครงการดังกล่าวเป็นความพยายามของ ดร.ป๋วย อึ๊งภากรณ์ ในอันที่จะส่งเสริมให้นักวิชาการต่างสาขาสหวิทยาการ มีโอกาสทำงานร่วมกันในเชิงสหสาขาวิชา (Interdisciplinary research) เป็นครั้งแรกของประเทศไทย ม.ร.ว. อคิน รพีพัฒน์ หนึ่งในคณะนักวิจัยที่ทำงานในโครงการท่าจีน-แม่กลอง เขียนรายงานบรรยากาศของการทำงานร่วมกันระหว่างนักวิชาการจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหิดล และเกษตรศาสตร์ อย่างตรงไปตรงมา พอสรุปความได้ว่า เป็นการรับผิดชอบในแต่ละส่วนตามความถนัดของแต่ละมหาวิทยาลัย

เช่น เกษตรศาสตร์รับผิดชอบด้านการเกษตร ธรรมศาสตร์รับผิดชอบทางด้านสังคม ส่วนมหิดล รับผิดชอบด้านการสุขภาพ

แต่ทิศทางการปฏิบัติงานในพื้นที่ในแต่ละช่วงเวลาจะแตกต่างกันไปตามความเชี่ยวชาญของหัวหน้าทีม เช่น หัวหน้าทีมคนแรกมีความเชี่ยวชาญทางด้านปฐพีวิทยา ก็มองเห็นปัญหาของเกษตรกรที่ปลูกข้าวว่า ดินเค็ม และได้เสนอให้สร้างเขื่อนดินกั้นน้ำเค็ม แต่ดันไปขัดผลประโยชน์กับกลุ่มคนรวยซึ่งทำสวนมะพร้าวและทำน้ำตาลปี๊บขาย คนกลุ่มนี้เชื่อว่า การขึ้นลงของน้ำมีผลต่อการเจริญเติบโตของมะพร้าว แต่เหตุผลของการต่อต้านกลับกลายเป็นว่า เขื่อนดินจะทำให้การคมนาคมไม่สะดวก ในที่สุดหัวหน้าทีมคนแรกก็ขอย้ายตัวเองออกจากพื้นที่ไป ส่วนหัวหน้าทีมอีกคนหนึ่งได้ริเริ่มให้มีการอบรมซ่อมเครื่องยนต์ เนื่องจากสังเกตเห็นว่าชุมชนยกกระบะบรรทุกใช้เรือหางยาวกันเยอะ โครงการทำท่าจะประสบความสำเร็จ เพราะมีคนสมัครเข้ามาอบรมเป็นจำนวนมาก แต่การอบรมหนักทฤษฎีมากเกินไปหน่อย ประกอบกับไม่สามารถหาอะไหล่ในพื้นที่ได้ ชาวบ้านเห็นว่าความรู้ที่ได้ไปคงไม่มีประโยชน์อะไรมากนัก ในที่สุดก็ค่อยๆ หายหายจากเวทีฝึกอบรมไปวันละคนสองคน

สภาพข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นในชุมชนยกกระบะบรรทุก ทำให้เข้าใจได้ว่า ความรู้จากการค้นคว้าและวิจัย

"...สิ่งที่มันท้าทายเราจะทำอย่างไรดี ความรู้เรามีเยอะจะจัดการอย่างไร จะถอดบทเรียน จะสรุปขึ้นมาอย่างไร เรื่องการค้นคว้าการจัดการ ความรู้ก็เป็นกระแสหนึ่งที่เข้ามาในวงแลกเปลี่ยน..."

รศ. อนุชาติ พวงสำลี

ภายในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่ นั้น แม้จะเป็นความรู้ที่ดีและจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวบ้าน แต่ก็ใช้ประโยชน์ไม่ได้เต็มที่ เพราะเป็นความรู้แบบแยกส่วนของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ผู้ถ่ายทอดไม่เข้าใจบริบทเฉพาะทางสังคมและวัฒนธรรมของชุมชน ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญจึงกลายเป็นความรู้ที่แปลกแยกออกจากความจริงของสังคม และไม่สามารถเชื่อมต่อเข้ากับสังคม นอกัรร่วมมหาวิทยาลัยได้

ความเคลื่อนไหวเพื่อฝ่าวิกฤตวังวนทางปัญญา

จากข้อเท็จจริงจำกัดที่กล่าวมาทั้งหมด คือส่วนหนึ่งของ

"...ถ้าพูดเป็นภาษาชาวบ้านก็คือ คนมันมีจริตมาทางเดียวกัน ก็วิ่งเข้าหากัน ...แต่มันมีกติกาอยู่ข้อหนึ่งที่ถูกต้องยกย้าว่า เราจะไม่สร้างผู้นำเดี่ยว เราจะต้องสร้าง leadership ที่เป็นไปตามทฤษฎีของ Chaordic เลย เราจะต้องสร้างองค์กรแนวใหม่ สร้างกลุ่มผู้นำในแนวใหม่ขึ้นมา..."

รศ. ดร. อนุชาติ พวงสำลี

แรงผลักดันให้นักวิชาการกลุ่มเล็กๆ กลุ่มหนึ่งในมหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา จับกลุ่มพูดคุย แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นประจำ เพื่อหาทางออกจากความตึงตันของระบบโครงสร้างที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการแสวงหาปัญญาในรูปแบบใหม่ การรวมตัวอย่างไม่เป็นทางการเกิดขึ้นครั้งแรกในปี 2539 ในนามของกลุ่ม “ศาลายาฟอรัม” (Salaya Forum) ระหว่างนักวิชาการในศาลายาที่มีความคุ้นเคยสนิทสนมกันเป็นการส่วนตัว โดยในยุคแรกๆ นั้นมี ดร.อนุชาติ พวงสำลี นักวิชาการจากคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ และ ดร.กฤติยา อาชวนิชกุล จากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม เป็นผู้ริเริ่มดึงนักวิชาการจากคณะสถาบันอื่นๆ เข้ามาสมทบ เช่น จากสถาบันวิจัยโภชนาการ คณะเทคนิคการแพทย์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานอาเซียน สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท เป็นต้น

“...ถ้าจับเอาพลัง *specialty* ของแต่ละคณะมารวมกันได้ แล้วจะทำอะไร เป็นหนึ่ง มันจะออกมาดีกว่านี้เยอะ แต่การที่เราจะมีอย่างนั้นได้ คนของเรา ต้องรวมกันได้ก่อน...”

รศ.ดร. วีระพงศ์ ปรัชญาสิทธิกุล

โครงการวิจัยที่
ร่วมกันคิด ร่วมกันทำ
เป็นงานแรกของกลุ่ม
ศาลายาฟอรัม คือ
“โครงการวิจัยและ

พัฒนาประชาคม” ซึ่งเป็นการวิจัยในเชิง Issue based และมีผลงานตีพิมพ์ครั้งแรกในปี 2540 ภายใต้หัวข้อ “ขบวนการประชาสังคมไทย: ความเคลื่อนไหวภาคพลเมือง” โดยมี อนุชาติ พวงสำลี และกฤติยา อาชวนิชกุล เป็นบรรณาธิการ ต่อมานักวิชาการกลุ่มเดียวกันก็ได้ริเริ่มวิจัยเชิงพื้นที่ (area-based) ภายใต้ชื่อ “โครงการวิจัยประชาคมที่จังหวัดกาญจนบุรี” ในช่วงปี 2541-2543 ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงปฏิบัติการร่วมกับอาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏ วิทยาลัยเทคนิค โรงเรียนประถมและมัธยมศึกษาอีกหลายแห่ง รวมทั้งนักธุรกิจและผู้นำชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดกาญจนบุรี

ผลกระทบทางสังคม (Social impact) ที่เกิดขึ้นจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการดังกล่าว ทำให้เกิดการรวมกลุ่ม “ประชาคมเมืองกาญจน์” ขึ้นที่จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีนักธุรกิจและนักวิชาการท้องถิ่นเป็นแกนหลัก เพื่อสร้างเวทีการเรียนรู้ รวมทั้งการอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นปัญหาสาธารณะในจังหวัด นอกจากนี้ ผลกระทบจากโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการดังกล่าว ยังช่วยให้มหาวิทยาลัยมหิดล ณ กาญจนบุรี ได้รับการยอมรับมากขึ้น ผู้นำชุมชนอันเป็นที่เคารพนับถือ

ของชาวกาญจนบุรีท่านหนึ่งเคยกล่าวในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการที่โรงแรมริเวอร์แคว ในปี 2542 ว่าตนเองมีความรู้สึกว่าเป็นตัวแทนความรู้สึกของชาวกาญจนบุรีที่มีต่อมหาวิทยาลัยมหิดลได้ทั้งหมด แต่ก็ประจักษ์พยานยืนยันว่า ผู้นำชุมชนได้แสดงความปรารถนาดีต่อชาวมหาวิทยาลัยมหิดลอย่างเปิดเผย

“...มหิดลจะต้องเป็นแหล่งสร้างฐานองค์ความรู้ที่ลึกๆ เพื่อให้คนแบบ NGO เขาเอาไป apply แต่ถ้าเราไปทำหน้าที่เหมือนกับเขา จะมีมหาวิทยาลัยไว้ทำอะไร ...”

ดร.สุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ

หลังจากโครงการวิจัยและพัฒนาประชาคม และโครงการวิจัยประชาคมกาญจนบุรีเสร็จสิ้นลงความร้อนแรงทางวิชาการของคนกลุ่มนี้ก็ค่อยๆ ลดลงและนำไปสู่การสลายตัวกลุ่ม

ศาลายาฟอรั่ม แต่อย่างไรก็ตาม เครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างนักวิจัยก็ยังคงดำเนินไปตามปกติ ผู้ที่รู้จักมักคุ้นก็ยังติดต่อไปมาหาสู่กันตามอริยาไย บางคนรวมตัวกันเป็นกลุ่มย่อยเพื่อทำงานในสิ่งที่ตนเองถนัด และมีการเกาะเกี่ยวกับบุคคลและหน่วยงานท้องถิ่นนอกรั้วมหาวิทยาลัย เช่น งานวิจัยเชิงปฏิบัติการประชาคมพุทธมณฑล โดยนักวิชาการจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และสถาบันพัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานอาเซียน ได้ออกไปทำงานร่วมกับครูอาจารย์จากโรงเรียนประถม ท้องถิ่นและมัธยมศึกษา รวมทั้งองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตพุทธมณฑล ทำให้เกิดการรวมกลุ่มเป็น “ประชาคมพุทธมณฑล” เพื่อทำงานด้านสุขภาพแบบองค์รวม ส่วนสถาบันวิจัยโภชนาการก็ร่วมกับเทศบาลศาลายาร่วมทำโครงการ “ศาลายาอิมสุข” โดยสร้างบุคลิกภาพของผู้หญิงใจดีที่มีชื่อว่า “ป้านงค์” เพื่อเป็นสัญลักษณ์ของการรณรงค์พฤติกรรมกรรมการกินของเด็กๆ และนักศึกษาในศาลายา ภายใต้สโลแกนแบบห่วงใยเอื้ออาทรว่า “ไม่ควรเสียก็อย่าเสียนะลูก” เป็นต้น

ตัวอย่างที่กล่าวมาทั้งหมด ยังไม่รวมถึงนักวิชาการกลุ่มเล็กๆตามคณะและสถาบันต่างๆ ของมหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยเพื่อทำงานกับชุมชนท้องถิ่น ซึ่งเชื่อว่ามีอยู่เป็นจำนวนมาก แต่ก็ถือว่าอยู่นอกเหนือกรอบการวิเคราะห์เรื่องนี้ เนื่องจากกระบวนการพัฒนาโครงการวิจัยของแต่ละคน ตกอยู่ภายใต้กรอบเนื้อหาวิชาแบบเอกเทศ (Single discipline) ไม่มีการเตรียมการข้ามสาขาวิชาอย่างเป็นทางการเหมือนกับกลุ่มศาลายาฟอรั่มในอดีต

¹¹ คำกล่าวของป้าหมอบุญรัตน์ ในที่ประชุมระหว่างนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหิดลกับประชาคมเมืองกาญจน 2543

บทสรุปจากการเฝ้าติดตามสังเกตวิธีการรวมตัวเพื่อทำงานร่วมกันของนักวิชาการในมหาวิทยาลัยมหิดลในโครงการวิจัยและพัฒนาประชาสังคม ซึ่งเป็นการวิจัยแบบ Issue based และโครงการพัฒนาประชาคมกาญจนบุรี ซึ่งเป็นการทำวิจัยแบบ Area-based จะพบว่า เริ่มต้นด้วยการสร้าง Nucleus ขึ้นมาโดยกลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์แบบส่วนตัว มีจริตนิสัยที่พอไปกันได้ พุดกันรู้เรื่อง หลังจากเกาะกลุ่มกัน ได้แล้วก็มีการพัฒนาโครงการวิจัย พร้อมกับดึงเอาคนอื่นเข้ามาร่วมทีมย่อยโดยผ่านเครือข่ายความสัมพันธ์ของแกนนำแต่ละคน หลังจากนั้นก็จะแตกกระจายออกไปเป็นทีมเล็กๆ เพื่อทำโครงการวิจัยในประเด็นย่อยๆ ตามความถนัดและความสนใจของแต่ละกลุ่ม หลังจากนั้นก็จะมีการประชุมเสนอผลงานวิจัย รวมทั้งการประชุมถกเถียงเพื่อช่วยกันสังเคราะห์ภาพรวมโดยกลุ่มแกนนำที่รวมตัวกันตั้งแต่แรก พอรวบรวมผลการวิจัยเสนอผู้ให้ทุนเป็นที่เรียบร้อยก็เป็นอันเสร็จสิ้นภารกิจ ต่างคนต่างแยกย้ายกันไปจนกว่าจะมีประเด็นความสนใจใหม่ๆ ผุดขึ้นมาท้าทายความสนใจของนักวิชาการกลุ่มนี้อีก

Transdisciplinary Commons

อุบัติการณ์ (Emergence) ของกลุ่ม Transdisciplinary Commons มีที่มาที่ไปน่าสนใจ และเพื่อให้เข้าใจคนกลุ่มนี้ดีขึ้น จึงต้องเล่าถึงภูมิหลังเล็กน้อย นักวิชาการกลุ่มนี้ เดิมเรียกตนเองว่ากลุ่มศาลายาฟอรัม

“...ถ้าเกิดเราเป็น *activist* เนี่ย มันหมด *job* เลยนะ สำหรับมหาวิทยาลัย ก็คือเราเลือกรูปของอาจารย์ เพื่อที่จะไปมีบทบาทในการเป็น *activist* อันนี้เป็นเรื่องลำบาก เพราะหนึ่ง เราก็จะไม่ใช่นักวิชาการที่ดี แล้วก็จะไม่ใช่ *activist* ที่ดีด้วยในอนาคต...”

(Salaya Forum) และเคยรวมกลุ่มกันเพื่อทำงานในเชิงสหสาขาวิชามาแล้วอย่างน้อย 2 ครั้งดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น แต่การรวมกลุ่มในอดีต เป็นการรวมเป็นกลุ่มใหญ่แล้วแตกตัวเป็นกลุ่มย่อยเพื่อเป็นคณะทำงานแบบชั่วคราวและมักจะสิ้นสุดลงเมื่อมีการส่งมอบงานชิ้นสุดท้ายแก่ผู้ให้ทุนทำวิจัย แต่เมื่อเกิดประเด็นสาธารณะใหม่ๆ ที่น่าสนใจเกิดขึ้น คนเหล่านี้ก็จะกลับมารวมกลุ่มกันอีกครั้งในรูปแบบเดิม แล้วก็จบลงในรูปแบบเดิมเมื่อภารกิจของคณะทำงานสิ้นสุดลง

โครงการวิจัยเชิงบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน-แม่กลอง ริเริ่มโดย ดร.ป๋วย อึ๊งภากรณ์ ในช่วงสมัยที่ท่านดำรงตำแหน่งเป็นอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โครงการดังกล่าวเป็นการรวมพลังของนักวิชาการต่างสาขาวิชาจาก 3 มหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศไทย ซึ่งได้แก่

เกษตรศาสตร์ ธรรมศาสตร์ และมหิดล เพื่อขับเคลื่อนสังคมท้องถิ่นด้วยการวิจัยเชิงบูรณาการโดยยึดพื้นที่เป็นหลัก (Area-Based Approach) โครงการดังกล่าวเน้นการสร้างความรู้จากการกระทำ (Action learning) โดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมบนฐานความเป็นจริงของสังคมไทย ถึงแม้โครงการดังกล่าวอาจไม่ประสบความสำเร็จอย่างสวยงาม แต่ก็ถือได้ว่าเป็นการวางรากฐานทางความคิดของการทำงานวิจัยในเชิงพื้นที่อย่างแน่นหนา รวมทั้งการวางรากฐานการทำงานร่วมกันของนักวิชาการต่างสาขาวิชาและต่างมหาวิทยาลัยเป็นครั้งแรกของประเทศไทย

เวลาล่วงเลยไปเกือบ 30 ปี นับจากที่โครงการสิ้นสุดลง นวัตกรรมและความตั้งใจดีของ ดร.ปิ๋ว ยี่งภากรณ์ ก็ได้รับการสานต่ออีกครั้ง โดยมหาวิทยาลัยมหิดลทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพในการประสานงานเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรม โครงการวิจัยเชิงบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน-แม่กลองในครั้งใหม่ นี้เป็นการรวมกลุ่มของนักวิชาการสาขาต่างๆ กับภาคประชาสังคมเพื่อร่วมกันสร้างองค์ความรู้เพื่อขับเคลื่อนกระบวนการแก้ไขปัญหาในพื้นที่อย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดสันติสุขและความยั่งยืนของสังคม

อย่างไรก็ตาม แม้นักวิจัยกลุ่มนี้ จะมีประสบการณ์การทำงานร่วมกันในลักษณะของสหสาขาวิชา (Interdisciplinary) มาก่อนแล้ว แต่ก็มี การตั้งข้อสังเกตว่า วิธีการในเชิงดังกล่าวก็ยังถือว่าไม่ใช่วิธีการทำงานที่ดีที่สุด เพราะกระบวนการรวมกลุ่มของคนทำงานยังคงดำเนินไปในรูปแบบเดิม คือรวมกันแล้วก็แยกย้ายไปทำแบบงานใครงานมัน ไม่มีการกลับมานั่งพูดคุยแลกเปลี่ยนแบบข้ามสาขากัน เพราะมีคนทำงานเป็นจำนวนมาก สิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นมีเพียงองค์การพันธมิตรหน้าใหม่เข้ามาร่วมปฏิบัติการเพิ่มขึ้น เช่น จากกองทัพเรือ และจากมหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นต้น

สาเหตุที่นวัตกรรมการศึกษาวิจัยใหม่ๆ เกิดขึ้นไม่ได้ในโครงการท่าจีน-แม่กลอง เนื่องจากการจัดกระบวนการของนักวิชาการไทยก็ยังคงเผชิญหน้ากับแรงจุดแรงเฉื่อยสารพัดที่ต้องการจะดึงให้คนกลับไปสู่มหาทุนกับวิธีคิดและวิธีการทำงานแบบเดิมด้วยความเคยชิน นั่นคือต่างกลุ่มต่างคิด ต่างกลุ่มต่างทำกันไปตามกรอบที่ถูกแยกส่วนออกเป็นศาสตร์ (Discipline) ต่างๆ ถึงแม้แต่ละทีมจะทำงานด้วยความรับผิดชอบและทุ่มเทเพียงใด ก็เป็นความพยายามที่เกิดขึ้นภายในกรอบแห่งศาสตร์ที่ตนสมารถทำเท่านั้น ไม่สามารถก้าวข้ามสาขาไปทำงานกับนักวิจัยสาขาอื่นได้จริง ตัวอย่างเช่น นักจัดการน้ำก็สนใจเพียงมองแต่เรื่องน้ำ ไม่สามารถเข้าใจการจำแนกประเภทของน้ำ

ในมิติทางด้านวัฒนธรรมชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างแท้จริง¹² ทำให้การทำงานของแต่ละทีมยังคงถูกแยกเป็นชิ้นๆ ไม่สามารถจัดการกับปมปัญหาอันสลับซับซ้อน สนองความต้องการของชุมชนได้

เมื่อเข้าใจข้อจำกัดดังกล่าวนี้แล้ว บรรดาแกนนำผู้ก่อการของกลุ่มซึ่งประกอบด้วย ดร.อนุชาติ พวงสำลี ดร.โอภาส ปัญญา และดร.สุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ จึงกลับมาตั้งปณิธานหรือตั้งข้อสังเกตกันใหม่อีกครั้งเพื่อหาทางออกจากความติดขัดดังกล่าว แนวคิดข้อตกลงที่ทุกฝ่ายให้การยอมรับคือจะต้องช่วยกันหาวิธีการสร้างความรู้ใหม่ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อเป็นเครื่องมือใน

“... การทำงานบนความหลากหลาย จะต้องไม่มีการ advocate ไม่มีการช่วงชิงการนำในเชิง concept แต่ควรจะไป investigate ตุก่อนว่า คนอื่นเขาทำอะไรไว้บ้างแล้ว ...”

การยกระดับการทำงาน ของโครงการวิจัยเชิงบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน-แม่กลองที่กำลังดำเนินอยู่ในขณะนี้ ให้มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิม

กล่าวได้ว่า ในขณะที่โครงการวิจัยเชิงบูรณาการท่าจีน-แม่กลองดำเนินไปเรื่อยๆภายใต้เงื่อนไขข้อจำกัดเดิมนั้น พายุหมุนลูกเล็กๆ ลูกใหม่ก็ได้ก่อตัวขึ้นภายใต้สัญลักษณ์ตัวใหม่ นั่นคือ Transdisciplinary Commons หรือที่เรียกสั้นๆ ว่า ทรานส์ทิม โดยนอกเหนือจากคณะผู้ก่อการเจ้าเก่าจากคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ และสถาบันวิจัยโภชนาการแล้ว ยังมีนักวิชาการจากคณะเทคนิคการแพทย์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานอาเซียน สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท และวิทยาลัยนานาชาติ เข้ามาร่วมสมทบกลายเป็นกลุ่มความคิดที่ไม่เป็นทางการที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในมหาวิทยาลัย

กลุ่มคนเหล่านี้ใช้เวลาหลังเลิกงานประจำสี่โมงเย็น พุดคุยปรึกษาหารือโดยมีเป้าหมายเพื่อแสวงหาแนวคิด ปรัชญา-วิธีการ รวมทั้งเครื่องมือในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่ทันสมัย ที่สามารถเป็นฐานรองรับการงอกเงย (Emergence) ของนวัตกรรมการวิจัยแบบใหม่ ความรู้ใหม่ ซึ่งรวมทั้งความรู้ในการจัดองค์การการทำงาน โดยหวังว่า การบริหารจัดการในรูปแบบใหม่จะสามารถฝ่าข้าม (Break through) วัฒนธรรมการสร้างความรู้แยกส่วนแบบศาสตร์ใครศาสตร์มันไปได้¹³

¹² รายงานความก้าวหน้าของโครงการที่ 6 เสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการฯ เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหิดล หน้า 4 พฤศจิกายน 2546

¹³ ความเคลื่อนไหวของกลุ่มอยู่ใต้การรับรู้ของศาสตราจารย์เกียรติคุณนายแพทย์ประเวศ วะสี โดยตลอด ท่านได้ใช้กลุ่มนำผลักดันการทำงานของคณะกรรมาธิการโดยใช้นิยามด้วยความเห็นว่าเป็น “กลุ่มดักกิลลา” ท่ามกลางอาการเขินเกร็งและกดดันของสมาชิกกลุ่มพอประมาณ

จากหลักฐานการทำงานของกลุ่ม พบว่า มีการประชุมอย่างเป็นทางการในนามของ ทรานส์ทีมครั้งแรกในเดือนกันยายน 2545 เพื่อยกร่างข้อเสนอโครงการที่มีชื่อว่า "โครงการ ประสานงานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการบริหาร จัดการ เครือข่ายบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน-แม่

"....ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นมันเป็นการสวนทางระหว่าง ความสำเร็จและความไม่สำเร็จของการคุย คุยแล้วมันไม่ สด มันตะคุด แต่ถามว่ามีคนมาประชุม มาคุยใหม่ มันก็ มากันตลอดนะ..."

รศ.ดร.อนุชาติ พวงสำลี

กลอง" (Strengthening Management System of Transdisciplinary Research Network of the Thachin-Maeklong River Basins) หลังจากยื่นข้อเสนอโครงการไปยังสำนักงานกองทุนสนับสนุน การวิจัย (สกว.) ในเดือนตุลาคม 2546 สกว. พิจารณานุมัติเงินสนับสนุนจำนวน 6,000,000 บาท รวมกับที่มหาวิทยาลัยมหิดลให้การสนับสนุนอีก 3,000,000 บาท เป็นเงินทั้งสิ้น 9,000,000 บาท แม้ข้อเสนอโครงการจะได้รับการยอมรับอย่างรวดเร็ว เงินทุนสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในโครงการก็ พร้อมที่จะนำมาเบิกจ่ายได้ทันที แต่คณะทำงานกลุ่มนี้ก็ยังไม่สามารถเคลื่อนขบวนทัพนักวิจัยตาม กรอบเวลาที่กำหนดไว้ได้ เนื่องจากกระบวนการถกทอทางความคิด การสร้าง "สัมพันธบท" (Intertextuality)¹⁴ หรือการสนทนาแลกเปลี่ยนระหว่างศาสตร์ต่างๆ ยังไม่บรรลุเป้าหมาย ความ ขัดแย้งทางความคิดเกิดขึ้นเป็นระยะๆ ทำให้ประเด็นที่ถูกหยิบยกขึ้นมาถกเถียงกันแต่ครั้งหา ข้อสรุปไม่ได้ บางเรื่องถูกยกขึ้นมาพิจารณาจนมีข้อตกลงแต่ก็ถูกตกไป วุ่นเวียนซ้ำแล้วซ้ำเล่า หลายคนในทีมเกิดความรู้สึกอึดอัดคับข้องใจและลังเลที่จะเดินหน้าต่อ บางรายถึงกับขอลด บทบาทตัวเองลงมาเป็นแค่ผู้สังเกตการณ์อยู่วงนอก หลายคนทยอยจากออกไปด้วยข้ออ้างภาระ งานล้นมือ แต่ความจริงคือไม่สามารถมานั่งถกเถียงในเรื่องที่ไม่มีทางออก เมื่อกระบวนการ พหุองค์ เคลื่อนต่อไปไม่ได้ ทีมวิจัยจึงตัดสินใจขอเลื่อนการรับทุนจาก สกว.ออกไปจนถึงเดือน ตุลาคม 2546 และหันมาช่วยกัน "พายเรือในอ่าง" ต่อไปด้วยความอดทนแบบสุดกลั้ว

¹⁴ ผู้เขียนเห็นด้วยกับคำแปลของ intertextuality เป็น "สัมพันธบท" ของจันทน์ ในหนังสือเรื่อง Post Modern จึงหยิบมาใช้ต่อ "สัมพันธบท" ในที่นี้หมายถึงการสอดประสานเนื้อหา ชุดความรู้ ให้เกิดความกลมกลืนเป็นเนื้อหาใหม่ ผ่านการกระทำทางสังคม อย่างใดอย่างหนึ่ง เช่นการพูดคุย การสนทนา (Dialogue)

“...คุยกันไม่รู้กี่ครั้งต่อกี่ครั้ง ก็เหมือนกับลง ไม่ลง แต่พอคุยกันเสร็จแล้วมันก็มี *master plan* อะไรอย่างนี้ นะ ... มันก็ดูเหมือนว่าจะยอมรับ แต่เสร็จแล้วมันก็ไม่ได้ยอมรับนะ มันมีการ *stir* กันขึ้นมาอีก ...”

ดร.สุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ

แต่ความล่าช้าไม่ได้ถือเป็นความผิดของใครคนใดคนหนึ่ง เพราะทุกคนเข้าใจดีว่าการติดตัวเอง ออกจากวังวนของความเคยชินทางความคิดและการกระทำที่ฝังลึกจนกลายเป็นตัวตนของคนๆ หนึ่งนั้น ไม่ใช่เรื่องง่ายเลยสักนิด เพราะสมาชิกแต่ละคนได้สมาทาน “รูปแบบทางความคิด” (Mental model) ที่แตกต่างกันอย่างมาก ทำให้กระบวนการสร้างความเห็นพ้องต้องกัน เป็นไป อย่างยากเย็น จนทำให้ทราנסทีมหลุดหลุดจะล้มหลายครั้งเพราะตกลงกันไม่ได้

“...มันเป็นพัฒนาการของความไม่รู้จริง มากกว่า ทุกคนรู้สึกว่าจะต้องค้นคว้า ในเรื่องของ *transdisciplinary* แต่มัน ไม่รู้จะ *break through* ออกไปอย่างไร ใครหลุดจากมุมไหนก็ฟังได้หมด พร้อมที่จะ เอนไป ...คือการไม่มีฐาน มันสะท้อนว่า เราทำหน้าทีผลิตความรู้้น้อยมาก....”

รศ.ดร.อนุชาติ พวงสำลี

“... *spiritual* เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุด ใน กระบวนการทำงานร่วมกันแบบใหม่ บทเรียนร่วมกันที่ผ่าน มาคือ การทำงานกับความแตกต่างหลากหลายต้องมีความ อุดทน”

กระบวนการคิดวนไปวนมาเหมือนพายเรือใน อ่างจึงเป็นต้นเหตุของความเครียดและความอึดอัดทั้ง ปวง เจอแบบนี้บ่อยเข้า ทำให้มีผู้ประสงค์จะลาออกจาก ขบวนการแทบทุกครั้งที่มีการประชุมเพิ่มขึ้น แต่ด้วย สำนึกผูกพันกับหมู่คณะและความต้องการทำในสิ่งที่

ตนเองเชื่อ จึงพยายามอดทนประชุม ถกเถียงและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันต่อไป บทเรียน อันหนึ่งที่ผุดขึ้นมา

ในใจของสมาชิกหลายคน คือบทเรียนว่าด้วย “ความอดทน” นั่นคือ อดทนต่อความ แตกต่างทางความคิด ความเห็นที่ไม่ลงรอยกัน แม้จะฟังคนอื่นพูดไม่รู้เรื่อง แต่ก็ต้องอดทนร่วม ประชุมเพื่อรอเวลาเลิกให้พร้อมๆ กัน ไม่มีใครสังเกตเห็นว่า “สปิริต” ตัวนี้เกิดขึ้นในใจของแต่ละคน เมื่อใดกันแน่ แต่ก็อาจเป็นไปได้ว่า เกิดขึ้นพร้อมๆ กับการเกิด “ฉันทะ” ขึ้นในใจก่อนหน้านี้

“...สิ่งหนึ่งที่รู้สึกพิเศษคือ ทุกคนตั้งอยู่บนฐานของสิ่งที่มอง แม้จะ
เกลียดอะไรที่ไม่ตรงกันเท่าไร แต่ก็ไม่เคย *take personal* ทุกคน
มองจุดที่อยากจะไปมากกว่า นี่คือนิสัยที่อยากจะ *join* กับกลุ่มนี้
เรื่อย ๆ..... คนกลุ่มนี้เขา *respect* กับ *discipline* อื่นๆ แม้เราพูด
ในสิ่งที่เขาฟังไม่รู้เรื่อง เขาก็ทนฟัง ...แล้วก็ไม่เคย *express* ว่า

เริ่มต้นทำไปเรียนรู้ไป

บรรยากาศ ความพยายามในการฝ่าข้ามวัง
วนของทะเลความคิดยังคงดำเนินต่อไป มีการ
ทดลองทำโน่นทำนี่เพื่อหาทางออก จนกระทั่งสมาชิก
ในกลุ่มทรานส์ทิม เกิดการเรียนรู้ขึ้นมาว่า “เราควรจะ
รู้จักตัวเองก่อน” เมื่อเสียงส่วนใหญ่เอ้าด้วย จึงยอม
ใช้ตัวเองเข้าเป็นเครื่องมือในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน นั่นคือ การอบรมนพลักษณ์
(Enneagram) เพื่อให้เกิดความเข้าใจตนเองและผู้อื่น ควรเพิ่มเติมไว้ในที่นี้ด้วยว่า ผู้เขียนก็พลอย
ได้รับอานิสงส์จากการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้กับเขาด้วย หลังจากการฝึกอบรมหลักสูตรนี้ไปแล้ว
รู้สึกว่ามี ความเข้าใจตนเองและคนรอบข้างได้ดีขึ้นเป็นอย่างมาก การเข้าอบรมในหลักสูตรนี้ ถือ
เป็นช่วงเวลาที่คุ้มค่าที่สุดช่วงหนึ่ง

“...ความเบื่อ คือความคาดหวังว่าอยากจะได้
innovation ใหม่ แต่คุยกัน ก็ไม่เห็นมีอะไรสัก
ที คนมันจึงเบื่อและรู้สึกอยากจะถอยจาก...”

ผศ.ดร. สิทธิพงษ์ ดิลกวนิช

“...ลองทำเลย แต่ต้องทำใจตลอดเวลาวามันอาจพลิก
ไปอย่างนี้ก็ได้ อย่างนั้นก็ได้อะไรบ้างหรือไม่สำเร็จเลยก็ได้
ต้องทำใจตลอด แล้วมันจะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆขึ้นมา...”

ผศ.ดร. สิทธิพงษ์ ดิลกวนิช

ตามความเข้าใจของผู้เขียน
นพลักษณ์เป็นทฤษฎีทางด้านพฤติกรรม
ศาสตร์ที่เก่าแก่ที่สุดทฤษฎีหนึ่งของโลก
คนที่เชื่อในทฤษฎีนี้บอกว่า จิตมนุษย์ทำ

หน้าที่สั่งสมประสบการณ์จากการเลือกใช้กลไกป้องกันตนเองแบบซ้ำไปซ้ำมา จนถูกห่อหุ้มจน
กลายเป็นแบบแผนการแสดงออกของบุคลิกภาพของแต่ละคน การจะเข้าใจตัวเองได้อย่างถ่องแท้
และลึกซึ้ง ต้องทำการ “ปอกเปลือก” ที่ห่อหุ้มตนเองอยู่และเผ่าสังเกตพิจารณากลไกทางจิตอย่าง
แยบคายว่า บุคคลคนนั้นเลือกใช้วิธีการแก้ปัญหาแบบใด เพราะนั่นแหละคือตัวตนของเขา ทฤษฎี
นพลักษณ์เชื่อว่า ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเกิดขึ้นที่ “ตัวเรา” ไม่ใช่ “ตัวเขา” เพราะเราไม่
เข้าใจเขาต่างหาก แต่กลับวาดภาพให้เขาตามวิธีคิดและวิธีการให้ความหมายของเราเอง ทั้งๆ ที่

เขาไม่ได้เป็นเช่นที่เราคิด เขาก็มีตัวตนของเขาซึ่งถูกหล่อหลอมโดยประสบการณ์ชีวิตที่ผ่านมาที่แตกต่างจากเรา วิธีแก้ไขคือ ต้องแก้ที่ตัวเรา โดยเปิดใจให้กว้าง เข้าใจคนอื่นตามสภาพที่เขาเป็น ไม่ใช่อย่างที่เราคิดว่า หรืออยากให้เขาเป็น สังเกตให้ดี ๆ สิ่งที่เราไม่ชอบคือวิธีการที่เรานำไปใช้กับคนอื่นทั้งสิ้น

ทฤษฎีบุคลิกภาพเชื่อว่า บุคลิกของคนในโลกนี้สามารถจัดประเภทใหญ่ๆ ได้ 9 ประเภท หรือ 9 ลักษณะ¹⁵ แต่ละลักษณะก็จะแสดงออกทางบุคลิกภาพที่สามารถสังเกตเห็นได้ ในกระบวนการฝึกอบรม วิทยากรจะให้ทำกิจกรรมหลายอย่าง เช่น การเล่าเรื่องของตัวเองในวัยเด็ก ให้คนอื่นฟัง บางคนเล่าไปร้องไห้ไป ให้เลือกสัญลักษณ์ที่มีคำอธิบายเฉพาะตนเองแต่ละคนให้อ่านข้อความสั้นๆ และถึงที่สุด กระบวนการทั้งหมดถูกขมวดลงที่การที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้องตัดสินใจเองว่า เป็นคนที่มีบุคลิกภาพสอดคล้องกับลักษณะมากที่สุด ซึ่งก็คือความเป็นไปได้ว่า นั่นคือการที่เราเข้าไปสวยลักษณะแบบนั้นเข้าให้แล้ว พอมาถึงจุดนี้ หลายคนตอบผาง ร้องยุเรก้า “...ใช่เลย... นี่คือตัวเรา...” และ “อ้อ... คนนั้นเป็นอย่างนี้นี่เอง...” หรืออะไรทำนองนั้น

ผลของการฝึกอบรมบุคลิกภาพ ทำให้ทุกคนตระหนักลงไปถึงกันบึ่งว่า บุคลิกภาพของคนในกลุ่ม ทรานส์ทีม ที่ช่วยกันพายเรือในอ่างมาหลายเดือนแล้วนั้น มีครบทุกประเภท มีทั้ง “จอมเนี้ยบ” (the perfectionist) “ผู้ให้” (the giver) “นักแสดง” (the performer) “คนโคกซึ้ง” (the romantic) “นักสะสมข้อมูล” (the observer) “นักปจจา”(the questioner) “ผู้พิถิพิถันในการบริโภค (the epicure)” “เจ้านาย” (the boss) และสุดท้าย “นักประสานไมตรี”(the mediator) เมื่อความแตกต่างหลากหลายเป็นสิ่งที่มียู่จริง จึงเป็นที่พอเข้าใจกันได้ว่า โอกาสในการเกิด “ประสานความคิด” กับโอกาสในการ “ประสานงาน” จึงมีความเป็นไปได้พอๆ กัน

แต่มีหลายคนตั้งข้อสงสัยว่า หลังจากการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรบุคลิกภาพแล้ว บรรยากาศภายในกลุ่ม ทรานส์ทีม เปลี่ยนแปลงไปอย่างเห็นได้ชัด หลายคนรู้สึกผ่อนคลายไม่เครียดเกร็งเหมือนแต่ก่อน เสียงหัวเราะเฮฮา หยอกล้อ เข้ามาช่วยขับเคลื่อนความอัดอั้นคับข้องใจ เพราะการเข้าใจตนเอง เข้าใจเพื่อนร่วมทีมทำให้เกิดความไว้วางใจ (Trust) มากขึ้นกว่าแต่ก่อน ทุก

“...กิจกรรมทุกอย่างที่ทำมา *useful* ทั้งนั้นแหละ แต่มันจะ *relevance* กับเป้าหมายหรือเปล่า ผมไม่แน่ใจ...”

รศ.ดร.เนาวรัตน์ พลายน้อย

¹⁵ ผู้สนใจเกี่ยวกับเรื่องนี้ สามารถอ่านรายละเอียดได้จากหนังสือชื่อ “Enneagram” แต่งโดย คาร์เรน เวบบ์ แปลโดย

สุนมา พิศลยบุตร

คนเริ่มหันกลับมาตั้งคำถาม แล้วเราจะทำอย่างไรต่อไปดี พร้อมหันกลับไปพูดเรื่องเงินสนับสนุนวิจัยจาก สกว. ที่ยังไม่ได้เบิกมาใช้แม้แต่บาทเดียว

ในขณะที่กองทัพทางปัญญาทำท่าจะยับเยินได้นั้น ก็เกิดเหตุการณ์ที่ไม่มีใครคาดฝัน ดร.อนุชาติ พวงสำลี แกนนำผู้ก่อการก็เกิดป่วยต้องเข้ารักษาตัวแบบกะทันหัน เมื่องานทุกอย่างหยุดชะงัก บรรดาสมาชิกที่ยังปกติก็เกิดปัญหาคิดกันขึ้นมาว่า การปล่อยให้ใครคนใดคนหนึ่งในที่ม้วนหน้าตั้งประสานงานเรื่องโน้นเรื่องนี้อยู่คนเดียว เมื่อคนๆ นั้นไม่สามารถทำหน้าที่ได้ ก็ย่อมทำให้งานหยุดชะงัก และเป็นผลเสียต่อกิจการที่กำลังทำท่าจะไปได้ดี อย่างกระนั้นเลย พวกเรามาคิดถึงการจัดองค์กรที่มีหลายผู้นำ (Many-leaders organization) กันอย่างจริงจังเสียทีเถอะตกลงดังนั้นแล้ว ก็มอบหมายให้ ดร.โอภาส ปัญญา นอนหนังสือประจำทีมไปทำการศึกษาค้นคว้าเรื่อง Chaordic Organization เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการกลุ่มต่อไป

ในขณะเดียวกัน อานิสงส์การรู้จักมักคุ้นแบบทะเลาะลงจากการเข้ารับการฝึกอบรมพลศึกษา ก็ทำให้เกิดการเชื่อมโยงบุคลิกภาพให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ภายในทีม เช่นอยากเห็น "คนเนียบ" มาช่วยทำหน้าที่ดูแลการจัดระบบระเบียบของกลุ่ม "ผู้สมานไมตรี" เป็นผู้ดูแลเรื่องการบริหารจัดการและการประสานงานแบบ "นักประสานเชิงไกลาหล" (Chaordic Mediator) เพื่อไม่ให้เกิดการประสานงานระหว่างผู้ที่มีความคิดเห็นไม่ค่อยลงรอยกัน "ผู้พิทักษ์ในการบริโภค" ช่วยดูแลรับผิดชอบเรื่องการสำรวจค้นคว้าแนวคิดใหม่ๆ และนำมาปฐมนิเทศให้พรรคพวกฟัง ส่วน "นักแสดง" น่าจะเหมาะสำหรับที่จะทำหน้าที่ดูแลเรื่องการจัดระบบให้สอดคล้องกับข้อตกลง รวมทั้งเป็นตัวสื่อสาร (Communication Agency) กับแหล่งนโยบาย แหล่งทุน และผู้หลักผู้ใหญ่ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

"...ผมไม่เชื่อว่า การทำงานร่วมกันที่ไม่มีโครงสร้าง และเป้าหมายที่ชัดเจน จะสามารถผลิตผลงานที่ดีออกมาได้..."

รศ.ดร. เนาวรัตน์ พลายน้อย

ปลายปี 2546 ถือเป็นช่วงเวลาของกลุ่ม ทหรานส์ทีม เริ่มขับเคลื่อนงานแบบเต็มสูบ มีการประชุมพบปะหารือเรื่องการเตรียมงานกันบ่อยครั้ง พร้อมกับการชักชวนให้สมาชิกของกลุ่มคิด Concept

และรายละเอียดที่อยากจะทำภายใต้ร่มธงของ ทหรานส์ทีม ในขณะเดียวกันก็มีการยื่นมือไปแตะกับกลุ่มนักธุรกิจนครปฐม เพื่อหารูปแบบของการทำงานร่วมกันในเชิงพื้นที่ ถึงตอนนี้ผู้ที่ยั้มออกมา

อย่างมีความสุขคือ ผู้ที่รอว่า “เมื่อไหร่จะลงมือ” เพราะจะได้เริ่มต้นทำงานเสียทีหลังจากที่นั่งฟัง การถกเถียงกันมาเป็นปี แต่ในขณะเดียวกัน ก็ยังมีคนอื่นจำนวนหนึ่งแสดงความสนใจออกมา อย่างเปิดเผย เพราะเกรงจะกลับไปซ้ำรอยกับวิธีการทำงานของโครงการทำจีน-แม็กลองอีก

เมื่อคน 9 ประเภทลงมาอยู่ในเรือลำเดียวกัน

อะไรจะเกิดขึ้นเมื่อคนที่มีบุคลิกภาพแตกต่างกัน สมานกับรูปแบบวิถีคิดที่แตกต่างกัน มา “อยู่ในเรือลำเดียวกัน” ทำงานด้วยกันเพื่อค้นหาอะไรใหม่ๆ ร่วมกัน การรวมกลุ่มครั้งนี้ อาจเปรียบเทียบได้กับการเดินทางของนักสำรวจสุดหมาย “ความรู้ใหม่” ที่ไม่มีใครรู้จักมาก่อน การ หล่อหลอมทางความคิดเพื่อค้นหาความหมายร่วมกันจะเกิดขึ้นได้อย่างไร ในเมื่อแต่ละคนเห็น เป้าหมายไม่เหมือนกัน ตัวอย่างเช่น “ผู้พิถีพิถันในการบริโภค” (the epicure) ซึ่งพิสมัยการไขว่คว้า และตื่นเต้นกับการค้นหาสิ่งใหม่ที่ไม่ซ้ำแบบเดิม มีแนวโน้มที่จะปั่นเกลียวกับ “นักแสดง” (the performer) กับ “คนเนียบ” (the perfectionist) ที่ให้ความสำคัญต่อการทำงานอย่างมีเป้าหมาย เป็นระบบระเบียบ พวก “เจ้านาย” (the boss) ที่มีบุคลิกแบบพวกขวานผ่าซาก คิดเสียงดัง ก็ อาจจะเกิดการกระทบกระทั่งกับคนอื่นได้ง่าย ส่วน “ผู้สมานไมตรี” (the mediator) ก็มีความ อดทนใจเย็น ไม่เครียด แต่มักไม่กล้าตัดสินใจ เพราะกลัวผิดใจคนอื่น ความแตกต่างในเชิง บุคลิกภาพเหล่านี้ กลายเป็นโจทย์ที่ท้าทายการทำงานแบบ Transdisciplinary Research มากกว่าการแสวงหาความรู้ใหม่ๆ เสียอีก

ที่เล่ามาทั้งหมดคือภาพความพยายามของกลุ่มที่สามารถดึงออกมานำเสนอได้เท่าที่ ความสามารถในการเล่าเรื่องจะอำนวยให้ได้ การทำงานในขั้นนี้ จึงเปรียบเหมือนขั้นเตรียมการ และเริ่มต้นการเดินทาง แม้ยังไม่เห็นเค้ารางของความสำเร็จว่าจะนำ “เรือ” ออกจากฝั่งได้หรือไม่ แต่ความพยายามของคนกลุ่มนี้ก็นับเป็นสิ่งที่น่าติดตามศึกษาอย่างใกล้ชิด เพื่อแกะรอยบันทึก กระบวนการ ไว้เป็นบทเรียน

Process Documentation ในส่วนของการรวมกลุ่มและความพยายามในการสร้างทีมวิจัย แบบ Transdisciplinary Research คงต้องจบลงเพียงเท่านี้ก่อน ตอนต่อไปจะเป็นการวิเคราะห์ เจาะลึกในรายละเอียดของกระบวนการปฏิสัมพันธ์แบบข้ามศาสตร์

ภาคผนวก 6

Reflection & Anecdote from the Observer

โสฬส ศิริไสย์

สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท

มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

lcssr@mahidol.ac.th

ผมกำลังเริ่มเผชิญกับความตึบตันทางปัญญาอย่างหนัก คือยังไม่มีวิธีการที่เขียนคมพอที่จะเข้าไปจัดการกับข้อมูล talk-in-interaction ของทรานส์ทิมที่เพิ่มขึ้นตลอดเวลา (เพราะเราคุยกันทุกเดือน) ทางเดียวที่ผมทำได้ในขณะนี้คือ การไปคว้าความคิดทฤษฎีของคนโน้นคนนี้มาทดลองเล่นกับมันไปเรื่อยๆ แล้วก็เอ่ยถึงมันแบบไร้เดียงสา บ้าทฤษฎี อะไรประมาณนั้น อย่าถือสาเลยนะครับ ถือซะว่าเป็นพัฒนาการของการแสวงปัญญาอย่างหนึ่ง เพื่อหาทางออกจากความตึบตันทางปัญญาเหล่านี้

ขออนุญาตมะจุ่มมะงาหราบ้าทฤษฎีไปพลางๆก่อนนะครับ และโปรดอย่าลืมเปิดอ่าน anecdote ที่ผมเก็บเล็กผสมน้อยไว้ในรูปของการบันทึกสั้นๆฉบับนี้ บางที่อ่านไปๆทวนอาจจะพบอะไรดีๆที่น่าสนใจ และช่วยกัน reflex กลับมา เพื่อช่วยให้ผมเกิดปัญญาและหลุดตัวเองจากความตึบตันทางปัญญาได้

นี่คือบันทึกที่ผมเลือกออกมานำเสนอครับ

กุมภาพันธ์ 2547

ระหว่างการรอประชุม ณ ห้องประชุมอันเจียบสังกัดไร่คนพลุกพล่าน ความเย็นฉ่ำจากเครื่องปรับอากาศ อาหารเที่ยงแบบห้ามฤดูจากร้านไถ่อย่างราชดำเนิน ในขณะที่ใช้หัวตึกกำลังระบาคอย่างน่ากลัว ข้าวเหนียวร้อนๆ ลาบ ส้มตำแซบๆ เริ่มออกฤทธิ์กล่อมประสาทผู้บริโภคจนเคลิ้ม เสียงครางหึ่งๆของแอร์คอนดิชันจึงกลายเป็นเสียงเพลงขับกล่อมคนที่เขาอย่างผมให้เผลอม่อยหลับไปประมาณห้านาที พอลืมตาตื่นโลกก็เปลี่ยนไป มันสดชื่น ซาบซ่าเหมือนแบตเตอรี่ที่ถูกชาร์จไฟเข้าไปอีกใหญ่

แต่นั่งรอจนแล้วจนรอดก็ยังไม่ถึงเวลาประชุมซักที ผมจึงหยิบ On Dialogue ของ David Bohm ขึ้นมาอ่านฆ่าเวลา เปิดไปเปิดมาก็ไปเจอข้อความที่โดนใจของผมเข้าอย่างจัง David Bohm เขียนว่า

"In principle, the dialogue should work without any leader and without any agenda, so if we are to start a meeting without a leader – start talking and have no agenda, no purpose – I think we would find a great deal of anxiety...."

แล้ว David Bohm ก็แนะนำสั้นๆว่า

"to face it. In fact, we know by experience that if people do this for an hour or two, they do get through it and start to talk more freely."

ผมรู้สึกว่ในบางครั้ง ทรานส์ทีม Dialogue ได้เผชิญกับปัญหาแบบนี้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเรากำหนดเป้าหมายและ agenda ที่รวบรัดเกินไป จึงพยายามรัดเค้นคำพูดออกมาเพื่อรับใช้เป้าหมายที่เราไม่พร้อมที่จะไป วงสนทนาจึงเต็มไปด้วยความโกลาหล และทำให้บรรยากาศถูกชักนำไปในทางลบ แต่ "ทวนทางใจ" ที่มีอยู่ เช่น ความปรารถนาดีต่อกัน การผ่อนปรน ทำให้วงสนทนาสามารถดึงบรรยากาศกลับคืนสู่ความปกติได้ และทำให้เราสามารถผ่านห้วงเวลาอันยุ่งยากแบบนี้ไปแล้วหลายครั้ง

และ Bohm ก็พูดต่อไปอีกว่า ...

"If we have a dialogue situation – a group which has sustained dialogue for quite a while in which people get to know each other, and so on. Then we might have a coherent movement of thought, a coherent movement of communication. It would be coherent not only at the level we recognize, (ระดับปรากฏการณ์ที่มองเห็น, explicit หรือ "ก้อนน้ำแข็ง" ที่โผล่ขึ้นมาเหนือน้ำ" – ผู้เขียน) but at the tacit level, at the level for which we

have only a vague feeling. That would be more important." (ระดับการ
สัมผัสด้วยจิต โดยไม่ต้องใช้ภาษาอธิบาย)

ทรานส์ทิมสามารถสะสมทุนไว้ได้ส่วนหนึ่ง เช่น การรู้จักมักคุ้น และการมีฉันทะที่จะมานั่ง
พูดคุยกันอย่างสม่ำเสมอ ส่วนประเด็นการขับเคลื่อนความคิดและการสื่อสารให้เกิดความ
สอดคล้องต้องกันนั้น (a coherent movement of thought, a coherent movement of
communication) ยังขาดๆ เกินๆ เพราะบางครั้งเราก็ขัดกันเองจนยุ่งเป็นฝอยขัดหม้อ บางครั้งก็สิ้น
ไหลคุ้ยไปหัวเราะไป อิ่มไปกับความรู้ที่ผุดขึ้นเป็นครั้งคราว

Bohm เสนอว่า วงสนทนาที่เหมาะสมน่าประกอบด้วยคนประมาณไม่เกิน 20 แต่ไม่ควรเกิน
40 เพราะถ้ามากกว่านี้จะจัดการลำบาก อาจจะต้องแบ่งเป็น 2 กลุ่มย่อย

*In that size group, you begin to get, may be called
"microculture". You have enough people coming in from different sub-
cultures so that they are a sort of microcosm of the whole culture. And
then the questions of culture – the collectively shared meaning – begins to
come in. That is crucial, because the collectively shared meaning is very
powerful.*

ขณะที่บันทึก diary ฉบับนี้ ผมคิดว่าเรายังไปไม่ถึงระดับของ "shared meaning" แต่
อย่างไรก็ตาม กระบวนการทางพิธีกรรมแบบ ritual conversation ที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ภายใต้
การพูดคุยแลกเปลี่ยนอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา อย่างน้อยเดือนละครั้ง อาจพาเราไปถึงจุดนั้นได้
สักวันหนึ่ง

25 มีนาคม 2547

บ่ายสามโมงครึ่งไปประชุมตามนัดที่คณะสิ่งแวดล้อมฯ บรรยายภาศการประชุมครั้งนี้ทำให้
ผมคิดอะไรได้หลายอย่าง และทำให้ผมต้องรีบบันทึกลงในสมุดว่า ผมได้เรียนรู้จากวงสนทนา
แลกเปลี่ยน (dialogue) ในวันนั้นอย่างไร

ตามปกติแล้ว ผมจะไม่พก agenda หรือ purpose ติดตัวเข้าห้องประชุมมากนัก นอกจากเตรียมข้อมูลที่ตนเองหาได้จากการอ่านบ้าง การวิเคราะห์ข้อมูลดิบบ้าง มาเล่าสู่กันฟัง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับกับคนอื่น ๆ ตามจังหวะเวลาที่เหมาะสม

ผมรู้ตั้งนานแล้วว่า ผู้ร่วมสนทนา (interlocutor) ในวงสนทนาแลกเปลี่ยนของทรานส์ทีม นั้นไม่ธรรมดา แต่เป็นปัจเจกที่อัดแน่นด้วยอหังการแห่งตัวตนและความรู้ในศาสตร์ที่แต่ละคนเชี่ยวชาญอย่างเต็มเปี่ยม และเป็น overbearing audience ที่สามารถวัดคุณภาพ รวมทั้งคุณค่าของข้อมูลความรู้จากศาสตร์สาขาอื่นได้อย่างวิเศษ

ดังนั้นการโยนความรู้ ข้อมูลความรู้ของศาสตร์ใดศาสตร์หนึ่งเข้าไปในวงสนทนาแบบดิบๆ โดยไม่มีการขัดเกลา (refinement) หรือทำให้มันหลุดพ้นจากบริบทของสาขาเฉพาะของมัน อาจจะทำให้ผู้ร่วมสนทนาแลกเปลี่ยน (interlocutor) จากสาขาอื่นๆ "แหง" เพราะรับไม่ได้ แต่อย่างไรก็ตาม โดยมารยาทเพื่อเป็นการรักษาน้ำหน้าของวิญญาณ เขาอาจทำเป็นพยักหน้า และชมว่าดี น่าสนใจ แต่ในใจอาจบอกว่า "Hey, that's bull shit" ก็ได้ หรือถ้าเสแสร้งไม่เป็น อาจนิ่งเงียบ ไม่แสดงอาการตื่นเต้นกับ enlightenment ของคนอื่น หรืออาจใช้สิทธิในการแสดงออกทางอารมณ์ด้วยการหัวเราะให้กับความไร้เดียงสาของเรา

ถ้ามีสัญญาณแบบนั้นเกิดขึ้นก็ต้องสงสัยไว้ก่อนเลยว่า ข้อมูลหรือความรู้ของเรา อาจจะ 1) ยังไม่ลึกและเจียบคม หรือ ไม่มีคุณภาพพอที่จะไปกระแทกใจคนอื่น หรือ 2) ยังไม่ผ่านการขัดเกลา (refinement) ที่ดีพอ เพื่อยกระดับตัวมันเองให้หลุดพ้นจากบริบทของสาขาวิชาเฉพาะ เพื่อให้สามารถเข้าไปอยู่ในใจ (appreciation) ของคนในศาสตร์อื่นได้ จำเป็นต้องนำกลับมาทบทวนและพัฒนาใหม่ให้ดีกว่าเดิม

นี่คือสิ่งที่ผมคิดว่าผมได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนข้ามสาขา และทำให้ผมสามารถให้ความหมาย (make sense) ของมันได้ดีขึ้นกว่าเดิมว่า กระบวนการสนทนาแลกเปลี่ยนข้ามสาขา (transdisciplinary dialogue) คือกระบวนการขัดเกลาความรู้ของแต่ละสาขาวิชาเฉพาะ เพื่อยกระดับให้มันสามารถก้าวข้ามกำแพงบริบทเฉพาะของมัน ให้มาอยู่ในตำแหน่งที่คนจากสาขาวิชาอื่นสามารถเข้าใจและยอมรับมันได้ในระดับ appreciation (โปรดสงวนสิทธิที่จะไม่เห็นด้วยกับความหมายนี้)

ทฤษฎีและวิธีวิทยาของแต่ละสาขา จึงเป็นเพียงแค่ "เครื่องมือ" อันหนึ่งในการผลิตความรู้ แต่อาจไม่ใช่ตราประทับคุณค่าของความรู้ที่เราสร้างขึ้น การรับรองคุณค่าและความหมายของความรู้ (ratification) ควรจะปล่อยให้เป็นบทบาทของ "ผู้บริโภคร" ซึ่งในที่นี้หมายถึงผู้ที่อยู่ในวงสนทนาแลกเปลี่ยน (interlocutor) ที่ชื่อตรงจากสาขาอื่น

ถ้าข้อมูลและความรู้จากศาสตร์สาขาใดสาขาหนึ่งไม่สามารถผ่านจุดนี้ไปได้ ก็แสดงว่ามันยังไม่ผ่านการขัดเกลาเพื่อให้หลุดออกจากบริบทเฉพาะของมัน ส่วนเจ้าของข้อมูลหรือความรู้จะเก็บมันไว้ในสต็อกของศาสตร์เดิมต่อไปหรือไม่อย่างไร หรือเพื่อนำมันไปใช้ประโยชน์อย่างอื่น ก็ถือว่าเป็นสิทธิและอำนาจของเจ้าของ

ถ้าพบปฏิบัติทำนองนี้ จงเข้าใจเถิดว่า นี่คือการปรากฏการณ์ที่วิเศษสุด ที่ให้โอกาสคุณในการรีบกลับไปทบทวนความรู้ของคุณใหม่ พัฒนามันขึ้นมาใหม่ เพื่อรอวันพิสูจน์ตัวมันเองคราวหน้า ถ้าต้องการความท้าทายแบบนี้

ผมจึงสรุปว่า Transdisciplinary dialogue คือการพูดสิ่งที่ตนเองรู้อย่างลึกซึ้ง ให้คนที่อยู่ในศาสตร์สาขาอื่นเข้าใจได้ แล้วในที่สุด การก้าวอย่างสอดคล้อง และการสื่อสารที่เชื่อมโยง (coherent of movement and coherent of communication) จะค่อยๆ ออกเงย และสั่งสมตกผลึก กลายเป็นความหมายใหม่ ที่เราสามารถใช้ร่วมกันได้ (shared meaning) เพราะความรู้แต่ละส่วน (fragmentation) ได้ถูกนำมาขัดเกลาในวงสนทนาแลกเปลี่ยน จนหลุดพ้นจากบริบทเฉพาะของมันไปแล้วนั่นเอง

แต่อย่างไรก็ตาม ขอดังข้อจำกัดให้กับสิ่งที่พูดมาทั้งหมดว่า นี่เป็นเพียงความเข้าใจของผม และโปรดลงวินสทธิในการโต้แย้ง ทักท้วง เพื่อความเจริญงอกงามทางปัญญาต่อไปอย่างไร ชิดจำกัด

ภาคผนวก 7

หลายชีวิตบนนาวา Chaordic:
เบื้องหลังความพยายามในการสร้างทีมเพื่อการวิจัยแบบข้ามสาขาวิชา
ของนักวิจัยกลุ่มทรานส์ทีม มหาวิทยาลัยมหิดล
(Diversity in Chaordic Expedition: Efforts on Building Team for
Transdisciplinary Research at Mahidol)

โสฬส ศิริไสย์
สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท
มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา
lcssr@mahidol.ac.th

บทนำ

บทบันทึกเชิงวิเคราะห์เรื่องนี้ เกิดขึ้นภายใต้ความเชื่อที่ว่า กระบวนการสร้างทีมวิจัย (Team Building Process) เป็นขั้นตอนที่สำคัญอย่างยิ่งยวดของกระบวนการทำวิจัยแบบข้ามสาขาวิชาซึ่งเป็นการวิจัยที่ประกอบด้วยนักวิจัยที่มีพื้นฐานทางความคิดและแนวทางการทำงานที่แตกต่างกันหลากหลายโดยธรรมชาติ รายงานเรื่องนี้ เป็นความพยายามที่จะอธิบายกระบวนการสร้างทีมแบบไร้ผู้นำเดี่ยว (Chaordic Team) ของนักวิจัยกลุ่มหนึ่งซึ่งเรียกตนเองว่า Transdisciplinary Commons ของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งรวมกลุ่มตัวกันเพื่อค้นหานวัตกรรมและความรู้ใหม่เกี่ยวกับการวิจัยเชิงพื้นที่ (Area-Based Approach) ถึงแม้ความพยายามดังกล่าวกำลังขับเคลื่อนไปบนเส้นทางของการแสวงหา และการทดลองปฏิบัติเพื่อตีฝ่าวงล้อมความเคยชินของวิธีคิดและการจัดความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างตามแบบจารีต ซึ่งยังไม่สามารถสรุปอะไรได้มากนักในขณะนี้ แต่คุณค่าและความพยายามของคนเหล่านี้ก็ถือเป็นกรณีศึกษาที่น่าติดตามอย่างยิ่ง

ผู้เขียนบทบันทึกเชิงวิเคราะห์บทนี้ เรียกตนเองว่า "อาลักษณ์" (Ethnographer) ผู้ทำหน้าที่สังเกต จดบันทึกกระบวนการปฏิสัมพันธ์ของกลุ่ม และนำข้อมูลเหล่านั้นมาวิเคราะห์และ

ปรุ่เข้ากันด้วยกรรมวิธีทางด้าน "มานุษยวิธี" (Ethnomethodology)¹⁶ และนำเสนอแบบเล่าเรื่อง (Narration) เพื่อให้ผู้อ่านมองเห็นเค้าร่างของความเป็นมาของความพยายามของนักวิจัยกลุ่มนี้

อย่างไรก็ตาม มีข้อจำกัดที่จะต้องบอกกล่าวกันไว้ล่วงหน้าว่า ผู้เขียนเป็นหนึ่งในสมาชิกของนักวิจัยกลุ่มนี้ ซึ่งต้องเล่นบทบาทในฐานะของ "คนใน" (Insider) และบทบาทของ "คนนอก" (Outsider) ตามจารีตวิธีของการศึกษาในแนวนี้¹⁷ ดังนั้น เรื่องที่นำมาเล่าจึงเป็นการประมวลสิ่งที่เห็นเข้าด้วยกัน (Construction) และอาจมีน้ำเสียงเข้าข้างตัวเองอยู่ไม่น้อย จึงสะกิดผ่าไ้เป็นข้อเตือนใจสำหรับผู้่านทุกท่านให้ระมัดระวังข้อจำกัดของรายงานเชิงบันทึกรื่องนี้

ภาพลักษณ์การทำงานเป็นทีมของ "คนไทย"

ภาพลักษณ์ของความเป็นปัจเจกชนนิยม (Individualism) ของคนไทยโดยทั่วไปได้รับการกล่าวถึงอยู่เสมอ ทั้งในแง่ของการพูดถึงเปรียบเทียบ ทำนองว่าคนไทยทำงานเป็นทีมไม่ค่อยได้ เพราะชอบจิกกัดกันเหมือน "ไก่ในเข่ง" นอกจากนี้ ยังมีเอกสารทางวิชาการที่พูดถึงเรื่องนี้กันอย่างเปิดเผย เช่น งานเขียนของ John Embree นักมานุษยวิทยาชาวอังกฤษ ผู้เขียนบทความทางวิชาการพาดพิงคนไทยด้วยทัศนคติเชิงลบประมาณในทำนองว่า คนไทยมีโครงสร้างทางสังคมแบบหลวมๆ (Loosely-structured) ชอบทำตัวสบายๆ ไม่มีทักษะในการทำงานเป็นทีม แต่ละคนมีความเป็นปัจเจกสูง หยิบหย่อง ขาดความละเอียดลออเมื่อเทียบกับคนญี่ปุ่น ขาดระเบียบวินัย ไม่เคารพกฎกติกาของสังคม ชอบทำตามสบาย ไม่ตรงต่อเวลา¹⁸ เมื่อเทียบกับคนอเมริกัน ดังปรากฏในข้อความตอนหนึ่งที่ John Embree เขียนไว้ว่า

"The first characteristic of Thai culture to strike an observer from the West or from Japan or Vietnam is the individualistic behavior

¹⁶ Ethnomethodology เป็นวิธีการศึกษาแบบปรากฏการณ์วิทยา (phenomenology) ซึ่งกระทำโดยการใช้จิตสำนึก และความเห็นของคนที่มีต่อเหตุการณ์หรือปรากฏการณ์หนึ่งๆผ่านทางภาษาที่บุคคลคนนั้นใช้ ดูรายละเอียดใน Garfinkel 'Studies in Ethnomethodology' (1967) และไชยรัตน์ เจริญสินโอฬาร "รัฐศาสตร์การบริหารรัฐกิจ" (2540)

¹⁷ ดูใน Clifford Geertz 'The Interpretation of Culture' (1973)

¹⁸ ถอดความจากที่ John Embree เขียนว่า "... have no industrial time sense.." หน้า 182 เพราะผู้เขียนมองว่า การแบ่งช่วงเวลาเป็นนาที ชั่วโมงนั้น เป็นการแบ่งตามคติตะวันตก ในขณะที่คติไทยเดิมแบ่งเวลาเป็น ชั่วโมง ปายเย็น ซึ่งไม่มีเส้นแบ่งของเวลาที่ชัดเจนเป็นต้น

of the people. The longer one resides in Thailand and the more the one is struck by the almost determined lack of regularity, discipline, and regimentation in Thai life. In contrast to Japan, Thailand lacks neatness and discipline; in contrast to Americans, the Thai lacks respect for administrative regularity and have no industrial time sense"(182)¹⁹

คำอธิบายของ John Embree ย่อมมีทั้งผู้เห็นด้วยและไม่เห็นด้วย แต่งานวิจัยของ ศาสตราจารย์ ดร. ม.ร.ว. อคิน ระพีพัฒน์ ยืนยันว่า โครงสร้างทางสังคมของคนไทยไม่ใช่โครงสร้างแบบหลวมๆ คนไทยมีจารีตประเพณีการรวมกลุ่มกันอย่างเหนียวแน่น แต่เป็นการรวมกลุ่มกันแบบแนวตั้ง (Vertical Relationship) หรือแบบอุปถัมภ์ (Patron-client Relationship) มีหัวหน้าลูกน้อง บริหารจัดการความสัมพันธ์ภายในกลุ่มแบบออกคำสั่งและรับคำสั่ง ซึ่งเป็นวิถีความสัมพันธ์แบบไพร่กับนายในอดีต โดยลูกน้องจะได้รับการจัดสรรทรัพยากรจากหัวหน้ามากน้อยตามความใกล้ชิด

โครงสร้างการจัดความสัมพันธ์แบบหัวหน้า ลูกน้อง ปรากฏให้เห็นทุกระดับ ซึ่งสามารถอธิบายความชอบธรรมในเชิงประวัติศาสตร์ได้ว่า เพราะรัฐมีความจำเป็นต้องรวบรวมไพร่พลแรงงานไว้ในการอุปถัมภ์ เพื่อเป็นกำลังผลิตทรัพยากรให้แก่แผ่นดินในยามสงบสุข และเป็นกำลังรบในยามสงคราม ดังนั้นจึงต้องมีการควบคุมดูแลไพร่พลเป็นชั้นๆ แบบแนวตั้ง เพื่อความสะดวกในการบริหารจัดการแรงงานและการบังคับบัญชาไพร่พลนั่นเอง²⁰

อย่างไรก็ตาม โครงสร้างในลักษณะดังกล่าวมักจะกัดกินตัวเองและมีปัญหาเรื่อง "ระบบไม่ทำงาน" เมื่อเผชิญกับวิกฤตปัญหาที่ซับซ้อนและถาโถมเข้ามาอย่างรวดเร็วรุนแรง ดังตัวอย่างเช่น กรณีที่เกิดขึ้นในอดีตกับระบบอยุธยาตอนปลาย หลังจากชัยชนะอันอุโฆษของสมเด็จพระนเรศวรมหาราช ทำให้อยุธยาปลอดภัยจากการตีสงคราม หัวเมืองใหญ่น้อยต่างเริ่มเข้ามา

¹⁹ สำหรับผู้ที่สนใจรายละเอียดของบทความชิ้นนี้ สามารถอ่านได้ใน John F. Embree (1950) "Thailand – A Loosely Structured Social System" Journal of American Anthropologist, VI.52, pp.181-193

²⁰ ดูรายละเอียดจากวิทยานิพนธ์ของ ม.ร.ว. อคิน ระพีพัฒน์ (1969) เรื่อง "The Organization of Thai Society in the Early Bangkok Period 1782-1873" ซึ่งวิทยานิพนธ์ดังกล่าว ถูกนำมาแปลเป็นไทยภายใต้ชื่อเรื่อง "สังคมไทยในสมัยต้นกรุงรัตนโกสินทร์ พ.ศ. 2325-2416" โดย ม.ร.ว. ประกายทอง สิริสุข และ พรรณี อัครพลรักษ์ (2527) พิมพ์เผยแพร่โดยโครงการตำรา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ลวามักดี ระบบราชการอันใหญ่โตเทอะทะของกรุงศรีอยุธยาจึงนำปัญหาทางการเมืองมาสู่รัฐบาลกลางแบบชิมลิก นั่นคือเมื่อมีการเพิ่มพูนอำนาจขึ้นอย่างรวดเร็วในหมู่ขุนนาง เสถียรภาพความมั่นคงทางการเมืองก็ถูกบั่นทอนด้วยการแย่งชิงอำนาจและการทำลายล้างกันเองระหว่างขุนนางกับกษัตริย์ ในขณะเดียวกัน ชุมชนภูมิภาคอันเป็นรากฐานทางอำนาจของระบบอยุธยา ก็ถูกทอดทิ้ง ถูกกีดกันมิให้มีความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและการเมือง เนื่องจากเกรงว่าจะเป็นอันตรายต่อศูนย์กลางทางอำนาจ ความอ่อนแอและการแตกสลายคึกคักของชุมชนภูมิภาคที่อยู่โดยรอบ รวมทั้งความล้มเหลวในการควบคุมไพร่พลตามหัวเมืองเพื่อต่อสู้กับข้าศึกตามยุทธภูมิรอบนอก ทำให้ระบบอยุธยาล่มสลายไปในที่สุด²¹

แม้ประวัติศาสตร์จะพิสูจน์ให้เห็นว่า การจัดความสัมพันธ์โครงสร้างแบบจารีตมักจะก่อปัญหาเรื่อง “ระบบไม่ทำงาน” เมื่อมีขนาดใหญ่มากก็มักไม่มีใครมองเห็น เพราะโครงสร้างดังกล่าวชิมลิกอยู่ในวิธีคิด วิธีการให้ความหมาย (Mental Model) เกี่ยวกับรูปแบบการจัดความสัมพันธ์ของปัจเจกชนไทยทุกระดับ เมื่อถูกถ่ายโยงข้ามมิติของประวัติศาสตร์ โครงสร้างของวิธีคิดดังกล่าวก็พัฒนาเป็นการจัดความสัมพันธ์ภายในองค์กรแบบโครงสร้างราชการ (Bureaucratic Model) ซึ่งยึดถือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด มีการควบคุมแบบเข้มงวด ภายใต้ระบบการบังคับบัญชาที่ชัดเจนและมีผู้นำที่มีอำนาจมากน้อยลดหลั่นลงไปตามลำดับชั้น

เป็นที่ทราบกันโดยทั่วไปว่า โครงสร้างการจัดความสัมพันธ์ดังกล่าว ทำให้การขับเคลื่อนกระบวนการแก้ปัญหาของประเทศเป็นไปอย่างเชื่องช้าและขาดประสิทธิภาพ ไม่สามารถรับมือกับกระแสการเปลี่ยนแปลงอันเชี่ยวกรากของระบบโลกใหม่ได้ เพราะโครงสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะดังกล่าว ทำงานด้วยระบบการสั่งการ ไม่เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ ขาดความยืดหยุ่น เพราะมีเส้นแบ่งที่หยาบกระด้างระหว่างหน่วยงานต่อหน่วยงาน หรือองค์กรต่อองค์กร กลายเป็นอุปสรรคขวากหนามมิให้พลังภายในขององค์กรแต่ละแห่งสามารถเชื่อมประสาน และเรียนรู้ซึ่งกันและกันได้อย่างใกล้ชิด

ตัวอย่างของความไม่เป็นเนื้อเดียวกันของระบบโครงสร้างการทำงานแบบราชการ มีปรากฏในรายงานการสรุปบทเรียนจากกรณีกบฏของ ม.ร.ว. อคิน ระพีพัฒน์ ว่า

²¹ ดูรายละเอียดใน นิธิ เชียาศรีวงศ์ “การเมืองไทยสมัยพระเจ้าตากสิน” (2532)

“...การแข่งขันและการขาดการประสานงาน เป็นปัญหาสำคัญในการทำงานของหน่วยราชการในท้องถิ่น เช่นเดียวกับโครงการพัฒนาชนบทลุ่มน้ำแม่กลอง และอาจจะรุนแรงกว่า เพราะต้องแข่งขันกัน แย่งงบประมาณ หน่วยงานแต่ละหน่วยงานมีโครงการกำหนดมาจากเบื้องบน โดยมากเข้าใจว่ามาจากกรุงเทพฯ โดยไม่สนใจภาระงานของหน่วยอื่นๆ การให้รางวัลก็ขึ้นอยู่กับการทำงานตามโครงการนั้นๆ ให้เสร็จเท่านั้น ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานต่างๆ จะเกิดขึ้นได้อย่างไร...” (95)²²

โครงสร้างในลักษณะดังกล่าว จึงแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในปัจจุบันได้ยาก กรณีตัวอย่างที่อยากจะนำมาอ้างอิงในที่นี้คือตัวอย่าง คือตัวอย่างการแก้ไขปัญหาคอขวดของกลุ่สมัชชาคนจน ซึ่งมีการตั้งกรรมการ อนุกรรมการ แบบตั้งแล้วตั้งอีก ชุดแล้วชุดเล่า แต่ก็ไม่สามารถแก้ไขปัญหาย่างเป็นรูปธรรมให้แก่ผู้เดือดร้อนได้ เพราะกรรมการแต่ละชุดไม่สามารถตัดสินใจอะไรได้ จนกระทั่งมีการพูดในเชิงล้อเลียนในหมู่สมัชชาคนจนว่า ไปประท้วงที่จวนผู้ว่าเมื่อไร แทนที่จะได้รับการแก้ไขปัญหาก็มักจะได้อำนาจคณะกรรมการกลับมาฝากทางบ้านทุกครั้ง เมื่อปัญหาคณะกรรมการที่ยาวเป็นหางว่าวไม่สามารถแก้ไขปัญหาก็จริง ชาวบ้านกลุ่มสมัชชาคนจนก็จำต้องหาวิธีการต่อสู้แบบใหม่ไปเรื่อยๆ เช่น การปิดถนน ปิดหลักประท้วงที่ทำเนียบรัฐบาลแบบยืดเยื้อ แทนการประท้วงที่ศาลากลางจังหวัด²³

นอกจากนี้ ม.ร.ว. อิศริยา วัฒนาพร ยังได้ตั้งข้อสังเกตเพิ่มเติมอีกว่า ภายใต้บริบทการจัดความสัมพันธ์ของวัฒนธรรมไทยนั้น ถือว่าการประชุมถกเถียงแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันโดยตรงไปตรงมาจะทำให้ยากยิ่ง ถ้าหากที่ประชุมประกอบด้วยคนต่างฐานะ ตำแหน่งหน้าที่ทางเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง แต่ในทางกลับกัน บรรดาภาคที่เป็นกันเองระหว่างชาวบ้านด้วยกันกลับเป็นปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อการระดมการเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมมากที่สุด

²² โปรดดูรายละเอียดใน อิศริยา วัฒนาพร (2531) ในหนังสือชื่อ “ปัญหาการพัฒนาชนบท บทเรียนจากกรณียกกระบือ โครงการพัฒนาชนบทลุ่มน้ำแม่กลอง แปลโดย จารุกर्ณ เภาะทัต สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น

²³ โปรดดูรายละเอียดในบทวิเคราะห์ของผู้เขียน คือ โสฬส ศิริไสย์ “บนเส้นทางสู่ความเป็นประชาสังคมของชาวบ้าน: จากสมัชชาเกษตรกรายย่อยภาคอีสานสู่สมัชชาคนจน” ในหนังสือรวบรวมบทความทางวิชาการเรื่อง “ขบวนการประชาสังคมไทย: ความเคลื่อนไหวภาคพลเมือง” บรรณาธิการโดย อนุชาติ พวงสำลีและกฤตยา อาชวนิจกุล โครงการวิจัยและพัฒนาประชาสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล สนับสนุนโดยสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย 2542

มหาวิทยาลัยไทยกับสังคม

มหาวิทยาลัยไทยปัจจุบันก็ตกอยู่ภายใต้สภาพปัญหาเชิงโครงสร้างเช่นเดียวกัน เนื่องจากมีระบบการจัดความสัมพันธ์ภายในองค์กรแบบเดียวกับส่วนราชการอื่นๆ แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงแก้ไขในเชิงโครงสร้างการบริหารจัดการ เพื่อเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐบาลภายใต้นโยบายการปฏิรูประบบราชการ แต่ก็ถือว่ายังอยู่ในระยะเปลี่ยนผ่าน และเป็นเพียงความพยายามเพื่อการเปลี่ยนแปลงแก้ไขในระดับโครงสร้างพื้นผิวภายนอก (Surface Structure) ส่วนโครงสร้างลึก (Deep Structure) ซึ่งเป็นโครงสร้างของรูปแบบความคิดและวิธีการให้ความหมายในระดับบุคคล (Mental model) และวิธีคิดวัฒนธรรมขององค์กร (Cultural Model) ซึ่งมีอิทธิพลอย่างสูงต่อระบบการจัดความสัมพันธ์ก็ยังคงลอยนวลอยู่บนฐานประเพณี ยังไม่สามารถเปลี่ยนแปลงแก้ไขได้อย่างจริงจัง ทั้งๆที่ส่วนนี้เป็นส่วนที่สำคัญที่สุดของกระบวนการปฏิรูประบบราชการไทย

ยิ่งเมื่อมองไปที่ตัวปัจเจกชน หรือที่เรียกว่า “นักวิชาการ” (Scholar) ซึ่งทำงานอยู่ภายใต้ระบบโครงสร้างดังกล่าวก็ยิ่งทำให้เห็นข้อจำกัดได้ชัดเจนขึ้น ยุค ศรีอาริยะ²⁴ กล่าวถึงนักวิชาการในมหาวิทยาลัยไทยในเชิงลบว่า เป็นคณะบุคคลผู้ผลิต “อวิชา” ให้กับสังคม²⁵ ยุค ศรีอาริยะ ได้อธิบายถึงการแพร่ระบาดของอวิชาในโลกสมัยใหม่ว่า มีฐานมาจากความคิดเชิงปรัชญาที่แยกความรู้ออกเป็นส่วนๆ เช่น แยกสังคมศาสตร์ออกจากวิทยาศาสตร์ แยกประวัติศาสตร์ออกจากปัจจุบันและอนาคต โดยทุกวิชาสามารถสร้างทฤษฎีเฉพาะของตนเองขึ้นมาอย่างเป็นเอกเทศราวกับว่าสรรพสิ่ง (Entity) แต่ละอันเป็นปัจเจก มีตัวตนที่แยกจากกันอย่างเป็นอิสระ ทั้งนี้เพื่อเป็นกรอบความคิดในการอธิบายสิ่งต่างๆ แบบเฉพาะทาง ในขณะเดียวกัน บรรดานักผลิตอวิชาทั้งหลาย ก็มีแนวคิดในการผลิตปัจเจกชนที่เรียกว่า “ผู้เชี่ยวชาญ” (Specialist) ของตัวเองขึ้นมาในแต่ละสาขา ยุค ศรีอาริยะตั้งข้อสังเกตว่า แม้แต่การตั้งโจทย์ของการวิจัยในปัจจุบันก็ยังเป็นการหาคำตอบเฉพาะทาง ซึ่งพัฒนามาจากฐานคิดแบบแยกส่วน นอกจากนี้วิชาดังกล่าวยังเชื่ออีกต่อไปว่า สิ่งหนึ่งสามารถพัฒนาและดำรงอยู่ได้ ก็เพราะมันสามารถต่อสู้ดิ้นรนเพื่อเอาชนะสิ่งอื่นได้

²⁴ ยุค ศรีอาริยะ “ทฤษฎีระบบโลก: (3) บนฐานภูมิปัญญาตะวันออก” บทความพิเศษ มติชนสุดสัปดาห์ ปีที่ 24 ฉบับที่ 1218 วันที่ 19-25 ธ.ค. 2546 หน้า 39-40 (ยุค ศรีอาริยะ คือนามแฝงของ ดร.เทียนชัย วงศ์สุวรรณ - ผู้เขียน)

²⁵ อวิชา ในความหมายของยุค ศรีอาริยะ หมายถึง ความรู้ทั้งหลายทั้งปวง รวมทั้งชุดวิชาต่างๆ ที่ศึกษากันในระบบโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัย รวมทั้งความรู้ที่ได้จากสื่อ หนังสือ ภาพยนตร์

นอกจากนี้ ฐานคิดของ "การเอาชนะผู้อื่น คือความสำเร็จที่ยิ่งใหญ่" ทำให้การสร้างคนรุ่นใหม่ของสังคมเป็นไปเพื่อการเผชิญหน้า และการแข่งขันแย่งชิงเพื่อความเป็นหนึ่งและการอยู่เหนือคนอื่น ๆ เมื่อการแข่งขันเป็นไปอย่างเข้มข้นและรุนแรงขึ้น โลกทั้งใบก็กลายเป็นความคับแคบ ถูกแยกออกเป็นเพียงสองขั้ว คือ ดีหรือเลว

ปรากฏการณ์ดังกล่าวสามารถพบเห็นได้ทั่วไปในทุกมหาวิทยาลัย แต่ตัวอย่างที่ได้รับการบันทึกเป็นเอกสารและมีการเผยแพร่อย่างเป็นทางการคือ ตัวอย่างของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับโครงการพัฒนาลุ่มน้ำท่าจีน-แม่กลอง ซึ่งโครงการดังกล่าวเป็นความพยายามของ ดร.ป๋วย อึ๊งภากรณ์ ในอันที่จะส่งเสริมให้นักวิชาการต่างสาขาส่งเสริมมหาวิทยาลัย มีโอกาสทำงานร่วมกันในเชิงสหสาขาวิชา (Interdisciplinary Research) เป็นครั้งแรกของประเทศไทย ม.ร.ว. อคิน ระพีพัฒน์ หนึ่งในคณะนักวิจัยที่ทำงานในโครงการท่าจีน-แม่กลอง เขียนรายงานบรรยายภาพของการทำงานร่วมกันระหว่างนักวิชาการจากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหิดล และ เกษตรศาสตร์ อย่างตรงไปตรงมา พอสรุปความได้ว่า เป็นการรับผิดชอบในแต่ละส่วนตามความถนัดของแต่ละมหาวิทยาลัย เช่น เกษตรศาสตร์รับผิดชอบด้านการเกษตร ธรรมศาสตร์รับผิดชอบทางด้านสังคม ส่วนมหิดลรับผิดชอบด้านการสุขภาพ

แต่ทิศทางการปฏิบัติงานในพื้นที่ในแต่ละช่วงเวลาจะแตกต่างกันไปตามความเชี่ยวชาญของหัวหน้าทีม เช่น หัวหน้าทีมคนแรกมีความเชี่ยวชาญทางด้านปฐพีวิทยา ก็มองเห็นปัญหาของเกษตรกรที่ปลูกข้าวว่า ดินเค็ม และได้เสนอให้สร้างเขื่อนดินกั้นน้ำเค็ม แต่ดันไปขัดผลประโยชน์กับกลุ่มคนรวยซึ่งทำสวนมะพร้าวและทำน้ำตาลบีบขาย คนกลุ่มนี้เชื่อว่า การขึ้นลงของน้ำมีผลต่อการเจริญเติบโตของมะพร้าว แต่เหตุผลของการต่อต้านกลับกลายเป็นว่า เขื่อนดินจะทำให้การคมนาคมไม่สะดวก ในที่สุดหัวหน้าทีมคนแรกก็ขอย้ายตัวเองออกจากพื้นที่ไป ส่วนหัวหน้าทีมอีกคนหนึ่งได้ริเริ่มให้มีการอบรมซ่อมเครื่องยนต์ เนื่องจากสังเกตเห็นว่าชุมชนยกกระบะบรรทุกใช้เรือหางยาวกันเยอะ โครงการทำท่าจะประสบความสำเร็จ เพราะมีคนสมัครเข้ามาอบรมเป็นจำนวนมาก แต่การอบรมหนักฤษฎีมากไปหน่อย ประกอบกับไม่สามารถหาอะไหล่ในพื้นที่ได้ ชาวบ้านเห็นว่าความรู้ที่ได้ไปคงไม่มีประโยชน์อะไรมากนัก ในที่สุดก็ค่อยๆ หายหายจากเวทีฝึกอบรมไปวันละคนสองคน

สภาพข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นภายใต้โครงสร้างของระบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยดูจากบทเรียนกรณียกกระบัตร ทำให้เข้าใจได้ทันทีว่า ความรู้จากการค้นคว้าและวิจัยภายในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่นั้น แม้จะเป็นความรู้ที่ต้นและจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวบ้าน แต่ก็ใช้ประโยชน์ไม่ได้เต็มที่ เพราะเป็นความรู้แบบแยกส่วนของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ผู้ถ่ายทอดไม่เข้าใจบริบทเฉพาะทางสังคมและวัฒนธรรมของชุมชน ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญจึงกลายเป็นความรู้ที่แปลกแยกออกจากความจริงของสังคม และไม่สามารถเชื่อมต่อเข้ากับสังคม นอกักร่วมมหาวิทยาลัยได้

สำนึกร่วมของนักวิชาการในมหาวิทยาลัย กับความพยายามในการรวมกลุ่ม เพื่อค้นหาทางออก

กรณีกลุ่มสาลาญาฟอรัม

สภาพข้อเท็จจริงที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ ได้สร้างความรู้สึกร่วมขึ้นในกลุ่มนักวิชาการกลุ่มเล็กๆ กลุ่มหนึ่งของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งอาศัยความสัมพันธ์ส่วนตัว จับกลุ่มพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันเป็นประจำและทำโครงการวิจัยร่วมกัน เพื่อหาทางออกจากความติดตันของระบบ โครงสร้างที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการแสวงหาปัญญาในรูปแบบใหม่ การรวมตัวอย่างไม่เป็นทางการ เกิดขึ้นครั้งแรกในปี 2539 ในนามของกลุ่ม "สาลาญาฟอรัม" (Salaya Forum) ระหว่างนักวิชาการในสาลาญาที่มีความคุ้นเคยสนิทสนมกันเป็นการส่วนตัว โดยในยุคแรกๆ นั้นมีแกนนำซึ่งประกอบด้วย อนุชาติ พวงสำลี นักวิชาการจากคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ และกฤติยา อาชวนิชกุล จากสถาบันวิจัยประชากรและสังคม เป็นผู้ริเริ่มดึงนักวิชาการจากคณะสถาบันอื่นๆ เข้ามาสมทบ เช่น จากสถาบันวิจัยโภชนาการ คณะเทคนิคการแพทย์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานอาเซียน สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท เป็นต้น

โครงการวิจัยที่ร่วมกันคิด ร่วมกันทำเป็นงานแรกของกลุ่มสาลาญาฟอรัมคือ "โครงการวิจัยและพัฒนาประชาคม" ซึ่งเป็นการวิจัยโดยใช้ประเด็นเป็นตัวตั้ง (Issue Based) และมีผลงานตีพิมพ์ครั้งแรกในปี 2540 ภายใต้หัวข้อ "ขบวนการประชาสังคมไทย: ความเคลื่อนไหวภาคพลเมือง" โดยมี อนุชาติ พวงสำลี และกฤติยา อาชวนิชกุล เป็นบรรณาธิการ ต่อมานักวิชาการกลุ่มเดียวกันก็ได้ริเริ่มวิจัยเชิงพื้นที่ (Area-Based) ภายใต้ชื่อ "โครงการวิจัยประชาคมที่จังหวัด

กาญจนบุรี" ในช่วงปี 2541-2543 ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงปฏิบัติการร่วมกับอาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี วิทยาลัยเทคนิค โรงเรียนประถมและมัธยมศึกษาอีกหลายแห่ง รวมทั้งนักธุรกิจและผู้นำชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดกาญจนบุรี

ผลกระทบทางสังคม (Social Impact) ที่เกิดขึ้นจากการวิจัยเชิงปฏิบัติการดังกล่าว ทำให้เกิดการรวมกลุ่ม "ประชาคมเมืองกาญจน์" ขึ้นที่จังหวัดกาญจนบุรี โดยมีนักธุรกิจและนักวิชาการท้องถิ่นเป็นแกนหลัก เพื่อสร้างเวทีการเรียนรู้ รวมทั้งการอภิปรายแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นปัญหาสาธารณะในจังหวัด นอกจากนี้ ผลกระทบจากโครงการวิจัยเชิงปฏิบัติการดังกล่าว ยังช่วยให้มหาวิทยาลัยมหิดล ณ. กาญจนบุรี ได้รับการยอมรับและเป็นที่รู้จักในหมู่ประชาคมกาญจนบุรีมากยิ่งขึ้น

ผู้นำชุมชนอันเป็นที่เคารพนับถือของชาวกาญจนบุรีท่านหนึ่งเคยกล่าวในที่ประชุมเชิงปฏิบัติการที่โรงแรมริเวอร์แคว ในปี 2542 ว่า การได้ทำงานเชิงประชาคมร่วมกัน ทำให้เกิดความรู้สึกว่าคนเมืองกาญจน์กับมหาวิทยาลัยมหิดลเหมือนลูกหลานญาติสนิท²⁶ แม้คำพูดดังกล่าว ไม่อาจถือว่าเป็นตัวแทนความรู้สึกของชาวกาญจนบุรีที่มีต่อมหาวิทยาลัยมหิดลได้ทั้งหมด แต่ก็เป็นที่ประจักษ์พยานเล็กๆ ที่ดูไม่สลักสำคัญอะไร แต่ก็เป็นที่เกร็ดเล็กเกร็ดน้อยที่ช่วยยืนยันว่า ผู้นำชุมชนได้แสดงความปรารถนาดี (Good Will) ต่อชาวมหาวิทยาลัยมหิดลอย่างเปิดเผย

หลังจากโครงการวิจัยและพัฒนาประชาคม และโครงการวิจัยประชาคมกาญจนบุรีเสร็จสิ้นลง ความร้อนแรงทางวิชาการของคนกลุ่มนี้ก็ค่อยๆ ลดลงตามไปด้วย จนกระทั่งนำไปสู่การสลายตัวกลุ่มสาลายาฟอรั่ม แต่อย่างไรก็ตาม เครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างนักวิจัยก็ยังคงดำเนินไปตามปกติ ผู้ที่รู้จักมักคุ้นก็ยังติดต่อไปมาหาสู่กันตามอัธยาศัย บางคนรวมตัวกันเป็นกลุ่มย่อยเพื่อทำงานในสิ่งที่ตนเองถนัด และมีการเกาะเกี่ยวกับตัวบุคคลและหน่วยงานท้องถิ่นนอกรั้วมหาวิทยาลัย เช่น งานวิจัยเชิงปฏิบัติการประชาคมพุทธมณฑล โดยนักวิชาการจากคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และสถาบันพัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานอาเซียน ได้ออกไปทำงานร่วมกับครูอาจารย์จากโรงเรียนประถม ท้องถิ่นและมัธยมศึกษา รวมทั้งองค์กรปกครองท้องถิ่นในเขตพุทธมณฑล ทำให้เกิดการรวมกลุ่มเป็น "ประชาคมพุทธมณฑล" เพื่อทำงานด้านสุขภาพแบบ

²⁶ คำกล่าวของป้าหมอนุญรัตน์ ในที่ประชุมระหว่างนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหิดลกับประชาคมเมืองกาญจน์ 2543

องค์กรร่วม ส่วนสถาบันวิจัยโภชนาการก็ร่วมกับเทศบาลสาละวินร่วมทำโครงการ “สาละวินอิมมูท” โดยสร้างบุคลิกภาพของผู้หญิงใจดีที่มีชื่อว่า “ป้านงค์” เพื่อเป็นสัญลักษณ์ของการรณรงค์พฤติกรรมกาสิโนของเด็กๆและนักศึกษาในสาละวิน ภายใต้สโลแกนแบบห่วงใยเอื้ออาทรว่า “ไม่ควรเสียก็อย่าเสียนะลูก”

ตัวอย่างที่กล่าวมาทั้งหมด ยังไม่รวมถึงนักวิชาการกลุ่มเล็กๆ ตามคณะและสถาบันต่างๆ ของมหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยเพื่อทำงานกับชุมชนท้องถิ่น ซึ่งเชื่อว่ามีอยู่เป็นจำนวนมาก แต่ส่วนใหญ่เป็นการทำงาน ภายใต้กรอบเนื้อหาวิชาแบบเอกเทศ (Single Discipline) ไม่มีการเตรียมการข้ามสาขาวิชาอย่างเป็นทางการเหมือนกับกลุ่มสาละวินในอดีต

บทสรุปจากการเฝ้าติดตามสังเกตวิธีการรวมตัวเพื่อทำงานร่วมกันของนักวิชาการในมหาวิทยาลัยมหิดลในโครงการวิจัยและพัฒนาประชาสังคม ซึ่งเป็นการวิจัยแบบ Issue Based และโครงการพัฒนาประชาคมกาญจนบุรี ซึ่งเป็นการทำวิจัยแบบ Area-Based จะพบว่า คล้ายคลึงกับรูปแบบลูกปราง กล่าวคือ เริ่มต้นด้วยการสร้างแกนนำขึ้นมาโดยกลุ่มคนที่มีความสัมพันธ์แบบส่วนตัว มีจริยนิสัยที่พอไปกันได้ พูดกันรู้เรื่อง หลังจากเกาะกลุ่มกันได้แล้วก็มีการพัฒนาโครงการวิจัย พร้อมกับดึงเอาคนอื่นเข้ามาร่วมทีมย่อยโดยผ่านเครือข่ายความสัมพันธ์ของแกนนำแต่ละคน ก่อนที่จะแตกกระจายออกไปเป็นทีมเล็กๆ เพื่อทำโครงการวิจัยในประเด็นย่อยๆ ตามความถนัดและความสนใจของแต่ละกลุ่ม

กำเนิด Transdisciplinary Commons

กลุ่ม Transdisciplinary Commons มีพัฒนาการต่อเนื่องมาจากกลุ่มสาละวิน (Salaya Forum) ซึ่งเคยรวมกลุ่มกันเพื่อทำงานในเชิงสหสาขาวิชามาแล้วอย่างน้อย 2 ครั้งดังที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น แต่เมื่อมีการพิจารณาจากบทเรียนที่ผ่านมา จะพบว่าการรวมกลุ่มในอดีตเป็นการรวมกลุ่มแบบลูกปราง จากการรวมเป็นกลุ่มใหญ่แล้วแตกตัวเป็นกลุ่มย่อย เพื่อเป็นคณะทำงานแบบชั่วคราว และมักจะสิ้นสุดลงเมื่อมีการส่งมอบงานชิ้นสุดท้ายแก่ผู้ให้ทุนทำวิจัย ทำให้งานวิจัยขาดความต่อเนื่อง และไม่มีพลังพอที่จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเชิงนโยบาย

และเชิงสังคมได้ ด้วยเหตุนี้ จึงต้องช่วยกันคิดการใหญ่ เพื่อผลักดันโครงการวิจัยเชิงบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน-แม่กลองขึ้นมาอีกครั้ง

โครงการวิจัยเชิงบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน แม่กลองนั้น ริเริ่มโดย ดร.ป๋วย อึ้งภากรณ์ ในช่วงสมัยที่ท่านดำรงตำแหน่งเป็นอธิการบดีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เป็นการรวมพลังของนักวิชาการต่างสาขาวิชาจาก 3 มหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศไทย ซึ่งได้แก่ เกษตรศาสตร์ ธรรมศาสตร์ และมหิดล เพื่อขับเคลื่อนสังคมท้องถิ่นด้วยการวิจัยเชิงบูรณาการโดยยึดพื้นที่เป็นหลัก โครงการดังกล่าวเน้นการสร้างความรู้จากการกระทำ (Action Learning) โดยอาศัยกระบวนการมีส่วนร่วมบนฐานความเป็นจริงของสังคมไทย ถึงแม้โครงการดังกล่าวอาจไม่ประสบความสำเร็จอย่างสวยงาม แต่ก็ถือได้ว่าเป็นการวางรากฐานทางความคิดของการทำงานวิจัยในเชิงพื้นที่อย่างแน่นหนา รวมทั้งการวางรากฐานการทำงานร่วมกันของนักวิชาการต่างสาขาวิชาและต่างมหาวิทยาลัยเป็นครั้งแรกของประเทศไทย

เวลาล่วงเลยไปเกือบ 30 ปี นับจากที่โครงการสิ้นสุดลง นวัตกรรมและความตั้งใจดีของ ดร.ป๋วย อึ้งภากรณ์ ก็ได้รับการสานต่ออีกครั้ง โดยมหาวิทยาลัยมหิดลทำหน้าที่เป็นเจ้าภาพในการประสานงานเพื่อขับเคลื่อนกิจกรรม โดยโครงการวิจัยเชิงบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน-แม่กลองในครั้งนี้ เป็นการรวมกลุ่มของนักวิชาการสาขาต่างๆ กับภาคประชาสังคมเพื่อร่วมกันสร้างองค์ความรู้เพื่อขับเคลื่อนกระบวนการแก้ไขปัญหาในพื้นที่อย่างเป็นระบบเพื่อให้เกิดสันติสุขและความยั่งยืนของสังคม

อย่างไรก็ตาม แม้นักวิจัยกลุ่มนี้ จะมีประสบการณ์การทำงานร่วมกันในลักษณะของสหสาขาวิชา (Interdisciplinary) มาก่อนแล้ว แต่ก็มี การตั้งข้อสังเกตว่า วิธีการในเชิงดังกล่าวก็ยังถือว่าไม่ใช่วิธีการทำงานที่ดีที่สุด เพราะกระบวนการรวมกลุ่มของคณะทำงานยังคงดำเนินไปในรูปแบบเดิม คือรวมกันแล้วก็แยกย้ายไปทำแบบงานโครงการนั้น ไม่มีการกลับมาทบทวนแลกเปลี่ยนแบบข้ามสาขากัน เพราะมีคนทำงานเป็นจำนวนมาก สิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นมีเพียงองค์ก่รพันธุ์มิตรหน้าใหม่เข้ามาร่วมปฏิบัติการเพิ่มขึ้น เช่น จากกองทัพเรือ และจากมหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นต้น

สาเหตุที่นวัตกรรมการศึกษาวิจัยใหม่ๆ เกิดขึ้นไม่ได้ในโครงการท่าจีน-แม่กลอง เนื่องจากการจัดกระบวนการของนักวิชาการไทยก็ยังคงเผชิญหน้ากับแรงกดดันเชิงข้อจำกัดที่ต้องการจะดึงให้คนกลับไปสมานทานกับวิธีคิดและวิธีการทำงานแบบเดิมด้วยความเคยชิน นั่นคือต่างกลุ่มต่าง

คิด ต่างกลุ่มต่างทำกันไปตามกรอบที่ถูกแยกส่วนออกเป็นศาสตร์ต่างๆ ถึงแม้แต่ละทีมจะทำงานด้วยความรับผิดชอบและทุ่มเทเพียงใด ก็ถือเป็นเพียงความพยายามที่เกิดขึ้นภายในกรอบแห่งศาสตร์ที่ตนสมารถเท่านั้น ไม่สามารถก้าวข้ามสาขาไปทำงานกับนักวิจัยสาขาอื่นได้จริง

ตัวอย่างเช่น นักจัดการน้ำก็สนใจเพียงมองแต่เรื่องน้ำ ไม่สามารถเข้าใจการจำแนกประเภทของน้ำในมิติทางด้านวัฒนธรรมชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างแท้จริง²⁷ ทำให้การทำงานของแต่ละทีมยังคงถูกแยกเป็นชิ้นๆ ไม่สามารถจัดการกับปมปัญหาอันสลับซับซ้อน สนองความต้องการของชุมชนได้

เมื่อเข้าใจข้อจำกัดดังกล่าวนี้แล้ว บรรดาแกนนำผู้ก่อการของกลุ่ม จึงกลับมาเน้นปรึกษาหารือตั้งข้อสังเกตกันใหม่อีกครั้งเพื่อหาทางออกจากความตึงตันดังกล่าว แนวคิดข้อตกลงที่ทุกฝ่ายให้การยอมรับคือจะต้องช่วยกันหาวิธีการสร้างความรู้ใหม่ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อเป็นเครื่องมือในการยกระดับการทำงานของโครงการวิจัยเชิงบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน-แม่กลองที่กำลังดำเนินอยู่ในขณะนี้ ให้มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิม

จึงอาจกล่าวได้ว่า ในขณะที่โครงการวิจัยเชิงบูรณาการท่าจีน-แม่กลองดำเนินไปเรื่อยๆ ภายใต้งานไขข้อจำกัดเดิมๆ ที่กล่าวมาแล้วนั้น พายุหมุนลูกเล็กๆ ลูกใหม่ก็ได้ก่อตัวขึ้นภายใต้สัญลักษณ์ตัวใหม่ นั่นคือ Transdisciplinary Commons หรือที่เรียกสั้นๆ ว่า Transteam Commons โดยนอกเหนือจากคณะผู้ก่อการเจ้าเก่าจากคณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ และสถาบันวิจัยโภชนาการแล้ว ยังมีนักวิชาการจากคณะเทคนิคการแพทย์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขมูลฐานอาเซียน สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท และวิทยาลัยนานาชาติ เข้ามาร่วมสมทบกลายเป็นกลุ่มความคิดที่ไม่เป็นทางการที่มีขนาดใหญ่ที่สุดในมหาวิทยาลัย

กลุ่มคนเหล่านี้ใช้เวลาหลังเลิกงานประจำสี่โมงเย็น พุดคุยปรึกษาหารือเพื่อแสวงหาแนวคิด ปรัชญา วิธีการ รวมทั้งเครื่องมือในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่ทันสมัย ที่สามารถเป็นฐานรองรับการองอกเงย ของนวัตกรรมการวิจัยแบบใหม่ ความรู้ใหม่ ซึ่งรวมทั้งความรู้ในการจัด

²⁷ รายงานความก้าวหน้าของโครงการที่ 6 เสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการฯ เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหิดล หน้า 4 พฤศจิกายน 2546

องค์การทำงาน การบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ที่สามารถตีฝ่าวงล้อมของวัฒนธรรมการสร้าง
ความรู้แยกส่วนแบบศาสตร์ใดศาสตร์มันให้ได้²⁸

กระบวนการและเครื่องมือของสร้างทีม

หลักการข้อตกลงเบื้องต้นของนักวิจัยกลุ่มนี้ คือ การไม่มีผู้นำเดี่ยว ดังนั้น เมื่อไม่มีการสั่ง
การจากผู้นำที่มีอำนาจ การประชุมปรึกษาหารือทั้งที่เกิดขึ้นอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ
จึงเป็นเครื่องมือสำคัญของการสร้างทีมนักวิจัยกลุ่มนี้ นอกจากนี้ ยังใช้วิธีการฝึกอบรม และเวที
วิชาการ “สาละยายามเย็น” เป็นเครื่องมือในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดความรู้ใหม่ๆ ในบท
บันทึกเรื่องนี้ จะขอนำมาเล่าเฉพาะประเด็นของการประชุมปรึกษาหารือและการฝึกอบรม
นพลักษณ์

เครื่องมือที่ 1

การประชุมปรึกษาหารือ

จากหลักฐานการทำงานของกลุ่ม พบว่ามีการประชุมอย่างเป็นทางการครั้งแรกในเดือน
กันยายน 2545 เพื่อยกร่างข้อเสนอโครงการที่มีชื่อว่า “โครงการประสานงานเพื่อเสริมสร้าง
ศักยภาพการบริหารจัดการ เครือข่ายบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน-แม่กลอง” (Strengthening
Management System of Transdisciplinary Research Network of the Thachin-Maeklong
River Basins) หลังจากนั้น ได้ยื่นข้อเสนอโครงการไปยังสำนักงานสนับสนุนกองทุนวิจัย (สกว.) ใน
เดือนตุลาคม 2546 ซึ่งเป็นกระบวนการประชุมปรึกษาหารือที่กินเวลานานมาก

แม้ข้อเสนอโครงการจะได้รับการยอมรับอย่างรวดเร็ว เงินทุนสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายใน
โครงการก็พร้อมที่จะนำมาเบิกจ่ายได้ทันที แต่คณะทำงานกลุ่มนี้ก็ยังไม่สามารถเคลื่อนขบวนทัพ
ตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ได้ เนื่องจากกระบวนการถกทอทางความคิดระหว่างตัวแทนจากศาสตร์
ต่างๆ ยังไม่ลงตัว ประเด็นที่ถูกหยิบยกขึ้นมาถกเถียงกันแต่ครั้งหาข้อสรุปไม่ได้ หลายคนในทีม
เกิดความรู้สึกอึดอัดคับข้องใจและลังเลที่จะเดินหน้าต่อ บางรายถึงกับขอลดบทบาทตัวเองลงมา

²⁸ ความเคลื่อนไหวของกลุ่มอยู่ใต้การรับรู้ของศาสตราจารย์เกียรติคุณนายแพทย์ประเวศ วะสี โดยตลอด ท่านได้ใช้กลไกนโยบาย
ผลักดันการทำงานของคนกลุ่มนี้ด้วยการใช้นิยามด้วยความเห็นว่าเป็น “กลุ่มตึกกสิลา” ท่ามกลางอาการเงินเกรงและกดดันของ
สมาชิกกลุ่มพอสมควร

เป็นแค่ผู้สังเกตการณ์อยู่วงนอก หลายคนถอยจากออกไปด้วยเหตุผลภาระงานล้นมือ ไม่สามารถมานั่งถกเถียงในเรื่องที่ไม่มีทางออกต่อไปได้

แต่ดูเหมือนทุกคนเข้าใจดีว่าการติดตัวออกจากวังวนของความเคยชินทางความคิด และการกระทำที่ฝังลึกจนกลายเป็นตัวตนของคนๆ หนึ่งนั้น ไม่ใช่เรื่องง่าย การสมานทาน “รูปแบบทางความคิด” (Mental Model) ที่แตกต่างกันโดยธรรมชาติ ทำให้กระบวนการสร้างความเห็นพ้องต้องกัน (Consensus) เป็นไปอย่างยากเย็น จนทำให้โครงการนี้หยุดหวิดจะล้มหลายครั้งเพราะตกลงกันไม่ได้ แต่ทุกคนต่างทำหน้าที่ช่วยกันประคับประคองสถานการณ์เพื่อให้ทีมอยู่รอด เช่น ไม่ถือสาหาความเมื่อฝ่ายหนึ่งเกิดอารมณ์ โมโหจนเขียว หรือหลีกเลี่ยงการปะทะคารม ช่วยกันรักษามรรยาภาศการประมุขให้ผ่อนคลาย สนุกสนานเฮฮาในบางครั้ง เพื่อให้ทุกคนสามารถประชุมถกเถียงและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันต่อไปได้

พัฒนาการของกลุ่มในช่วงเวลานี้ นับเป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญ และแสดงให้เห็นว่าการดึงเอาคนที่แตกต่างหลากหลายมานั่งพูดคุยเพื่อจะทำอะไรดี? ลักอย่างร่วมกันนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย

บทเรียนอันหนึ่งที่ผุดขึ้นมาในใจของสมาชิกหลายคน คือบทเรียนว่าด้วย “ความอดทน” ซึ่งหมายถึงอดทนต่อความแตกต่างทางความคิด ความเห็นที่ไม่ลงรอยกัน แม้จะฟังคนจากศาสตร์อื่นพูดไม่รู้เรื่อง แต่ก็ต้องอดทนร่วมฟัง ร่วมประชุมเพื่อรอเวลาเล็กให้พร้อมๆ กัน ความอดทนจึงเป็น “จิตวิญญาณ” เบื้องต้นของการทำงานเป็นทีม ซึ่งเกิดขึ้นพร้อมๆ กับการเกิด “ฉันทะ” หรือความรักที่จะทำงานร่วมกับคนอื่น

เครื่องมือที่ 2

การฝึกอบรมพลักษณ์

นอกเหนือจากการประชุมปรึกษาหารือ พูดคุยแล้ว สมาชิกในกลุ่ม Transteam ยังใช้ตัวเองเป็นเครื่องมือในการสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน นั่นคือ การอบรมพลักษณ์ (Enneagram) เพื่อให้เกิดความเข้าใจตนเองและผู้อื่น ควรเพิ่มเติมไว้ในที่นี้ด้วยว่า ผู้เขียนก็พลอยได้รับอานิสงส์จากการเข้ารับการฝึกอบรมครั้งนี้กับเขาด้วย หลังจากการฝึกอบรมหลักสูตรนี้ไปแล้ว

รู้สึกว่ามีสมาธิและความเข้าใจตนเองและคนรอบข้างได้ดีขึ้นเป็นอย่างมาก การเข้าอบรมในหลักสูตรนี้ ถือเป็นช่วงเวลาที่มีค่าที่สุดช่วงหนึ่ง

ตามความเข้าใจของผู้เขียน นพลักษณ์เป็นทฤษฎีทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่เก่าแก่ที่สุด ทฤษฎีหนึ่งของโลก คนที่เชื่อในทฤษฎีนี้บอกว่า จิตมนุษย์ทำหน้าที่สั่งสมประสบการณ์จากการเลือกใช้กลไกป้องกันตนเองแบบซ้ำไปซ้ำมา จนถูกหล่อหลอมจนกลายเป็นแบบแผนการแสดงออกของ บุคลิกภาพของแต่ละคน การจะเข้าใจตัวเองได้อย่างถ่องแท้และลึกซึ้ง ต้องทำการ “ปอกเปลือก” ที่ ห่อหุ้มตนเองอยู่และเฝ้าสังเกตพิจารณากลไกทางจิตอย่างแยบคายว่า บุคคลคนนั้นเลือกใช้วิธีการ แก้ปัญหาแบบใด เพราะนั่นแหละคือตัวตนของเขา ทฤษฎีนี้พลักษณ์เชื่อว่า ปัญหาความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลเกิดขึ้นที่ “ตัวเรา” ไม่ใช่ “คู่กรณี” เพราะเราไม่เข้าใจคนอื่น แต่เราเข้าใจและวาดภาพ ให้เขาตามวิธีคิดและวิธีการให้ความหมายของเรา ทั้งๆ ที่เขาไม่ได้เป็นเช่นที่เราคิด เขาก็มีตัวตน ของเขาซึ่งถูกหล่อหลอมโดยประสบการณ์ชีวิตที่ผ่านมาที่แตกต่างจากเรา วิธีแก้ไขคือ ต้องแก้ที่ตัว เรา โดยเปิดใจให้กว้าง เข้าใจคนอื่นตามสภาพที่เขาเป็น ไม่ใช่อย่างที่เราคิดว่า หรืออยากให้เขา เป็น สังเกตให้ดี สิ่งที่เราไม่ชอบคือวิธีการที่เรานำไปใช้กับคนอื่นทั้งสิ้น

ทฤษฎีนี้พลักษณ์เชื่อว่า บุคลิกของคนในโลกนี้สามารถจัดประเภทใหญ่ๆ ได้ 9 ประเภท หรือ 9 ลักษณะ²⁹ แต่ละลักษณะก็จะแสดงออกทางบุคลิกภาพที่สามารถสังเกตเห็นได้ ใน กระบวนการฝึกอบรม วิทยากรจะให้อาการกระทำกิจกรรมหลายอย่าง เช่น การเล่าเรื่องของตัวเองในวัยเด็ก ให้คนอื่นฟัง บางคนเล่าไปร้องไห้ไป ให้เลือกสัญลักษณ์ที่มีคำอธิบายเฉพาะแทนตนเองแต่ละคน ให้อ่านข้อความสั้นๆ และถึงที่สุด กระบวนการทั้งหมดถูกขมวดลงที่การที่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมต้อง ตัดสินใจเองว่า เป็นคนที่มีบุคลิกภาพสอดคล้องกับลักษณะมากที่สุด ซึ่งก็คือความเป็นไปได้ว่า นั่น คือการที่เราเข้าไปเสวยลักษณะแบบนั้นเข้าให้แล้ว พอมาถึงจุดนี้ หลายคนตอบออกมา ร้อง “...ใช่เลย ... นี่แหละคือตัวเรา...” หรือไม่ก็ร้อง “อ้อ... คนๆ นั้นเป็นอย่างนี้นี่เอง...” เป็นต้น

ผลของการฝึกอบรมนพลักษณ์ ทำให้ทุกคนตระหนักลงไปถึงกันบ่งว่า บุคลิกภาพของคน ในกลุ่ม Transteam ที่ช่วยกันพายเรือในอ่างมาหลายเดือนแล้วนั้น มีครบทุกประเภท มีทั้ง “คนเนี้ยบ” (The Perfectionist) “ผู้ให้” (The Giver) “นักแสดง” (The Performer) “ศิลปินผู้โด่งดัง”

²⁹ ผู้สนใจเกี่ยวกับเรื่องนี้ สามารถอ่านรายละเอียดได้จากหนังสือชื่อ “Enneagram” แต่งโดย คาร์เรน เวก์ แปลโดย สุมณา พิศลยบุตร

(The Romantic) “นักสังเกตการณ์” (The Observer) “นักปฎิภา” (The Questioner) “นักคิด นักฝัน” (The Epicure) “เจ้านาย” (The Boss) และสุดท้าย “นักสมานไมตรี” (The Mediator) เมื่อความแตกต่างหลากหลายเป็นสิ่งที่อยู่จริง จึงเป็นที่พอเข้าใจกันได้ว่า โอกาสในการเกิด “การถก พอ” กับโอกาสในการ “ประสานงาน” จึงมีโอกาสนับเป็นไปได้อย่างพอๆ กัน

มีหลายคนตั้งข้อสังเกตว่า หลังจากการเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรบนพลักษณ์แล้ว บรรดาภาคภายในกลุ่ม Transteam เริ่มเปลี่ยนแปลงไปอย่างเห็นได้ชัด ทุกคนกล้าเล่นหัวกันมากขึ้น ไม่เครียดเกร็งเหมือนแต่ก่อน เสียงหัวเราะ เฮฮา หยอกล้อ เข้ามาช่วยขับเคลื่อนความขัดแย้งข้อข้องใจ เพราะการเข้าใจตนเอง เข้าใจเพื่อนร่วมทีมทำให้เกิดความไว้วางใจ (Trust) มากขึ้นกว่าแต่ก่อน หลายคนเริ่มหันกลับมาตั้งคำถาม แล้วเราจะทำอย่างไรต่อไปดี

ในขณะเดียวกัน อานิสงส์การรู้จักมักคุ้นแบบทะลุทะลวงจากการเข้ารับการฝึกอบรมบนพลักษณ์ ก็ทำให้เกิดการตกลงบทบาทหน้าที่ (Role Negotiation) กันขึ้นภายในทีมแบบอัตโนมัติ โดยไม่จำเป็นต้องมีการเซ็นคำสั่งแต่งตั้งอย่างเป็นทางการจากใครทั้งสิ้น บทบาทเหล่านี้ คือ บทบาทที่ถูกคาดหวังจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งผู้ที่ถูกคาดหวังไม่จำเป็นจะต้องปฏิบัติถ้าหากไม่ชอบ เช่น ทุกคนให้การยอมรับว่า สุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ หรือ “เนียบหมายเลขหนึ่ง” เหมาะสมกับหน้าที่ดูแลการจัดระบบระเบียบของกลุ่ม การติดตามงานที่ยังไม่คืบหน้า สิทธิพงษ์ ดิลกวัฒน์ “นักประสานเชิงไกลาหล” (Chaordic Mediator) เหมาะสมเป็นผู้ดูแลเรื่องการบริหารจัดการและการประสานงาน เพื่อไม่ให้เกิดการประสานงานระหว่างผู้ที่มีความคิดเห็นไม่ค่อยลงรอยกัน โอกาสปัญญา “นักแสวงหาทางเลือกใหม่” และเป็นหนอนหนึ่งสี่คนหนึ่งของทีม ช่วยทำหน้าที่จะดูแลรับผิดชอบเรื่องการสำรวจค้นคว้าแนวคิดใหม่ๆ และนำมาเล่าให้พรรคพวกฟัง เนาวรัตน์ พลายน้อย “นักจัดการเชิงระบบ” - ผู้มีความละเอียดรอบคอบและมีจุดยืนเรื่องเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน เหมาะสมที่จะช่วยดูแลเรื่องการขับเคลื่อนงานวิจัยให้สอดคล้องกับข้อตกลง รวมทั้งวัตถุประสงค์ของผู้ให้ทุนทำวิจัย ในขณะที่ อนุชาติ พวงสำลี และวีระพงษ์ ปรัชญาสิทธิกุล “สองคู่หู CEO.” ช่วยทำหน้าที่มองภาพรวมในเชิงการบริหารจัดการ รวมทั้งเป็นตัวสื่อสาร (Communication Agency) กับแหล่งนโยบาย แหล่งทุน และผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย

ส่วนสมาชิกคนอื่นๆ ที่ไม่ได้กล่าวถึงในที่นี้ ก็สามารถเลือกสรรบทบาทหน้าที่ของตนเองให้เหมาะสมตามสภาพความสนใจ โดยมองและเป้าหมายของทีมเป็นหลัก เช่น ผู้เขียนรายงานเรื่องนี้

มีความสนใจทางด้าน Conversation Analysis ก็ทำหน้าที่ช่วยวิเคราะห์กระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางการพูด (Talk-in-Interaction) เพื่อ “แกะรอย” พัฒนาการทางความคิดและการทำงานของ กลุ่ม ในขณะที่เดียวกันก็นำเสนอข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ สะท้อนกลับไปให้กลุ่มได้รับรู้ เพื่อปรับปรุงบทบาทและกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

ปลายปี 2546 ถือเป็นช่วงเวลาทีกลุ่ม Transteam เริ่มขับเคลื่อนแบบเต็มสูบ มีการประชุมพบปะหรือเรื่องการเตรียมงานกันบ่อยครั้ง พร้อมกับการชักชวนให้สมาชิกของกลุ่มคิดหา Concept และรายละเอียดโครงการที่อยากจะทำภายใต้ร่มธงเดียวกัน พร้อมกันนั้นก็มีการยื่นมือไปแตะกับกลุ่มนักธุรกิจนครปฐม เพื่อหารูปแบบของการทำงานร่วมกันในเชิงพื้นที่

เครื่องมือที่ 3

ความหมายเชิงเปรียบเทียบ (Metaphor) เพื่อสร้างสำนึกเพื่อค้นหาเป้าหมายร่วม

เป็นที่น่าสังเกตว่า การพูดคุยกันในระยะหลังนี้ มีการนำเอา Metaphor มาทดลองใช้ในการสร้างสำนึกเพื่อการค้นหาทิศทางและเป้าหมายร่วมกันมากขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากนักวิจัยกลุ่มนี้ได้ประกาศตนว่าเป็นกลุ่มที่กำลังพยายามในการแสวงหานวัตกรรมใหม่ จึงพยายามหลีกเลี่ยงแนวคิดหรือวิธีการทำงานใดๆ ที่อาจจะเป็นการกลับไป “ผลิตซ้ำ” สิ่งต่างๆ ที่เคยตั้งคำถามกับมัน ไม่ว่าจะเป็นคำถามเรื่องของการสร้าง ระบบวิธีคิด ฯลฯ แต่การที่จะนำคนเข้ามาคิดร่วมกันในแบบใหม่ๆ นั้น จำเป็นต้องอาศัยสัญลักษณ์บางอย่าง เพื่อให้แต่ละความคิดมาเกาะกลุ่ม และจัดความสัมพันธ์แบบเชื่อมโยงให้เห็นบทบาทหน้าและตำแหน่งแห่งหนของตนเองภายในทีมได้ ด้วยเหตุนี้ จึงมีการนำเอา Metaphor มาทดลองใช้

Metaphor ภาษาไทยใช้คำว่า “อุปมาอุปไมย” ซึ่งเป็นวิธีการจัดการข้อมูลความรู้ตามธรรมชาติที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในชีวิตประจำวันของคนทุกวัฒนธรรม เนื่องจากมีปรากฏการณ์ใหม่ๆ ที่สลับซับซ้อน แวะเวียนเข้าสู่การรับรู้อย่างมากมาตลอดเวลา โดยที่คนไม่สามารถเก็บกวาดเข้าสะสมไว้ในคลังของความทรงจำได้ทั้งหมด คนจึงใช้วิธีการทำความเข้าใจปรากฏการณ์ด้วยการนำไปยึดโยงกับความรู้และความหมายเดิมที่มีอยู่ Metaphor จึงเป็นการนำเอาสิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นและไม่คุ้นเคยกับมา มาใส่ลงในบริบทของความหมายภายใต้โครงสร้างความสัมพันธ์ที่คนทั่วไปรู้จักและเข้าใจอย่างดีแล้ว (Insightful) เพื่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันได้ง่ายขึ้น

คงไม่ถือว่าเป็นการอหังการเกินไป ถ้าหากจะนำ Metaphor ตัวนี้มาเป็นเครื่องมือ เพราะ
ไหนๆ จะคิดการใหญ่แล้ว ต้องใส่ให้สุดๆ เพื่อท้าทายให้เกิด Sense of Purpose ส่วนจะสำเร็จ
หรือไม่สำเร็จก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง

ความพยายามของนักวิจัยกลุ่มทรานส์ทีม ถูกนำไปเทียบกับ Columbus Expedition
เค้าโครงเหตุการณ์ทางประวัติศาสตร์สเปนในช่วงต้นศตวรรษที่ 19 ซึ่งห้วงเวลาดังกล่าว ได้มีกลุ่ม
นักผจญภัยกลุ่มหนึ่งซึ่งมี Christopher Columbus เป็นกัปตันเรือ เดินทางออกไปแสวงหาโลกใหม่
เพื่อพิสูจน์ความเชื่อบางอย่าง นั่นคือความเชื่อว่า “โลกกลม” ซึ่งเป็นความเชื่อที่แตกต่างไปจาก
ความเชื่อเรื่อง “โลกแบน” ของคนในสังคมสมัยนั้น Columbus's Team ใช้เวลาในการเตรียมการ
อย่างน้อย 3 ปี ท้ามกล้ำแรงเสียดทานจากศาสนาจักรที่เป็นเจ้าของความเชื่อว่า โลกแบน

Columbus Team จึงยิ่งใหญ่เพราะประกอบด้วยคนที่กล้าเสี่ยงชีวิตเพื่อพิสูจน์ความเชื่อ
ของตนเอง และไม่มีทางที่นักวิจัยกลุ่มเล็กๆ ที่เรียกตนเองว่า Transteam จะไปบังอาจเทียบเคียง
ได้ แต่มีการเริ่มต้นบางสิ่งบางอย่างที่คล้ายคลึงกันคือ การตั้งคำถามต่อสิ่งที่เป็นอย่างอยู่ในปัจจุบันและ
เห็นว่ามันอาจไม่เหมาะกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะวิถีการสร้างความรู้และการ
อธิบายโลกแบบจารีต (Conventional Epistemology) นั้น ไม่สามารถให้คำตอบที่เป็นประโยชน์
ต่อการดำรงชีวิตในโลกที่เปลี่ยนแปลงได้ คนส่วนใหญ่ที่ถูกครอบงำโดยศาสนจักรที่เชื่อว่าโลกแบน
ในขณะที่มีความรู้ใหม่เกี่ยวกับโลกเกิดขึ้นในยุคนั้น คือความรู้ที่ว่าด้วย “โลกกลม” ใครก็ตามที่กล้า
เดินทางไปข้างหน้าเรื่อยๆ สักวันหนึ่งจะกลับมาอยู่ ณ จุดเดิมได้โดยไม่ต้องหันหัวเรือกลับ แต่
ความรู้ใหม่ไม่สามารถเผยแพร่ได้อย่างอิสระเนื่องจากขัดต่อคำสอนของศาสนจักร เมื่อไม่สามารถ
สร้างความรู้ใหม่ บนโลกใบเก่าหรือโครงสร้างของวิธีคิดแบบเก่าได้ คนกลุ่มนี้ก็ต้องติดตัว
ออกไปแสวงหาที่ยืนบนโลกใหม่ หรือแสวงหาวิธีคิด วิธีการทำงานแบบใหม่นั้นเอง และ
ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นในขั้นนี้คือ การร่วมกันแสวงหาวิธีการและเครื่องมือที่จะใช้ในการเดินทาง
ออกทะเลสู่จุดหมายปลายทางที่ทุกคนอยากจะไปนั่นเอง

แต่ความแตกต่างระหว่าง Columbus Team กับ Transteam ที่เห็นได้ชัดคือ การที่ทีมแรก
มีผู้นำที่มีอำนาจเด็ดขาดสามารถชี้เป็นชี้ตายชีวิตคนบนเรือได้ แต่ทีมที่สองปฏิเสธการมีผู้นำที่มี
อำนาจเด็ดขาดเพียงคนเดียว มีหน้าซ้ำ สมาชิกบนเรือเต็มไปด้วยคนที่สมารถทนกับรูปแบบวิธีคิดที่
แตกต่างหลากหลายดังที่กล่าวมาแล้วข้างต้น ดังนั้น การที่ทรานส์ทีมจะประสบความสำเร็จ

จะต้องมีกระบวนการและหลักการทำงานที่สามารถประสานความแตกต่างหลากหลายและนำเอา "พลัง" ของแต่ละคนออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Metaphor ว่าด้วย Columbus Expedition จึงช่วยฉายภาพให้เห็นความพยายามของ ตนเองว่ามันเป็นเรื่องใหญ่ สำคัญ และถ้าประกาศว่าจะทำจะต้อง "หันหัวเรือออกจากฝั่ง" เพียง อย่างเดียวจะมาทำหันหัวเรือ หรือ "พายเรือเลียบฝั่ง"³⁰ อย่างเดิมไม่ได้ นอกจากนี้ ยังช่วยตั้ง คำถามแบบอัตโนมิติขึ้นในตนเองว่า พร้อมจะเอาจริงแค่ไหน ขณะนี้ "เรือ" อยู่ตำแหน่งไหน กำลัง มุ่งหน้าสู่ทะเลลึก หรือกำลังหันหัวเรืออยู่แถวปากอ่าว และแต่ละคนจัดความสัมพันธ์กับเรือลำ นี้อย่างไร หรือยืนอยู่ ณ จุดไหนของเรือลำนี้ เป็นต้น

บทสรุปเบื้องต้น

นักวิชาการไทย ก็เป็น "ปัจเจกชนไทย" คนหนึ่งที่ถูกดัดตนถูกหล่อหลอมขึ้นมาภายใต้ บริบทของวัฒนธรรมไทย และคุ้นเคยอยู่กับการจัดความสัมพันธ์ตามแบบจารีตประเพณีซึ่งเป็น โครงสร้างต้นแบบ (Prototype) ของการจัดความสัมพันธ์ของสังคมไทยสมัยใหม่ แต่สิ่งที่ นักวิชาการไทยอาจมีแตกต่างจากปัจเจกชนไทยอื่นๆ คือสำนึกเรื่อง "ระบบไม่ทำงาน" รวมทั้ง สำนึกเรื่องความอ่อนแอทางญาณวิทยา (Epistemology) ในรั้วมหาวิทยาลัยทำให้มหาวิทยาลัยไม่ สามารถสร้างความรู้ได้ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่ดาโถมเข้ามาอย่างรวดเร็วได้ สำนึกเหล่านี้ กลายเป็นที่มาของการรวมกลุ่มเพื่อแสวงหานวัตกรรมใหม่ๆ ความรู้ใหม่ๆ เพื่อแสวงหาทางออก ร่วมกัน

บทบันทึกเชิงวิเคราะห์ฉบับนี้ ได้แสดงให้เห็นว่า กระบวนการสร้างทีมเพื่อทำการวิจัยเพื่อ ค้นหานวัตกรรมใหม่ๆ นั้น มิได้เป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้เองโดยอัตโนมัติ เพียงแค่โครงการวิจัยได้รับความ เห็นชอบจากแหล่งทุนก็สามารถลงมือทำได้เลย แต่กระบวนการสร้างทีม เป็นกระบวนการที่ต้อง อาศัยความร่วมมือ และสำนึกทางประวัติศาสตร์และต้องอาศัยการทำงานอย่างต่อเนื่อง และใช้ ความสัมพันธ์ของคนที่จะทำงานด้วยกันมาเป็นต้นทุน เพื่อเป็นฐานในการหล่อหลอมทาง ความคิด การจัดวางตำแหน่งแห่งหน การทดสอบความมุ่งมั่น อดทน ซึ่งต้องอาศัยเครื่องมือและ

³⁰ ข้อความท้าทายของ ดร.ปิยะวัติ บุญหลง ผู้อำนวยการกองทุนสนับสนุนการวิจัย ในการประชุมเพื่อรายงานความก้าวหน้าของ กลุ่ม 13 กรกฎาคม 2547 ห้องประชุมสำนักงานวิจัย

วิธีการต่างๆ เข้าช่วย ต้องค้นหาความหมาย และสร้างบทเรียนจากการกระทำของตนเอง ตลอดเวลา ในขณะที่เดียวกันต้องใช้ความอดทนอย่างสูง เพื่อรับมือกับแรงเสียดทานของความแตกต่าง รวมทั้งแรงจุดแรงเฉื่อยของระบบวิธีคิดที่หล่อหลอมอยู่ในตัวตนของแต่ละคนและยากจะตีฝ่าวงล้อมมาได้

ถึงแม้ว่านักวิจัยกลุ่มทรานส์ทิ้ม จะลงมือทำงานกันอย่างจริงจังมากกว่าปีแล้ว กระบวนการสร้างทีมของนักวิจัยกลุ่มนี้ก็ยังไม่จบสิ้น แต่ก็มียุทธวิธีเกิดขึ้นมากมายในระหว่างทาง และจากการประมวลผลภาพของการพัฒนาทีมของนักวิจัยกลุ่มนี้ พบว่ายังมีปฏิบัติการของหลักการสำคัญๆ คนในกลุ่มรับรู้ร่วมกันโดยไม่ต้องเขียนแปะข้างฝา หลักการเหล่านั้น ได้แก่

1. หลักการว่าด้วยสปีริตของการเป็นผู้ฟังที่ดี แม้จะฟังนักวิจัยจากสาขาวิชาอื่นไม่รู้เรื่อง แต่ก็พยายามรักษามารยาท ไม่มีใครแสดงอาการเบื่อหน่าย หรือต่อต้านสิ่งที่ตนเองไม่เข้าใจ แม้บางครั้งจะไม่เห็นด้วย แต่ก็เป็นการแสดงความไม่ด้วยในเชิงหลักการเท่านั้น

2. หลักการว่าด้วยความอดทนต่อความแตกต่าง ซึ่งเป็นที่ทราบกันดีว่า นักวิจัยเป็นผู้ที่มีความรู้และข้อมูลอัดแน่น และปรารถนาจะให้คนอื่นได้รับรู้ในสิ่งที่ตนเองรู้ เมื่อได้โอกาสแสดงความคิดเห็น จึงใส่กันเต็มที่ ทั้งออกความเห็นอย่างยืดยาว ให้ข้อมูลแก่ที่ประชุม หรือคัดค้านแสดงจุดยืนไม่เห็นด้วยกับความเห็น หรือข้อเสนอแนะของคนอื่น ทำให้การประชุมปรึกษานานหรือต้องขยายเวลาออกไปโดยใช่เหตุ บางครั้งมีการโต้เถียงกันอย่างหนัก แต่เมื่อได้ข้อยุติต่างคนต่างลืมเรื่องที่มีการกระทบกระทั่งกันไป

3. หลักการว่าด้วยความเป็นผู้ใฝ่รู้ พร้อมทั้งจะรับฟังและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากเพื่อนร่วมทีม ทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ และแนวคิดใหม่ๆ มาแลกเปลี่ยนในวงคุย

4. ฯลฯ

ที่เล่ามาทั้งหมดคือภาพตัวตนการทำงานของกลุ่มแกนนำ ที่สามารถดึงออกมานำเสนอได้
เท่าที่ความสามารถในการเล่าเรื่องจะอำนวยให้ได้ ปฏิบัติการแกะรอยและจัดบันทึกแบบ
Process Documentation ของกลุ่ม Transdisciplinary Commons ในวาระแรกคงจะต้องจบลง
เพียงเท่านี้ก่อน

ภาคผนวก 8

Bohmian Dialogue

“สุนทรียสนทนา” เพื่อการคิดร่วมกันอย่างเป็นธรรมชาติ: แนวคิดและวิธีการจัดการ

โจเซฟ คิริโลย

สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท

มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

<lcssr@mahidol.ac.th>

บทนำ

การสนทนาเพื่อการคิดร่วมกันแบบ “สุนทรียสนทนา” (Dialogue) ต่อมแนวทางของ David Bohm กำลังได้รับความสนใจ และมีแนวโน้มว่าจะถูกนำไปใช้อย่างกว้างขวางในทุกวงการในอนาคต เนื่องจากเป็นเรื่องใกล้ตัว และสอดคล้องกับวิถีไทยซึ่งเป็นวัฒนธรรมแบบปากต่อปาก (Oral Tradition) นอกจากนี้ ยังเหมาะสำหรับใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุกความคิดเพื่อค้นหาวิธีการและความรู้ใหม่ๆ ในการทำงาน รวมทั้งสามารถแก้ไขปัญหาคความขัดแย้งในระดับบุคคลได้ดีอีกด้วย

บทความเรื่องนี้เป็นความพยายามในการอธิบายความเป็นมาในเชิงหลักการ แนวคิดที่อยู่เบื้องหลังของการสนทนา รวมทั้งมรรควิธีการจัดการในเบื้องต้น เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้มีโอกาสศึกษาทำความเข้าใจ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม

ความหมายและความเป็นมา

คำว่า Dialogue มีผู้นำไปใช้ในสำนวนภาษาไทยที่แตกต่างกันหลายสำนวน เช่น “สุนทรียสนทนา” “สนทนาแลกเปลี่ยน” “วาทวิจารณ์” รวมทั้งคำว่า “สนทนา” และมีคำขยายต่อท้ายออกไป เช่น “การสนทนาอย่างสร้างสรรค์” หรือ “การสนทนาเพื่อคิดร่วมกัน” ซึ่งผู้เขียนใช้ในตอนแรก นอกจากนี้ ยังมีคำในภาษาไทยกลางอีกคำหนึ่ง คือคำว่า “สนทนาวิสาสะ” ซึ่งหมายถึงการพูดคุยแบบคนคุ้นเคยกัน เนื่องจากผู้เขียนไม่ปรารถนาจะประดิษฐ์คำศัพท์ใหม่ซึ่งอาจจะทำให้

เกิดความสับสนมากยิ่งขึ้น จึงขอเลือกใช้คำว่า "สุนทรียสนทนา" แทนคำว่า Dialogue ในความหมายของ David Bohm เนื่องจากข้อความกระชับ และสื่อถึงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะของ Bohmian Dialogue

ความหมายของรากศัพท์ดั้งเดิมของคำว่า Dialogue สามารถผ่าออกมาดูได้ดังนี้ คือ dia= through "ทะลุทะลวง", logo = meaning of the word "ความหมายของคำที่พูดออกไป" แต่ David Bohm ผู้ซึ่งนำเอาวิธีการแบบ "สุนทรียสนทนา" ไปเผยแพร่ในบริบทของสังคมตะวันตก ยืนยันว่า ความหมายใหม่ของคำว่า 'Dialogue' มิใช่เพียงแค่ การเข้าใจความหมายของคำที่พูดออกมาแบบทะลุทะลวง แต่เป็น Stream of Meaning หรือ "กระแสธารของความหมาย" ที่ไหลเลื่อนเคลื่อนที่ ถ่ายเทไปหากันได้โดยปราศจากการปิดกั้น (Blocking) ของสิ่งสมมุติใดๆ ที่มนุษย์สร้างขึ้น ไม่ว่าจะเป็นฐานคติเดิมที่ฝังอยู่ในหัว (Presupposition) วิธีการกำหนดใจเพื่อรับรู้โลกภายนอก (Assumption) รวมทั้งวิสัยทัศน์ คุณวุฒิ อำนาจ ยศถาบรรดาศักดิ์ หรือตำแหน่งหน้าที่ใดๆ ที่บุคคลได้มาจากการเป็นสมาชิกของสังคมใด สังคมหนึ่ง

การเข้าสู่กระบวนการแบบสุนทรียสนทนา คือ การสร้างพื้นที่ทางสังคมใหม่ที่เอื้อต่อการคิดร่วมกันอย่างเสมอภาค ในสภาวะปกติ คนจะคิดคนเดียว และเอาความคิดของตนเองออกไปปะทะประสานกับคนอื่นในรูปของการถกเถียง ได้แย้ง ทำให้เกิดการแบ่งแยกเป็นฝ่ายแพ้ ฝ่ายชนะ และฝ่ายถูกฝ่ายผิด อันเป็นการบ่มเพาะเชื้อของความอึดอัด คับข้องใจ และนำไปสู่ความขัดแย้งที่รุนแรงมากขึ้นเรื่อยๆ แต่การสนทนาที่นำไปสู่การคิดร่วมกันแบบสุนทรียสนทนานั้น มิใช่เป็นการนำเอาความคิดของแต่ละคนมาเสนอแนะ หรือมาโต้เถียง ขัดแย้งกันเพื่อหาผู้ชนะ แต่เป็นการมาเพื่อจะฟังซึ่งกันและกันโดยไม่มีการตัดสินด้วยข้อสรุปใดๆ ความคิดที่ดี เกิดจากการฟังที่มีคุณภาพ การตั้งใจฟังกัน คือการเพ่งใจมารวมกัน มีสมาธิอยู่กับตัวเองและสิ่งที่ได้ยิน ไม่ลวกละเลอะ ไม่วอกแวกแยกแวงคุ้ย แต่จะให้ความสนใจกับเสียงของคนอื่น แม้กระทั่งเสียงของความเงียบ จะต้องกำหนดใจรับรู้ความเงียบด้วยความรู้สึกในเชิงบวก เห็นความเงียบเป็นสิ่งเดียวกับตนเอง และในความเงียบนั้น ถักทอใยมิตรในวงสนทนาต่างก็กำลังลำดับความคิดของตนเองอยู่ ยังไม่พร้อมที่จะพูดออกไปเช่นเดียวกับตัวเราที่กำลังรับฟังอยู่ เราสามารถรอได้ คอยได้เสมอ

กระบวนการสุนทรียสนทนาที่เหมาะสม จะทำให้เกิดการคิดร่วมกันได้อย่างมีพลัง แต่ผู้เข้าร่วมวงสุนทรียสนทนาจะต้องพยายามถอดถอนวาระ เป้าหมายส่วนตัว รวมทั้งอารมณ์เชิงสัญลักษณ์ที่ใช้หล่อหลอมตนเองอยู่ในรูปของยศถาบรรดาศักดิ์ และอำนาจทั้งปวงออกจากตัวเอง

เพื่อให้สามารถเข้าใจสรรพสิ่ง (Entities) ได้ตามสภาพที่มันเป็นจริง โดยปราศจากอิทธิพลการปรุงแต่งของสิ่งสมมุติที่มนุษย์สร้างขึ้นตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้น เชื่อกันว่า พลังของสุนทรียสนทนา คือความคิดสร้างสรรค์ที่ผุดบังเกิดขึ้น ภายหลังจากที่กระบวนการสุนทรียสนทนาจบสิ้นลงไปแล้ว โดยผู้ที่ร่วมกระบวนการจะได้ขึ้นมาเอง โดยไม่ต้องมีใครชี้แนะ นอกจากนี้ กระบวนการสุนทรียสนทนาที่เน้นให้เกิดการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) สงบระงับ ไม่ด่วนสรุป (Suspension) จะช่วยแก้ไขปัญหาคือความขัดแย้งระหว่างบุคคลได้เป็นอย่างดี

ทำไมต้องทำสุนทรียสนทนา

มีคนเป็นจำนวนมากสงสัยว่า ทำไมต้องทำสุนทรียสนทนา เพราะเห็นว่า ปกติคนในสังคมก็พูดจาพาทักกันเป็นประจำอยู่แล้ว สุนทรียสนทนาจึงไม่น่าจะเป็นเรื่องใหม่ที่ต้องมาเรียนรู้เพิ่มเติมกันอีก ข้อสงสัยเหล่านี้ น่าสนใจไม่น้อยทีเดียว

ในสังคมไทยท้องถิ่นก็มีคำที่บ่งบอกความหมายของการกระทำคล้ายๆ กับสุนทรียสนทนาหลายคำ เช่น ภาษาอีสานใช้คำว่า “นั่งโง่กัน” ภาษาคำเมืองจะเรียกว่า “นั่งแอ่วกัน” หรือ “นั่งจู้กัน” ภาษาปักษ์ใต้อาจจะเรียกว่า “นั่งแหล่กัน” แม้ในหมู่นักพัฒนาแบบทางเลือกและคนทำงานด้านประชาสังคมกับชุมชนท้องถิ่น ก็มักจะพูดว่า “นั่งจับเข่าคุยกัน” “ล้อมวงคุย” หรือ “เปิดเวที” ซึ่งถือว่าเป็นความพยายามในการนำวิธีการพูดคุยแบบมนุษย์สัมพันธ์มนุษย์กลับมาใช้ใหม่

นอกจากนี้ ก็มีการข้อสังเกตว่า วิธีการแบบสุนทรียสนทนา เป็นวิถีปฏิบัติของคนสมัยโบราณที่อยู่รวมกันเป็นกลุ่มเล็กๆ มีปฏิสัมพันธ์แบบใกล้ชิด เห็นหน้าค่าตากันอยู่ทุกวัน เช่นที่ปรากฏในวิถีสังคมของชนพื้นเมืองในทวีปอเมริกาเหนือ โดยอ้างจากรายงานของนักมานุษยวิทยา David Bohm บรรยายว่า คนกลุ่มเล็กๆ อยู่รวมกันประมาณ 40-50 คน โดยไม่มีการพูดจาพาทักกันอะไรมากมาย ไม่มีการโต้เถียง ไม่มีการสั่งการจากหัวหน้าเผ่า แต่ต่างคนต่างรู้หน้าที่ว่าตนเองต้องทำอะไรในแต่ละวัน เช่นชายหนุ่มรู้หน้าที่เองว่าจะต้องออกไปล่าสัตว์ ผู้หญิงจะต้องออกไปหาอาหารใกล้บ้าน คนที่มีหน้าที่เหมือนกันก็ชวนกันไปทำหน้าที่เหล่านั้น ให้เสร็จจุล่งไปโดยไม่มีใครมาคอยติดตาม ตรวจสอบ ลำนึกในหน้าที่ของแต่ละคน ผังลึกละเอียดอยู่ในจิตใจของแต่ละคน โดยไม่มีใครบอก โดยไม่เคยมีการประชุมปรึกษาหารือกันให้เสียเวลาเลย วิธิดังกล่าว ยืนยันได้อย่างชัดเจนว่า มนุษย์รู้จักการทำสุนทรียสนทนามาเป็นเวลานานแล้ว

คราวนี้มาถึงคำอธิบายว่า ทำไมต้องเป็นสุนทรียสนทนา David Bohm อธิบายว่า เมื่อโลกมันเปลี่ยน ผู้คนทั้งโลกถูกเชื่อมโยงเข้าหากันด้วยเทคโนโลยีการสื่อสารคมนาคมที่มีประสิทธิภาพ แต่ในทางกลับกัน "ความเจริญ" เหล่านี้กลับแยกคน แยกโลกออกจากกันเป็นส่วนๆ ความเจริญทางด้านเทคโนโลยี เพื่อเชื่อมโยงคนเข้าหากันกลับกลายเป็นการสิ้นสุดของความสัมพันธ์ทางสังคม ปัจเจกชนเผชิญกับโรคภัยชนิดใหม่คือ "ความเหงาท่ามกลางฝูงชน" ทำให้เกิดความรู้สึกโดดเดี่ยว ว้าเหว่ ขาดความอบอุ่น ไม่รู้ว่าตนเองเป็นใคร และจะเข้าไปมีสัมพันธภาพกับคนอื่น ๆ ในโลกนี้ได้อย่างไร

รากเหง้าของปัญหาที่สำคัญอันหนึ่งคือ การที่ตัวตนของปัจเจกชนในโลกปัจจุบันต่างห่อหุ้มตนเองด้วยอาการณ์ตำแหน่งหน้าที่ ฐานะทางเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรม ความเชื่อทางศาสนา และสังกัดทางการเมือง ฯลฯ ความสัมพันธ์แบบ "มนุษย์สัมพันธ์มนุษย์" ขาดหายไป ต่างคนต่างมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกันผ่านประเพณีและพิธีการซึ่งถูกอำนาจกำหนดขึ้นภายหลัง ทั้งยังเต็มไปด้วยระบบสัญลักษณ์ที่มีความหมายอันสลับซับซ้อน ปิดกั้นไม่ให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างเป็นธรรมชาติ อย่างเช่นที่เกิดขึ้นในอดีต ดังได้กล่าวมาแล้วในตอนต้น

อย่างไรก็ตาม คนในสมัยใหม่ก็ตระหนักถึงปัญหาและพยายามแก้ไขปัญหานี้เช่นเดียวกัน พยายามพูดคุย ประชุมปรึกษารื้อกัน แต่ก็มักจะจบลงด้วยข้อสรุปและกฎระเบียบต่างๆ ซึ่งเป็นการเปิดช่องว่างให้คนใช้ข้อสรุปและกฎระเบียบแบบบิดเบือนเพื่อประโยชน์ของตนเอง David Bohm ชี้ให้เห็นว่า ปัญหาใดๆ ก็ตาม จะไม่สามารถแก้ไขได้ โดยใช้ฐานคิดและวิธีการเดิมกับที่สร้างปัญหาเหล่านั้นขึ้นมา ดังนั้น การประชุมพูดคุย ถกเถียง และลงมติเพื่อหาข้อสรุป จึงไม่ใช่วิธีการแก้ปัญห แต่อาจเป็นการเริ่มต้นของปัญหาใหม่ ๆ และคนวิ่งตามไม่ทัน

การพัฒนาเทคโนโลยีการสื่อสารคมนาคมที่มีประสิทธิภาพ ก็เป็นความพยายามในการแก้ปัญหาด้วยตรรกะชุดเดียวกับที่สร้างปัญหาขึ้นมา เพื่อเชื่อมโยงคนทั้งโลกเข้าหากัน เริ่มตั้งแต่การประดิษฐ์คิดค้นเครื่องรับส่งวิทยุ โทรทัศน์ รถยนต์ เครื่องบินที่ทันสมัย โทรศัพท์มือถือ อินเทอร์เน็ตความเร็วสูง แต่ท้ายที่สุดก็พบว่า นวัตกรรมเหล่านี้สามารถแก้ปัญหบางอย่างได้ แต่กลับเพิ่มความสลับซับซ้อนและสร้างปัญหาใหม่ ๆ ให้แก่มนุษย์อย่างไม่มีที่สิ้นสุด เช่น โทรศัพท์กลายเป็นสื่อกระตุ้นให้เกิดการบริโภคจนเกินความจำเป็นพื้นฐาน จอโทรทัศน์ทำให้คนในครอบครัวถูกแยกออกจากกัน มิได้ให้ความสนใจซึ่งกันและกัน รถยนต์ทำให้เกิดมลภาวะ อากาศ

เสีย โทรศัพท์มือถือและอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงทำให้ข้อมูลท่วมโลก คนเล็กๆ ตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบมากขึ้น เพราะทรัพยากรธรรมชาติถูกดูดไปใช้ในการพัฒนา สร้างความเจริญ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในเมือง เป็นต้น

คนสมัยใหม่ถูกสอนให้ต่างคนต่างคิด และคิดกันอยู่คนละมุม แล้วก็นำเอาสิ่งที่ตนเองคิด และเชื่อไว้ก่อนแล้ว หรือ "ฐานคติ" (Presupposition) นั้น ขึ้นสู่เวทีถกเถียง ได้แย้ง มุ่งเอาชนะคะคานกันแบบไม่รู้จริง แต่ในที่สุดก็เป็นผู้แพ้ทั้งคู่ วัฒนธรรมต่างคนต่างคิด จึงทำให้โลกสมัยใหม่เต็มไปด้วยความยุ่งเหยิงซับซ้อนอันเนื่องมาจากการใช้อำนาจครอบงำทั้งทางตรงและทางอ้อม ทั้งโดยวิธีการปาเถื่อนและงมงายแต่แฝงด้วยเล่ห์กลอันแยบยล เพื่อบีบบังคับ หรือโน้มน้าวให้ผู้อื่นคิด และเชื่อและปฏิบัติตามความต้องการของคนที่มีอำนาจ

ปัญหาของโลกปัจจุบันเป็นปัญหาแบบ "อิทัปปัจจตา" ที่โยงใยถึงกันแบบรอบทิศทาง ซ้ำยังอยู่นอกเหนือการควบคุมของอำนาจใดๆ อีกด้วย เพราะไม่สามารถคลำหาต้นสายปลายเหตุของปรากฏการณ์ได้ ยิ่งแก้ก็ยิ่งยุ่ง เมื่อเป็นเช่นนี้ การกลับมาแก้ไขที่ "ตนเอง" จึงเป็นทางออกของปัญหาอันสลับซับซ้อนนี้ เพราะตนเอง คือส่วนของปัญหาที่สามารถยื่นมือเข้าไปจัดการได้ง่ายที่สุดสำหรับมนุษย์

ในฐานะของผู้มีประสบการณ์ที่ผ่านจุดสูงสุดของวิชาการจากโลกตะวันตก และเข้าใจวิธีคิดแบบตะวันออกอย่างลึกซึ้ง David Bohm จึงประกาศความเชื่อในชีวิตบั้นปลายว่า การคิดร่วมกันด้วยกระบวนการสนทริยสนทนา (Dialogue) น่าจะเป็นทางออกของการแก้ไขปัญหอันสลับซับซ้อนของโลกยุคใหม่ เพราะการคิดร่วมกัน การรับฟังซึ่งกันและกัน โดยไม่มีการถือเอาถือเราเป็นวิธีการจัดการความแตกต่างหลากหลาย โดยทำให้ทุกฝ่ายต่างเป็นผู้ชนะร่วมกัน (Win-Win)

แนวคิดและหลักการเบื้องต้นของสนทริยสนทนา

หลักการของสนทริยสนทนา คือ การพูดคุยกันโดยไม่มีหัวข้อ หรือวาระ (Agenda) ที่ตายตัวไว้ล่วงหน้า และไม่มีเป้าหมายเพื่อค้นหาข้อสรุปร่วมกัน เพราะจะเป็นการเปิดช่องว่างให้อำนาจเข้ามาชี้นำเข้าหาผลประโยชน์ของตนเอง โดยใช้สิ่งเหล่านี้เป็นเครื่องมือ คนในวงสนทนาสามารถพูดเรื่องอะไรก็ได้ ถามอะไรขึ้นมาก็ได้ คนในวงสนทนาจะตอบหรือไม่ตอบก็ได้ แต่ก็มิได้

หมายความว่า สุนทรียสนทนา เป็นการพูดคุยแบบลมเพลมพัด เหวะพาที่ ดลกโปกษา ตรงกันข้าม พฤติกรรมเหล่านี้ เป็นสิ่งต้องห้ามในวงสุนทรียสนทนาด้วยซ้ำไป ทั้งนี้เพื่อมิให้อารมณ์แบบสรวลเสเฮฮาเหล่านี้ กลายเป็นอุปสรรคต่อความสงบ และรบกวนสมาธิของผู้เข้าร่วมวงสุนทรียสนทนา

การเข้าไปอยู่ในวงสุนทรียสนทนา ทุกคนจะต้องให้ความเคารพต่อบรรยากาศของความเงียบสงบ ปลดปล่อยอารมณ์ให้ผ่อนคลาย พูดจากันพอได้ยิน พูดเรื่องอะไรก็ได้ แต่โดยส่วนใหญ่จะหลีกเลี่ยงการแนะนำ และการตอบคำถาม เพราะถือว่า คำถามที่เกิดขึ้น เป็นคำตอบในตัวของมันเอง นอกจากนี้ สุนทรียสนทนา ยังไม่อนุญาตให้มีการโต้แย้ง หรือสนับสนุน จนเกิดการปะทะกันทางความคิดใดๆ เพราะถ้าปล่อยให้สิ่งเหล่านี้เกิดขึ้น นั้นหมายถึงการปล่อยให้แต่ละคนนำเอาฐานคติของตนออกมาประหัดประหารกัน และจบลงด้วยความคิดของฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งถูกตัดจากวงสนทนาไป ซึ่งผิดหลักการของสุนทรียสนทนา

หลักการสำคัญของสุนทรียสนทนาอีกประการหนึ่งคือ "การฟังให้ได้ยิน" (Deep Listening) โดยพยายามไม่ใส่ใจว่า เสียงที่ได้ยินเป็นเสียงของใคร เพียงแค่กำหนดใจให้รู้ได้ว่า เสียงที่ได้ยิน คือเสียงของกัลยาณมิตรของเราคนหนึ่ง ที่ปรารถนาจะให้เราได้ยินได้ฟังแต่สิ่งดีๆ เท่านั้น นอกจากนี้ จะต้องมีการเฝ้าสังเกตอารมณ์และความรู้สึกของตนเองในขณะที่ได้ยินเสียงต่างๆ ที่ผ่านเข้ามากระทบ เสียงเหล่านั้นอาจจะเป็นเสียงของตนเองที่พูดคุยกับตนเอง เสียงของคนในวงสนทนา หรือเสียงจากธรรมชาติ เช่นเสียงนกร้อง น้ำไหล และเสียงจิ้งหรีดเรไรยามค่ำคืน เป็นต้น ถ้าหากฟังอย่างตั้งใจ และฟังเพื่อให้ได้ยิน อาจจะมีความคิดบางอย่างวาบขึ้นมาในใจ และความคิดนั้น อาจจะถูกนำไปใช้ในการเริ่มต้นของการทำอะไรบางอย่างที่มีคุณค่าต่อตนเองและสังคมได้ในอนาคต

การยอมรับในหลักการของสุนทรียสนทนา คือความพยายามเบื้องต้นในการถอดถอนอิทธิพลของอำนาจ อุปาทาน ซึ่งทำงานอยู่ในรูปของระบบสัญลักษณ์ พิธีการต่างๆ ที่หล่อหลอมตัวตนไว้ในโลกอันคับแคบ หดหู่ ซึมเศร้า และเป็นสถานปมเพาะเชื้อแห่งความรุนแรงไว้อย่างลึกลับ เชื่อกันว่า หากคนสามารถก้าวข้ามสิ่งทั้งหลายเหล่านี้ไปได้ จิตใจก็就会被ปลดปล่อยเป็นอิสระ (Deliberation) สามารถเรียนรู้จากการฟังได้อย่างไม่มีข้อจำกัด เพื่อยกระดับภูมิธรรมของตนเองให้สูงขึ้นเรื่อยๆ แต่ก็ก็เป็นเรื่องที่คนธรรมดาทำได้ยาก

ดังนั้น จึงไม่มีใครสามารถบังคับใคร ให้เข้าไปนั่งอยู่ในกระบวนการสุนทรียสนทนาได้ โดยที่เขาไม่มีความสมัครใจ และไม่ยอมรับเงื่อนไข หลักการเบื้องต้นเหล่านี้เสียก่อน การยอมรับเงื่อนไขแปลกๆ เหล่านี้ไม่ใช่เรื่องง่าย เพราะคนส่วนใหญ่มีประสบการณ์ และเคยชินกับการพูดคุยแบบเป็นการเป็นงาน มีการวางวาระ เป้าหมายของการพูดคุยไว้ล่วงหน้า มีการโต้เถียง ลงมติและข้อสำคัญมีคนที่ทำหน้าที่เป็นประธานในการประชุม เมื่อเข้ามาอยู่ในบรรยากาศที่ตนเองไม่คุ้นเคย ก็เลยหงุดหงิด เพราะทำใจไม่ได้กับการพูดคุยแบบไม่มีทิศทาง David Bohm ได้ให้คำแนะนำว่า ความรู้สึกเหล่านี้ถือเป็นเรื่องธรรมดา คนที่เชื่อมั่นในกระบวนการของสุนทรียสนทนาจะต้องเผชิญหน้ากับมัน และผ่านจุดสำคัญนี้ไปได้ หลังจากนั้น บรรยากาศจะค่อยๆ ดีขึ้น เพราะทุกคนสามารถปรับตัวให้คุ้นเคยกับบรรยากาศการพูดคุยแบบใหม่ จนแทบไม่มีใครอยากจะเลิกเข้าไปง่าย ๆ

ความมหัศจรรย์ของสุนทรียสนทนา

มีคำถามที่มักถามกันมาเสมอคือว่า พูดคุยกันแบบนี้แล้วมันได้ประโยชน์อะไร คุยกันแล้วข้อยุติที่จะนำไปปฏิบัติก็ไม่มี ก็ไม่รู้จะคุยกันไปทำไม ก็ขอตอบว่า สุนทรียสนทนามิได้แยกการพูดออกจากการกระทำ การพูดคือการกระทำอย่างหนึ่ง นั่นคือการแสวงหาความรู้ สุนทรียสนทนาจึงไม่ใช่เป็นพูดคุยเพื่อหาข้อยุติ แต่เป็นการขุมขุมพูดคุยเพื่อแสวงหาค้นของพลังงานความรู้ ความคิดที่ล่องลอยอยู่ในจักรวาลอันไพศาล โดยเปรียบสมองของมนุษย์ว่าเป็นระบบปฏิบัติการ หรือตัว 'Hard Ware' ที่จำเป็นจะต้องมีคลื่นพลังงานความรู้ ความคิด หรือ 'Soft Ware' ที่เหมาะสมกัน (Compatible) มาใส่เข้าไปในระบบปฏิบัติการ เพื่อให้สมองสามารถทำงานได้ คิดได้ สร้างความรู้ได้ หากไม่แล้วสมองมนุษย์ก็เป็นเพียงเนื้อเยื่อโปรตีน ไขมันและเส้นประสาทที่ปราศจากความหมายใดๆ ทั้งสิ้น - -

คลื่นความรู้และพลังงานที่ถูกฝังเข้าไปในระบบปฏิบัติการของมนุษย์ จึงเป็นความรู้ที่เรียกว่า "ความรู้ฝังลึก" (Tacit Knowledge) ซึ่งเป็นความรู้ที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง แต่อธิบายออกมาเป็นคำพูดให้ใครฟังไม่ได้เช่นเดียวกับคนที่มีความสามารถในการขี่จักรยาน แต่ไม่สามารถ อธิบายวิธีการทำให้จักรยานทรงตัวไม่ได้ นอกจากทำให้ดูแล้วนำไปฝึกฝนด้วยตนเองจนเกิดความชำนาญ

ดังนั้น การเข้ามาอยู่ในวงสุนทรียสนทนา จึงเป็นการแสวงหาค้นพลังงานความรู้และความคิดร่วมกัน เมื่อใครคนหนึ่งรับได้ ก็จะเกิดการถ่ายทอดโยโยไปยังคนอื่นๆ ที่อยู่ในวงสุนทรียสนทนาให้รับรู้ด้วยกัน ผู้ที่สามารถเข้าถึงคลื่นพลังงานความรู้และความคิดเหล่านี้ได้ จะเกิดความรู้สึกว่า เสียงของคนอื่นก็เหมือนกับเสียงของตนเอง สิ่งที่คุณเองอยากจะพูดก็มีคนอื่นพูดแทนให้ และเมื่อคนอื่นพูดออกมา บางครั้ง เราจึงรู้สึกว่า คำพูดแบบนี้แหละคือสิ่งที่ตนเองอยากจะพูด

แนวทางการจัดสุนทรียสนทนา

พึงระลึกไว้เสมอว่า คำแนะนำต่อไปนี้ เป็นเพียงแนวทางกว้างๆ ไม่ใช่ตำราทำอาหารที่จะต้องทำตามอย่างเคร่งครัดโดยไม่สนใจอย่างอื่นนอกจากความหมายตามตัวอักษรของคำแนะนำ แต่ผู้ที่สนใจเกี่ยวกับสุนทรียสนทนา สามารถอ่านเพิ่มเติมได้จากต้นฉบับเรื่อง On Dialogue ของ David Bohm ให้เข้าใจและนำไปทดลองปฏิบัติเป็นกลุ่มเล็กๆ ให้เกิดความชำนาญและช่วยกันวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นในแต่ละครั้งร่วมกัน อย่างไรก็ตาม มีข้อแนะนำเกี่ยวกับแนวทางการทำสุนทรียสนทนา ดังต่อไปนี้

ประการแรก ควรทำความเข้าใจเกี่ยวกับปรัชญาและแนวคิดที่อยู่เบื้องหลังของการทำสุนทรียสนทนาให้ทะลุ การคิดร่วมกันทำให้ความคิดที่กระจัดกระจายอยู่ในที่ต่างๆ มารวมตัวกัน และทำให้เกิดการเชื่อมโยง (Coherent of Thought) เพื่อให้เกิดพลัง เช่นเดียวกับการทำให้พลังงานแสงที่พุ่งกระจายไปคนละทิศคนละทางและไร้พลัง แต่เมื่อมีเทคโนโลยีทำให้แสงเกิดการรวมตัวกัน พุ่งตรงไปในทิศทางเดียวกัน จะกลายเป็นแสงเลเซอร์ ที่สามารถทะลุทะลวงสิ่งต่างๆ ได้ อย่างเหลือเชื่อ การเข้าใจปรัชญาของสุนทรียสนทนาอย่างลึกซึ้ง จะทำให้เกิดความเชื่อมั่น ศรัทธา ในกระบวนการ สามารถฟันฝ่ากำแพงความลังเลสงสัยไปได้

ประการที่สอง เป้าหมายสำคัญของสุนทรียสนทนาคือ การรื้อถอนสมมุติบัญญัติปลดปล่อยตนเองจากภารกิจ บทบาท หน้าที่ อำนาจและอุปาทานที่ห่อหุ้มตัวตนอยู่ในทุกรูปแบบ เพื่อมิให้กลายเป็นกำแพงอุปสรรค (Blocking) ต่อการเรียนรู้เพื่อการเข้าถึงความจริงที่ฝังลึกอยู่ในภายในตัวเอง (Tacit Knowledge) ดังนั้น ผู้ที่เข้าร่วมวงสุนทรียสนทนา จึงต้องรื้อถอนสิ่งเหล่านี้ด้วยความสมัครใจของตนเอง ช่อนั่นอมถ่อมตัว มีเมตตากับตัวเอง โดยการไม่ยกตนข่มท่าน หรือไม่กดตนเองลงจนหมดความสำคัญ แต่ควรกำหนดบทบาทของตัวเองเป็นกัลยาณมิตร กับทุก

คน ไม่ควรลืมว่า เป้าหมายของการรื้อถอนจำกัดขอบเขตอยู่ที่ตนเองเท่านั้น การก้าวล่วงไปวิพากษ์วิจารณ์เพื่อเปลี่ยนแปลงรื้อถอนคนอื่น เป็นสิ่งที่พึงละเว้นโดยเด็ดขาด

ประการที่สาม การสาดไฟย้อนกลับมาค้นหาฐานคติ (Assumptions) ที่ฝังลึกอยู่ในใจ แต่การเพ่งมองอย่างเดียว จะไม่เห็นอะไรเลย จนกว่าฐานคติเหล่านั้นจะแสดงตัวตนออกมาเป็นอารมณ์(Emotion)³¹ อย่างใดอย่างหนึ่ง เมื่อมีอะไรเข้าไปกระทบกับมันเข้า เช่นเมื่อได้ยิน ได้เห็น หรือใจนึกขึ้นได้ กล่าวกันว่า ฐานคติกับอารมณ์ ทำงานใกล้ชิดกันมากจนแทบแยกกันไม่ออกว่าอะไรเป็นอะไร สิ่งที่ต้องทำในสิ่งแรกคือการเฝ้าสังเกต (Observer) สิ่งที่มากระทบ (Observed) ว่ามันทำให้เราเกิดอารมณ์อะไรขึ้นมา และหาทางระงับมัน (Suspension) เพราะถ้ามันเป็นตัวปิดกั้นอิสรภาพในการรับรู้ความจริงที่มีอยู่ตามธรรมชาติ

ในทางปฏิบัติคือ เมื่อเข้าไปอยู่ในวงสุนทรีสนทนา จะต้องไม่ให้ความสนใจเฉพาะสิ่งที่ได้ยินได้ฟังเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่จะต้องทำหน้าที่เป็นผู้สังเกตอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองในขณะที่ได้ยินได้ฟังสิ่งเหล่านั้นด้วย เพราะโดยทั่วไปขณะที่ฟังนั้น เรามักจะ “บิวด์”³² ความรู้สึกบางอย่างตามไปด้วย เช่น ราคาญ หมั่นไส้ เคลิบเคลิ้ม ซากลิ่ง ซื่นซม ฯลฯ และความรู้สึกเหล่านี้คือที่มาของ ‘Bias’ ต้องมันตามให้ทันด้วยการฟังให้ได้ยิน (Deep Listening) ลงบระงับ การตามความรู้สึกให้เท่าทันจึงเป็นการป้องกัน Bias และการสงบระงับคือการสร้างปัญญาที่เกิดจากการฟัง เมื่อคิดว่า สามารถจัดการกับความรู้สึกตัวเองได้แล้ว ก็สามารถเริ่มต้นตั้งวงคุยเพื่อคิดร่วมกันได้เลย

ประการที่สี่ การตั้งวงสุนทรีสนทนา ประกอบด้วยคนสองคนขึ้นไป 7-8 คน ถือว่ากำลังดี แต่ถ้าจำเป็นก็อาจมีได้ถึง 20 กว่าคน นั่งล้อมวงเป็นวงกลมให้ทุกคนสามารถมองเห็นหน้ากันได้ทั้งหมด ตั้งกติกาการพูดคุยไว้อย่างหลวมๆ เช่น หลีกเลียงการเสนอแนะ การโต้แย้ง การผูกขาดเวที การทำให้ผู้อื่นเสียหน้า พูดให้สั้น หลังจากพูดแล้ว ควรขอให้คนอื่นๆ ได้มีโอกาสพูดผ่านไปก่อนสองหรือสามคน ค่อยกลับมาพูดอีก ความจริงกติกาเหล่านี้ เป็นสิ่งที่ทุกคนปฏิบัติกัน

³¹ อารมณ์ (Emotion) ในที่นี้รวมความไปถึงสภาพของจิตใจทุกประเภท เช่น เฉยๆ ตีใจ เสียใจ โกรธ เกล็ดรัก เกิดทวน มูซา ฯลฯ ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงานของฐานคติที่มีอยู่เดิมเมื่อมีบางสิ่งบางอย่างมากระทบ

³² เป็นศัพท์แสลงของวัยรุ่น เข้าใจว่ามาจากคำว่า ‘to build’ ซึ่งหมายถึงการปรุงแต่งความคิด หรืออารมณ์แบบสายฟ้าแลบ เพราะความเข้าใจผิด หรือการใช้ฐานคติที่ผิดในการตีความปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า

อยู่แล้ว มากน้อยตามโอกาส แต่การนำกติกาขึ้นมาเขียนให้ทุกคนเห็น จะช่วยเตือนสติได้ดีขึ้น ในตอนแรกอาจต้องมีใครสักคนทำหน้าที่จัดการกระบวนการ (Facilitator) เพื่อช่วยลดความขรุขระ แต่ถ้าผู้ร่วมวงสามารถนำกติกาเข้าไปอยู่ในใจได้แล้ว เขาจะควบคุมการสนทนาได้เอง และไม่จำเป็นต้องมีใครทำหน้าที่นี้อีกต่อไป

ดังที่กล่าวไว้แล้วในตอนต้นว่า สิ่งที่จะเกิดขึ้นในตอนแรกคือความอึดอัด เงอะงะ ทำอะไรไม่ถูก เพราะคนเคยชินกับการพูดคุยตามวาระที่เตรียมไว้ล่วงหน้า มีเป้าหมายในการพูดคุยที่ชัดเจน รับรู้ร่วมกันอย่างเป็นลำดับขั้น แต่ไม่เคยชินกับความ “ไร้ระเบียบ” แต่ถ้าผ่านช่วงนี้ไปได้ บรรยากาศจะดีขึ้น เรื่องใดก็ตามที่เห็นว่ามีค่าสำคัญ ก็จะมีคนกระโดดเข้ามาร่วมพูดคุยมาก แต่บางเรื่องอาจโผล่ขึ้นมาครั้งเดียวแล้วก็เงียบหายจากวงสนทนาไปเลย เพราะไม่มีคนรับลูกต่อ ซึ่งถือเป็นเรื่องธรรมดาในวงสนทนาแบบนี้

ประการที่ห้า สิ่งที่เราควรตระหนักเป็นเบื้องต้นคือ ไม่ควรหวังผลว่าจะต้องมีสิ่งนั้นสิ่งนี้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหลังจากจบลงของสุนทรีสนทนา เพราะความคาดหวังดังกล่าวเป็นสิ่งที่ เป็นไปไม่ได้ แต่มีการยืนยันว่า สุนทรีสนทนาจะเกิดมรรคผลเมื่อเวลาผ่านไปสักระยะหนึ่งแล้ว เพราะความคิดไม่ได้หายไปไหน แต่อาจผุดตามหลัง จึงควรทำให้เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ข้อสำคัญคือ ควรหลีกเลี่ยงการสรุปแบบรวบยอด เพราะการสรุป เป็นการเปิดช่องว่างให้ใช้อำนาจแบบรวบรัด ขยายส่วนที่ชอบ ปิดบังส่วนที่ไม่อยากได้ยิน และข้อสำคัญคือการนำข้อสรุปไปเป็นเครื่องมือบีบบังคับให้คนอื่นทำตามความต้องการของตนเองในภายหลัง การสรุปควรถือเป็นหน้าที่ของแต่ละคนที่เข้าร่วมกระบวนการสุนทรีสนทนา ซึ่งสามารถหยิบประเด็นที่เป็นประโยชน์แก่ตนเองได้ตามความสนใจของแต่ละคนซึ่งไม่เหมือนกัน

แม้สุนทรีสนทนาจะมีข้อจำกัดอยู่บ้าง คือไม่สามารถหวังผลได้ในระยะเวลาอันจำกัด ดังที่กล่าวมาแล้ว แต่คุณูปการของมันก็มีมากมาย แน่นนอน “หลายหัวย่อมดีกว่าหัวเดียว” ความคิดถือเป็นสมบัติกลาง ไม่มีใครเป็นเจ้าของความคิด ทุกคนสามารถคิดในเรื่องเดียวกันได้ ความคิดเป็นความสามารถพิเศษของมนุษย์ ในขณะที่คิดร่วมกันอยู่นั้น ความคิด คำพูดของคนหนึ่งอาจไปช่วยกระตุ้นให้อีกคนหนึ่งนึกอะไรขึ้นมาได้ และสิ่งนั้นอาจเป็นสิ่งที่มีความหมาย สามารถนำไปแปลงลงสู่การปฏิบัติได้ในอนาคต หลังจากการคิดร่วมกันในวงสุนทรีสนทนา จะออกเงยได้อย่างไม่ที่สิ้นสุด ขอเพียงปลดปล่อยให้มันหลุดพ้นจากสิ่งที่ห่อหุ้ม ทัศนคติมันอยู่อย่างแน่นหนาเท่านั้น

ระบบปฏิบัติการสมอง กับคลื่นพลังงานความรู้และความคิด จะวิ่งเข้าหากัน จนเกิดแสงสว่างทางปัญญา และสามารถนำมาใช้ได้จริง

ท้ายที่สุด David Bohm ทิ้งท้ายไว้อย่างถ่อมตัวว่า เขาไม่เชื่อหรอกว่าสิ่งที่เขาเรียกว่า Dialogue หรือที่บทความเรื่องนี้รับคำแปลมาจากที่อื่นว่า “สุนทรียสนทนา” นั้น จะเป็นคำตอบสุดท้ายของการแก้ปัญหาอันลึกลับซับซ้อนบนโลกใบนี้ได้ทุกเรื่อง แต่เขาคิดว่าสุนทรียสนทนาเป็นเพียงการเริ่มต้นของการแก้ปัญหาที่มนุษย์สร้างขึ้นนับจากอดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งความเชื่อนี้อาจจะเป็นจริงก็ได้ เพราะปรัชญาตะวันออก ซึ่งเป็นต้นธารความคิดเรื่องสุนทรียสนทนาของ David Bohm ได้ให้การรับรองไว้ว่า ถ้าคนสามารถถอดถอนอำนาจ อุปาทาน ความคิด ความเชื่อที่ห่อหุ้มอยู่อย่างแน่นหนาทั้งหลายทั่วโลก มานั่งพูดคุยกันแบบมนุษย์สัมพันธ์สมนุษย์ได้ ก็น่าจะเป็นการเริ่มต้นของการแก้ปัญหาของโลก แต่ความรักจะโอบอ้อมออกไปเสมอ ครอบงำใครคนพูดจากันไม่รู้เรื่อง และสร้างโลกของความหมายร่วมกันไม่ได้ (Love will go away if we can not communicate and share meaning.)

บทส่งท้าย

บทส่งท้ายจากผู้เขียน อยากจะสรุปว่า การจัดการกับปัญหาเชิงระบบที่โยงใยแบบอิตัปปัจยตานัน เป็นเรื่องที่ทำได้ยากยิ่ง เพราะไม่สามารถแสวงหาจุดเริ่มต้น และไม่สามารถคาดการณ์จุดสิ้นสุดของมันได้ แต่พระพุทธเจ้าทรงสอนไว้ว่า ในท่ามกลางความยุ่งเหยิงซับซ้อน จับต้นชนปลายไม่ถูกนั้น “ตัวเรา” ก็คือส่วนหนึ่งของความโยงใยทั้งหมดและเป็นส่วนที่เราสามารถยื่นมือเข้าไปจัดการได้ง่ายที่สุด เพราะมันเป็นตัวเราเอง แต่การจะทำเช่นนั้นได้ เราต้องรื้อถอนอุปาทาน สมมุติบัญญัติต่างๆ ที่ห่อหุ้มตัวเราอยู่ให้หมดสิ้นไป เพื่อให้สามารถใช้สติปัญญาได้อย่างอิสระ และมองเห็นความยุ่งเหยิงซับซ้อนภายนอกทั้งหลายว่า “มันเป็นเช่นนั้นเอง” และเราจะเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของมัน

เอกสารอ้างอิง

Bohm, David (1996)

On Dialogue edited by Lee Nichol, Routledge, London

วิชาชีพ รัฐวิญญู (2547)

ปฐมบทของการสนทนาอย่างสร้างสรรค์ โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.) จุลสารปันความรู้สู่กระบวนทัศน์ใหม่ ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 กุมภาพันธ์-มีนาคม 2547 หน้า 21-23 สนับสนุนโดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

ทีมงานวิชาการ สรส.ส่วนกลาง (2547)

การเรียนรู้จากวาทพิจารณ์ โครงการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรส.) จุลสารปันความรู้สู่กระบวนทัศน์ใหม่ ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 ธันวาคม-มกราคม 2547

ประสาน ต่างใจ (2547)

การบรรยายเกี่ยวกับ "การเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการการวิจัยบูรณาการ Transdisciplinary Commons" มหาวิทยาลัยมหิดล 15 สิงหาคม 2547 ณ สวนอาหารพนาศรม ต.คลองโยง พุทธมณฑล นครปฐม .

ภาคผนวก 9

เพียงแค่เจตนาสร้างปัญญากับทรานส์ทิม

ไธส ศิริไสย์

สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท

มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

lcssr@mahidol.ac.th

30 มีนาคม

ผมสามารถเก็บเกี่ยวปัญญาจากอาจารย์เจตนา นาควัชร ได้เฉพาะในส่วนที่ผมสนใจเท่านั้นเอง ซึ่งเป็นปกติธรรมดาของการฟัง แต่ถ้าหากไม่รับทำ Reflection เพื่อ Construct สิ่งที่ผมเข้าใจ พຼຽນนี้เข้าผมก็คงลืม และคงคิดว่าตัวเองบกพร่องแน่ๆ เพราะสิ่งที่ได้ยินได้ฟังเลือนหายไปกับสายลมร้อน

สิ่งที่ท่านอาจารย์เจตนา “ดัน” ให้พวกเราฟังที่เรือนไทยในวันนี้ นั่นคือปัญญาจากภายใน และที่สำคัญ มันเป็นปัญญาที่ยืนอยู่บนพื้นฐานของรากเหง้าของตัวเองเสียด้วย

ฟังอาจารย์เจตนาทำให้ผมต้องมาทบทวนเรื่อง “WOG-Westernized Oriental Gentleman” ด้วยมุมมองใหม่ ไม่จำเป็นเลยที่ “สภาพบุรุษจากบุรพทิศ” ที่ผ่านการชุบตัวจากเมืองนอก จะต้องเป็นพวก WOG กลับมาครองรากเหง้าของสังคมไทยด้วยสายตาที่เปลี่ยนไปทุกคนตามที่ผมเข้าใจ โดยยืนยันจากตัวตนของอาจารย์เจตนาท่านนี้

อาจารย์เจตนาจบวิชาภาษาและวรรณคดีจากเยอรมัน ก็ไม่เข้าใจเหมือนกันว่า วรรณคดีเยอรมันช่วยให้มองคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมไทยด้วยสายตาใหม่ที่แหลมคมอย่างนี้ได้ไง อาจารย์ชอบลิเก คนตรีไทย เพลงฉ่อย แต่ไม่ปฏิเสธละครโอเปร่าและดนตรีคลาสสิกจากตะวันตก อาจารย์สามารถนำมาเป็นวัตถุดิบในการ “ครุ่นคิด พินิจนึก และใคร่ครวญ”³³ จนเกิดปัญญาจากภายใน

³³ เป็นคำประติมากรรมของ อ.ชัยวัฒน์ ภิระพันธ์ ซึ่งหันมาสนใจพุทธปรัชญาจากจุดยืนของความคิดเชิงระบบ และเลือกสรรสาระมา “ดัน” ผ่านจิตและความเป็นตัวตนด้วยความบริสุทธิ์ใจ

และสามารถพูดถึงศิลปะได้แบบไม่ต้องถลำตัวเข้าไปอินกับมันแบบคนเสียสติ แสดงให้เห็นว่า อาจารย์จะต้องมี "เกราะกำบัง" ที่สามารถป้องกันไม่ให้ตัวเองพลัดหลงเข้าไปติดกับดักมายาคติที่ ห่อหุ้มอยู่อย่างแน่นหนาในทุกวัฒนธรรม

หรือว่า "การวิจารณ์" ซึ่งเป็น Methodology หลักของวิชาการรณคดี ช่วยสร้างเกราะกำบัง ทางปัญญาขึ้นมา อาจใช่ เพราะนักวรรณคดีใช้ภาษาเป็นเครื่องมือในการวิจารณ์ ซึ่งได้รับการ ยืนยันว่า ภาษาทุกภาษามีกลไกปกป้องไม่ให้เราตกเป็นเครื่องมือของมายา ภาษาไทยก็ เช่นเดียวกัน กล่าวคือ ภาษาไทยไม่มีเครื่องหมายวรรคตอน คนที่จรรอักขรไทยจะวรรคได้ต้องตั้ง สติให้มาก ต้องตื่นอยู่ตลอดเวลาว่าจะเว้นวรรคเมื่อใด ความสามารถของเจ้าของภาษาส่วนนี้เป็น ความสามารถในระดับโครงสร้างลึก (Deep Structure) ซึ่งขุดขึ้นมาบอกใครได้ยาก

การวิจารณ์เป็นการใช้ภาษาอย่างมีศิลปะ บนฐานของปัญญา "ศิลปินต้องมี Intellect จะ สร้างสรรค์งานตามอารมณ์ไม่ได้" ก็เพราะเชื่ออย่างนี้ อาจารย์จึงได้ยกย่องคณะทำงาน "โหมโรง" เสียเลิศเลอว่าเป็นยอดศิลปินที่สามารถนำเสนอความเป็นไทยออกมาได้อย่างยอดเยี่ยม

มนุษย์ต้องการมีความสัมพันธ์กับคนอื่นแบบ "มนุษย์สัมพันธ์มนุษย์" จึงชอบไปมาหาสู่กัน อยู่ตลอดเวลา แม้การสื่อสารทางโทรศัพท์จะเข้าไปเปลี่ยนแปลงอะไรบางอย่างในวิถีชีวิตมนุษย์ได้ แต่มนุษย์ยังคงโหยหาสัมผัสจากมนุษย์ด้วยกันอยู่เสมอ ด้วยการคุยกันมากขึ้น แต่ก็น่าสังเกตว่า ยิ่งสื่อด้วยเทคโนโลยีสมัยใหม่มากขึ้นเท่าใด ใจอุ่นของความเป็นมนุษย์ก็ยิ่งเหือดหาย นักการเมือง ที่ซื้อสื่อไว้ในมือได้แล้ว ยังต้องมีหวัชระแนเพื่อทำหน้าที่เป็นตัวแทนสัมผัสชาวบ้านอย่างใกล้ชิด นักแสดงจะแสดงได้ดีเมื่อมีคนดูเป็นจำนวนมาก เพราะการมีปฏิสัมพันธ์ทางลิกระหว่างผู้ชมและ นักแสดงทำให้ผลงานออกมาดี

การเกิดวัฒนธรรมลายลักษณ์ (Literacy Tradition) กลายเป็นบ่อเกิดอันยิ่งใหญ่ของ วัฒนธรรม เพราะลายลักษณ์เป็นตัวถ่ายทอดมรดกทางวัฒนธรรม เป็นตัวสื่อภูมิปัญญาจากพระ ศาสตราสู่สามัญชน จากผู้รู้สู่ผู้ไม่รู้ เป็นตัวหลอมรวมภูมิปัญญาที่มีพลังกระตุ้นความรู้สึก ความ อยากรู้อยากเห็น และจินตนาการอันไร้ขีดจำกัดของมนุษย์ เช่น บันทึกลงของมาร์โคโพลีที่กระตุ้นให้ ชาวยุโรปเดินทางสู่โลกกว้าง หนึ่งในจำนวนนั้นคือ Christopher Columbus ผู้ค้นพบ "โลกใหม่"

พูดอีกก็ถูกอีก เพราะถ้าย้อนกลับไปดูประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติสักนิด ก็จะมีคำอธิบายที่สามารถสนับสนุนคำกล่าวนี้ได้

กว่าคนโบราณในแถบเอเชียจะเกิดปัญหว่า ตั้งบ้านเรือนอยู่กันเป็นหลักแหล่ง ปลุกข้าวเลี้ยงสัตว์ ตีกันว่า การใช้ชีวิตเร่ร่อนอยู่ตามถ้ำและเชิงผา ก็ปล่อยให้เวลาผ่านไปถึง 3,000 ปี เพราะจากหลักฐานทางโบราณคดีจะพบว่า ในช่วง 5,000-8,000 ปีก่อนหน้านี้ มนุษย์อาศัยอยู่ตามถ้ำเร่ร่อนหาของป่าล่าสัตว์ยังชีพไปเรื่อยๆ จนกระทั่งพบหลักฐานการตั้งถิ่นฐานและปลุกข้าวกินเมื่อประมาณสี่พันปีเศษๆ มาเรื่อยๆ เช่น ที่บ้านเชียง

ยิ่งเมื่อชาวอียิปต์และชาวจีนรู้จักใช้อักษรภาพบันทึกเรื่องราวเมื่อประมาณสี่พันปีที่ผ่านมา และมีวิวัฒนาการมาอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นสัญลักษณ์ที่ใช้แทนเสียงและความหมายแบบ Arbitrariness และเมื่อถึงวันนี้ อารยะธรรมของเหล่านมนุษย์พุ่งพรวดหลุดโลก ทะลุไปถึงดวงจันทร์เลยไปถึงดาวอังคารแล้ว อนาคตของโลกที่ลิขิตจากน้ำมือของนักวิทยาศาสตร์และนายทุนข้ามชาติเพียงไม่กี่คน ก็กำลังหวนกลับมาไล่ล่าผู้ที่อยู่เบื้องหลังอย่างโหดเหี้ยม จนพวกเรাত্রานส์ทีมต้องมานั่งเป็นทุกข์กันว่า “เราจะอยู่อย่างไรบนโลกใหม่ใบนี้”³⁴

ท้ายสุด อาจารย์เจตนาย้ำว่า ถ้าไม่มีตัวหนังสือ คนสมัยนี้ก็คงทำอะไรล้มชีวิตของตัวเองได้พอๆ กับมนุษย์ถ้ำ ที่ต้องดันชีวิตของตนเองไปตามแรงขับของความหิวโหยและความปรารถนาที่จะมีชีวิตรอดจากภัยอันตรายรอบข้างจนไม่มีเวลานั่งแบบ “ครุ่นคิด ฟินจินิก” เป็นแน่แท้

พูดเรื่องสื่อ อาจารย์มีความเห็นว่า สื่อมีพลังกว่ากองทัพ สื่อเป็นตัวกลางที่ปลุกกิเลสและกระตุ้นต่อมหังการของมนุษย์ได้อย่างน่ากลัวยิ่ง ปัจจุบันคำว่า “Promotion” ไม่ใช่คำที่น่าไว้วางใจอีกต่อไปแล้ว ตัวภูตผีปีศาจที่คุกคามโลกปัจจุบันไม่ใช่เทคโนโลยี แต่เป็นคนที่เต็มไปด้วยกิเลส ในอดีต พิธีกรรมทางศาสนาเป็นพื้นที่ที่ทำให้คนต่างชั้นวรรณะมาหลอมรวมกันได้ (สมมติกลาง) แต่ปัจจุบัน สื่อได้เข้ามามีบทบาททดแทน แต่สมมติกลางชิ้นนี้ไปตกอยู่ในมือของคนบางกลุ่ม ดังนั้นการพูดถึงสื่อ จะต้องพูดถึงความสำนึกและจริยธรรมของผู้ใช้สื่อในข้อความถัดไปเพื่อกำกับการใช้สื่อ โดยท้ายสุดอาจารย์ชี้ให้เห็นว่า วิพยุกระจายเสียง คือสื่อกลางที่พอเพียง เพราะมีราคาถูกและเข้าถึงได้โดยคนทุกระดับ วิพยุกระจายเสียงจึงควรเป็นสมมติกลางของชุมชน

³⁴ คำถามทำนองนี้ ดูเหมือนว่าผมได้ยินจากปากของอาจารย์โอกาสมากที่สุด

อาจารย์มองเห็นว่า สื่อหนังสือพิมพ์ เป็นสื่อที่ใกล้ที่สุด เพราะถ้าอ่านหนังสือพิมพ์ทุกวัน คนจะหมดความเชื่อมั่นในมนุษยชาติ จึงมีข้อเสนอแนะว่า คนสมัยใหม่ควรจะอ่านวรรณกรรม บทกวีเสียบ้าง จะได้รู้ว่าโลกนี้ยังมีอุดมคติที่สูงส่งหลงเหลืออยู่ สามารถเป็นความหวังของมนุษย์ได้

ก่อนจบ ผมขอยกเอาบทกลอน ที่หยิบมาเล่าต่อโดยคุณเสรี จัยพริก นักเคลื่อนไหวเชิงประชาสังคมจากปักกิ่งได้ คุณเสรี จัยพริกจำมาได้เฉพาะสองบรรทัดแรก ส่วนที่เหลือผมเอามาแต่งต่อ เพื่อให้เห็นภาพของปัจเจกแบบดิบๆ ที่ไม่ผ่านกระบวนการขัดเกลาทางวัฒนธรรมใดๆ เลย บทกลอนบทนั้นมีว่า

“เงียบเหงา เปล่าเปลี่ยว เหี่ยวหด
บรรจจดด เบาเบา อย่างเศร้าหมอง
อ้าปากหา หาเห็บเหา เกาแผลพอง
คนไม่มอง แมวไม่มา หมาไม่เลีย”

ถ้าชีวิตปัจเจกตกอยู่ในสภาพเช่นนี้ ก็ไม่เข้าใจว่าจะมีชีวิตอยู่บนโลกใบนี้ไปทำไมกัน เพราะมันไร้ชีวิตชีวา ไร้ความหมายสิ้นดี “วัฒนธรรม” จึงเป็นอาภรณ์แห่งความหมายที่ห่อหุ้มปัจเจกให้ดูดี ให้มีความภาคภูมิใจในตัวเอง สามารถเคารพตัวเอง เป็นที่พึ่งของตัวเองได้ กิเลสสัมผัสระหว่างมนุษย์ต่อมนุษย์เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์เชิงลึก จะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อปัจเจกได้ขัดเกลาตนเองทั้งภายในและภายนอก และเดินเข้าหากัน สบตากัน ยิ้มให้กัน และพูดคุยกันอย่างออกรส

ผมจึงขอสรุปตามความเข้าใจของตนเองว่า ภาษาและวรรณคดีเป็นเครื่องมือที่สำคัญอันหนึ่งในการเสริมสร้างและขัดเกลาความเป็นมนุษย์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีความสลับซับซ้อน ยิ่งเหยงไถ้อย่างมีชีวิตชีวา และมีความสุขได้ โดยมี “วัฒนธรรมการวิจารณ์” เป็นกระด้างทางปัญญาให้คนกล้าเข้าสู่ดงมายาคติที่เกิดจากการชักนำของสื่อ

วรรณกรรมจึงไม่ใช่แค่ภาษาที่สละสลวยสวยงาม มีไว้เพื่ออ่านเล่นๆ และผินหลังอาหารกลางวันเท่านั้นเอง ถึงว่าสิ รางวัลโนเบลสาขาวรรณกรรมจึงมีคุณค่าเช่นเดียวกับรางวัลโนเบลสาขาอื่นๆ

ภาคผนวก 10

รูปแบบการสนทนาของนักวิชาการ

: กรณีศึกษาคณะทำงาน Transdisciplinary Commons มหาวิทยาลัยมหิดล

เคยมีคนหลายคนกล่าวว่า “นักวิชาการพูดจาไม่ค่อยรู้เรื่อง ฟังไม่ค่อยเข้าใจว่าต้องการบอกอะไรต่อผู้ฟัง” ซึ่งคำพูดต่างๆ เหล่านี้ทำให้ตัวผู้วิจัยเกิดความสงสัยว่า มันเป็นจริงหรือเปล่า และเพราะอะไรผู้ฟังจึงไม่เข้าใจในสิ่งที่นักวิชาการบอก สาเหตุของการไม่เข้าใจนั้นเกิดจากที่ไหน ใช้เกิดจากลักษณะรูปแบบการสนทนาที่นักวิชาการใช้ในการสนทนาหรือไม่ และนักวิชาการเหล่านี้มีรูปแบบการสนทนาอย่างไร คำถามต่างๆ เหล่านี้เกิดขึ้นภายในจิตใจของผู้วิจัยทุกครั้งเมื่อได้ยินประโยคเหล่านั้น จนกระทั่งผู้วิจัยได้มีโอกาสศึกษารูปแบบภาษาที่ใช้ในการสนทนาของนักวิชาการของคณะทำงานกลุ่ม Transdisciplinary Commons ประจำมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งผลของการศึกษานี้ทำให้ผู้วิจัยทราบว่าเพราะอะไร คนทั่วไปจึงรู้สึกว่าจะไม่ค่อยเข้าใจในคำพูดของนักวิชาการ

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากบทสนทนาที่เกิดขึ้นจริงในการประชุมของคณะทำงานฯ โดยเก็บรวบรวมจากบทสนทนาจำนวน 7 บทสนทนา ซึ่งการสนทนานี้ประกอบไปด้วยผู้ร่วมสนทนาตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบภาษาที่นักวิชาการกลุ่มนี้ใช้ในการสนทนาสามารถแบ่งเป็น 8 รูปแบบดังนี้คือ

1. ตอบคำถามกำกวม คลุมเครือ
2. ตอบคำถามแบบแจกแจงรายละเอียดเป็นข้อๆ
3. ตอบคำถามแบบเยิ่นเย้อ ซ้ำซ้อน
4. ตอบสั้นกระชับ
5. พูดภาษาอังกฤษปนภาษาไทย
6. เมื่อต้องการแสดงว่า ตนเองเห็นด้วยกับข้อเสนอแนะของผู้อื่นแล้วมักจะเสนอเงื่อนไขอื่นเสริมเข้ามา
7. เสนอความคิดเห็นแบบไม่ผูกมัดตนเอง
8. เสนอความคิดเห็นในรูปคำถาม

1. ตอบคำถามแบบกำกวม คลุมเครือ

จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่นิยมตอบคำถามแบบกำกวม คลุมเครือ และไม่ชัดเจน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 1 จากบทสนทนาชุดที่ 6

T68 / AP : "ตกลงต้องให้คุณ WS ต้องไป advance ก่อนหรือว่าไม่ใช่ เอาให้มันแน่ซะก่อน "

T69 / ACP : "ก็ถ้าเริ่มแล้วก็มึงประมาณให้ล่ะคะ"

T70 / AP : "หมายความว่า คุณ WS จะต้องไปเปิดบัญชีใหม่ครับ แล้วเงินก็จะtransfer ไปวุดๆ แต่ว่าพอรายงานคุณ WS ก็จะออกมาเป็น line item ตรงนี้ใช่ใหมครับ เช่นอันที่หนึ่งการไปโจท้อย่างนี้ใช่ใหมครับ "

T71 / ACP: "อันนี้คือกำหนดคร่าวๆ อะคะ คืออาจจะเปลี่ยนแปลงได้ แต่ว่าอยู่ในงบประมาณที่กำหนดเอาไว้ แต่ว่าส่วนระยะเวลาจะเริ่มเท่าไร อย่างนี้ คือแบบว่า ถ้ากำหนดมาว่ามีแผนออกมาว่าจะเอาเงินเท่าไร ทางเราก็จะบริหารจากส่วนกลางแล้วก็ตัดไปให้คะ"

จากตัวอย่างที่ 1 เราจะพบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่มักจะนิยมตอบคำถามแบบกำกวม คลุมเครือ และไม่ชัดเจน ซึ่งส่งผลให้การสนทนาเป็นไปแบบอยู่กับที่ เนื่องจากผู้ร่วมสนทนาที่ต้องการทราบคำตอบก็ยังคงถามสิ่งที่เกี่ยวข้องกับคำถามที่ถามออกไปแทนที่จะเปลี่ยนการสนทนาไปเรื่องอื่น

2. ตอบคำถามแบบแจกแจงรายละเอียดเป็นข้อๆ

จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่นิยมตอบคำถามแบบแจกแจงรายละเอียดเป็นข้อๆ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 2 จากบทสนทนาชุดที่ 5

T14 / AC : “ก็แปลว่าในแง่ของการซ้อนทับตรงนี้ ผมคิดว่าไม่ได้เป็นการซ้อนทับเท่าไร ในเมื่อมองการค้นหาทุนมันพูดกันคนละ version เยอะเหมือนกัน อาจจะยิ่งกว่า complement ซึ่งกันเสียอีก เพราะว่าของอาจารย์ NR เองก็ไม่ได้ identify ว่าจะเป็นที่ไหน อย่างไร ไหมครับ อาจารย์จะเอานครปฐมหรือครับ ผมนึกว่า scale อาจารย์จะใหญ่กว่านั้น”

T15 / SP : “ของอาจารย์ NR กับของคุณ WS ผมคิดว่าเขาเข้าใจต่างกัน ของคุณ Ws เหมือนกับว่าจะไปจับคนที่ไว้วางใจได้ คือคนละเรื่องกับอาจารย์เลยคนละอย่าง”

T16 / NR : “จากครั้งที่แล้ว และผมเข้าใจมาเสมอว่า area ในการทดลองทำของกลุ่ม Transdisciplinary Commons ของเราคือนครปฐมก่อนนะครับ ในการที่จะขับเคลื่อนเรื่องทุนและศักยภาพของทุนจริงๆ เราต้องการอะไร ในความรู้สึกของผมและนอกจากที่ อ. SW พูดคือ citizen chip learning กลุ่มเหล่านี้ ทำสุดเราน่าจะได้ ... ต่อมาจะ synergy ในกระบวนการภายหลังนะ ครับ ซึ่งเราก็ต้องอาศัยวิชาการในการทำแบบนี้ ในเบื้องต้นผมได้เชิญคุณหมอ ... มิติที่สองคือเรื่องทางกฎหมาย เราอยากได้นักวิชาการ ... มิติที่สามคือสื่อเพื่อการเรียนรู้ทางสังคม ... มิติที่สี่คือ มิติทางด้านดนตรีในความหมายกว้าง... สุดท้าย จะได้ประเด็นที่เราเรียกว่า Policy Dialogue ขับเคลื่อนเรื่องที่เป็น program Based ในจังหวัดนครปฐม สมมติเราศึกษา 9 ประเด็น เราน่าจะได้ คน 36 คน หรือ 45 คน เพื่อเป็นคนในการทำงาน ในกระบวนการเริ่มต้นเราจะทำงานตรงนี้ 6 เดือน จะได้ potential assessment จะได้ประเด็นเพื่อเป็น Public agenda ต่อในการขับเคลื่อนตรงนี้...”

จากตัวอย่างที่ 2 เราจะพบว่า นักวิชาการนิยมที่จะตอบคำถามโดยการแจกแจงเรื่องราวที่ตนต้องการบอกให้ผู้อื่นรับรู้เป็นหัวข้อๆ เพื่อที่จะสะดวกต่อการอธิบายเรื่องต่างๆ และเมื่อผู้ร่วมสนทนาคนอื่นเกิดข้อสงสัยในสิ่งที่ตนพูดก็สามารถที่จะถามจากหัวข้อที่ตนได้แบ่งไว้ ดังตัวอย่างต่อไป

ตัวอย่างที่ 3 จากบทสนทนาชุดที่ 5

T37 / AP : “ใช่เรื่องการจัดเวที ผมคิดมาประมาณ 3- 4 เดือนเหมือนกันว่าจะจัดแบบไหน ให้มันมีพลังและได้ประโยชน์ แนวคิดเราเข้าใจว่าคนไทยต้องการความรู้ หรือรวบรวมความรู้เกี่ยวกับโลกใหม่ แต่ที่คุยว่าจะให้จัดพวกเราเป็น... เพราะฉะนั้นผมก็กำลังคิดเสนอ (1)

ต้องย้ายเวทีความรู้ตรงนี้จากนอกมหาวิทยาลัย member พวกเราได้ แต่สถานที่ต้องมี symbolic จึงจะอยู่อย่างยั่งยืน มี theme เหมือนเดิม นอกจากจะเป็นในเชิงนักวิชาการเอามากๆ ก็ อาจจะเป็นเชิงการถาม มีการถามนำไป public ระดับกลางๆ ฟังรู้เรื่อง ปรับ topic ให้ปรัชญา สถานที่ควรออกนอกมหาวิทยาลัย แต่ว่าเป็นประจำ series ทุกเดือน ทั้งนี้จะขอไป modify อีกที แต่ไม่พ้น 3 เรื่องนี้นะครับ เรื่องที่หนึ่งอาจจะเอาปรัชญาหรือทฤษฎีอะไรเข้ามา แต่ผู้เข้าร่วมไม่ใช่ นักวิชาการอย่างเดียว แต่เป็นนักปรัชญาหรือปัญญาชนนอกเวทีเข้ามาฟัง รูปแบบจะออกหนังสือ มาเป็นชุดๆ นะครับ (2) Meta methodology แต่ไม่ได้หมายถึง อ.SLT นะ มันเกี่ยวกับการ integrate... (3) ว่าด้วยเรื่องเครื่องมือโดยเฉพาะที่ไม่ค่อยมีคนพูด..."

T38 / AC : "แล้วมันต่างกันอย่างไรกับสิ่งที่โครงการลูกหลานไทยกำลังจะทำ สิ่งนี้คือ สิ่งที่โครงการลูกหลานไทยต้องคิด Activities ขึ้นมา อันที่หนึ่งนะ นี่คือนี่สิ่งที่ผมคิดว่าเค้าต้องทำ ความหมายอนาคตเค้าต้องทำเรื่องการจัดการความรู้ สองคือ อาจารย์อ้างถึงมหาวิทยาลัยเที่ยงคืน หรือวิทยาลัยวันศุกร์ของสงขลาเนี่ย ผมกลับมองตรงกันข้าม ขณะนี้เรากำลังพูดถึงการ อันนี้ใครถูก ใครผิดเดี๋ยวอีกประเด็นหนึ่ง สิ่งที่เรา design มาหมด คือเรากำลัง change with in เหมือนกับว่า สิ่งที อ.0 NT กำลังเปิดประเด็นว่าความรู้เป็นสิ่งที่อยู่ข้างนอกด้วย ผมก็เห็นด้วยแต่ว่าอยากจะหา ความรู้ตรงนี้ที่ว่าระบบอุดมศึกษาไทย ถ้าเราจะทำให้มหาวิทยาลัย meaning full ขึ้นมาในเชิง สร้างความรู้เนี่ยเราจะทำอย่างไร

T39 / AP : "เหมือนที่คิดไม่ต่างกันเท่าไร เพียงแต่ย้ายเวที ย้ายไปคุยกันนอก มหาวิทยาลัยเท่านั้นเอง theme เหมือนเดิม อาจเปลี่ยน format นิดหน่อย"

3. ตอบคำถามแบบเขียนย่อ ชับซ้อน

จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่นิยมตอบคำถามแบบเขียนย่อ ชับซ้อน แทนการ ตอบที่สั้น และกระชับ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 4 จากบทสนทนาชุดที่ 3 (ส่วนที่ 4)

T11 / CL : "ขออีก 2 นาทีนะครับ มันมีอีกวาระหนึ่ง โลกของคณะทำงาน พอดีมี อาจารย์ SW และอาจารย์ CW ได้เสนอโลกใต้มาราวๆ อยากให้ที่ประชุมร่วมกันพิจารณานะ

ครับ ทุกอันอยู่ในเอกสารประกอบการประชุมนะครับ ผมขอเรียนถามที่ประชุมนิดหนึ่งนะครับถึง
โลโก้ของอาจารย์ CW จริงๆ ผมไม่แน่ใจว่าเราสามารถที่จะใส่สัญลักษณ์ของตรามหาดไทยใน
กล้วยไม้หรือเปล่าครับ อาจจะผิดหรือเปล่าครับ คืออันนี้ผมไม่ัวร์"

T12 / CW : "คือความจริงมันเป็นเกสรนะค่ะ ตรงกลางและมองเห็นว่าลักษณะมัน
คล้ายที่สามารถใส่ไป จริงๆ โคลงที่ยกมาขึ้นต้นด้วยกล้วยไม้ แต่น้องๆ ที่นำมา present
เปลี่ยนเป็นดอกไม้ จริงๆ จะยกตัวกล้วยไม้มาให้ดูด้วยซ้ำๆ ไป"

จาก ตัวอย่างที่ 4 เราจะพบว่า นักวิชาการนิยมที่จะตอบคำถามแบบเย็นเฉื่อย ชับซ้อน คือ
"คือความจริงมันเป็นเกสรนะค่ะ ตรงกลางและมองเห็นว่าลักษณะมันคล้ายที่สามารถใส่ไป จริงๆ
โคลงที่ยกมาขึ้นต้นด้วยกล้วยไม้..." แทนการตอบคำถามด้วยถ้อยคำที่สั้น กระชับและเข้าใจง่าย
ว่าใช่หรือไม่ใช่สัญลักษณ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล ซึ่งน่าจะเป็นรูปแบบที่เข้าใจง่ายกว่า

4. ตอบสั้นกระชับ

จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการมีการตอบคำถามแบบสั้น กระชับ แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า
รูปแบบการตอบสนองลักษณะนี้ไม่ค่อยนิยมใช้ในหมู่นักวิชาการ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 5 จากบทสนทนาชุดที่ 6

T103 / N : "อาจารย์ต้องขอพูดที่ประชุม เมื่อกี้น้องเขาพูดว่า เงินล้านสี่ที่ดึงมาจาก
สกว. ไม่ทราบว่าจะมาจากส่วนไหนค่ะอาจารย์ที่จะมาทำโครงการนี้"

T12 / P : "ด้านแผนการพัฒนาสื่อค่ะ แล้วก็สื่อเรื่องการเปลี่ยนแปลง"

T13 / N : "นั่นแสดงว่าในโครงการนี้จะเอาเรื่องของสื่อและสื่อสารเพื่อการ
เปลี่ยนแปลงมารวมตรงนี้ด้วย"

T14 / P : "ไม่ใช่ ดึงเอาเฉพาะงบประมาณค่ะ"

5 พูดภาษาอังกฤษปนภาษาไทย

จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการนิยมที่จะกล่าวภาษาอังกฤษปนภาษาไทยในการสนทนา ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 6 จากบทสนทนาชุดที่ 7

T107 / SL : “น่าจะมีสักครั้งหนึ่ง มันจะได้มีอยู่ใน report ตัวนี้ไง เดือน พฤศจิกายนให้ได้”

T108 / AP : “อย่างนั้นมาตกลงกันก่อน เพราะเมื่อก่อนผมบอกว่าคุณพูดยาว อ้าวไม่มีใครว่างอีกแล้ว ตกลงจะเอาอะไรแน่ วันอังคาร วันไหน ตกลงวันอังคารเย็นที่ผมบอกไว้ อย่าง January แน่นอนอาจารย์ SB ผมว่าที่ CV ขึ้นก่อนก็ได้”

T109 / SL : “มันจะได้ถ้าเกิดมันจะ good ถ้าเกิดเราได้ start ในการ report มา อาจารย์ต้อง announce ด่วนเลย”

T110 / AP : “ให้ไปทำบัตรเชิญ brochure ไปแล้ว ก็รออยู่เหมือนกัน ก็อย่างที่คุย concept ครั้งแรกเราต้องทำ floor พอสถมควร อย่างน้อยให้มันมีคนมันเห็นความสำคัญของเวทีนี้ บอกเพิ่มเติม ผมไปคุยกับหลายฝ่ายที่จุฬานะเห็นด้วยมาก แล้วก็เฉลออก เขาบอกว่าน่าจะ co กันนะ แทนที่จะเป็นทีเดียวมันน่าจะ evoke กัน...”

จาก ตัวอย่างที่ 6 เราจะพบว่า รูปแบบการใช้ภาษาในการสนทนาของนักวิชาการจะเป็นการใช้ภาษาอังกฤษปนภาษาไทย เช่น ใช้คำว่า “January” แทนคำว่า “มกราคม” หรือ คำว่า “Good” แทนคำว่า “ดี” เป็นต้น ซึ่งจากจุดนี้เองก็น่าจะเป็นอีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ผู้ฟังเกิดความสับสน และไม่เข้าใจในประโยค

6. เมื่อต้องการแสดงว่า ตนเองเห็นด้วยกับข้อเสนอแนะของผู้อื่นแล้วมักจะเสนอเงื่อนไขอื่นเสริมเข้ามา

จากการศึกษาพบว่า เมื่อเวลาที่นักวิชาการเห็นด้วยต่อข้อเสนอแนะหรือสิ่งที่บุคคลอื่นกล่าวมา ก็นิยมที่จะเสนอเงื่อนไขอื่นเพิ่มเติมเข้าไปอีก ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 7 จากบทสนทนาชุดที่ 3 (ส่วนที่ 2)

T7 / CL : “ขออนุญาตง่าย ๆ ครับ คือในส่วนของการดำเนินงานตรงนี้นั้นน่าจะอยู่บนพื้นฐานสองหลักการ พอดีที่ได้ฟัง อ. AC ได้พูดว่าส่วนของชุมชนเองได้ construct มาทั้งนั้น ผมก็เลยมองว่า กระบวนการเรียนรู้ของนักวิจัยกับชุมชน หรือหน่วยงานในพื้นที่ต้องอยู่บนรากฐานที่ว่า ทุกคนจะต้องสามารถเอา advice ที่มันจะต้อง support และมันจะต้อง concern กันขึ้นมาได้ สมมติอย่างเมื่อที่ผมโยนขึ้นมาว่า ประเด็นหนึ่งคนในพื้นที่ เขาไม่เคยตระหนักเรื่องสุขภาพ เราได้ลงไปสำรวจข้อมูล ใช้กระบวนการทางวิทยาศาสตร์ ทางการแพทย์ลงไปจับดู... นั้นหมายถึงว่า ทำไมอันนี้ในการ convince กันและยอมรับ เหมือนในแง่ของเราขยายวงกว้างว่า ชุมชนเขาก็มีสิทธิ์ที่จะคิดตรงนี้ เขาก็หาเหตุผลในชุมชนมา convince เราว่า จริงๆ มันเกิดปัญหาอย่างนี้จริงๆ เราก็ต้องการบางส่วนเข้าไป ”

T8 / AC : “ขอเดิมนิดเดียว คือเห็นด้วย 100% แต่เราต้อง myth fully aware ด้วยว่า อำนาจในการอธิบายของเรากับชาวบ้านจะต่างกันนะ คือต้องฟังเปิดมุมมองเอาไว้ คือเราจะถกเถียงให้เหตุผลเก่ง แต่ชาวบ้านจะเถียงไม่ขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้วยเรื่องอำนาจ ศักดิ์ศรี ภูมิการศึกษา หรือว่าบทบาทในสังคม เชื่อว่าทุกอย่างจะต้องเป็น evident based ก็ตาม แต่เราก็ต้องมีกุศโลบายหรือมีวิธีการที่เนียนพอที่จะไปปิดกั้นให้เขาไม่กล้าพูด หรือไม่กล้าตั้งในมุมมองของเขานิดหนึ่ง”

จาก ตัวอย่างที่ 7 พบว่านักวิชาการนิยมที่จะเสนอเงื่อนไขอื่นเพิ่มเติมต่อจากสิ่งที่ผู้อื่นเสนอแนะไว้ ทั้งๆที่ตนเองก็เห็นด้วยต่อข้อเสนอแนะนั้น ทั้งนี้อาจจะเป็นไปได้ว่านักวิชาการส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นในตัวตนและความคิดของตนเองอยู่ค่อนข้างมากจึงทำให้ยากต่อยอมรับต่อความคิดเห็นของผู้อื่นแต่โดยดี

7. เสนอความคิดเห็นแบบไม่ผูกมัดตนเอง

จากการศึกษาพบว่า เมื่อเวลาที่นักวิชาการต้องการที่จะเสนอความคิดเห็นต่างๆ นิยมที่จะเสนอข้อคิดเห็นในลักษณะที่ไม่ผูกมัดตนเอง ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 8 จากบทสนทนาชุดที่ 2

T7 / AC : “ขอเสริมนิดหนึ่งคือ ผมไม่ได้ต้องการจะอะไร แต่ผมอยากจะอธิบายว่าสิ่งที่ถูกเขียนลงไป ในนี้เนี่ย intention มันคืออะไร ส่วนจะไป modify หรือว่า sequence อะไรอันนี้ ผมไม่มีข้อเกี่ยงงอนทั้งสิ้น และก็จริง ๆ ก็ทั้งหมดนี้มันถูกพัฒนามาจาก orientate greeting ไม่ใช่ผมคนเดียว ผมพยายามจะจัดให้มันอยู่ในรูปที่แหล่งทุนเขาเข้ากันได้ ที่นี้ผมถ้าย้อนกลับมาคลุ้มในเรื่องของการสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลงเนี่ย คือเท่าที่วางไว้ใน 6 เดือนแรก ทำสองเรื่อง ทยาย ๆ เลยก็นิดหนึ่ง ทำ literature review ไปดูสิว่าองค์ความรู้ที่วางด้วยการสื่อสารเพื่อการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในบริบทของชุมชน หรือท้องถิ่นมันมีองค์ความรู้อะไรอยู่ ซึ่งก็เกิดจากการลงพื้นที่ก็ได้ มันก็เกิดจากการ review เหมือนกัน กับสองก็คือในระหว่างที่เราไปดูพื้นที่ เราลองประเมินคร่าว ๆ สิว่า ทุนในเชิงของการสื่อสารมันมีอะไรบ้าง ผมพูดอย่างคนไม่รู้เรื่องนะ เช่น อาจารย์อาจจะพบว่าใน confine area หนึ่งมีคนที่ทำเรื่องสื่อสารเพียบเลย มันมีทุนที่ลงมาเต็มเลย มันมีสถานีวิทย์ชุมชนเต็มไปหมดเลย พอมาสู่ 6 เดือนที่สอง มันจะนำไปสู่เองการให้มันเกิดการพัฒนาสิ่งที่อาจารย์ว่า หมายถึงกระบวนการทักษะ อะไรขึ้นมาทั้งหลายนะครับ จนหารูปแบบและวิธีการสื่อสารให้ได้ โดยทั้ง 6 เดือนแรกและ 6 เดือนหลัง ยังไม่ได้พูดเลยว่าเสร็จ content ”

จาก ตัวอย่างที่ 8 เราจะพบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่นิยมที่จะเลือกใช้ถ้อยคำที่ไม่ผูกมัดตัวตนมากเกินไป ทั้งๆ ที่ในความเป็นจริงแล้วนักวิชาการเหล่านั้นต่างก็คิดว่าข้อเสนอแนะของตนนั้นถูกต้อง แต่หากเลือกใช้ถ้อยคำที่ผูกมัดตนเองมากเกินไปอาจจะทำให้ถ้อยคำที่ตนพูดไป กลับมามีผลการกระทำของตนเองได้และอาจจะถูกต่อต้านจากผู้ร่วมสนทนาคนอื่นได้

8. เสนอความคิดเห็นในรูปคำถาม

จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่นิยมที่จะเสนอข้อคิดเห็นต่างๆ ในรูปแบบของการตั้งคำถามต่อผู้อื่น ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 9 จากบทสนทนาชุดที่ 4

T94 / SL : “ คือเผชิญเรื่องการประเมินภายใน อาจารย์ NR ก็ปรารถนาดีนะฮะ ว่าโดยหลักการเนี่ยก็ไปหาคนที่ยังไม่ได้รับผิดชอบโครงการเนี่ยเข้ามาดูและเป็นคนที่มีความรู้เรื่องการประเมิน แต่โจทย์ของตัวเองก็คือว่า อาจารย์คนเนี่ยไม่เคย Appreciate ความเป็น Transdisciplinary หรือทราสนส์ทีมาเลย ที่เนี่ยเราจะ work อย่างไร ตัวนี้อะนะเพราะว่าเมื่อไหร่หลักการของอาจารย์ NR เองก็พูดว่าใช้ตัวที่จะทำ In- house Evaluation เนี่ย จริงๆ แล้วมันต้องเป็นคนที่อยู่ในทีม อย่างสมมติตัวเองมองหน้าไปแล้วบอกว่า อาจารย์ต่อไปนี้อาจารย์จะเข้ามาประชุมกับพวกทราสนส์ทีมาเป็น member ของทราสนส์ทีม หรืออย่างไร เพราะว่าไม่อย่างนั้นมันก็จะเหมือนกับคนที่ไม่มี Information พอไม่ได้ Appreciate ว่าแต่ละอย่างที่เราจะได้มานี้ยมันยากเย็นเหนื่อยใจขนาดไหน สิ่งทีกลัก็คือว่า เดี่ยวก็เอา paper มาตั้งแล้วก็มานั่ง Evaluate ตามวัตถุประสงค์โดยที่ไม่รู้ process มาเนี่ย มันก็จะเป็นปัญหาพอสมควร ก็เลยอยากจะให้ทางส่วนกลางช่วยกันมอง เพราะไม่อย่างนั้นนี่มันจะ ตอนแรกทีเห็นด้วยกับเรื่องนี้เพราะคิดว่าอาจารย์ NR จะทำให้มันฮะ เพราะว่าอาจารย์ NR ก็อยู่ใน process นี้มาตลอด แต่ทีนี้ด้วยความปรารถนาดีของอาจารย์ก็จริงอยู่ เพราะตอนนี้อาจารย์รับผิดชอบโครงการอันนั้นไปแล้วเนี่ย แต่ตัวนี้หลักการอาจารย์ไม่ได้ discuss มงก่อน ก็เลยอยากจะให้มอง ไม่จั้นเหมือนกับการที่เราจะไป reject คำหรือว่าอะไร แต่ดูแล้วมันน่าจะขัดกับความพยายามของการทำงานแบบใหม่ เห็นด้วยกับการประเมิน แต่ว่ารูปแบบของเราที่ทำในนี้ไม่ใช่รูปแบบธรรมดาที่เป็นโครงการธรรมดา มันเน้นเรื่องการเรียนรู้ เน้นเรื่องของความพยายามของคนที่มาวมกันก็ยากอะไรอย่างเนี่ย แบบเนี่ยซึ่งเค้าไม่ได้ผ่าน process อย่างนี้มาเลย เราจะอย่างไรฮะ

T95 / CW : “ก็เห็นด้วยที่อาจารย์ SL พูดนะคะ ว่ามีความรู้สึกตรงนั้นเหมือนกัน...”

จาก ตัวอย่างที่ 9 เราจะพบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่นิยมที่จะเสนอข้อคิดเห็นต่างๆ ในรูปแบบของการตั้งคำถามต่อผู้อื่น เพื่อที่จะทำให้ผู้ฟังไม่รู้สึกรังเกียจการชี้นำและยอมรับฟังสิ่งที่ตนเสนอแนะไป

จากข้อมูลทั้งหมดเราจะพบว่า นักวิชาการของคณะทำงานกลุ่ม Transdisciplinary Commons ประจำมหาวิทยาลัยมหิดล ส่วนใหญ่นิยมที่เลือกใช้ถ้อยคำที่พุ่มเฟิย ซบซ้อน มากกว่าที่จะใช้ถ้อยคำที่ง่าย สั้น กระชับ ยิ่งไปกว่านั้นส่วนใหญ่ยังนิยมที่จะเสนอแนะหรือประเมินเรื่องราวต่างๆ เป็นที่น่าสังเกตว่า เมื่อมีผู้ร่วมสนทนาคนใดคนหนึ่งกล่าวคำพูดในเชิงให้ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะมา ก็มักจะมีบุคคลอื่นร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ไม่ว่าจะเห็นด้วยหรือไม่ก็ตาม และรูปแบบส่วนใหญ่ที่พบก็คือการเสนอความคิดเห็นทับซ้อนความคิดเห็น ทั้งนี้อาจจะเป็นไปได้ว่า นักวิชาการส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นในตัวตนและความคิดของตนเองอยู่ค่อนข้างมาก จึงทำให้ยากต่อยอมรับต่อความคิดเห็นของผู้อื่นแต่โดยดี แต่อย่างไรก็ดีในการเสนอแนะหรือการประเมินเรื่องราวใดๆก็ตาม นักวิชาการส่วนใหญ่จะนิยมเลือกใช้ภาษาที่ไม่เป็นการผูกมัดตนเอง มากเกินไปหรือเลือกใช้รูปแบบการเสนอแนะในเชิงคำถามมากกว่าที่จะกล่าวคำเสนอแนะโดยตรง ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าเพื่อป้องกันการต่อต้านและไม่ทำให้ผู้ร่วมสนทนารู้สึกว่าตนกำลังถูกชี้นำอยู่ก็เป็นได้

ข้อสังเกตอีกอย่างหนึ่งที่พบในการศึกษาครั้งนี้ก็คือ เมื่อใดก็ตามที่การสนทนานั้นมีผู้นำการสนทนา หรือมีผู้ควบคุมการสนทนาหรือมีผู้สรุปประเด็นการสนทนานั้น เราจะพบว่า การสนทนาในครั้งนั้นจะเป็นไปอย่างราบรื่นและไม่ค่อยมีการแย้งกันเสนอแนะ ซึ่งจากข้อมูลข้างต้นเราอาจสรุปได้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการที่บุคคลทั่วไปรู้สึกว่ นักวิชาการพูดไม่ค่อยรู้เรื่องน่าจะมาจาก รูปแบบการสนทนาที่พุ่มเฟิย เยิ่นเย้อ และการพูดภาษาอังกฤษปนภาษาไทยที่นักวิชาการใช้ในการสนทนา ทั้งนี้หากมีการปรับปรุงแก้ไขลักษณะรูปแบบการสนทนาที่นักวิชาการใช้ให้เป็นรูปแบบที่สั้น กระชับ ได้ใจความและไม่ใช้คำศัพท์ที่เป็นภาษาอังกฤษปนไทยได้ ก็อาจจะเป็นไปได้ว่าคำกล่าวที่ว่า “นักวิชาการพูดจาไม่ค่อยจะรู้เรื่อง” ก็อาจจะลดน้อยลงไปตามลำดับ

การสร้างฐานข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์การสนทนา

จากโครงการปฏิสัมพันธ์กลุ่ม (TT 02) ข้อมูลดิบที่นำมาทำการวิเคราะห์ ส่วนมากเป็นข้อมูลที่ได้จากการประชุมประจำเดือน ซึ่งเริ่มตั้งแต่การประชุมครั้งแรก (ปลายปี 2545) จนกระทั่งถึงปัจจุบัน (เดือนมีนาคม 2548) ดังนั้นทางโครงการจึงมีการดำเนินการสร้างฐานข้อมูลขึ้น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Microsoft Access เพื่อเป็นเครื่องมือในการจัดทำฐานข้อมูล และให้ง่ายต่อการใช้งานด้านวิเคราะห์ข้อมูลการสนทนา

ผลลัพธ์ (output) ที่ต้องการได้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ในการประชุมแต่ละครั้ง มีใครพูดอะไร มี motivation อะไรบ้าง ก็ครั้ง และพูดเรื่องอะไร

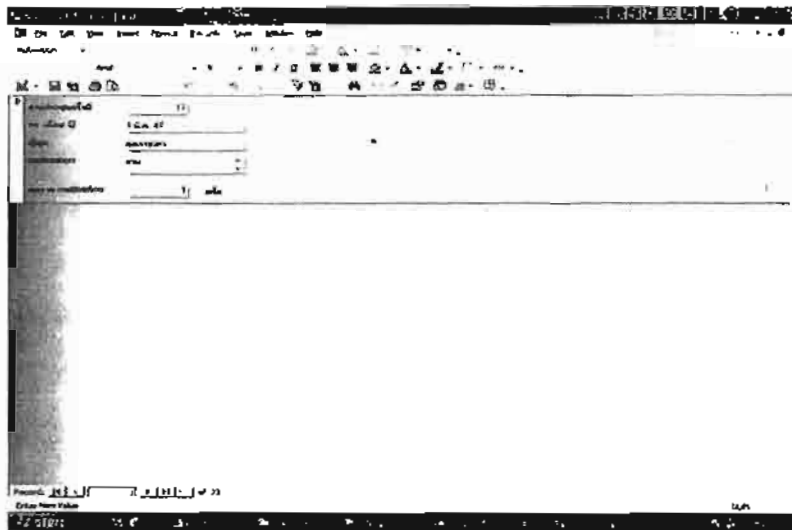
ข้อมูลนำเข้า (input) ได้แก่ ครั้งที่ของการประชุม , วันที่ประชุม , ผู้เข้าร่วมประชุม , รายละเอียดในการประชุม , หัวข้อในการประชุม และ motivation ของผู้พูดนั้น ๆ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ได้มาจากการถอดเทปการประชุมในแต่ละครั้ง , การวิเคราะห์เพื่อหา motivation และหัวข้อในการประชุม

กระบวนการในการสร้างโปรแกรม (Process) สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. สร้าง table โดยใช้ Create table by using Wizard เพื่อทำการเก็บฐานข้อมูล ในการประชุมแต่ละครั้ง โดยการกำหนด field ต่าง ๆ ดังนี้

- ครั้งที่การประชุม
- วันที่ในการประชุม
- ลำดับการสนทนาในแต่ละครั้ง
- ผู้พูด
- รายละเอียดในการพูดแต่ละครั้ง
- หัวข้อในการพูด
- Motivation ของผู้พูด

2. สร้าง query ของข้อมูล เพื่อทำการคำนวณ และประมวลผลให้ได้ตามต้องการ โดยแบ่งเป็น 2 query ได้แก่
 - 2.1 Query ที่ 1 ทำการประมวลผลว่า ในการประชุมแต่ละครั้ง มี motivation อะไรบ้าง และมีความถี่เท่าไรในการประชุมครั้งนั้น ๆ
 - 2.2 Query ที่ 2 ทำการประมวลผลว่า ในการประชุมแต่ละครั้ง มีใครพูดกี่ครั้ง และมี motivation อะไรบ้าง
3. สร้าง Form เพื่อทำการแสดงผลลัพธ์ออกมา โดยแบ่งเป็น 3 form ได้แก่
 - 3.1 Form เพื่อแสดงรายละเอียดทั้งหมด คือ การประชุมแต่ละครั้ง มีใครพูดบ้าง พูดเรื่องอะไร โดยเรียงลำดับของการพูดแต่ละครั้ง พูดหัวข้ออะไร และมี motivation อะไร (ตามรูปที่ 1)
 - 3.2 Form เพื่อแสดงว่าในการประชุมแต่ละครั้ง มี motivation อะไรบ้าง และมีความถี่เท่าไรในการประชุมครั้งนั้น ๆ (ตามรูปที่ 2)
 - 3.3 Form เพื่อแสดงว่าในการประชุมแต่ละครั้ง มีใครพูดกี่ครั้ง และมี motivation อะไรบ้าง (ตามรูปที่ 3)



รูปที่ 3 แสดง ผู้พูด motivation และความถี่ของ motivation ของผู้พูด

ทั้งนี้ผลลัพธ์ที่ได้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ แสดงความถี่ของการสนทนา และ motivation ต่าง ๆ และสามารถนำไปใช้เพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป

ในการทำฐานข้อมูลครั้งนี้ยังต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงขึ้นไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้งานให้ได้มากที่สุด สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ตามต้องการ และสะดวกแก่ผู้ใช้งานทั่วไป

บรรณานุกรม

- ทีมงานวิชาการ สรล.ส่วนกลาง .2547. *การเรียนรู้จากวาทพิจารณ์* โครงการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรล.) จุลสารปันความรู้สู่กระบวนการทัศน์ใหม่ ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 ธันวาคม-มกราคม 2547
- ประสาน ต่างใจ .2547. *การบรรยายเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับ "การเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการการวิจัยบูรณาการ Transdisciplinary Commons"* มหาวิทยาลัยมหิดล 15 สิงหาคม 2547 ณ พนาศรม ต.คลองโยง พุทธมณฑล นครปฐม .
- วิศิษฐ์ วัชรวิญญ .2547. *ปฐมบทของการสนทนาอย่างสร้างสรรค์* โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข (สรล.) จุลสารปันความรู้สู่กระบวนการทัศน์ใหม่ ปีที่ 1 ฉบับที่ 3 กุมภาพันธ์-มีนาคม 2547 หน้า 21-23 สนับสนุนโดย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ
- อดิน ระพีพัฒน์ .2531. *ปัญหาการพัฒนาชนบท บทเรียนจากกรณียกกระบัตร* โครงการพัฒนาชนบทลุ่มน้ำแม่กลอง แปลจากต้นฉบับภาษาอังกฤษโดย จารุภรณ์ เกาละทัต จัดพิมพ์โดย สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- Bohm, D. 1996. *On Dialogue* edited by Lee Nichol, Routledge, London
- Condominus, G.1994. *We Have Eaten the Forest. The Story of a Montagnard Village in the Central Highland of Burma.* translated from French into English version by Adrienne Foulke. Kodansha International. New York.
- Garfingel, H. 2002. *Studies in Ethnomethodology*. Polity Press. Cambridge
- Geertz C.1973. *The Interpretation of Culture*.Basic Book. New York
- Hymes, D.1972. *On Communicative Competence*. In J.B Pride & J.Holmes (Eds.), *Sociolinguistics* pp.269-285. Harmondsworth : Penguin
- Levinson, S.C .1983. *Pragmatics*. Cambridge University Press. Cambridge
- Richardson, L.1994. *Writing A Method of Inquiry*. In *Handbook of Qualitative Research*, Norman K. Denzin & Ynonna S. Lincoln (edit.).Thousand Oaks.Sage Publication pp.516-529.
- Searl, J.R .1962. *Speech Acts*. Cambridge University Press.Cambridge
- Turner, V. 1985.*On the Edge of the Bush*. Anthropology of Experience.University of Amazon Press. Tucson

ภาคผนวก 11

สาระจากการฝึกอบรมวิทยากรกระบวนการ

วันที่ 25-27 ตุลาคม 2547

25/10/47

เริ่มจากการแนะนำตัวและชี้แจงการอบรมโดยอาจารย์โอภาส และต่อด้วยอาจารย์ชัยวัฒน์ในการอธิบายถึงการเป็นวิทยากรกระบวนการ หัวใจที่จะดึงศักยภาพของมนุษย์ทั้งหมดออกมาให้ได้

การ learning ในประเทศจีนต้องศึกษาและทำให้เป็นจริง หัวใจของการ learning คือ คิดทำให้เป็น ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำ

โดยธรรมชาติของมนุษย์มีการเรียนรู้อยู่แล้วตั้งแต่เด็กๆ และเด็กๆ เริ่มโง่งมเมื่อเข้าโรงเรียน ก่อนนั้นเด็กๆ ฉลาดทุกคน เป็นสิ่งที่น่าสนใจเพราะโครงสร้างของโรงเรียนครอบงำทำให้ขาดการพัฒนา

การทำงานพัฒนาดึงเอาอบรมและมีหลายระดับต้องติดตาม และสังเกตดูคนที่เป็นวิทยากรกระบวนการจริงๆ แล้วมีทฤษฎีอะไรมากมาย แต่ก็อยู่ที่ตัวเราด้วย อยากให้สังเกตทุกอย่างที่เข้าร่วมเพื่อเป็นการอบรมที่ดี

หัวใจของการประชุม คือ คำถาม ถามใจตนเองก่อน....เข้าร่วมประชุม...เราประชุมทำไม

วิทยากรตั้งคำถามว่า "ตั้งแต่เกิดมาเคยเข้าประชุมที่มีความสุขและมีปัจจัยอะไรที่ทำให้การประชุมมีความสุข"

- เพื่อทราบข่าวของคนๆ ของมหาวิทยาลัยว่าไปถึงไหน นโยบายจะเดินสำหรับตัวเองใจที่เข้าร่วมประชุม นั่นคือ หน้าที่
- ความรู้

- รับรู้เรื่องราวข่าวสารที่ยังไม่ทราบ การแลกเปลี่ยนจากวิทยากรและผู้ร่วมงาน
- อยากให้คุณภาพของสิ่งที่มาจากคนที่เข้าร่วมประชุม สิ่งที่เกิดใหม่? สิ่งที่เปลี่ยนแปลง อะไรที่เปลี่ยนไป (อาจไม่สูงกว่าเดิม)
- วิชาการใหม่ๆ
- ร่วมวางแผน
- เหมือนไปรบกับฝ่ายที่ไม่เห็นด้วยกับเรา เพื่อเอาความคิดเราออกมาปะทะเพื่อชนะ
- แสดงการมีส่วนร่วมให้งานสำเร็จ
- หาคำตอบในใจที่ยังไม่รู้
- หาเพื่อนที่มีประสบการณ์ต่างกันและมาแลกเปลี่ยนกัน

นี่คือสิ่งที่มนุษยส่วนใหญ่มาประชุมโดยมีเป้าหมายไม่เหมือนกัน แต่ก็ขึ้นอยู่กับบริบท เช่น การประชุมภาค คุณต้องเข้าเป็นการประชุมด้วยหน้าที่ จะไม่ค่อยได้มีส่วนร่วมเพื่อประสบความสำเร็จ

สิ่งที่น่าสนใจที่สุดในการที่จะออกไปทำงานชุมชน เวลาจัดประชุมต้องการให้บรรลุ

- อยากให้ทำงานสำเร็จ เช่น งานวิจัย
- ผู้เข้าร่วมประชุมมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม แสดงความคิดเห็นจะได้แผนและลงมือปฏิบัติ
- การเปิดตัวให้รู้จักตัวตน ในช่วงเริ่มต้น แต่อยากให้เกิดเครือข่ายและพัฒนาศักยภาพของชุมชน
- ทำให้เขารู้จักเรา เรารู้จักเขา ได้ความคุ้นเคยและวางใจ

เป้าหมายสำคัญจากการระดมสมอง สรุปได้ดังนี้ คือ

- | | |
|---------------------------------|-----------------------|
| 1. เข้าร่วมเพื่อให้เกิดงานวิจัย | 2. ต้องการมีส่วนร่วม |
| 3. ต้องการพัฒนาศักยภาพ | 4. อยากได้ความคุ้นเคย |

จากการสังเกต การประชุมชาวบ้าน จะเจอกับกลุ่มเก่า เราต้องการหาทางแสวงหกรอบการประชุมเพื่อให้เกิดหลักสูตรใหม่ๆ

หัวใจของการวิจัย คือ การค้นพบความจริงให้ได้ ไม่ใช่ชาวบ้านว่าจะอะไรก็จะเอาอย่างนั้น ทำอย่างไรกระบวนการอบรมจะไม่เป็นเทปม้วนเก่า

- เป็นเพราะการปรากฏตัวของเราจะไปกำหนดวิธีการตอบสนองของเราด้วยหรือเปล่า เพราะชาวบ้านไม่ใช่ผ้าขาว เขาเคยผ่านกระบวนการอบรมมาแล้ว

ถ้าเขาเจอคนแบบนี้แล้วจะต้องทำอะไร ตัวอย่างภูเขา น้ำแข็ง สิ่งที่นักวิจัยพบบ่อยๆคือ ยอดเขา (explicit knowledge ความรู้ที่เข้าใจได้จาก ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ) แต่สำหรับใต้ ภูเขาเป็นสิ่งที่นักวิจัยต้องหาให้ได้ (tacit knowledge ความรู้ที่จับต้องไม่ได้และอธิบายได้ยาก เป็นความรู้ที่เกิดขึ้นผ่านการกระทำ ที่ต้องผ่านการ โยนิโธแล้ว) แล้วเราจะดึงออกมาอย่างไร ส่วนมากพบในตัวปราชญ์ชาวบ้าน การใช้วิธีมนุษยสัมพันธ์สัมผัสมนุษย์เข้าไปใกล้ชิด บางทีไม่ต้องถาม คำตอบมันจะปรากฏออกมาเอง

- เราคงอยากเรียนรู้เรื่องการประชุมแบบใหม่ ที่จะเกี่ยวข้องกับการพัฒนาศักยภาพ การมีส่วนร่วมเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย
 - การฝึกอบรมครั้งนี้ที่น่าสนใจอย่างหนึ่ง คือ ให้ท่านตระหนักมากๆ ถึงเรื่องมนุษย์สัมพันธ์
1. ขอให้จับคู่คุยกันเล่าประสบการณ์ที่ตนเองประทับใจมากที่สุดจากการประชุมครั้งใดก็ได้
 2. ความประทับใจนั้นมีอะไรเป็นเหตุปัจจัย หรือมีอะไรเป็นเงื่อนไขที่ทำให้การประชุมนั้นดี

วิทยากรให้ที่ประชุมระลึกไว้เสมอว่ากฎที่สำคัญที่สุด คือ การทำให้ตัวเองมีความสุข มากๆ

26/10/47

- เริ่มต้นด้วยการทำสมาธิ ที่มีเพลงอินเดียเบาๆ พร้อมกับจุดธูปประมาณ 10 นาที

- ต่อด้วยกิจกรรม check in ให้ทุกคนได้พูดสิ่งที่ค้างคาใจ สิ่งที่ไม่สบายใจ เรื่องอะไรก็ได้ โดย กำหนดวัตถุอย่างหนึ่งเป็นเครื่องหมายชี้ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนั้นเป็นผู้พูด ประมาณคนละ 5 นาที และคนอื่นทำหน้าที่ฟังอย่างเดียวนั่นห้ามถาม กิจกรรมนี้เป็นเรื่องของการสะท้อนความคิดที่ผ่านการพิจารณา วิทยากรอธิบายว่าความรู้มีอยู่ 2 อย่าง คือ 1. ความรู้ที่คนอื่นถ่ายทอดให้ และ 2. ความรู้ที่เกิดจากตัวเราเอง (ตามหลักโยนิโสมนสิการ) ซึ่งจะทำให้เกิด in sight คือ การรู้แจ้งเห็นจริงถือว่าเป็นความรู้ที่สำคัญกว่า

วิทยากรตั้งคำถาม "ใครรู้สึกอะไร ได้ข้อคิดอะไร และอะไรที่เกิดขึ้นใหม่จากการทำกิจกรรม check in"

- รู้สึกโล่ง แล้วพร้อมที่จะทำอะไรต่อไป
- การทบทวนสิ่งที่ผ่านมา และได้เครียดตัวเอง
- สบาย เบากาย
- มันยังไม่สบายจริงเพราะรู้มาก่อนมาเรายังมีอะไรอยู่ ปัญหาไม่ได้ถูกแก้ทั้งหมด
- แต่ละคนมีการอยู่ด้านหลัง แต่ทุกคนก็เก็บเอาไว้ข้างหลัง และพร้อมที่จะเรียนรู้ในกระบวนการ
- รู้สึกว่าตัวเองมีค่าขึ้น จากการที่ฟังคนอื่นพูดคุยเรื่องที่เป็นกังวล แล้วเราเป็นผู้รับฟัง วิทยากรสรุปว่าวิธีการนี้ทำให้มีประโยชน์ในการจัดอบรมของแต่ละท่านในอนาคตได้ แต่ต้องรวบรวมความคิดที่จะเข้าร่วม เพราะเราเลือกแล้วที่จะทำอะไร สิ่งสำคัญของการเรียนรู้ คืออารมณ์ความรู้สึก คุณภาพของความคิดอยู่ที่สภาวะทางอารมณ์ ไม่โกรธ จิตใจเราไม่ขุ่นมัว เช่น น้ำใสเราสามารถเห็นก้อนหินในน้ำได้

วิทยากรเสริมว่าเมื่อเข้าฟังเพลงและได้กลิ่นรูปแล้วนึกถึงอะไร

- ความผ่อนคลาย แต่เพลงก็นำไป mix ฟังแล้วก็เหมือนฟังเพลง rap
- ฟังเพลงสบายผ่อนคลาย แต่กลิ่นรูปทำให้ไม่ค่อยสบาย ห้องแอร์มันไม่ระบายอากาศ
- ชอบ ไม่เคยฟังเพลงอินเดีย
- เพลงไม่น่าจะมีเสียงคนร้อง น่าจะเป็นบรรเลง แต่กลิ่นรูปแรงไป

- การได้กลิ่นได้ยินเสียงทำให้สมาธิจดจ่ออยู่กับสิ่งนั้น

วิทยาการสรุป...

- การเรียนรู้ของมนุษย์ไม่ใช่แค่สมองซีกซ้าย มีความฉลาดบางอย่างที่ยังไม่ถูกใช้ ในสมัยโบราณการเรียนรู้ทั้งหมด ทั้งทางกาย แต่ยุคอุตสาหกรรมทำให้เราเรียนรู้เพียงสมองซีกซ้าย เพราะที่จริงคนบางคนมีความไว ความสามารถในเรื่องของธรรมชาติ การประดิษฐ์ประดิษฐ์ทางภาษา อย่างกวี ดนตรี การศิลปะ การกีฬา ทำอย่างไรให้กระบวนการประชุมทำอย่างไรให้เรียนรู้ได้ทั้งทางกาย และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้
- การมองของมนุษย์จะมองต่างวิถีกัน วิถีนึงมองทุกอย่างเป็นธรรมดา อีกวิถีนึงมองทุกอย่างเป็นเรื่องความสวยงาม อัจฉรย์

คำถามต่อมาคือ เมื่อเกิดสิ่งเหล่านั้น รู้สึกอย่างไร มีผลกระทบอย่างไร

- สบายใจ ทำอะไรเบาๆ พลังของเรามีมาก เราทำได้
- มีความสุข จะทำอะไรก็ดีไปหมด
- โลกน่าอยู่ เรื่องราวที่เป็นปัญหาและหาทางออกได้

เรื่องใหญ่กลายเป็นเรื่องเล็ก มันทำให้เรามีพลัง แต่ทำไมเรายังหาไม่ได้ เราต้องทำให้ได้ หรือพยายามทำ Discipline of wonderment วิชา/วินัยของความอัศจรรย์ ถ้าเราสามารถให้การประชุมของเรา รู้สึกว่าไม่เหมือนกับวันธรรมดา การประชุมของเราก็จะมีคุณภาพ ผู้ร่วมประชุมต้องสนใจบริบทในการประชุมให้ดี ให้การประชุมครั้งนี้เป็นการประชุมที่ไม่ธรรมดา มันเป็นอย่างที่จะเกิดความอัศจรรย์ขึ้น จะทำให้เกิดการค้นหา อยากรพบ และการเดินทางที่เกิดจากสภาวะข้างใน ค้นแล้วค้นอีก หาแล้วหาอีกเพื่อให้พบ แต่ถ้าค้นแล้ว หาแล้วไม่เจอก็ไม่ใช่ไร แต่ระหว่างการเดินทางมันค้นที่ จะได้เห็นทิวทัศน์ใหม่ เป็นสภาวะภายในของเรา มันไม่เป็นตาที่ซ้ำซาก เป็นการมองใหม่ กำลังใจใหม่ จะนำไปสู่ภาวะคิดใหม่ การค้นชีวิต (อย่างที่อาจารย์เจตนาพูดไว้) ทำให้เกิดสิ่งใหม่

- นักวิทยาศาสตร์ได้ความคิดใหม่ๆ จะเกิดจากสภาวะอะไรบางอย่างที่คิดออก การสร้างบรรยากาศอาจทำให้เกิดอะไรใหม่ๆ ชาวบ้านคิดว่าเรามักจะเอาเทปเก่าใช้เสมอ
- การพักผ่อนให้สบายจะทำให้เราผ่อนคลาย
- เนื่องจากเราชินกับความคิดเก่า เราเป็นเครื่องจักร พลังที่นอกเหนือไปจะไม่พบ
- เรื่องของสภาวะของจิตใจก็ถูกมองข้างไปจากองค์กร
- การเชื่อมโยงของปัจจัยภายนอก ถ้าเราสามารถจับได้ เข้าใจได้ และมีเครื่องมือจะทำให้การประชุมมีพลังได้ ตัวอย่าง ดร. Masaru Enoto ที่ศึกษาเรื่องน้ำ Hada = water = Energy = ware = move

จะทำให้เกิดพลังงานคิดแล้วต้องทำด้วย จะสร้างอย่างไรให้พลังงานยั่งยืน ถ้าพลังลดลงเพิ่มอย่างไร จะสร้างพลังในตัวมนุษย์อย่างไร โลกมันมีอะไรหลายอย่างหลายที่นาถึง

แก่นของการประชุมทำอย่างไรให้การประชุมเกิดพลัง และสามารถลงสร้างกระบวนการและการเดินทางร่วมกัน เพราะการเสริมสร้างจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอะไรบางอย่าง แต่อย่างไรก็ตามอย่าลืมว่าเราทำกับมนุษย์ที่มีเรื่องของจิตใจมาเกี่ยวข้อง

แท้จริงมนุษย์มีศักยภาพไม่มีวันสิ้นสุด แต่เราไม่ได้พัฒนา กระบวนการประชุมก็เป็นความรู้อีกอันหนึ่ง เมื่อจับหลักได้แล้วก็ปรับประยุกต์ใช้จากวิชาหลายๆ วิชามาผสมกัน หาเหตุและปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบในการประชุม โดยการนำเสนอเป็นรูปภาพ หรือเป็นการ์ตูน และบรรยายเล็กน้อย

- **กลุ่มวิถีธรรมชาติ การประชุมที่ประทับใจ**
- การเตรียมการ : วิทยากรให้หลักการทฤษฎี การประสานในพื้นที่ การปฏิบัติจริง มีทีมที่บูรณาการ
- บรรยากาศ : การตกแต่งภายในห้องที่เข้ากับหัวข้อ สบาย สงบ สะอาดปลอดภัย เป็นกันเอง แสงสีเสียง อุดมภูมิ
- วิทยากร : น่าสนใจ มีชื่อเสียง ถ่ายทอดได้ดี
- กระบวนการ : ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมประชุมทุกระดับ มีผู้เข้าร่วมที่หลากหลาย
- หัวข้อ : อยู่ในความสนใจ มีส่วนได้เสีย สามารถนำไปใช้

- การตั้งกติกา : ไม่กำหนดวาระแน่นอนตายตัว ทุกคนแสดงความคิดเห็นเต็มที่ ปลอดภัยได้เต็มที่ ถอดหมวก ฟังอย่างลึกซึ้ง การให้เกียรติซึ่งกันและกัน

- **กลุ่มที่สอง**

- ควรทราบหัวเรื่องเหมาะสม
- เปิดใจยอมรับ
- ตัววิทยากร
- เหมาะสมหรือไม่
- บรรยากาศในการประชุม : ภายนอก (ธรรมชาติ) ภายใน (ความเป็นกันเอง)

- **กลุ่มที่สาม**

- ผู้เข้าร่วม : ร่วมแสดงความคิดเห็น
- บรรยากาศ : ความง่าย ๆ ธรรมชาติ ไวใจกัน เป็นกันเอง
- กระบวนการ : เป็นทางเดียวกัน ทุกคนยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และถือเป็นกติกาทำร่วมกัน วิทยากร จะสามารถทำให้เกิด และต้องรู้จักจริงรู้สึก แลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน
- ผลลัพธ์ : ได้เห็นแนวทางของการแก้ไขปัญหา ได้เพื่อนเครือข่าย เห็นศักยภาพของตน ทำให้เราได้ค้นหาทางแสงปัญญาให้พ้นทางมืดมัว

- **กลุ่มที่สี่**

- ในการพูดคุยต้องทิ้งอดีตของแต่ละกลุ่มออก เพื่อให้เกิดความโล่ง เช่น การใช้กัญชาเป็นเครื่องมือ ทำให้เกิดการวางแผนทำงานเป็นเครือข่ายต่อไป
- การบรรสานที่ไม่มีวาระ กฎเกณฑ์
- บรรยากาศที่ดี จะทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีๆ ทำให้เกิดงานที่ดีๆ และผลลัพธ์ดีๆ และเกิดความร่วมมือเป็นเครือข่าย

ระหว่างทำงานกลุ่มย่อย ใครสังเกตตนเองบ้าง ใครจับความรู้สึก ความคิดตัวเองได้บ้าง

- **อยากให้ความคิดเรามากองรวมกัน พยายามหาจุดร่วมว่าจุดไหนจะร่วมกับคนอื่นได้ รู้สึกว่าตัวเรามีส่วนร่วม**

- สบายๆ ไม่ซีเรียส ถึงแม้ว่าวาดรูปไม่เป็น เขาก็ยอมรับความคิดเห็น เราสบายใจ และสบายกาย

เรื่องกายนี้สำคัญ มันจะบอกสภาวะบางอย่างเกิดขึ้น จะทำให้เราจับตัวเราได้ เช่น ทำผิด แล้วกลัวความผิดร่างกายจะสั่น

- เรารับฟังมากขึ้น พูดน้อยลง เขาพูดอะไรก็อยากจะถามต่อไป จากเมื่อก่อนไม่พูด แต่ตอนนี้มี *partiapate* มากขึ้น
- อยากเข้าไปร่วมจัดการในรูปภาพ และการจัดการ และการประชุมครั้งนี้ไม่มีนายไม่มีลูกน้อง แบบกระโจนเข้าผ่านภาพ
- เพลิ้น การประชุมครั้งก่อนมีความรู้สึกเบื่อ รอเวลาให้หมด แต่นี้สนุก ได้ความรู้จากการกระทำ

แล้วความเพลิ้นจากการประชุมเกิดจากอะไร

- ไม่มีคนเบรก
- ตัวเราทิ้งหัวโขนบางอย่างไป
- กระบวนการ *check in*
- การสื่อที่ใช้ศิลปะ
- สนุกจากกิจกรรมที่ทำร่วมกัน
- ทุกคนมีส่วนร่วม และได้แสดงความสามารถทุกคน

สิ่งที่น่าสนใจคือเรื่องของ Action แล้วรับการ Reflection เร็วๆ จะลงลึกไปเรื่อยๆ เพราะสภาวะอารมณ์มันยังไม่หายไป ตัววิทยากรเป็นตัวสำคัญที่จะสร้างบรรยากาศ เพราะมนุษย์มีความไหวต่อธรรมชาติ เราต้องจับให้เป็นสังเกตตัวเองให้ได้ ต้อง OBSERVE คือ

1. วิทยากรจะมีอิทธิพลต่อกลุ่ม ฉะนั้นเราต้องสังเกตตัวเองตลอดเวลาเพราะเราเป็นผู้เริ่มกระบวนการ อยากให้คนอื่นเรียนรู้ แต่ตัวเองไม่เรียนรู้ อย่าทำให้เป็นชาลันด้วย ต้องเรียนรู้หาสิ่งใหม่ๆ มาเรียนรู้ร่วมกัน สังเกตตนเองให้ได้ทุกครั้ง
2. ผู้เข้าร่วม

3. บรรยายภาคนวดล้อม

วิทยากรต้องไหวต่อสิ่งเหล่านี้ ต้องสรรหาของใหม่ๆตลอดเวลาที่อยากพูดจริงๆ เราจะได้จับคำพูดนั้นๆ เราไม่สามารถบรรยายได้ทั้งหมด แต่เรามีวัจนะภาษา มนุษย์มีอะไรมากมาย การฟังจึงมีความหมายในการประชุม ทำอย่างไรวิทยากรจะทำให้กลุ่มมีการฟังมากๆ อย่างกิจกรรม CHECK IN ให้ฟังอย่างเดียว สถานะการชื่นชมการฟังจะลึกและกว้าง ถ้าไปได้ไกลจะทำให้รับรู้อะไรมากมายกว่าที่ได้ยิน เหมือนทักษะฝึกไปนานๆ หรือเหมือนการเจริญสติ

การฟังเป็นเรื่องใหม่ เมื่อตั้งใจฟังมาก ถือเป็นการเคารพผู้อื่น ให้เกียรติกันและกัน จะทำให้หายจากการปิดกั้น ลดการพูดคุยในเรื่องของตนเองไม่ฟังคนอื่น

การฟังที่ดีกับการเปิดใจเป็นเรื่องเดียวกันและสำคัญมากเปิดใจค้นหาสิ่งใหม่ กระบวนการอะไรที่จะช่วยให้คนลดสถานะความมีตัวตนเราไป อย่างบรรยายภาคนวดล้อมทำไมมันเชื่อมโยงบรรยายภาคนวดล้อมให้เชื่อมกัน อย่าง David Bohm กล่าวไว้เรื่อง dialogue ซึ่งศัพท์คำว่า dia + logos (dia = ไหลลื่น gos = words = meaning) จะพูดอะไรที่มีความหมายและไหลลื่นเชื่อมโยง ทำอย่างไรให้การประชุมไม่ต้องรีบพูด อยากให้หาถ้อยคำที่เป็นความรู้สึกออกมาจริงๆ สรรหาจากตัวเราจริงๆ เป็นความรู้สึกที่อยากบอก

โลกนั้นประกอบด้วยคลื่นต่างๆ อย่างเรื่องน้ำของดร. Masaru Enoto ตัวเราก็มีน้ำอยู่ถึง 70% คนพูดกับเราก็มียลด้วย อย่างเช่น เด็กที่พ่อแม่พูดเพราะตั้งแต่อยู่ในท้องก็จะมีผลต่อเด็ก ฉะนั้นเสียงคลื่นทำอะไรที่ให้เป็นพลังอันงดงาม

ภาคบ่าย

เริ่มด้วยกิจกรรมการเปิดตัว โดยเลือกอาสาสมัครมาหนึ่งคนเพื่อมาเป็นวิทยากร กระบวนการและสมมุติให้ทุกคนในวงเป็นเด็กที่มาร่วมกระบวนการ โดยมีโจทย์ให้เด็กๆ รู้จักกันให้มากที่สุดใช้เวลา 5 นาที

ต่อด้วยกิจกรรมจินตนาการหุนนาฬิกา (โดยอาจารย์ชัยวัฒน์) โดยให้มองขึ้นไปบนเพดาน แล้วให้เลข 12 อยู่ด้านหน้า เลข 3 อยู่ด้านขวามือ เลข 6 อยู่ด้านหลัง เลข 9 อยู่ด้านซ้ายมือ แล้วยกมือขึ้นพร้อมชี้นิ้วหมุนตามเข็มนาฬิกา จากนั้นลดระดับการหมุนมาด้านหน้า และลดระดับการหมุนลงด้านล่าง ผลคือ ในช่วงแรกเราหมุนตามเข็มนาฬิกา แต่สุดท้ายเราหมุนทวนเข็มนาฬิกา เป็นเพราะเราเปลี่ยนมุมมอง ที่สำคัญเกมนี้สอนให้เรา 1. ต่างคนต่างความคิดเห็น คนส่วนมากสามารถมองเรื่องเดียวกันและทะเลาะกัน เพราะการมองต่างฐานะกัน เพียงแต่ตัวเองมองในมุมตัวเอง ก็คิดแบบของตนเอง ระบบแท้จริงคนที่อยู่บนและอยู่ล่างจะเห็นกันคนละมุมมอง 2. มนุษย์จำนวนมากไม่รู้ตัวว่ามีแว่นเดิมอยู่ ความเป็นจริงมากมายเปลี่ยนแปลง ความจริงไม่ใช่สัจธรรม ความเป็นจริงคือ สถานะการณ์จริง ความจริงเปลี่ยนแปลงไปตลอดเวลาคนส่วนใหญ่จะไปจับของเดิมๆ โดยไม่รู้ตัวทั้งที่จริงแล้วมีของใหม่ เราจะเจอบ่อยมากเวลาลงหมู่บ้าน ที่จริงชุมชนมีการเปลี่ยนแปลง แต่เรามอง นิยาม เชื่อว่าชุมชน คือ ชุมชนในความหมายเดิม

การเรียนรู้ที่สำคัญ มนุษย์ทุกคนจะมี comfort zone เป็นสิ่งที่เรารู้เป็นพื้นที่ที่เราคุ้นเคย ถ้าเราอยู่ในพื้นที่นั้นนานๆเราจะไม่สามารถเรียนรู้อะไรใหม่ๆ เราจะต้องข้ามออกไป คือ stretch zone จะเกิดการเรียนรู้ เกิดทักษะ มีตั้งแต่เรื่องง่ายไปจนถึงเรื่องยาก ตรงนี้ให้เราพบอะไรใหม่ๆ เห็นโลก และอีก zone คือไปเจอสภาพและเหตุการณ์ไม่เคยเจอทำให้ตกใจ zone นี้ไม่ทำให้เกิดการเรียนรู้ เรียกว่า panic zone แต่บางคนเคยศึกษา เคยรู้จักในเหตุการณ์นั้นๆ จะทำให้เกิดการเรียนรู้ แต่คนที่ไม่รู้ก็จะตกใจได้ง่าย

การขยับ zone จะเป็นการพัฒนาศักยภาพตัวเอง วิทยากรต้องคอยดูจังหวะ เขาไว้ใจหรือยัง สนทนหรือยัง ถ้าทำให้ผู้เข้าร่วมไว้ใจได้เร็วผู้เข้าร่วมก็พร้อมที่จะทำตาม เพราะมันใจในตัววิทยากร

กิจกรรมดูหนัง เป็นหนังที่ใช้ภาษากายกำหนดชีวิต (การสังเกตร่างกาย การฝึกฝนตน) ซึ่งเป็นการสอนให้เราเห็นเรื่องสนามแห่งพลัง ความเป็นหนึ่งเดียวของโลก ขณะที่ดูจับคำได้คือ

- คุณต้องรู้สนาม
- ค้นหาด้วยมืออย่าให้สมองคิด

- เปิดความรู้สึก

ต่อด้วยกิจกรรมจับตาดูสายน้ำแล้ววาดภาพ แบ่งออกเป็นกลุ่ม 6 กลุ่มๆละ 4 คน โดยทุกคนในกลุ่มต้องไม่คุ้นเคยกัน และมีโจทย์ให้สังเกตและมองอย่างลึกซึ้ง เพื่อที่จะกลับมา reflection

จุดนัดพบสนามหญ้านอกห้องประชุม

กระบวนการที่เราได้ดูหนังก่อนมานี้ในหนังจะเห็นว่าความฉลาดของกายและสังเกตสนามหลัง ทุ่งนาม ให้กายสัมผัสสนามและให้กายเลือก shot ผมต้องการให้ทุกคนสังเกต

ความรู้สึกของทุกคนในเวลาวาดภาพ

- ทำให้นั่ง
- มีการคิดทบทวนเหมือนสายน้ำที่หมุนวน
- ทำตามความรู้สึก สื่อว่าน้ำก็มีการทวน
- การไหลมารวมกันแล้วนำไปสู่เป้าหมาย
- ทุกคนช่วยกันเติมจนเต็มทุกสัดส่วนในภาพ

คิดว่าประสบการณ์ตรงที่ท่านมีช่วยในการเรียนรู้ ประชุมการเรียนรู้ หรือกับงานศิลปะ ง่าย ๆ อย่างนี้หรือไม่

- มีการรวมตัวกันทำให้ได้ผลลัพธ์ออกมา
- มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกัน เช่น ก่อนจะลงมือในการวาดภาพมีการถามกันก่อนว่าทุกคนเห็นอะไรบ้าง ก่อนที่จะลงมือวาด
- มีการลงมือทำไม่มีผิดไม่มีถูก ช่วยกันเติมเต็ม

จากกิจกรรมที่ทำให้เห็นอันหนึ่งในกระบวนการประชุมหรือ dialogue ว่าทุกคนไม่ยึดมั่นถือมั่นในความคิดของตน หรือถือไว้เบาๆ พร้อมทั้งจะให้คนอื่นเติม ปล่อยความคิดและทุกคนพร้อมที่จะเติมให้กันเติม ทุกกลุ่มมีการจับประเด็นได้ จับ pattern น้ำได้แล้ว pattern ของน้ำมาได้ อย่างไรก็ตาม มาจากไหน มันเกิดขึ้นได้อย่างไร

- เกิดจากการไหลของน้ำ การวน การรวมตัว
- อุปสรรคจากต้นไม้ สิ่งที่อยู่ใต้น้ำ เราต้องรู้ว่ามันต้องมีอะไรอยู่ใต้น้ำแน่ๆ pattern มันจะถูกกำหนดโดย structure

- ปัญหาอยู่ลึก เราไปมองบนปัญหา

อ.โอภาส ปัญหาของ transdisciplinary การมองภาพที่ไม่เห็นไปด้วยกัน วิจัยไม่เห็น pattern and structure process and setting เรามองแต่ความคิดของคนอื่น ต้องแชร์ความคิดร่วมกัน

สิ่งสำคัญหัวใจของกระบวนการ คือ เราอยากออกจากกรอบเดิมๆ อาจไม่ใช่ตัวให้ความรู้ แต่เป็นการจุดประกาย ทำให้เรามีความสุขในการเดินทางไปเรื่อยๆ อาจไม่ได้คำตอบก็ได้ ไม่ต้องไปฟังเพลงม้วนเก่า

discipline เป็นสิ่งสำคัญ สภาวะที่แว็บเข้ามาของคนที่ค้นหาความจริง ค้นไม่พบก็ยังดีจะได้ไม่ยึดตามกรอบเก่าๆ ตัวสำคัญอยู่ที่ human

กิจกรรมตุ๊กตาล้มลุก มีโจทย์คือ ให้จับกลุ่ม 3 คน โดยให้คนหนึ่งอยู่ตรงกลางเพื่อเป็นตุ๊กตาล้มลุก ให้อีกสองคนอยู่ด้านหน้าและด้านหลังเพื่อคอยรับและพลิกตุ๊กตา โดยให้เวลา 15 นาที และทุกคนสลับเปลี่ยนกันเป็นตุ๊กตา

หลังจากเสร็จกิจกรรมสรุปได้ดังนี้ (อ.ชัยวัฒน์) เป็นเรื่องของความไว้วางใจในกลุ่มที่ทำกิจกรรมร่วมกัน เพราะถ้าไม่มีความไว้วางใจแล้ว การทำกิจกรรมก็จะไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

กิจกรรมจับคู่ปิดตา โดยมีการสลับผู้นำผู้ตาม ห้ามพูดกัน หัวใจของกิจกรรมคือ ให้เขาได้สัมผัสธรรมชาติให้มากที่สุด โจทย์คือ ให้จับคู่ 2 คน พร้อมทั้งแจกผ้าปิดตา โดยให้สลับกันคนละ 15 นาที หลังจากนั้นให้ทุกคนพูดความรู้สึกระหว่างที่ได้เป็นผู้นำและผู้ตาม

ความรู้สึกระหว่างที่ได้เป็นผู้ตาม

- ไม่มั่นใจในความเป็นผู้นำ
- มีความเข้าใจคนตาบอดมากขึ้น
- ที่แรกก็กลัว แต่หลังจากผ่านไปประมาณ 5 นาที เริ่มมีความไว้วางใจ
- การใช้ประสาทสัมผัสมากขึ้น

ความรู้สึกระหว่างที่ได้เป็นผู้นำ

- ทำให้ได้รับรู้ความรู้สึกและรับผิดชอบต่อคนที่เรานำ

การรับรู้ของเราเปลี่ยนมากไปไหม เช่น ละเอียดยิ่งกว่าเดิม หยิบกว่าเดิมไหม

- ใช้สติมากขึ้น ระมัดระวังมากขึ้น
- ได้เห็นความงดงามมากขึ้น

ตอนนี้ไม่ไวใจกับไวใจแล้วมีความต่างกันหรือไม่

- ตอนที่ไม่วิใจจะมีความกังวลใจ การรับรู้จะปิดหมด พอหลังจากไวใจแล้ว สิ่งต่างๆ รับรู้ได้มากกว่าเดิม

การเรียนรู้อันหนึ่งคือ บรรยากาศและความไว้วางใจจะขยายสิ่งที่เรารู้ได้มากขึ้น อ.โอภาส เสริมต้องปรับตัวเองให้สงบ สร้างความไว้วางใจให้เกิดความรู้สึกสงบนิ่งและปกติ

อ.ชัยวัฒน์ สรุปว่า เราต้องทำเป็นไม่รู้หรือารู้เหมือนเขา เหมือนกับเราไม่ได้เก่งกว่าเขา แต่เราต้องมีโจทย์ที่เราอยากทำ ต้องใจเย็นให้มากออกนอกกรอบนอกทางบ้างก็ได้ สุดท้ายให้เดินกลับช้าๆ ทบทวนโดยคุยกันว่าวันนี้เราได้ทำอะไร โดยการจับกลุ่ม 3 คน ใช้เวลา 15 นาทีก่อนเตรียมตัวไปทานอาหารเย็น

ปัญหาภาคค่ำ

ถ้าผู้เข้าร่วมอายุมากกว่าวิทยากร จะมีทางแก้อย่างไร

คนเดียวอาจจะยาก เพราะความรู้สึกปฏิกิริยา ถ้าเริ่มไม่แน่ใจ ไม่เชื่อ ให้เอาความอ่อนน้อมถ่อมตนเข้ามา เพื่อที่จะได้รับการยอมรับ ดึงเอาผู้ที่มีทักษะมาร่วมในกระบวนการ เพราะวิทยากรไม่ใช่ผู้รู้ไปทุกเรื่อง

การเอาตัวเองเป็นพื้นฐาน จับตัวเองแล้วเป็นวิทยากรก็เอาตามที่เราชอบ

จริงแน่นอนถ้าวิทยากรกระบวนการทำในสิ่งที่ตัวเองชอบสนุก แต่ต้องดูผู้เข้าร่วมด้วยดูปฏิกิริยาว่าเป็นอย่างไร ต้องสังเกตให้ดี วิทยากรกระบวนการเป็นผู้เรียนไปพร้อมกับผู้เข้าร่วม (ความแปลกใจ อยากรู้) จะเอารวมเป็นตัวตั้งนั้นก็ดูบริบทด้วย

- อาจารย์โอภาสเสริม จากประสบการณ์ต้องเป็นบุคลิกภาพของตัวเอง ความเป็นตัวของเราเองถ้าเขาจับได้แล้วเขาก็จะรู้เอง

เราต้องเชื่อมั่นในตนเอง ในความเชื่อมั่น ต้องมีความอ่อนน้อมถ่อมตน แล้วพร้อมที่จะเป็น
ผู้ไม่รู้ก็ได้ เราต้องไว และจริงใจให้เขาเห็นให้เขารู้สึก

ศักยภาพคืออะไร ต้องมีคำให้แทน คำเทียบอื่นมัย

ศักยภาพมีทางเพิ่มขึ้นและลดลงอย่างเช่น ศักยภาพของคนในชุมชน

ศักยภาพในตัวของมันอาจไม่ส่งเสริม แต่เป็นอุปสรรคในบางเรื่องใช่หรือไม่

- ศักยภาพในการเพาะปลูกใช่ มันเป็นศักยภาพ ถ้าเรามองอีกแง่มุมหนึ่ง
- ศักยภาพมีทั้งปัจเจก บุคคล กลุ่ม ก็ได้ คิดหรือทำอะไรก็ตามตรงนั้นจะนำมาใช้เป็นประโยชน์
- ศักยภาพในการคิดเป็นระบบ
- เมื่อมนุษย์ยึดมั่นอะไรมากเกิดไปก็เป็นอุปสรรคเสมอ
- Empowerment คือ เราเอาไปให้เขา เพราะเขาไม่มีโอกาส
- ศักยภาพ "มรรคธ" การยกระดับ การยอมรับเป็น Empower มนุษย์เรามีศักยภาพสามารถฝึกได้ ศักยภาพ คือ การเปลี่ยนมุมมองความคิดเขานั้นแหละเป็นตัวจำกัดศักยภาพ
- เราไปช่วยเขา ไปฝึกเขา เป็นโค้ชให้เขา ไปชี้แนะ
- การทำให้คนมองเห็นคุณค่าในตัวเอง ทำให้เห็นพลังอำนาจ
- ขึ้นอยู่กับว่ามองในมุมไหน
- เป็นการเสริมพลังกันให้ได้หลังจาก power = Empower
- การชี้แนะจากไม่รู้ให้รู้
- บทบาทของวิทยากรในกรณีที่เกิดการปะทะกัน ได้แย้งกัน ไม่ใช่ปัญหาที่สรุปได้ทันที

การดึงศักยภาพภาคหน้าของมหิดล เช่น การเรียนการสอน การบริหาร หรือการให้
ความรู้แก่ชุมชน

- การรวมกลุ่มของเราเนื่องจากแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่ไปทำ การดึงกลุ่มคนที่มา
ทำไม่ใช่แค่โครงการ แต่เป็นศูนย์อะไรสักอย่าง เพื่อให้มารวมตัวกันเรายังขาด
กลุ่มคนที่มาพัฒนา การรวมตัวในรูปของถอดรูปตัวเองไว้
- มีอะไร / เรื่องอะไร มาคุยกันที่ไม่ใช่เรื่องของตัวเอง
- มั่นขาดคนจัดการ จะอยู่ที่คนใดคนหนึ่ง ถ้าประธานหัวหน้าไม่ทำ คนอื่นก็ทำไม่
เป็น
- ศาสดา colum คิดต้องทำอะไรคิดแล้วทำไม น่าจะสลับกันจัด คนเข้าร่วมก็
มาเพราะเกรงใจ
- ในช่วงก่อนโดนคุกคามทางการเมืองด้วย
- ความคิดดีๆ มาสนับสนุนงานวิจัย
- อาจเป็นความคิดเก่าๆ ที่ทำอะไรจากจุดเล็กๆ แล้วค่อยโตขึ้น จะทำอะไรต้อง
ก่อเกิดจากความสนใจมากกว่าจำนวนคน มองที่ความสนใจจากจุดเล็กๆ
- ทำอย่างไรที่เราจะสะท้อนให้ทุกคนเห็นรับรู้ทั้งคณะ ทั้งภาควิชา หรือผู้บริหาร
ระดับสูง จริงๆ แล้วถ้าเราจับมือกันระหว่างต่างสาขาวิชาด้วยความสนใจ จาก
จุดเล็กๆ แล้วค่อยๆ ขยาย
- อย่างทำอื่นๆ ก็เริ่มจากจุดเล็กๆ แล้วขยายแล้วก็ลดลง

สาเหตุของพลังที่แผ่วลงของกลุ่ม

1. คนที่มา่วมเป็นงานสมัครเล่น งานชื้อนกันเยอะ
2. มีการบูรณาการนักวิจัย แต่ก่อนถึงเราต้องมาเพื่อศักยภาพนักวิจัยน่าจะ
มีโครงการบูรณาการนักวิจัย ถ้าผู้ใหญ่มีความคิดที่แข็งแล้วอ่อนลงก็จะ
ดีขึ้น
3. ภาระงาน

- สิ่งที่เราเผชิญที่จะตอบคำถามอาจารย์โอภาส ก็ไม่ต่างกับงานประชาสังคมหรือ
งานสกว. สสส. อะไรอีกหลาย ก็ยังบูรณาการไม่ได้ เราถือว่าเป็นมนุษย์ งานพวกนี้มันด้อย

คนไทยอยากได้อะไรง่าย ๆ เร็ว ๆ ไม่อยากเหนื่อย ไม่เห็นอุปสรรคคือความท้าทาย ไม่สำเร็จ ก็ไม่เป็นไร สิ่งที่ต้องสำเร็จคือ ต้องเห็นมนุษย์ มนุษย์กับมนุษย์คุยกัน เราไม่ได้สร้าง กระบวนการ และผู้นำที่ดี หลายสิ่งหลายอย่างมีการแย่งกัน ต้องมีการทดสอบ มาคุยกัน พุดกันเพื่อให้ได้ความสุข เพราะคนเรามักติดอยู่กับตัวเอง เราต้องไม่เอาเป็นเอาตาย วาง เมื่อไหร่ก็ได้ เมื่อผู้นำดีขึ้นเกิดขึ้นการบูรณาการก็จะเกิด ต้องมองความสำคัญ ความสุข สิ่งนี้ที่หายไป “เรียนไปรู้ไป คิดกันไป”

27 ต.ค 2547

การหยุดคิดคือการเอาเรื่องไว้สักระยะแล้วหยุดคิด โดยการปล่อยใจให้ว่าง ส่วนมากใช้ เสียงเพลง ปล่อยใจไปตามโน้ตดนตรี และการภาวนา เป็นเทคนิคในการทำสมาธิ พุทโธ เป็นการ เตรียมความพร้อมวิทยาศาสตร์ต้องคิดว่าจะทำอย่างไรในการทำกิจกรรม ดนตรีจะช่วยในการทำ กิจกรรม

การเป็นวิทยากรกระบวนการ

- ความรู้กับความจริง : ความรู้ที่ไม่ต้องคิดเวลาทำ เห็นได้
- การเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการกลุ่มไม่ใช่ปัจเจกอย่างเดียว : การเรียนรู้จากกลุ่ม เป็นเรื่องใจ ความรู้สึก เป็นความรู้ที่ดึงออกมาจากกลุ่ม เป็นการเปิดใจ ความรู้ ที่ลึกจากการปฏิสัมพันธ์กัน การพูดจากัน และกระบวนการคิดเชิงระบบ
- เครื่องมือและเทคนิค : check in ป่านาสุติ การฟังอย่างลึกซึ้ง ฟังให้ได้ยิน การทำความคุ้นเคยกัน จะนำไปสู่การเปิดใจ การใช้ดนตรี การวาดรูป

- การสร้างพลังให้เกิดต้องเอาพลังของกลุ่มมาก่อน สิ่งแวดล้อมต้องให้ ไม่อยู่เสมอ

กิจกรรมออกแบบห้องอบรม มีเจตยดังนี้ ให้ช่วยกันออกแบบห้องนี้ (ที่เรา กำลังอบรมกันอยู่) ทำให้ห้องนี้น่าอยู่สำหรับพวกเรา โดยจัดสิ่งที่มีอยู่สามารถหาของใหม่ เข้ามาได้ โดยการวาดออกมาเป็นภาพ และมีคำบรรยาย 1. มีเหตุผลอะไรที่ทำอย่างนั้น

2. ตอบจากความรู้สึก และให้แบ่งกลุ่มออกเป็น 3 กลุ่ม(ใช้วิธีการนับเลข 1 2 3) และมีกฎกติกาการมารยาทในการประชุมอย่างสร้างสรรค์ดังนี้

1. ความคิดของทุกคนมีค่า ไม่เอาความคิดผู้อื่น
2. พูดยตามประเด็น กระชับ
3. มีการจัดการ
 - 3.1.วิทยากรกระบวนการ (หัวเรือ) 1 คน
 - 3.2.คนสรุปประเด็น และนำเสนอ 1-2 คน
 - 3.3.คนจับเวลา 1 คน
4. พิจารณาลักษณะอย่างลึกซึ้ง
5. ทำงานให้สนุกและได้เพื่อน

กลุ่ม 1 การบรรยายจัดห้อง อุปกรณ์เครื่องมือด้านหน้า จอ LCD กระดาษอยู่ตรงกลาง ผู้เข้าร่วมนั่งเป็นตัวยู ผู้ช่วยวิทยากรอยู่ด้านหลัง สิ่งที่วิทยากรเขียนหรือนำเสนอติดด้านข้าง สำหรับกิจกรรมระดมสมองเป็นกลุ่ม ให้มีกระดานประจำกลุ่ม จัดให้แต่ละกลุ่มนั่งครึ่งวงกลม มีเสียงเพลงคลอๆ

เห็นภาพของกลุ่ม 1 แล้วคิดว่ายังขาดเรื่องแสง แต่จากภาพคงสื่อได้ยาก

ความเห็นเสริมจากกลุ่ม : แสงไฟนั้นพอประมาณ ตอนเข้ารับอากาศด้านนอก ตอนบ่ายเปิดแอร์

กลุ่ม 2 เน้นความโล่ง จอ LCD และโต๊ะวิทยากรอยู่ด้านหน้า แสงสว่างมากขึ้น มีกลิ่นธรรมชาติ (กลิ่นดอกไม้) การจัดโต๊ะรูปตัวยูคืออยู่แล้ว เก้าอี้สามารถเก็บได้แล้วแต่กิจกรรม มีเสียงปู้นั่ง ถ้าร้อนเปิดแอร์ กระดาษบุทิววางไว้ตามจุดต่างๆ เพื่อเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศ

ระวังแสงธรรมชาติที่จ้าด้วย

กลุ่ม 3 ทำให้บรรยากาศเป็นธรรมชาติ รูดม่านให้แสงเข้า ใช้พื้นเป็นที่นั่งหาผ้าปู ก่อนเข้าห้องถอดรองเท้า พยายามให้ได้ผ่อนคลายที่สุด เปิดเพลงคลอ มีนาฬิกาให้ตรงสายตาวิทยากร ช่วงบ่ายหาต้นไม้ไว้ในส่วนเวที ปิดผ้าม่าน ใช้เก้าอี้ให้เป็นรูปตัววี คณะทำงานอยู่ด้านหลัง จะมีความเป็นวิชาการก่อนปิดการอบรม

ความต่างของแต่ละกลุ่มมี การถอดรองเท้า มีต้นไม้ แล้วจากนี้ไปจนถึงป้ายสามจะเลือกของกลุ่มไหนดีที่จะจัดห้องเรา วิทยากรกระบวนการมีความหลากหลายด้านความคิดมาก เป็นไปได้มัยที่จะเอาส่วนที่เป็นจุดเด่นมารวมกัน

จากนั้นวิทยากรให้ผู้เข้าร่วมอบรมจัดห้อง โดยให้ทุกกลุ่มร่วมกันออกแบบ จากการสังเกต มีการประชุมรวมความคิดพูดคุยกันเพื่อที่จะให้อะไรวาง/ตั้งไว้ที่ไหนบ้าง มีการอาสาสมัคร เช่น ออกไปเก็บดอกไม้ ช่วยกันเก็บเก้าอี้ แต่ส่วนมากผู้หญิงเป็นคนจัดการ ผู้ชายจะยืนดู หลังจากทีทุกคนร่วมกันจัดห้องเสร็จ

กิจกรรมคำสั่งของในถุง แล้วนึกถึงอะไร อ.โอบาสจัดกิจกรรมให้ทุกคนคำสั่งของที่อยู่ในถุง 2 ถุง แล้วให้ทุกคนลองทายว่าเป็นอะไร หลังจากทีทุกคนคลำกันครบแล้ว อ.โอบาสได้ถามว่า สิ่งที่อยู่ในนั้นเป็นอะไร ให้ทุกคนตอบตามที่ทุกคนคิด จากนั้นให้ทุกคน reflex ถึงความรู้สึกตัวของเราเอง

- ไม่แน่ใจ
- เป็นหินอ่อน 2 อันใช้นิ้ว คลำได้ 6 อย่าง น่าจะเป็นเส้นข้อมือเป็นตะขอยึดได้ ไบไม้ยาวๆ เหมือนกระบวน
- พาน
- ชันโตดเล็กๆ เป็นไม้
- ก้อนหิน
- ไบไม้เล็กยาว
- สร้อยแสดนเลต
- มีก้านไม้มีเม็ดติด
- สร้อยข้อมือ

ถุงที่ 1 มีลูกสนุก ซอปลาล์ม เพริน ตุ๊กตาห้อย เต้าทอง ฐูป พัดน้อย ที่รัดเท้าของทหาร

ถุงที่ 2 มีพานไม้ ซอปลาล์ม เพริน ก้อนหิน เต้าทอง ที่รัดเท้าของทหาร

เรารู้สึกได้อย่างไร Reflection ความรู้สึก

- เราใช้ประสบการณ์ของเราเอง
- การใช้ประสาทสัมผัสที่ไม่ค่อยได้ใช้ ส่วนมากเราใช้ตาดู

เป็นเรื่องของความรู้และความจริงที่สำคัญคือ ความนึกคิด รู้ได้อย่างไร รวดเร็ว เราสัมผัสแล้วตีความหมาย

บันไดสายฟ้า มนุษย์เราจับ สังเกต ฟัง แล้ว "ฉันคิดว่า....." และเราจะเพิ่มความเชื่อไป เราจะถูกความเชื่อเดิมๆ ความเชื่อกับความคิดต่างกัน เราจะถูกความเชื่อ วัฒนธรรมเดิมที่เป็น paradam เดิมๆ เราต้องมีการหยุด เป็นอย่างนั้นจริงหรือเปล่า ด้านจิตเป็นตัวกำหนดรู้ ความรู้อยู่นอกตัว มันอยู่ที่เครื่องมือ คนที่เลือกก็คือมนุษย์ เป็นส่วนหนึ่งในการสร้างโลก กระบวนการความรู้อยู่ที่ผู้รู้และปรากฏการณ์ด้านนอกเป็นตัวเดียวกัน การสัมผัสจากสิ่งของอย่างมีสติเป็น เพราะแต่ละคนมีความสามารถผนวกความรู้ และการตีความต่างกัน เช่น ภูเขา น้ำแข็ง ความรู้ส่วนมากมาจากภายนอกเป็นทฤษฎีสัมผัสได้ "ความรู้ ความจริง ความคิดเห็น"

ความรู้ภายนอก Know what รู้ได้เลย ไม่ได้เกิดจากด้านใน

รู้สึกถึงคุณค่า Know how เป็นความรู้จากประสบการณ์สั่งสมมา อธิบายไม่ได้ ต้องทำดู

ญาณหยั่งรู้ Know why ถ้าฝึกการมองในทางที่ดี (เมตตา) จิตใจสงบ อยู่ในจิตวิญญาณ วัฒนธรรม กระบวนทัศน์ ความเชื่อ ศาสนา

อะไรคือความรู้ อะไรคือความจริง ความรู้ไม่ใช่เฉพาะสิ่งที่เห็น ไม่ใช่ความรู้ที่เป็นก้อนๆ การรู้ถึง Know how ต้องใช้กระบวนการ Know what เป็นความรู้เกิดจากการกระทำ ถ้าไม่ผ่านมันก็แค่เป็นความจำ

ระดับความรู้ถึงคุณค่าลึกลง เป็นความหมายเชิงสัญลักษณ์ที่ออกไปถึงความหมายของมัน คุณค่าของการมอง มนุษย์เห็นอะไรไม่เหมือนกัน และวัฒนธรรม อย่าไปถือตนว่าเรารู้มาก เพราะเราเข้าใจกันคนละอย่าง

เราไปให้ความรู้มากกว่าการเน้นกระบวนการ กระบวนการถูกต้องมีชีวิตชีวาจะเกิดพลัง ปัญหาอยู่ที่การจัดการให้เป็นองค์รวม แล้วมีจิตที่จะมุ่งไป ทำทำไม ทำเพื่ออะไร ก่อนอื่นถามว่า “Why” จะได้ถาม Nature ตัวเอง จะจัดการความหลากหลายจะทำอย่างไร คนไทยมองความรู้เป็นก้อน อยู่นอกตัว ไม่ถามว่าตัวเราเครื่องมือที่เราใช้ และนักวิจัยก็เป็นเครื่องมือในการสร้างความรู้ เช่น บางหมู่บ้านไม่รู้ว่าคุณเองจน ต้องลงทำรายรับรายจ่าย ทำแล้วก็เห็นว่าที่เราจน เพราะใช้เงินฟุ่มเฟือย

เรื่องบันได เราต้องสังเกต หิ้ง นี่ไม่รับภาระเงินเข้าไป

แล้วเรื่องความจริง ความรู้ อำนาจ เป็นเครื่องมือที่คนจะครอบงำคนอื่น ที่จะแสดงตัวตน ต้องการสร้างอำนาจ

อย่าพูดถึงความถูกต้องเต็มร้อยเลย มาสร้างวาทะกรรม Empowerment สร้างชุดความรู้ อ่อนด้อยถูกครอบงำ ให้อำนาจในการตัดสินใจ

ทรานส์ทีม เปิดยอมรับคนอื่น ปล่อยวางตัวเราออก เราจะจัดการความแตกต่างให้เป็นทีมอย่างไร

ภาคบ่าย

ความรู้ไม่ใช่ปัจเจก อย่ายึดมั่นถือมั่น ความคิดของเราถูกที่สุด คนชอบครอบงำว่าเราถูกที่สุด “อย่าไปเดินขบวนอย่างเดียว ต้องสร้างวาทะกรรมด้วย”

กิจกรรมแก้ปมปัญหา

ให้ผู้เข้าร่วมแบ่งกลุ่มออกเป็น 2 กลุ่มๆ ละ 8 คน และแต่ละกลุ่มมีผู้สังเกตความเคลื่อนไหว เสียง การแก้ปัญหา ทำไมถึงเป็นอย่างนั้น แล้วแจกเชือกให้คนละ 2 เส้น

- ให้ถือเชือกด้วยมือขวาของตรงกันข้าม สำหรับมือซ้ายให้ถือของคนอื่นที่ไม่ใช่คนเดิม
- ให้คลายปมโดยไม่ปล่อยเชือกออกเป็นวงกลมวงเดียว
- กลุ่มไหนทำเสร็จก่อนให้รวมกลุ่มอีกครั้งโดยแบ่งเป็นกลุ่มผู้ชาย 1 กลุ่ม กลุ่มผู้หญิง 1 กลุ่ม ใช้วิธีจับมือกัน

วิธีแก้ได้

- มีระบบ (มีการย่อดูสถานการณ์)
- ดูปัญหากันก่อน
- มีคนคอยบอก คอยให้สัญญาณสลับกัน
- ช่วยกันดูไปที่ละคนไม่สับสน
- ฟังกันแล้วก็ลองดู
- ลักษณะของความยากง่ายของปัญหาไม่เหมือนมี Variable

แก้ไม่ได้-ประสิทธิภาพต่ำ

- ยิงแก้อย่าง
- ทุกคนไม่ฟังกัน แต่ตอนหลังก็ฟังกัน มีคนให้สัญญาณ
- มุ่งที่ solution ความรู้สำเร็จ

Solution เราวิ่งไปแทนที่จะดูปัญหา มนุษย์และธรรมชาติถ้าเปิดโอกาสสามารถเรียนรู้กันได้ เพราะมนุษย์มีการสื่อสาร สัตว์ก็มีการสื่อสาร กระบวนการจึงสำคัญกว่าเนื้อหา โลกสมัยใหม่คำถามสำคัญกว่าคำตอบ ต้องลองผิดลองถูกไปเรื่อยๆ

คนที่จะให้สัญญาณเป็นตัวสำคัญที่จะเป็นวิทยากร เป็นผู้นำ ที่ให้สัญญาณเป็นความรู้ ไม่ใช่อำนาจ บทบาทของวิทยากรไม่ใช่แค่การยืนด้านหน้า แต่ต้องมาแก้ Solution

กิจกรรมปิดตาแปลงกาย

ให้ยืนในเชือกเป็นวงกลมหันหน้าออกจากวง และแจกผ้าปิดตาให้ทุกคน ก่อนจะได้รับคำสั่งแต่ละครั้งจะให้ผู้ร่วมกิจกรรมเดินไปทางขวา หรือซ้าย ก็ก้าวแล้วแต่วิทยากร เช่น ให้เดินไปทางขวา 3 ก้าว โดยมีโจทย์ดังนี้

1. ให้ทำเป็นรูปสามเหลี่ยมหน้าจั่ว
2. ให้ทำเป็นรูปสี่เหลี่ยมด้านเท่า

ผู้นำ : สื่อสาร นับเลข-การจัดการข้อมูล ผู้ส่งสัญญาณ และมี 30 % ที่สามารถเป็นแกนนำหรือผู้นำ ส่วนมาเป็นผู้หญิง

เวลาจำกัด เพราะปัญหามีเงื่อนไข มีข้อจำกัด การเป็นผู้นำต้องพูดชัด เป็นในเชิงจัดการ ไม่ใช่เชิงอำนาจ ต้องมีข้อมูล

บทบาทวิทยากรกระบวนการต้องคำนึงในเรื่องของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เราต้องการผู้นำที่เกิดขึ้นในชุมชนตามธรรมชาติ เป็นใคร

- ผู้นำความคิดรวม (ไม่ใช่คิดคนเดียว) ในเชิงจัดการใช้ความรู้ให้มาก
- ผู้นำยุคใหม่ในยุคของโลกโลกาภิวัตน์
- เป็นกัปตันเรือ - เพื่อให้ทั้งกลุ่มไปถึงฝั่งด้วยความปลอดภัย
- เป็นโค้ช Coach - รู้ว่าใครเก่งกว่าใคร รู้จักเลือกสรรหาคนมาทำงานรวมกัน
- เป็นคนสวน - เห็นต้นไม้ไหนสวยก็ใส่ปุ๋ยไป
- เป็นครูในสมัยก่อน ?
- Charop Catalist

แต่เรื่องที่แน่นอนคือ การออกแบบการประชุมในแต่ละครั้งไม่ว่าจะเป็น 2 วัน 7 วัน ส่วนมากเราเน้นการทำงานในชุมชน ระบบความคิดไปกำหนดคน

ภาคผนวก 12

สาระจากการฝึกอบรม “การประยุกต์วิธีเชิงมานุษยวิทยา”

การเตรียมความพร้อม

(Warm-up Session)

การเตรียมความพร้อมของผู้เข้าอบรม ประชุม สัมมนา มีความสำคัญมาก สำหรับการฝึกอบรมและการเรียนรู้แบบใหม่ เพราะเป็นการยกระดับความรู้สึกและจิตสำนึกของผู้เข้าร่วมอบรมทั้งหมด ให้สูงขึ้นกว่าความเป็น “บุคคลทั่วไปธรรมดา” เพื่อให้พร้อมที่จะ “เรียนรู้-เข้าใจ” ด้วยตนเอง (การเรียนรู้เป็นเรื่องของการสร้างพลังงานทางสมองและทางจิต ให้ทำงานอย่างสูงสุด) เป็นกิจกรรมอันดับแรกๆ หลังจากพิธีเปิดที่เป็นทางการเรียบร้อยแล้ว

การเตรียมความพร้อม สามารถแบ่งได้เป็นสองส่วน คือ

๑) การชี้แจงวัตถุประสงค์ เป็นการสร้างพลังใจของผู้เข้าร่วมการอบรม ให้เห็นความสำคัญของการลงทุนลงแรงในการเข้ามามีส่วนร่วม ประชุม สัมมนาในครั้งนี้ ว่า ท่านมาทำไม เพื่ออะไร แล้ววันสุดท้ายหรือเมื่อกลับไปแล้ว ท่านจะได้อะไรเป็นต้น

๒) การสร้างความคุ้นเคย เป็นสิ่งจำเป็นเนื่องจากเรามาจากที่ต่างกัน การสร้างความคุ้นเคยวิทยากรเริ่มจากให้แต่ละคนเขียนชื่อลงในกระดาษหิซซู โดยมีโจทย์ว่าให้ทุกคนเขียนสัญลักษณ์แทนตัวเอง และสิ่งที่อยากให้เกิดขึ้นในอนาคต ที่สำคัญความคุ้นเคยไม่ใช่คุ้นเคยธรรมดา แต่เป็นความซาบซึ้งที่มีความดีความงามในตัวเองผสมไปด้วยถือว่าเป็นสิ่งพิเศษ ความห่วงใยก่อนสิ้นสุดกระบวนการในวันนี้ วิทยากรได้ทิ้งท้ายด้วยเรื่องเล่าเพื่อให้ผู้เข้าอบรมได้ขบคิด โดยได้ยกตัวอย่างตัวละครในเรื่องสามก๊ก ว่า มีคนอยู่ ๓ ประเภท

๑. คนแบบเล่าปี่ ซึ่งเป็นถึงราชวงศ์ แต่พ่ายแพ้สงคราม ต้องพาแม่หนีหิวซุกหิวซุน มาทอเสื้อขาย จนวันหนึ่งเดียวดายมาพบเข้า จึงได้กล่าวกับเล่าปี่ว่า “ขณะนี้บ้านเมืองกำลังลุกเป็นไฟ ท่านยังมีกะจิตกะใจทอเสื้ออยู่อีกหรือ หากท่านไม่คิดการณ์ไกล คงไม่มีโอกาสกลับมาเป็นจักรพรรดิ” เล่าปี่จึงเริ่มได้คิดและออกตามหาคนอย่างขงเบ้งมาร่วมกอบกู้บ้านกู้เมืองจนสำเร็จ คนแบบเล่าปี่เรียกว่ามี วิถิจักรพรรดิ คือคนที่คิดการณ์ใหญ่ มองไกล มีวิสัยทัศน์ มีเป้าหมายที่ชัดเจน และออกหาสมัครพรรคพวกมาร่วมทาง

๒.คนแบบ **วิถีขุนพล** ขุนพลเหมือนทหาร ต้องคอยรับคำสั่งว่าจะให้ตนเองทำอะไร ตก
เย็นก็รายงานกับผู้บังคับบัญชา คิดเองไม่เป็น

๓.คนแบบ **วิถีไพร่พล** คือพวกทหารชั้นเลว บังคับให้สู้ก็สู้ จำใจต้องรบ พอแม่ทัพเผละก็
หลบหนี

การเป็นวิทยากรกระบวนการต้องเตรียมใจ เตรียมตัว กลางคืนมานั่งคุยกันเป็นรูปแบบ
วิถีทางในการจัดประชุม รวมทั้งเราจะทำอย่างไร จะเป็นอะไร จะเลือกเป็นวิถีแบบไหน จาก ๓
วิถีข้างต้น

โยนิโสมนสิการ

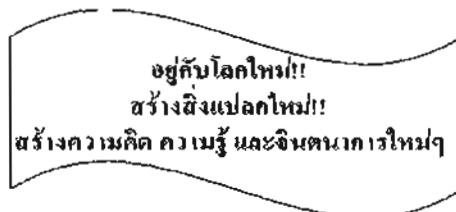
เริ่มจากให้ทุกคนนั่งในท่าสบายที่สุด แล้วรวมความรู้สึกของตนมาอยู่ที่ลมหายใจเข้า และหายใจ
ออก พิจารณาการหายใจเข้า หายใจออก นับเป็นหนึ่ง พังความรู้สึกไปที่ลมหายใจ จับ
ความรู้สึกของลมหายใจเข้าสู่ร่างกายให้ได้ว่า ลมผ่านรูจมูกลงสู่ปอด และลงลึกไปจนรู้สึกว่
ท้องโป่งพองขึ้น แล้วผ่อนลมหายใจออก ดึงความรู้สึกตามลมหายใจที่ค่อยๆผ่านปอด (สวนทาง
ลมหายใจเข้า) มาสุดที่ปลายจมูก กำหนดนับเป็นครั้งที่ ๑ จากนั้น หายใจเข้าและออก ใน
ท่านอง-จังหวะเดียวกัน นับเป็นครั้งที่ ๒-๓-๔ ไปเรื่อยๆ จนจิตนิ่งแล้ว จึงพังความรู้สึกไปตาม
ส่วนต่างๆของร่างกาย ตั้งแต่ปลายเท้าทั้งสองข้าง เรื่อยขึ้นมา ตามขาทั้งสอง ลำตัว ท้อง หน้าอก
แขน มือ นิ้ว บ่า คอ ศีรษะ ปลายผม หู ตา ปากแล้วมาหยุดที่ปลายจมูก กำหนดลมหายใจเข้า-
ออก ให้เป็นจังหวะปกติตามธรรมชาติ ยังคงนับ หายใจเข้าและหายใจออกต่อไปเรื่อยๆ ถ้าจิต
หลุดจากสมาธิเมื่อใด ก็ให้ตั้งใจใหม่เริ่มนับหนึ่งใหม่ จน จิตนิ่งแน่วแน่ จากนั้นวิทยากรจะชักชวน
ให้ผู้เข้าร่วมสัมมนาพิจารณาจิต ผึกการ “ คุยกับตนเอง ” รวมไปถึงการฝึก ค้นหาคำตอบจาก “
ภายใน ” ของตน การพิจารณาคำตอบนี้เป็นวิธีการฝึกความคิด ทบทวนสิ่งต่างๆอย่าง แยกย่อย
ด้วยจิตใจสงบนิ่ง มีพลังพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆต่อไป

วิทยากรตั้งใจให้ทุกคนได้พิจารณาคำตอบหลังจากทำกิจกรรมโยนิโสมนสิการแล้ว
ว่าแต่ละคนได้รับทราบ เรียนรู้อะไรบ้างจากการทบทวนพิจารณาสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้น นับตั้งแต่มาเข้า
ร่วมอบรมสัมมนา จนกระทั่งถึงกิจกรรมนี้ หลายคนได้พบคำตอบ ดังตัวอย่างต่อไปนี้คือ

- คิด....แบบสร้างความรู้ใหม่
- ได้รับแนวคิดที่เป็นอิสระและสามารถไปปฏิบัติได้จริง
- ทำให้เป็นคนช่างสังเกต

- สิ่งที่ได้รับมีประโยชน์ทั้งสิ้น ตั้งแต่ความสงสัย ความกลัว ความสนุก ความภูมิใจที่ได้มาเรียนรู้
- ความปิติยินดีกับกัลยาณมิตรใหม่ๆ

วิทยากรได้ทบทวนการเตรียมความพร้อม เนื่องจาก ๔ นาทีแรกผู้ที่เป็นวิทยากรกระบวนการจะพูดอย่างไรให้ผู้เข้าร่วมอบรมเห็นความสำคัญ เห็นภาพใหญ่ และอนาคต รวมทั้งกระบวนการต่างๆ ต้องบอกก่อน สำหรับการสร้างความคุ้นเคย ไม่ใช่รู้จักกันธรรมดา แต่ต้องซาบซึ้ง ต้องพูดถึงเชิงบวก ถ้ามีเวลาน้อย ผู้เป็นวิทยากรจะต้องหาวิธีที่หลากหลายมาใช้ พลิกแพลงการเป็นวิทยากรกระบวนการต้องทำในสิ่งที่ผู้เข้าร่วมอบรมคาดไม่ถึง



ก้องการ

วัฒนธรรมแสวงความรู้ภูมิปัญญาใหม่
- ค้นหา “พลัง/สิ่ง ที่ซ่อนเร้น”

วัฒนธรรมแสวงปัญญาใหม่!!!

ค้องที่

คือเสมอกัน
ในหมู่คณะ

ข้อปฏิบัติร่วมกันในการสร้าง ความคิดแปลกใหม่!!

- | | |
|---|---|
| <p>๑. “ถอดหมวก”</p> <p>—แต่ละท่าน เป็นผู้ “ค้นคว้าแล้วทำ
การเปลี่ยนแปลงคุณภาพใหม่”</p> <p>๒. “ฟัง” อย่างลึกซึ้ง</p> <p>๓. พยายามกระชับ ตรงประเด็น</p> | <p>๔. มีการจัดการ:</p> <p>—เลือก วิทยากรกระบวนการ
(นำโลกใหม่) ๑ คน</p> <p>—แกนผู้นำ จับประเด็น สรุป
และนำเสนอ ๑-๒ คน</p> <p>—ผู้จับเวลา ๑ คน</p> <p>๕. ทำงาน ให้มีความสุข ได้
กัลยาณมิตรใหม่ๆ</p> |
|---|---|

ข้อปฏิบัติร่วมกันในการสร้าง ความคิดแปลกใหม่!!

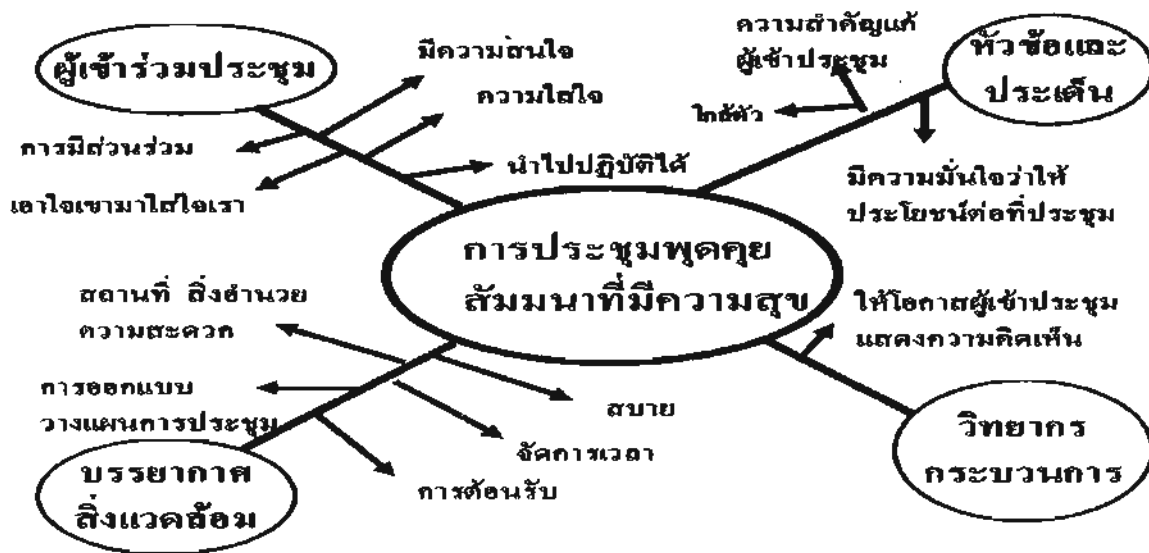
- | | |
|---|---|
| <p>๑. “ถอดหมวก”</p> <p>—แต่ละท่าน เป็นผู้ “ค้นคว้าแล้วทำ
การเปลี่ยนแปลงคุณภาพใหม่”</p> <p>๒. “ฟัง” อย่างลึกซึ้ง</p> <p>๓. พยายามกระชับ ตรงประเด็น</p> | <p>๔. มีการจัดการ:</p> <p>—เลือก วิทยากรกระบวนการ
(นำโลกใหม่) ๑ คน</p> <p>—แกนผู้นำ จับประเด็น สรุป
และนำเสนอ ๑-๒ คน</p> <p>—ผู้จับเวลา ๑ คน</p> <p>๕. ทำงาน ให้มีความสุข ได้
กัลยาณมิตรใหม่ๆ</p> |
|---|---|

การพูดคุยในการประชุม อบรม สัมมนา มีองค์ประกอบหลายด้านด้วยกัน วิทยากรได้
เสนอขั้นตอนดังนี้

1. แบ่งกลุ่ม โดยให้แต่ละคนนับ ๑-๓ และใช้การจัดการกลุ่มตามข้อปฏิบัติร่วมกัน
2. แต่ละคนเล่าเรื่อง “ประสบการณ์ที่ดีจากการประชุม อบรม สัมมนา ที่มีความสุข
นั้นองค์ประกอบอะไรบ้าง” ให้เพื่อนสมาชิกฟัง
3. แต่ละกลุ่มประมวลวิเคราะห์จากการเล่าเรื่องเตรียมรายงาน
4. ใช้เวลาประมาณ ๔๐ นาที

การนำเสนอสิ่งได้จากการแบ่งกลุ่มพูดคุย ระดมสมองจากประสบการณ์จริงโดยมี
ประเด็น “การประชุมสัมมนา-พูดคุยที่มีความสุข ”

วิทยากรสรุปดังนี้ เมื่อรวมกันคือความรู้ เราได้การประชุมพูดคุยหรือสัมมนาที่มีความสุข
องค์ประกอบในการประชุมที่ทำให้เกิดชีวิตชีวา คือ ลักษณะตามแผนผังจำลองข้างล่างนี้



แบบฝึกหัดธรรมชาติของมนุษย์ในการสร้างความรู้

กิจกรรมนี้วิทยากรได้แจกอาวุธให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคือกระดาษสี๓ แผ่นโดยให้ทุกคนฟังเพลงแล้วจินตนาการออกมาเป็นภาพตามเพลงที่ได้ฟังเป็นการสื่อความคิดของตน

เพลงที่๑ ภาพส่วนใหญ่จะเป็นภาพที่เกี่ยวกับธรรมชาติ ภูเขา ทะเล และก็มีบางส่วนที่นึกถึงความเจ็บสงบ

เพลงที่๒ ภาพที่ออกมาเริ่มหลากหลายไม่เกาะกลุ่มเหมือนกับเพลงที่๑ เช่นภาพยามเย็น ภาพพาวัวกลับบ้าน เป็นต้น

เพลงที่ ๓ จะมีภาพที่สื่อถึงสถานที่ประชุม ภาพทุ่งนาชนบท ภาพตาสาย๒ คนที่บ้านอันแสนเรียบง่ายหาลูกและหลานไม่เจอ

ข้อคิดที่ได้จากการกระทำ คือ

ทำให้เราทราบถึงความแตกต่างทางความคิด แม้จะได้เห็นหรือได้ยินสิ่งเดียวกัน แต่จินตนาการที่แต่ละคนถ่ายทอดออกมาอาจไม่เหมือนกันก็ได้

หลังจากนั้นได้มีการโยนโสมนสิการ เรื่องการฟังเพลงแล้ววาดภาพ เพลงเดียวกันแต่ภาพที่สื่อออกมากับหลากหลายซึ่งทำให้เราเห็นความแตกต่างทางด้านความคิด อารมณ์ และความรู้สึก ความจริง ความถูกต้อง ในมุมมองที่แตกต่างกัน ของสิ่งเดียวกันทำให้ภาพในหัวของแต่ละคนต่างกัน อะไรทำให้เกิดความแตกต่าง ได้แก่จิตใต้สำนึก (อดีต ความเชื่อ ชีวิต สิ่งแวดล้อม) ทำให้เกิดความคิดอารมณ์ และความรู้ที่ต่างกัน มนุษย์ทุกคนมีความสามารถในการสร้างจินตนาการ (ความคิด) ทุกคนคิดเป็น แต่อยู่ที่ว่าความคิดนั้นจะเป็นจริงหรือไม่ ความคิดเป็นสิ่งที่ดีแต่ถ้าเราคิดไม่เป็นก็จะไม่เกิดประโยชน์แก่ตัวเอง และความคิดก็เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมด้วยเช่นกัน

แบบฝึกหัด ความคิด ความรู้ ความจริง ความถูกต้อง

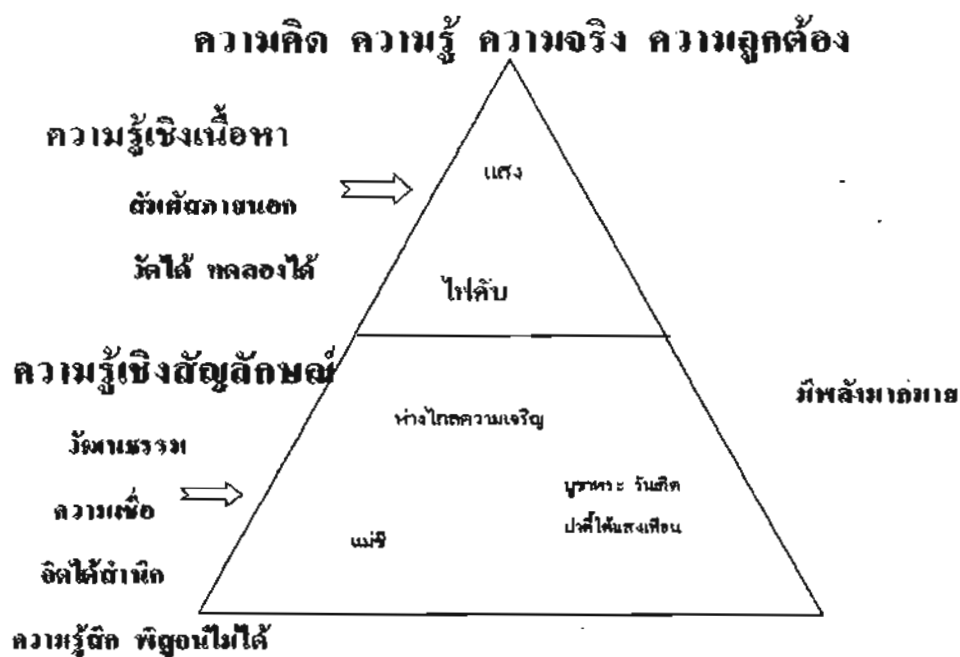
สิ่งที่เห็นไม่เป็นจริงเสมอไป อย่างเช่นกระดาษสีขาว เห็นแล้วนึกถึงห้องน้ำ อย่างเทียนคิดถึงอะไรบ้าง

- พิธีกรรม
- วันเกิด
- ไหว้พระ
- ไฟดับ
- แสงสว่าง
- แสงสว่างนำความคิด (เกิดปัญญา)
- ความร้อน

ความคิด ความรู้ ความสว่าง ความถูกต้อง คืออะไร อย่างเทียนเป็น ความร้อน วันเกิด แสงนำทาง แล้วความคิดของใครถูกต้อง อะไรเป็นความจริง อะไรเป็นความถูกต้อง แสง ความเสียสละ แล้วความจริงคืออะไร เทียนคือ สิ่งที่ทำจากขี้ผึ้ง ความจริงที่สุดมีหรือไม่

ทำไมถึงเห็นความแตกต่าง ทำไมถึงต่างความคิดกัน แล้วทำไมคิดไม่เหมือนกัน อะไรที่ถูกต้อง อะไรคือความจริง มันขึ้นอยู่กับที่การนำไปใช้ จิตที่จะนำไปใช้ เห็นแล้วเรามักคิดถึงความเป็นจริง และยึดถือเป็นความรู้ ตามวัฒนธรรมเราสามารถยอมรับกันได้แค่นั้น และอยู่ที่ผู้เห็นฉะนั้นเราต้องแยกออกจากความคิด และความรู้ แสดงว่ามันมีความหมาย ขึ้นอยู่ที่วัฒนธรรม แต่ละอย่างเป็นมุมมองหนึ่ง ความคิดมันพาไปและมนุษย์ยึดถือ

แต่ที่จริงเป็นความคิด เหตุผล และต้องมาดูอีกว่าเหตุผลนั้นเป็นของใคร ทุกอย่างเป็นเพียงความคิด อย่างการทำสมาธิภาวนา ถ้าใครไม่เคยก็จะทำให้ความคิดเคล็ดไปได้เรื่อยๆ เราต้องยอมรับว่าเราอยู่หลายโลก ทุกคนเป็นครูสอนทุกอย่าง สอนลูก สอนน้อง สอนภรรยา แต่ไม่เคยสอนตนเอง ทุกอย่างเป็นสมมุติเพื่อให้รู้ว่าใคร และสิ่งนั้นเป็นอะไร



มนุษย์รับความรู้ได้ ๒ อย่าง คือ อย่างแคบ ความรู้เชิงเนื้อหาแนววิทยาศาสตร์ และอย่างกว้าง ความรู้เชิงสัญลักษณ์ เห็นสิ่งเดียวแต่เห็นได้กว้างกว่าสิ่งที่เห็น แล้วแต่ว่าใครอยู่ในวัฒนธรรมอะไร มนุษย์มักแปลความหมายผิดไป อย่างเช่นนักร้อง ซิดี ลอบเปอร์ ไปเปิดคอนเสิร์ตให้ชาวลิตินแต่ปรากฏว่าร้องได้ ๒ เพลงซิดีได้กลับ เธอให้เหตุผลว่าผู้ชมกระตือรือร้นได้เธอ แต่ที่จริงแล้วการที่ชาวลิตินกระตือรือร้นเท่านั้นหมายความว่ามีความสุขและชื่นชอบกับบทเพลงนั้นมาก

ฉะนั้นเมื่อรู้อย่างนี้แล้วอย่าโอหัง จะเก่งแค่ไหนก็ตาม ต้องรับฟังผู้อื่น เพราะแต่ละคนเก่งไม่เหมือนกัน วิทยาการต้องเข้าใจธรรมชาติสิ่งแวดล้อมมีความหลากหลายนั้นเป็นความมั่นคงของระบบ กฎอนิจจัง อย่ายึดมั่นถือมั่น จงสร้างความรู้ที่มาจากกลุ่ม

มนุษย์มีทุกขมโหฬาร ความคิดเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ถ้าเรายึดถือยึดมั่นมีเพียงการถกเถียงกัน จำเป็นเราต้องมีกฎในการอบรม ต้องถอดหมวก ไม่ใช่ว่าผู้ใหญ่ต้องถูก คนมีดีก็ต้องถูก เราต้องยกระดับให้ทุกคนเป็นวิถีจักรพรรดิ ถ้าเป็นไพร่พลจะไปสร้างอาณาจักรไม่ได้

ในเวทีเราต้องมีวิธีการพูดนี้เป็นการแก้ปัญหาในองค์กร การพัฒนาศักยภาพ เราต้องเข้าใจความเป็นมนุษย์ความไม่เที่ยงมันไม่อยู่ตลอดไป อะไรที่เป็นความจริง แล้วความจริงนั้นจากใคร จากแพทย์ นักกฎหมาย ถ้ามีคนบอกว่าโง่ มันก็โง่อย่างนั้นทุกวันผมนั่งอยู่ที่บ้าน มีคนเดินผ่านวันแรกตะโกนว่าโง่ วันที่สองตะโกนว่าหน้า วันที่สามตะโกนว่าหมา พอเอามารวมกันการเป็นโง่หน้าหมา เขาตำราเรา นี่เป็นเจตคติ เป็นการปรุงแต่งให้เราเป็นอย่างนั้นอย่างนี้ นี่เป็นสิ่งสำคัญอย่างปัญหาเรื่องคนมุสลิม เพียงเขาหนึ่งไม่พูดไทย สองเขาไม่นับถือศาสนาพุทธ และสิ่งนี้เป็นความคิดที่เป็นความจริง เกิดความกลัวแก่ผู้รู้ข่าว แล้วมีใครถามมัยว่ามุสลิมรักประเทศไทยหรือไม่ คนจน คนกระเหรี่ยง แม้แต่ความคิดมาเป็นความจริง

การที่เป็นวิทยาการกระบวนการ เป็นผู้นำ ต้องรับฟังและถอดหมวก พูดอย่างกระชับ มีการจัดการ วิทยาการได้ให้ผู้เข้าร่วมอบรมทบทวนจากกิจกรรมที่ผ่านมา ได้รู้ถึงอะไรบ้าง

- ได้รู้ถึงเรื่องความรู้ ความคิด ความจริง
- การประชุมที่มีความสุข ต้องมีส่วนร่วม เอาใจใส่ ปฏิบัติได้
- ได้รู้เรื่องการโยนิโสมนสิการ การเรียนรู้พิจารณาอย่างแยบยล เรียนรู้จากภายใน
- มุมมองในการมองวัตถุสิ่งของต่างๆ หรือสิ่งหนึ่งสิ่งใด
- การประชุมสัมมนาที่มีความสุข ผู้เข้าร่วม หัวข้อ สิ่งแวดล้อม บรรยากาศ
- การเป็นวิทยากรกระบวนการ การเตรียมความพร้อม การยกระดับความสามารถแก่ตนเอง
- การรู้จักการเป็นผู้นำ และการจัดการที่ดี
- เรื่องราวของความคิด ความรู้ ความจริงและธรรมชาติ อย่างยืดยาว สิ่งที่เกิดขึ้นตอนแรกอาจไม่ถูกต้องเสมอไป ทุกสิ่งทุกอย่างที่รู้มาแล้วเก็บไว้ก่อนแล้วรับสิ่งใหม่ๆ ความคิด ความรู้ ความจริง เปลี่ยนแปลงได้เสมอ
- การประชุมทำอะไรมีความสุข ให้ผู้เข้าร่วมมาร่วมและนำไปสู่การปฏิบัติได้
- วิธี ๓ วิธี คือ จักรพรรดิ ชุนพล ไพล่พล ความคิดความหลากหลายและหาข้อสรุปที่สามารถนำไปใช้ได้
- การจัดการแต่ก่อนเป็นลักษณะข้างบนลงข้างล่าง แต่ตอนนี้ชาวบ้านกำหนดชีวิตร่วมกันกลายเป็นลักษณะข้างล่างขึ้นข้างบน
- การเป็นวิทยากรกระบวนการ ที่แตกต่าง อยู่ที่ดีใหม่ และจินตนาการใหม่
- ความคิดที่แตกต่างของกันละกัน สามารถใช้ในครอบครัว การสังเกตให้ได้ในชีวิตประจำวัน

หน้าที่ของวิทยากร การเป็นวิทยากร ต้องควบคุมเวลา เราเป็นผู้กำหนดงาน วิทยากรผู้ช่วยวิทยากร คณะทีมงาน ต้องมาก่อนผู้ร่วมอบรมเสมอ ต้องนำเอาความแตกต่างทางความคิดมาก่อนให้เกิดการทำงานที่สร้างสรรค์ได้อย่างไร และยอมรับความแตกต่างที่เกิดขึ้นให้ได้และไม่เอาความคิดของตัวเองเป็นใหญ่และที่สำคัญเราต้องแยกให้ออกระหว่างความคิดและความจริง

ทำไมวิทยากรกระบวนการถึงต้องมาเริ่มเรียนรู้ใหม่

เพราะต้องการวัฒนธรรมการแสวงหาความรู้ภูมิปัญญาใหม่ ต้องการอะไรใหม่ๆ และสร้างจินตนาการใหม่ๆ

ปัจจุบันเราเอาตัวเองเป็นที่ตั้งเรามองไม่เห็นบุคคลรอบข้าง สิ่งที่เรารู้และคุ้นชินเป็นความรู้ภายนอก แทนที่จะเอาตัวเองเป็นที่ตั้งให้เปลี่ยนไปเป็นผู้สังเกตการณ์ทั้งในวิธีการมองคน มองโลก มองเพื่อน

ตัวอย่าง เช่น วรวิทย์ ที่ตัดสินคนด้วยการมองผิวเผินด้วยการตัดสินว่าผู้ชายในหมู่บ้านชุมชนอิสานเป็นคนที่ซื่อกึ่งเนื่องจากวรวิทย์ได้พบเห็นเขาอนก้นในช่วงเวลากลางวันจึงทำให้เขาคิดแบบนั้นแต่เมื่อเขาได้มีโอกาสมาค้างคืนในหมู่บ้านทำให้เขาได้ทราบว่าผู้ชายในหมู่บ้านนี้มีอาชีพหาปลาในตอนกลางคืน ทำให้ในเวลากลางวันต้องพักผ่อน เมื่อเขาได้พบเห็นข้อเท็จจริงจึงทำให้เขาได้เปลี่ยนความคิดจากตอนแรกว่าผู้ชายหมู่บ้านนี้เกียจคร้าน เราต้องนำความรู้จากข้างในมาตรวจสอบความคิดภายนอก

กิจกรรมการยกระดับความสามารถในตนเอง กิจกรรมนี้ออกไปทำข้างนอกเพื่อให้ได้สัมผัสสิ่งแวดล้อม โดยมีกฎกติกาดังนี้

๑. ให้ผู้เข้าร่วมอบรมจับคู่ ๒ คน
๒. สลับกันเป็นผู้นำและผู้ตาม โดยผู้ตามจะต้องปิดตา นิ้วชี้มือขวาแตะมือ ผู้นำสำหรับผู้นำใช้มือซ้ายคว้ามือลงเพื่อให้ผู้ตามได้สัมผัส
๓. ผู้นำต้องพาผู้ตามไปสัมผัส สิ่งของหรือธรรมชาติ ๕ ชิ้น
๔. ห้ามพูดคุย

ผู้นำ

- อยกปกป้อง เป็นห่วง
- กลัวผู้ตามจะเป็นอันตราย
- อบอุน
- แนะนำประสบการณ์ใหม่
- ภูมิใจอยากให้เขารู้แบบที่เรารู้
- มีความระมัดระวังมากขึ้น
- หาทางสะดวกให้เดิน
- อยากให้เห็นเหมือนเรา

- เห็นอกเห็นใจ
- วางแผนในการเดินทาง

ผู้ตาม

- ไม่สบายใจ
- ไม่มั่นใจ กลัวชน ขาดความเชื่อมั่น
- ลำบาก อึดอัด
- ถือเป็นการพิสูจน์
- ไม่รู้ว่าจะอะไร
- ไม่มั่นใจในตนเอง
- ตอบรับและปฏิเสธได้
- เชื่อใจผู้นำ เกิดความมั่นใจ

นี่เป็นกิจกรรมง่ายๆ อย่างผู้นำในองค์กร ผู้ตามอาจไม่เชื่อมั่นไม่แน่ใจผู้นำของเรา ในขณะที่ผู้นำเองก็พยายามทำให้ดี การเป็นผู้ตามไม่เห็นทิศทางก็อาจทำให้เกิดปัญหาได้ ในองค์กรอาจมีความคลุมเครือทำให้ผู้ตามสงสัยการที่เป็นผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ ไม่คิดว่าตัวเองเก่ง อยู่ตลอด พร้อมให้ผู้ตามเสนอแนะ โน้มน้าวผู้ตามได้

ลักษณะของผู้นำ

แบบที่๑

- เป็นผู้นำแบบอัศวินม้าขาว
- เป็นคนดี ถือศีลกินเจ
- ต้องมีพระเดชต้องมีตำแหน่งทางราชการถึงจะเป็นผู้นำได้
- เป็นมหา
- เป็นครูคือสอนอย่างเดียว

ผู้นำในโลกใหม่ต้องลงมือปฏิบัติจนเกิดความรู้และมาถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้

แบบที่๒ คือผู้นำต้องเป็น

- ช่างเจรจา
- ได้ข จัดคนให้ถูก เป็นนักวางแผน ใช้คนให้เป็น
- กับต้นเรือ เป็นคนส่งสัญญาณแต่ไม่ใช่ผู้สั่งต้องพาทีมไปถึงฝั่งและนึกถึงในความปลอดภัยของลูกเรือ
- คนสวน เปรียบเหมือนคนคัดพันธ์ เราต้องแสวงหาคนด้วย คัดสรรคนที่มีคุณภาพด้วย
- วิทยากรกระบวนการ เป็นคนที่เชื่อมกับสถานการณ์เอาประสบการณ์มาจัดตั้งจัดสิ่งแวดล้อมให้"คุณอำนวย"เพื่อให้คนมาคุยกันทำอะไรให้คนมีความแตกต่างกันให้มันวัดกรรมที่แปลกใหม่ร่วมกัน

เวทีสนทนาภาคค่ำ

เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนที่พร้อมจะเข้าร่วมในการล้อมวงสนทนาโดยมีกติกาในการล้อมวงสนทนาคือ

- ต้องฟังอย่างลึกซึ้ง
- ไม่ฆ่าความคิดของผู้อื่น

ข้อคิดเห็นที่ได้จากการทำกิจกรรมนี้ คือ ได้เห็นความแตกต่างในตัวบุคคล และผู้นำฟังจะวิเริ่ม และควรใช้เทคนิคใหม่ๆในการทำงาน

วิทยากรใช้เวลา ๒ ชั่วโมงในการเสนอรูปแบบการระดมสมอง พูดถึง การเสวนาโต้เถียงกลม ได้ประยุกต์มาจากการภาวนาสันทนา ทำอย่างไรให้การสนทนามีชีวิตชีวา จิตใจเรารักเคารพกัน โดยนั่งเป็นวงกลมเดียวกัน

การประยุกต์มาใช้เสวนาโต้เถียงกลมเป็นเรื่องของการวางแผนระยะยาวข้างหน้า ความคิดจะได้ใหม่ไม่ตกร่อง ภาษาอังกฤษเรียกว่า dialoauge ภาษาไทยเรียกว่า ปุจฉา-วิสัชนา สังเกตพระพุทธเจ้าจะสอนใครจะให้การถามตอบ เป็นการชวนคุย

ในการระดมสมองในครั้งนี้ทุกคนมีสิทธิ์คุยภายใต้หัวข้อที่กำหนด และฟัง นิ่ง โยนิโต มนสิการ แล้วพูด ใครจะเชื่อหรือไม่สำคัญ ฉะนั้นจึงมีกฎกติกาในการร่วมสนทนาแบบนี้

๑. ฟังอย่างลึกซึ้ง ฟินิจ วิเคราะห์สิ่งที่คนอื่นพูด

๒. ไม่พูดซ้ำจนกว่าจะมีคนสองคนพูดก่อนที่จะพูดอีกครั้ง เพื่อลดการถกเถียงในระหว่างที่คุยกันใคร่รวง หิว ต้องการพักผ่อน สามารถทำได้แต่ห้ามส่งเสียงดังรบกวน การทำสนทนาควรพูดไม่เกิน ๒ ชั่วโมง เพื่อเกิดความจริงมีอยู่ ๒ อย่างอย่างแรกสมัยเก่าเวลาคุยกันไม่ต้องมีวาระ ประธาน เหรียญิก อย่างเช่นเข้าพรรษาพระไม่ออกบิณฑบาต ชาวบ้านเขาคุยกันเองว่าเวרב้านใครที่จะส่งอาหารบ้าง สามารถคุยกันและทำภายใน ๓ เดือน ใครเป็นเวรส่งอาหาร นี่เป็นธรรมชาติไม่ใช่เรื่องใหม่ แต่เราลืมเท่านั้น และอย่างที่สองวิทยาศาสตร์ใหม่ ควอนตัม ฟิสิกส์ เขาดูทั้งจักรวาล อะตอม แต่ละสิ่งแต่ละอย่างมีเซลล์ โมเลกุล คลื่น เป็นกระแสไฟฟ้าพลัง นี่คือนิวทอน หรือจิต สมองเป็นตัวตนคิดได้ เรียกว่าจิต ถ้าหากจับตัวไม่ได้ เช่น ควอนตัม เป็นพลังงาน ทางพุทธคือ สุนฺญตา ความว่างที่ไม่มีตัวตน เป็นบ่อแห่งจิต เป็นสนามแห่งพลัง กระแส ควอนตัม กระแสแห่งจักรวาล แต่มนุษย์ต่างคนต่างอยู่กลายเป็นปัจเจก ตอนนี ควอนตัม กับจิต สุนฺญตา คือ นิพพาน เราเชื่อมต่อกับจิต วิทยาศาสตร์ใหม่และจิตจะเชื่อมกัน เราสามารถทำให้ใจเราข้างในบริสุทธิ์ จะสามารถเห็นจักรวาล หยั่งรู้ได้ เครื่องมือนี้สำคัญ พูดถึงธรรมชาติทางพุทธปัญญา ทำจิตให้ผ่อง ฟังให้มาก ความคิดใหม่จะเกิดขึ้นเอง ถ้าเรามาด้วยใจธรรมชาติเป็นเรื่องการเอื้ออาทร ความจำเป็นอย่างยิ่งคือ สมภาติ ต้องทำให้ตื่นรู้ และเบิกบานสำหรับข้อห้ามในการเข้าร่วมสนทนา คือ ๑. คนเมา ๒. ผู้บริหารที่คุยแล้วไม่ได้อะไร ๓. บางทีคำตอบอาจไม่ได้วันนี้อาจเป็นพรุ่งนี้หรืออีก ๗ วัน ถึงนี้บอก ขอเพียงใจ เพรวมว่ามีคลื่นแห่งพลัง พลังจักรวาล ก่อนคุยควรนั่งสมาธิสำรวจตัวเอง ปลายเท้า เช้า ขา กัน สันหลัง ป่า ไหล่ กระหม่อม ลงมาคิ้ว รอสสำรวจว่ามี ส่วนไหนเกร็งบ้าง ไม่สบายบ้าง แล้วมาอยู่ที่ปลายจมูก ถ้าใครไม่ชินให้มาอยู่ที่ทรวงอก ที่สำคัญดูลมหายใจ ไม่สำคัญว่าลมหายใจจะสั้นหรือยาว ถ้าตามลมหายใจได้ยิ่งดี ว่าลมหายใจไปไหนบ้าง จริงแล้วควรตั้งนะโม สามจบ ภาวนาให้เทวดาประจำกาย ส่งผลไปถึงญาติ พี่น้อง สัตว์ทั้งหลาย ถ้าใจเราเคล็ดก็ปล่อยไปก่อนแล้วค่อยดึงกลับ

- การที่จะขับเคลื่อนองค์กรใดๆก็แล้วแต่ต้องอาศัยพลังของกลุ่ม โดยความคุ้นเคย รักใคร่ สมัครสมาน น้ำหนึ่งใจเดียวกัน เป็นตัวขับเคลื่อนที่จะสามารถทำงานไปด้วยกันได้ สิ่งแรก

ที่จะทำให้กลุ่มกลมกลืนกันได้ คือการเปิดเผยจิตใจ เรื่องบางเรื่องไม่เคยเปิดเผยมาก่อน ที่ไม่เกี่ยวกับกิจกรรม ถ้าเรากล้าเปิดเผย ตรงนี้เป็นจุดเริ่มของการเชื่อใจ จะทำให้ทั้งผู้พูดและผู้ฟังเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน อย่างที่เราได้นั่งแลกเปลี่ยนประสบการณ์กัน เรื่องบางเรื่องเราไม่เคยพูดที่ไหนมาก่อน มาวันแรกเราไม่รู้จักกันมาก่อน แต่เมื่อเราได้เปิดเผย เรื่องส่วนตัว... อย่าไปสนใจว่าเรื่องที่เปิดเผยออกมาจะดีหรือไม่ ไม่ดีก็ดี การทำงานร่วมกันไม่ใช่คนที่ดีหมด เพราะทุกคนมีดีอยู่ด้วยกันทั้งนั้น การเปิดเผยและจริงใจจะทำงานเรารักใคร่ นำไปสู่การทำให้ในองค์กร

ภาพรวมในการพูดคุยครั้งนี้

- หลังจากการต้อนรับ ด้วยความคุ้นเคย ความเปิดเผย น้ำใจ เชื้อใจ
- การมีงานทำ ให้ชีวิตและครอบครัวดีขึ้น
- ส่วนประกอบสถานที่ทำงาน อุปกรณ์ วัสดุ สมาชิก คณะทำงาน
- การวางแผนขับเคลื่อน ตั้งเป้าหมาย วิเคราะห์ปัญหา นำเสนอผลสำเร็จ ผู้สาธารณะ ปฏิบัติการ โครงการเล็กๆ ขอย่อยๆ หรือใหญ่ ต่อเนื่อง และติดตามผลทำฐานข้อมูล
- จิตอาสา
- การขับเคลื่อนทางกฎหมาย ในระดับชุมชน ท้องถิ่น สิ่งที่เราพูดด้วยความตั้งใจคือ ยุทธศาสตร์มีหลายระดับ การศึกษา โรงเรียน ชุมชน ท้องถิ่น ประเทศ
- การเป็นมืออาชีพ มีเงินเดือน รับผิดชอบ เหมือนผู้ใหญ่บ้าน

การคุยกันอย่างเป็นธรรมชาติสามารถสร้างยุทธศาสตร์ได้ถึง ๑๐ ยุทธศาสตร์ หากจัดให้มีการพูดคุยกันบ่อยๆ จะได้แนวทางออกร่วมกัน จะเคลื่อนยุทธศาสตร์สิ่งใดก่อนหลัง นำความคิดแปลงไปสู่กิจกรรม เพื่อประโยชน์ต่อพวกเราทุกคนโยนิโสมนสิการ เพื่อทำให้จิตนี้ และทบทวน เป้าหมายต้องการฝึกคิดทบทวนสิ่งที่เข้ามาในชีวิตประจำวัน การคิดทบทวนจะได้เห็นสิ่งต่างๆ ได้ดีขึ้น การฝึกจะทำให้เกิดความละเอียด ทำให้รู้ครบถ้วน ใครเคยคิดหรือไม่ ใจเราคิดอะไร ใจเป็นหัวหน้านำร่างกายให้ไปไหนต่อไหน เราสามารถควบคุมใจได้หรือไม่

๑. เรียนรู้อะไรจากการบันทึกของซ้ายขวา

- ได้การจัดความรู้ที่เป็นระบบ
- เป็นการดีที่จะทำให้เรามีการประเมินตนเองในการจัดการประชุมผู้นำต่อไป
- วิเคราะห์และสรุปบทเรียน
- จับประเด็นในเนื้อหา

การที่พิจารณาบททวนในจิตใจ เป็นความคิดในเชิงบวกเป็นการสร้างสรรค์ที่เป็นหนึ่งเดียว จินตนาการความมุ่งมั่นตรงนี้ต้องแสวงหา ถ้าคิดแต่ไม่ขยับก็ไม่เกิดอะไร การแสวงหาดูว่ามีทางใดบ้าง คณะทำงานไม่ได้มีความรู้มากกว่าผู้เข้าร่วมทำงาน พวกเรามีเพียงกระบวนการที่จะผลักดัน เป็นกลยุธามิตรซึ่งกันและกัน เป็นมิตรช่วยเหลือกันและกัน

“ แท่งความคิด ”

อุปกรณ์ แท่งไม้ที่กำหนดจุดไว้ ๓ จุดคือ ส่วนล่างของไม้ จุดกลางไม้และจุดปลายของแท่งไม้

วิธีการ ให้เลี้ยวแท่งไม้ไว้ที่ปลายนิ้วชี้ ยกมือให้อยู่ในระดับสายตาโดยเริ่มจากจุดล่างของไม้ก่อน และไล่ระดับไปเรื่อยๆจนถึงปลายไม้

ผลที่ได้ การทดลองทุกกลุ่ม จะได้ผลการทดลองที่มีแนวโน้มไปใน ทิศทางเดียวกัน คือระดับแรกการเลี้ยวแท่งไม้ใช้เวลาสั้นกว่าในระดับกลางและระดับสุดท้าย

วิทยาการสรุปดังนี้ จุดล่างตัวเลขจะน้อย แล้วยิ่งสูงจำนวนค่าเฉลี่ยยิ่งมาก เนื่องจากอะไร

- เหมือนกับมองต่ำเราจะเห็นได้แคบ เมื่อมองในจุดกลางทำให้เรามองกว้างขึ้น และยิ่งมองในจุดสูงขึ้นทำให้เห็นกว้างขึ้น
- คนหนึ่งคนทำอะไรได้มากขึ้น นั้นถ้ามาจากพลังภายใน ตัวเลขจะมากหรือน้อยอยู่ที่ลำไม้แท่งความคิด เปรียบเหมือนว่า เราเมื่อมองระดับสายตาก็เห็นเพียงรอบๆเพียงสายตา พอมองขึ้นไปบนตีกสูงก็เห็นกว้างขึ้น เมื่ออยู่ในที่สูงกว่าตึกก็จะเห็นได้กว้างมากขึ้นอีก

- เปรียบเหมือนชีวิต ถ้าเรามองรอบตัวเราก็เห็นแต่รอบตัว เหมือนกับการทำงานกลุ่มมีการตั้งเป้าหมาย ก็ทำได้

- ยิ่งสูงยิ่งหนาว

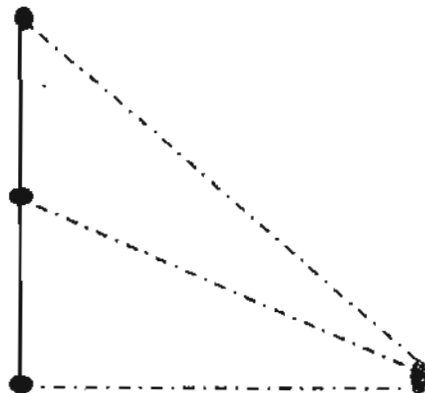
- ในระดับสายตา ถ้ามองใกล้ตัว เราจะไม่เห็นปลายไม้ เราไม่สามารถที่จะรู้ว่าปลายไม้มันเอนไปทางไหน เมื่อเรามองสูงขึ้นเราจะเริ่มเห็นชัดว่าไม้ได้เอนไปทางไหน แล้วทุกอย่างจะเคลื่อนตาม ตามประสาหลัสมผัส

- การเลี้ยงไม้มีเหตุและปัจจัย ตัวความสูง ความยาวเป็นประสบการณ์การที่ไม่ล้ม เปรียบเป็นตัวปัญหา เราต้องขยับฐานคิด ก้าวกระโดดให้ไกลหรือชวนเครือข่ายมาร่วมแก้ไข ปัญหา คิดอะไรให้ถ่วงจากภายใน เป็นพื้นฐานดูจากสิ่งภายนอกได้

ข้อคิดที่ได้

- ทำให้เราดูว่าอย่าจมอยู่กับความคิดเดิมๆ
- ทำให้เราได้เรียนรู้จากธรรมชาติโดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตากับไม้เหมือนการทำงานถ้าเรามองปัญหาใกล้ๆทำให้เราเคลื่อนตัวตามปัญหาไม่ทัน
- เรามองแค่กลุ่มแคบๆไม่มองภาพใหญ่ๆ ซึ่งเราต้องมองให้รู้ว่าคุณในกลุ่มคนพิจารณา นั้นยังมีอีกหลายประเภทไม่ใช่มีเพียงแขน

เพราะมนุษย์จะทำอะไรมองแค่เพียงตัวตนไม่มองกลุ่มรอบข้างจึงทำให้เกิดปัญหา ถ้าเราจะเป็นผู้นำเราต้องดูให้ครบทุกส่วน เพื่อที่เราจะได้วางตำแหน่งของเราได้ถูกและทุกคนจะต้องมีตาเหยี่ยว ที่มีสายตาให้กว้างไกลและบางครั้งก็ควรถอยออกมาดูปัญหาบ้าง การแก้ปัญหาต่างๆผู้แก้ปัญหา ต้องถอยห่างจากจุดเกิดปัญหา จึงจะมองเห็นปัญหา ยิ่งห่างจากปัญหาเท่าใด จะ ยิ่งมองเห็นปัญหาเป็นภาพรวมได้ชัดเจนและจะหาทางออกจากปัญหาได้ โดยไม่สร้างปัญหาใหม่ให้เกิดขึ้น



ปัญหาทุกอย่างอยู่ในวิถีคิด ถูกบ้าง ผิดบ้าง ความคิด คือปัญหา

ความทุกข์มาจากวิถีคิด ความคิดของเราไม่ใช่ความรู้ ความคิดเป็นความจริง อย่างการแก้ปมปัญหา ถ้าเราถอยมาดูเส้นสายปัญหามันโยงอย่างไรมนุษย์จึงเข้าปัญหา ถ้าความคิดให้หยุด มาเข้าใจปัญหาก่อน วิธีเดียวที่ทำได้ลองใหม่ ถอยมาผลักดันเป็นหัวหน้า ปัญหาเป็นของทุกคน

การเข้าใจปัญหาและใช้เวลาเข้าใจปัญหา สำคัญกว่าแก้ปัญหาก่อน ถ้าเราเป็นตาเหยี่ยวเหยี่ยวนั้นอยู่สูงจะเห็นทุกอย่างอย่างกว้างเป็นภาพรวม การแก้ไขไม่ใช่เราคนเดียวที่ทำได้ ต้องหาเครือข่าย ความหลากหลายเป็นธรรมชาติลองใช้ตาเหยี่ยวมอง แก้ปัญหาแบบเดิมๆ การทำให้ประชุมมีความสุขไม่ใช่อยู่ที่วิทยากร วิทยากรกระบวนการเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการพูดคุย และต้องเตรียมความพร้อม ชี้ให้เห็นความสำคัญ ความคุ้นเคย และที่สำคัญคือการยกระดับตัวเองยกระดับความคิดโดยการใช้นิโสมนสิการ คิดให้แบบยล เข้าใจธรรมชาติ ความรู้ ความคิด ความจริง สิ่งเดียวที่มีความหมายหลายอย่าง การมองต้องมองภาพใหญ่ อย่ามองเป็นจุดต้องมองเป็นภาพรวม

อย่างพระอาทิตย์ขึ้นทางทิศตะวันออกค่อยๆ ขึ้นจนคล้อยต่ำลงตกทางทิศตะวันตก แล้วกลับมาอีกทุกวัน ถามว่าสิ่งที่เห็นเป็นจริงหรือ โลกหมุนหรือพระอาทิตย์หมุนรอบตัวเรากันแน่ เราเป็นเพียงดวงลูในจักรวาล เราคิดว่าเราเป็นเจ้าโลก ไม่ก็ตัดสินใจให้หมด

อย่างการปิดตา หรือการแก้ปมปัญหา ถ้าทุกคนไม่คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาก็คงจะไม่คิดที่จะหาคำตอบ ฉะนั้นทุกอย่างเป็นสิ่งสำคัญไม่ว่าเป็นรูปแบบการประชุม บรรยายภาคข้อปฏิบัติ เป็นความเชื่อมโยงกัน วิทยากรเปรียบเหมือนให้เครื่องแกงไป แล้วแต่ใครชอบรสไหน

ก็ตามใจแต่จะหยิบไปปรุงก่อนการทำงาน หรือการขึ้นเวทีในแต่ละครั้ง ควรมีสมาธิ การนั่งสมาธิ ก่อน เพื่อทบทวนและดูว่าใครที่มาเข้าอบรมต้องดูพื้นฐานเขาเป็นอย่างไร แล้วนำไปเรียนรู้ตาม สถานการณ์ ฉะนั้นข้างในตัวเราเองต้องพร้อม

การมองหาปัญหา มีกฎกติกา ดังนี้ แบ่งกลุ่มออกเป็น ๕ กลุ่ม แต่ละกลุ่มจะได้เรื่องราว ของหมู่บ้าน ๕ หมู่บ้าน (ตามจำนวนกลุ่ม) ใช้เวลาประมาณ ๔๐ นาที ในการระดม ความคิด โดยมีโจทย์ดังนี้

๑. ทุกข์ วิฤติ ปัญหาหลักๆ ของชุมชนที่ศึกษามีอะไรบ้าง
๒. "ชุมชน" คลี่คลายปัญหาหรือทุกข์อย่างไร (รายละเอียด)
 ๓. บทบาทขององค์กรภายนอก เช่น รัฐบาล เอกชนในการแก้ปัญหา มีหรือไม่ อย่างไร
 ๔. วิธีการแก้ปัญหา วิฤติที่กลุ่มประทับใจ

การเป็นวิทยากรกระบวนการนั้นจะต้องมี

- การออกแบบการประชุมระดมสมอง
- เลือกสถานที่ที่จะใช้ในการประชุม
- เครื่องมือที่ใช้ในการประกอบการสนทนาควรจะมีอะไรบ้างที่ให้ออดคล้องกับการสนทนา
- การทำความเข้าใจระหว่างผู้เข้าร่วมฝึกอบรมและวิทยากร
- การจัดการสิ่งแวดล้อมที่ใช้ในการอบรม

กิจกรรมดูหนังของกลุ่มคลี่คลายปัญหาในภาคเหนือ

เพื่อดูการแก้ไขปัญหาได้อย่างไร สังเกตกระบวนการได้ความรู้มาจากไหน
กลุ่มชาวบ้านสร้างความรู้และแก้ปัญหาวิฤติได้อย่างไร

สิ่งที่ได้จากกิจกรรมนี้

กลุ่มชาวบ้านนั้นได้มี

- กลุ่มแกนนำทั้งแกนนำทางธรรมชาติและผู้นำทางการ
- เวทีพูดคุย โดยมีการพูดคุยกันอยู่เป็นประจำทั้งการจับกลุ่มเสวนา เวทีชาวบ้าน และวิทยากรกระบวนการ
- การศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ให้เข้ากับกลุ่มของตนเองเมื่อทำไปเรื่อยๆแกนนำก็จะขยาย
- สร้างเครือข่าย

วิทยากรได้ทิ้งท้ายไว้ว่าเป็นผู้นำให้ได้ จัดเวทีพูดคุยให้ได้ และสร้างตาเหยี่ยว ความรู้ออกจากเวทีพูดคุยกันเองของคนในกลุ่มหรือชุมชนและทั้งนี้ประเด็นปัญหาที่เราต้องเริ่มว่าเรามีอะไรไม่ใช่เริ่มจากว่า เราขาดอะไร

กิจกรรมโยนิโสมนัสสิกการเพื่อทบทวนสิ่งที่ได้รับในช่วงเช้าจากกิจกรรมต่างๆ

- สิ่งที่ได้รับจากการชมวิดิทัศน์วิธีการจัดการป่าและชีวิตของชุมชนแม่แบบ ก็คือสามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้งานพัฒนา ในแง่ของการขยายเครือข่าย ต้องอาศัยผู้มีความรู้ ภายนอกองค์กรด้วย เพื่อกระตุ้นความคิดให้เกิดมุมมองใหม่ใน การทำงาน
- จากวิดิทัศน์วิธีการจัดการป่าและชีวิตของชุมชนแม่แบบ เห็นแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดจากปราชญ์ชาวบ้าน ที่สามารถเห็นย่นำความคิดของชาวบ้าน จนเกิดดอกออกผล มองเห็นอนาคตว่าหมู่บ้านควรเป็นไปในทิศทางใด มีเวทีพูดคุยที่ให้โอกาสชาวบ้านได้แสดงความคิดเห็น ขบคิดปัญหาเพื่อหาทางออกร่วมกัน
- จากกิจกรรมแห่งความคิด ได้แง่คิดว่าจงอย่าจมอยู่กับความคิดตนเอง ต้องมองหลายจุด เพื่อมุมมองที่แตกต่าง
- จากกิจกรรมแห่งความคิด สีแดงที่ปลายยอดเปรียบเสมือนผู้นำ สีน้ำเงินตรงกลางเปรียบเสมือนผู้ตาม สีดำที่ปลายนิ้วเสมือนฐานที่มั่นคง ทุกอย่างจะปลอดภัย ต้องอาศัยฐานที่ดีและมั่นคง

- จากกิจกรรมแห่งความคิด เราต้องมองการณ์ไกลเพื่อเป็นฐานคิดใหม่
- จากวิถีทัศนวิถีการจัดการป่าและชีวิตของชุมชนแม่แบบ รู้สึกคิดถึงบ้าน ว่าภูมิปัญญาท้องถิ่น ถูกมองข้าม ซึ่งเราสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้
- จากวิถีทัศนวิถีการจัดการป่าและชีวิตของชุมชนแม่
ได้เห็นการรักษาสิ่งแวดล้อม ใช้สิ่งแวดล้อมนั้นในการพึ่งพาตนเอง
- จากวิถีทัศนวิถีการจัดการป่าและชีวิตของชุมชนแม่แบบ นึกถึงหมู่บ้านของตนเอง คนหนุ่มสาวต้องเข้ามาทำงานที่กรุงเทพฯ หมู่บ้านตนเองมีทรัพยากรมากมายแต่ไม่รู้จะนำมาใช้อะไร ชาดผู้นำที่จะทำให้เกิดกระบวนการสร้างความรู้แก่ชาวบ้านและชุมชน
- จากวิถีทัศนวิถีการจัดการป่าและชีวิตของชุมชนแม่แบบ คิดว่าปัจจัยที่เป็นผลกระทบจากภายนอกเป็นตัวแปรสำคัญ ในการทำให้เกิดปัญหา

สรุปรายงาน

กลุ่ม ก บ้านคำปลาหลาย

ทุกข์ วิฤติ ปัญหาหลักๆ ของชุมชนที่ศึกษามีอะไรบ้าง

- การคมนาคมที่ไม่สะดวก
- ฝนทิ้งช่วง
- ที่ทำกินเป็นที่สูง
- เชื้อข้าวรากร พ่อดำมากเกินไป สัมภูมิปัญญา
- ชาวบ้านขาดการศึกษา
- เกิดหนี้สิน

ชุมชน คล้ายคลึงปัญหา ทุกข์อย่างไร

- สร้างสถานที่กักเก็บน้ำ
- เก็บของป่า ปลา ไปขาย
- ส่งลูกหลานไปทำงานต่างถิ่น

- มีการวางแผนการทำงานโดยคณะกรรมการตักของฝน

บทบาทองค์กรภายนอก รัฐบาล เอกชน มีการแก้ไขปัญหา

หรือไม่ อย่างไร

- โรงพยาบาลประจำอำเภอไปให้ความรู้ สนับสนุนชาวบ้านไปศึกษาดูงานจากสถานที่ประสบความสำเร็จ

วิธีแก้ปัญหา วิถีชีวิตที่กลุ่มประทับใจ

- มีการร่วมกลุ่มพบปะเรียนรู้ร่วมกันเพื่อกำหนดแผนชุมชนโดยใช้มติชุมชนเอง เพื่อการพัฒนา

กลุ่ม ข บ้านไม้เรียง



กลุ่ม ข บ้านสามขา เรื่องกระบวนการสู่ความเป็นไทย ผลิตพันธนาการหนี้สิน ในแบบฉบับบ้านสามขา

ทุกชีวิตถูก ปัญหาหลักๆ ของชุมชน

- หนี้สิน เศรษฐกิจรายได้ไม่เพียงพอกับรายจ่าย
- การคมนาคมไม่สะดวก

- ต้นทุนการผลิตสูง
- ราคาผลผลิตสูง
- ไม่มีการพัฒนาอาชีพ
- ราคาผลผลิตไม่แน่นอน
- ขาดทุน
- กระแสวัตถุดิบยืมครอบครัว

ชุมชนคลี่คลายปัญหาหรือทุกข์อย่างไร

- การจัดตั้งกลุ่มกองทุน
- จัดสวัสดิการ
- สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน
- รวมพลังระดมความคิดร่วมกัน
- จัดหารายได้ด้วยการจัดตั้งสหกรณ์

บทบาทองค์กรภายนอก เช่น รัฐบาล เอกชนในการแก้ปัญหา

- มีหน่วยงาน สกว. เข้ามาช่วยพัฒนาโครงการวิจัย
- ศูนย์วิจัยจากลำปาง เข้ามาช่วย

วิธีการแก้ปัญหาวิกฤติที่กลุ่มประทับใจ

- มีความสามัคคีและร่วมใจกันทำงานเป็นทีมในการแก้ไขปัญหา
- มีความพยายามในการแก้ไขปัญหาจนประสบความสำเร็จ ไม่ยอมแพ้ง่าย

กลุ่ม ค บ้านศิลาแลง

- การขาดแคลนน้ำ
- จัดตั้งกลุ่มอนุรักษ์ป่า : ทำฝายกักเก็บน้ำ ปลูกป่าทดแทน ความเชื่อ
- องค์กร : พัฒนาชุมชน สภาพตำบล กรมป่าไม้
- ความประทับใจ : การรวมกลุ่มความสามัคคีในการแก้ไขปัญหา การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม

กลุ่ม ค ชุมชนคนกล้าบางขุนไทร

ทุกข์ วิฤติ ปัญหา

- หอยแครง โดนบุกรุกโดยเรือต่างถิ่นที่ใช้วิธีการคลาดหอยแทนการจับ
- ขาดรายได้
- ทรัพยากรถูกทำลาย
- มีอิทธิพลมืด

ชุมชนร่วมกันคลี่คลายปัญหา

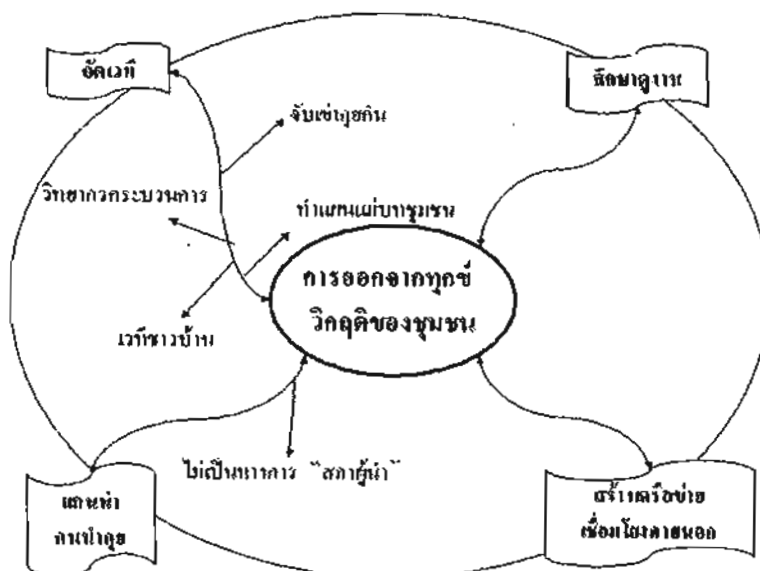
- รวมตัวกันในชุมชน โดยก่อตั้งกลุ่มอนุรักษ์ธรรมชาติทางทะเล
- นั่งเรือเล็กออกลาดตะเวนจับไล่พวกเรือคราดหอยด้วยตนเอง

บทบาทองค์กรภายนอกได้เข้ามาช่วยเหลืออย่างไร

- อาศัยอำนาจรัฐเข้ามาช่วย โดยให้ภาครัฐออกข้อบังคับห้าเรือใหญ่เข้ามาคลาดหอยบริเวณชายฝั่ง

วิธีการแก้ปัญหาวิฤติที่กลุ่มประทับใจ

- มีการรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่น
- ไม่มีการแก่งแย่งกันในการปฏิบัติหน้าที่
- ผู้นำเสียสละ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น
- ทำงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค



กิจกรรมจินตนาการด้วยการฟังเพลง โดยให้ผู้เข้าร่วมอบรมฟังเพลงอย่างลึกซึ้ง และจินตนาการ
ว่าเห็นภาพอะไร ทั้งความจริง ความงาม จินตนาการให้สุดๆ วิทยากรให้ผู้เข้าร่วมอบรมอยู่
ในท่าที่สบาย

เพลงที่ ๑

- คลื่นน้ำทะเลกระทบเข้าฝั่ง ตัวเราอยู่ในคลื่นเห็นตัวเรา
- อยู่ในที่สงบ เยียบ
- กลัว ปลุกใจเรา
- ดูหนังฝรั่งสืบค้นคดี
- บรรยายาศพลบลำ มีตายายรอลูก มีหลานวิ่ง เรามองดูอยู่ไกล
- เหมือนอยู่ในวงกลม หาทาออกไม่ได้
- จิตใจล่องลอย เห็นภูเขา
- อยู่กลางทะเล
- เหมือนคนสมัยก่อน มีข้าทาสบริวาร

เพลงที่ ๒

- เหมือนตนเองลอยอยู่ในอากาศ
- ความรู้สึกแรกเหมือนชีวิตเริ่ม ได้พบอะไร เหมือนดนตรีขึ้นลง พอฟังลึกๆ อีกที่
เหมือนตัวเรากำลังพ่ายเรืออยู่ พยายามขึ้นฝั่ง รู้สึกว่าแห้ว ไม่มีผู้คน
- เสง

ความงามได้ดึงดูดอารมณ์ การทำงานบางอย่างต้องจินตนาการ การเรียนการสอนเริ่ม
กระตุ้นสมองซีกขวาเพื่อความงามตามธรรมชาติ เราต้องรู้จักดึงตัวเอง เราต้องฟังเหตุผลและ

ใช้จินตนาการ เขาบอกว่าเด็กไทยหัวสมองข้างขวาไม่เจริญโตตั้งแต่ป. ๔ มีแต่เหตุผลไม่มี
อารมณ์ ไม่มีความรู้สึก

กิจกรรมจิตวิทัศน์การจัดการป่าและชีวิตของชุมชนแม่แบบ เพื่อวิเคราะห์ถึงปัญหา
แนวทางแก้ไข ทำอย่างไร มีอะไรเป็นตัวประกอบ

จากจิตวิทัศน์ วิทยากรได้กล่าวเสริมว่า เป็นการจัดการวิถีชีวิตและชุมชนให้เข้ากับโลกใหม่
ซึ่งต้องการความคิดและการสร้างภูมิปัญญาแบบใหม่ ปัญหามาจากหลายสถานะ ความรู้เชิง
เนื้อหา (ยอตสามเหลี่ยม) ทำให้เราไม่สามารถมองเห็นปัญหาทั้งระบบ รู้ภายนอกอย่างเดียวไม่ได้
ทุกหมู่บ้านเริ่มต้นการแก้ปัญหาจากการตั้งคำถาม และจับเข่าคุยกัน เพื่อหาทางออก มีผู้นำรุ่น
ใหม่เป็นคนนำคุย

การแก้ปัญหาต้องเริ่มจากตัวเรา ค้นหาว่าเรา "มีดี" อะไร ไม่ใช่เรา "ขาด" อะไร
จากนั้นพัฒนาสิ่งที่มีจากการระดมสมอง ทั้งจากคนในหมู่บ้านจับ และ หากลยณมิตร
(เครือข่าย) มาร่วมกันหาทางออก ต้องอาศัยทั้งตาเหยี่ยวและตาหนอน เรียนรู้ร่วมกัน ถึงจะลบ
ภาพความคิดเดิมๆ และความรู้เชิงเนื้อหา (ยอตสามเหลี่ยม) มองให้รอบด้าน จึงจะออกจากทุกข์
หรือวิกฤตชุมชน



โลกทัศน์ใหม่—
“นิยามาปฏิปทา
(ไม่เลวร้าย ไม่ผิด)”

รู้ภายนอก:

- เอา "คุณ" เป็นหัวใจ
- โลกที่เป็นกริ่งกอด
ซึ่ง-ดาว-ไรต์ ได้

รู้ภายใน— เอาจักรวาล
เป็นตัวตั้ง

- ใจควร อยู่อย่างแบบยล
(เข้าใจโลกทัศน์-เราเป็นสวรรค์
สิ่งเล็กๆ ในจักรวาล)
- Reflection (เข้าใจภาพทั้ง การ
มองปัญหา)

ศักยภาพทั้งหมดอยู่ในหัวของคน เป็นเรื่องของการจัดการโลกใหม่ต้องการคิดแบบใหม่
มนุษย์สามารถมองเห็นด้วยการเรียนรู้ มองเห็นแต่อนาคต ปมปัญหา เรามองไม่เห็น ต้องหา
สิ่งที่ซ่อนเร้น มาจากปัจจัยที่มองไม่เห็น

การแก้ปมเชือก

กฎกติกา ดังนี้ อุปกรณ์ เชือก

วิธีการ ได้แก่

๑. แบ่งกลุ่มออกเป็น ๔ กลุ่ม โดยกลุ่ม ๔ จะเป็นกลุ่มที่คอยบันทึก
สังเกตการเคลื่อนไหว และเหตุการณ์ต่างๆ จากกลุ่ม ๑-๓

๒. สมาชิกแต่ละกลุ่มจะได้รับเชือกคนละหนึ่งเส้น มีอวราชของตน
เองให้ถือเชือกที่อยู่มือขวาของคนตรงข้าม สำหรับมือซ้ายให้ถือเชือกของใครก็ได้ที่ไม่ใช่คนเดิมให้
ทุกคนถือเชือกที่มีอวราชคนละเส้นเชือกที่อยู่มือขวาส่งให้คนตรงข้ามและ เชือกที่อยู่มือซ้ายส่งให้ใคร
ก็ได้ที่ไม่ใช่คนตรงข้ามแล้วให้แก้ปมจนเป็นวงกลมที่ต่อเนื่อง

กลุ่มที่แก้ปมปัญหาได้

- มีผู้นำคอยบอก ๑ คน
- วางแผนก่อนอย่างดี
- มีสมาธิทำตาม
- มีผู้ตามที่ดี

กลุ่มที่แก้ปมปัญหาไม่ได้

- ทุกคนทำพร้อมกัน ช่วยกันทำให้เกิดความสับสน
- ไม่มีผู้นำ

- ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง
- นำไม่สู่อีกปัญหาหนึ่ง

ฉะนั้น งานที่ทุกคนช่วยกันทำ อาจไม่สำเร็จ การแก้ปัญหาอาจเกิดใหม่ได้อีกปัญหา ผู้นำสามารถมีได้หลายคนตามสถานการณ์ เวลา และจังหวะ ในการทำงานร่วมกันต้องมีการวางแผน มีผู้นำและผู้ตาม

ข้อคิดที่ได้

ในขณะที่ทำกิจกรรมจะสังเกตเห็นได้ว่าจะเกิดผู้นำขึ้นมาเพื่อจัดการในวิธีการเพื่อให้แก้ปัญหา เชือกให้ได้ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาเพราะฉะนั้นจึงต้องร่วมมือกันแก้ปัญหา ถ้าต่างคนต่างเพิกเฉย เหมือนไม่ใช่เรื่องของตัวเองก็เหมือนเดิมๆ ปัจจุบันนี้จะต้องมีผู้นำคอย และมีแกนนำเพื่อสร้างเครือข่าย

ถึงแม้ว่าจะมีผู้นำแล้วก็ต้องมีผู้นำจัดการวางแผน และพูดถึงการแก้ปัญหาในปัจจุบัน ทุกคนต้องช่วยกันแก้ปัญหาเพราะปัญหา ในปัจจุบันยังมีความซับซ้อน จะให้ผู้ใดผู้หนึ่งเป็นผู้แก้ปัญหานั้นไม่ได้

การประเมินผล

กระบวนการสุดท้ายของการประชุม สัมมนา ที่วิทยากรได้นำเสนอคือการประเมินผล การประชุม ที่สะท้อนออกมาจากผู้เข้าอบรม ในกรณีที่มีเวลาไม่มากนัก วิทยากรได้ตั้งคำถาม ๓ ข้อ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรม โยนิโสมนสิการ คิดทบทวน ก่อนเขียนสิ่งที่ได้ ลงในกระดาษที่ วิทยากรแจกให้คนละ ๑ แผ่น

คำถาม ๓ ข้อ คือ

- ๑.หลังจากเข้าร่วมอบรมแล้ว อะไรที่ไม่เคย “คิด” ก็ได้คิด
 - ได้คิดว่า การทำงาน ไม่ควรเป็นผู้นำเดียว
 - ได้คิดว่า ตัวเองจะกลับไปเป็นผู้นำ

- ได้คิดว่า ได้ความรู้มากมาย สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวัน
- ได้คิดว่า เราต้องรับฟังความคิดของคนอื่นในการแก้ปัญหา
- ได้คิดว่า เราต้องวางแผนก่อนการทำงานเสมอ
- ได้คิดว่า เราต้องคิดอย่างแยบยล ในการเป็นวิทยากรกระบวนการ
- ได้คิดว่า ต้องใช้สิ่งใกล้ตัว เป็นต้นทุนในการพัฒนา
- ได้คิดว่า คนเรา รู้ เห็น ฟัง ในสิ่งเดียวกัน แต่แตกต่างกันในด้านแนวคิด ต้องฟังให้มาก สังเกตและนำมาคิดมากขึ้น
- ได้คิดว่า การประชุม ไม่ควรเอาความคิดของคนๆเดียวเป็นที่ตั้ง ต้องรับฟังความคิดเห็นของคนอื่นด้วย

๒. หลังจากเข้าร่วมอบรมแล้ว อะไรที่ไม่เคย “รู้” ก็ได้รู้

- ได้รู้ว่า เทคนิคการสอนการเป็นผู้นำ โดยใช้กุศโลบายจาก เกม เป็นสื่อทำให้เข้าใจ โดยไม่ต้องอาศัยการเล็คเชอร์(บรรยาย)
- ได้รู้ว่า หน้าที่ของวิทยากรกระบวนการ คือ การเป็นผู้กำหนดการประชุม ไม่ใช่คนออกคำสั่ง
- ได้รู้ถึง แนวทางที่ได้จากการอบรม มากพอที่จะนำไปประยุกต์การฝึกอบรมผู้นำรุ่นใหม่
- ได้รู้ถึง ธรรมชาติในการใช้จิตเป็นตัวกำหนดการแก้ปัญหา
- ได้รู้ว่า คนที่มาจากทุกภาค ทุกกลุ่ม มีชีวิตที่คล้ายกัน ต้องการอะไรที่เหมือนกัน
- ได้รู้ถึง การมองปัญหา และ นำมาวิเคราะห์ โดยใช้ภูมิปัญญาภายใน

๓. หลังจากเข้าร่วมอบรมแล้ว อะไรที่ไม่เคยมี “ความรู้สึก” ก็ได้มี

- รู้สึกมีความอดทนมากขึ้น และรับผิดชอบมากขึ้น
- รู้สึกว่า สามารถจัดระดับงานของตนเองได้
- รู้สึกมั่นใจมากขึ้น กล้ามากขึ้น ตัดสินใจได้เร็วขึ้น
- รู้สึกอยากเข้าไปมีส่วนร่วมกับกิจกรรมของทุกจังหวัด เพื่อเก็บเกี่ยวประสบการณ์ให้มากขึ้น

ประเมินผล (แบบมีส่วนร่วม)

๑. สิ่งที่ไม่เคยคิดก็ได้คิด คือ อดีตไม่เคยรู้เรื่อง "การทำโยนิโสมนสิการ" ก็ได้คิดเป็นจิตใจก็สงบลงได้มากทีเดียว
๒. สิ่งที่ไม่เคยรู้ก็ได้รู้ คือ รู้แจ้งถึงทุกสิ่งทุกอย่างเราได้ สามารถทำสำเร็จได้ภาพในเวลาอันสั้น
๓. สิ่งที่ไม่เคยรู้สึกก็รู้สึก คือ ความบริสุทธิ์ในตัวเอง ก็ได้รับการขัดเกลาจิตใจ
๔. หาความจริงจากสิ่งที่เห็น ทำให้เป็นคนช่างสังเกต
๕. เรียนรู้วิธีการเขียนงานวิจัยแบบ Ethnography
๖. ได้รับความรู้การทำวิจัยที่มีการปฏิบัติจริงและมีทฤษฎีที่มีประโยชน์ สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับการทำงานได้
๗. ได้เรียนรู้พลังแห่งความเจียบที่จะทำให้เกิดปัญญา
๘. สามารถเก็บข้อมูลจากสิ่งต่างๆรอบตัวเรามาเล่าเป็นเรื่องราวได้
๙. การจะเขียนเรื่องราวหรือจดบันทึกเรื่องราวสิ่งสำคัญคือ จะต้องบอกเวลา สถานที่ และบุคคลที่อ้างอิงถึง เพื่อใช้เป็นหลักฐานในการสืบค้น
๑๐. ได้เรียนรู้จากการลงมือทำ และมีความทรงจำที่ดีจากการคิดทบทวน
๑๑. เรียนรู้การดูภาพที่สะท้อนให้คิด โยงเข้าไปหาการสนทนาแบบธรรมชาติไร้กฎระเบียบทำให้ได้ความรู้สึกที่เป็นกันเอง การพูดคุยเปิดใจแบบมนุษย์สัมพันธ์มนุษย์ โดยไม่ต้องมีจุดมุ่งหมาย
๑๒. รู้วิธีการจดข้อมูลโดยการจดบันทึก จากสิ่งที่มองเห็นและเป็นจริง จาก แสง สี เสียง และกลิ่น
๑๓. ฟังเป็น ดูเป็น สัมผัสเป็น เก็บประเด็นมาถ่ายทอด ปราศจากความรู้สึกที่เกิดจากประสบการณ์เดิมๆ
๑๔. ได้ความเจียบ ได้ทำ ได้ตื่นเต้น
๑๕. ได้ฝึกโยคะ ทำให้ผ่อนคลาย และจะนำไปใช้ต่อ
๑๖. ได้เรียนรู้จากการบรรยายเรียบๆ แต่มีเนื้อหาสาระในตัว ทำให้เป็นนักสังเกต วิเคราะห์ และคิดค้นหาข้อมูลโดยที่ไม่ตีความหรือใส่อารมณ์ปรุงแต่ง

ภาคผนวก 13

กำหนดการ

งานสัมมนาวิชาการ Transdisciplinary Commons ครั้งที่ 1 : เครือข่ายความรู้ข้ามศาสตร์

วันศุกร์ที่ 17 ธันวาคม 2547

ระหว่างเวลา 08.00-17.00 น. ณ ห้องมรกต

ระหว่างเวลา 19.00-21.30 น. ณ ห้อง Jade

โรงแรม Rose Garden สวนสามพราน นครปฐม

วันศุกร์ที่ 17 ธันวาคม 2547

08.00-08.30 น. ลงทะเบียนพร้อมรับเอกสาร

08.30-08.50 น. ความเป็นมาของโครงการฯ

โดย รศ.ดร.อนุชาติ พวงสำลี

08.50 – 09.20 น. ปาฐกถาพิเศษ

“การบูรณาการระหว่างกายกับจิตวิญญาณ : วิทยาศาสตร์แห่งบูรณาการ”

โดย อาจารย์ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์

เลขาธิการสถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาสังคม

09.20 – 09.40 น. ทบทวนความรู้เกี่ยวกับ Transdisciplinary :

ปรัชญาแนวคิดและกรณีตัวอย่าง

โดย ผศ.ดร.โอภาส ปัญญา

อาจารย์โสฬส ศิริไสย์

09.40-10.10 น. นโยบายของมหาวิทยาลัยกับการทำงานข้ามศาสตร์

โดย ศาสตราจารย์เกียรติคุณพรชัย มาตังคสมบัติ

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

10.10-10.30 น. พักรับประทานอาหารว่าง

10.30-11.10 น. ● ความพยายามและบทเรียนการขับเคลื่อนเครือข่ายการวิจัยเชิงพื้นที่

❖ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับงานวิจัยชุมชน

ด้านศักยภาพและทุนท้องถิ่น

โดย อาจารย์กมลพรรณ พันพื้ง

- ❖ เพื่อลูกหลานไทย
โดย ดร.วิสุทธิ วิทยฐานกรณ์
 - ❖ การวิเคราะห์ศักยภาพด้านทุนในพื้นที่ : จ.นครปฐม
โดย รศ.ดร.เนาวรัตน์ พลายน้อย
 - ❖ การพัฒนากระบวนการค้นหาคนมีคุณค่าต่อชุมชน
และศักยภาพท้องถิ่น
โดย อาจารย์ฉลวยวรรณ (ชินะโชติ) ปัญญา
ผู้ดำเนินรายการ ผศ.ดร.สิทธิพงษ์ ดิลกวนิช
ดร.วิรัตน์ คำศรีจันทร์
- 11.10-11.50 น. ตั้งข้อสังเกตและสังเคราะห์ประสบการณ์
ดร.อุทัย ดุลยเกษม
คณบดี สำนักวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์
อาจารย์ไพศาล สุริยะวงศ์ไพศาล
ที่ปรึกษาประชาสัมพันธ์ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)
- 11.50-12.00 น. อภิปรายทั่วไป
ผู้ดำเนินรายการ ผศ.ดร.สิทธิพงษ์ ดิลกวนิช
ดร.วิรัตน์ คำศรีจันทร์
- 12.00-13.00 น. พักรับประทานอาหารกลางวัน
- 13.00-13.40 น. ● การจัดการและพัฒนาทีมวิจัย
- ❖ การพัฒนาศักยภาพทีม
โดย ผศ.ดร.โอภาส ปัญญา
ผศ. นพ. ธนา นิลชัยโกวิทย์
 - ❖ การปฏิสัมพันธ์ข้ามศาสตร์
โดย อาจารย์โสฬส ศิริไสย์
 - ❖ การประเมินภายใน
โดย ดร.ธีรเดช ฉายอรุณ
ผู้ดำเนินรายการ ดร. วิรัตน์ คำศรีจันทร์
อาจารย์กมลพรรณ พันพืง
- 13.40-14.00 น. ● ภาพสะท้อนของความพยายามจากการทำงานแบบบูรณาการ
ข้ามศาสตร์

	โดย ดร.สุทธิลักษณ์ สมิตะศิริ ผศ.ดร.สิทธิพงษ์ ดิลกวัฒนิช ตั้งข้อสังเกตและสังเคราะห์ประสบการณ์ โดย นพ.สมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์ เลขาธิการมูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ ผู้ดำเนินรายการ ดร.ธีรเดช ฉายอรุณ อาจารย์กมลพรรณ พันพื้ง
14.00 – 14.20 น.	
14.40-15.00 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
15.00-17.00 น.	อภิปรายทั่วไป
	โดย อาจารย์ชัยวัฒน์ ภิระพันธ์ รศ.ดร.อนุชาติ พวงสำลี
17.00 – 18.00 น.	พักผ่อนตามอัธยาศัย
18.00-19.00 น.	รับประทานอาหารเย็น
19.00-21.30 น.	สุนทรียสนทนา "เครือข่ายความรู้ข้ามศาสตร์" อำนวยความสะดวกโดย ศ.นพ.ประสาน ต่างใจ

ภาคผนวก 14

รายชื่อผู้เข้าร่วมงานสัมมนาวิชาการ

Transdisciplinary Commons ครั้งที่ 1: เครือข่ายความรู้ข้ามศาสตร์

วันศุกร์ที่ 17 ธันวาคม 2547 ระหว่างเวลา 08.00 – 17.00 น.

ณ ห้องมรกต โรงแรม Rose Garden สวนสามพราน จังหวัดนครปฐม

★ แขกรับเชิญพิเศษ

1. ศ.นพ.พรชัย มาตังคสมบัติ

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 849-6302 โทรสาร : (02) 849-6330

2. ศ. ดร.ศรีสิน คุณสมิทธิ์

รองอธิการบดี ฝ่ายวิจัย มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 849-6307

3. ศ. นพ.ประเวศ วะสี

สาขาวิชาโลหิตวิทยา ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

อาคารเฉลิมพระเกียรติ ชั้น 13 โรงพยาบาลศิริราช เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ 10700

โทรศัพท์ : (02) 419-7000 ต่อ 4481 โทรสาร : (02) 412-9783

★ วิทยากร

4. อาจารย์ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์

เลขาธิการสถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาสังคม

เลขที่ 693 ถนนบำรุงเมือง แขวงเทพศิรินทร์ เขตป้อมปราบ กรุงเทพฯ 10100

โทรศัพท์ : (01) 307-2288 โทรสาร : (02) 621-7816

5. อาจารย์ไพศาล สุริยะวงศ์ไพศาล

ที่ปรึกษากรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

206/6 ซอย 2/24 หมู่บ้านชัยพฤกษ์ ถ.บางกรวย-ไทรน้อย

ต.พิมลราช อ.บางบัวทอง จ.นนทบุรี 11110

โทรศัพท์ : (01) 836-0426 , (02) 571-1567

E-mail : paisai.su@pttplc.com

6. **ดร.อุทัย ศุลยเกษม**

คณบดี สำนักวิชาศิลปศาสตร์ สำนักวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

เลขที่ 222 ตำบลไทรบุรี อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช 80160

โทรศัพท์ : (01) 312-5164

7. **นพ.สมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์**

เลขาธิการมูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ

เลขที่ 1168 ซอยพหลโยธิน 27 ถนนพหลโยธินแขวงลาดยาว

เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์ : (02) 511-3452-55 ต่อ 105 โทรสาร : (02) 939-2143 , 939-2122

8. **คุณอดิศร พวงชมพู**

ที่ปรึกษาศูนย์ประสานงานองค์การเอกชน จังหวัดนครปฐม

บริษัท สยามแลนด์ จำกัด 117 / 74-75 ถนนเทศบาลสายสอง

ตำบลวัดกัลยาณ์ ธนบุรี กรุงเทพฯ 10160

โทรศัพท์ : (01) 302-3487 โทรสาร : (034) 393-469

9. **ศ. นพ. ประสาน ต่างใจ**

99 / 284 ซอยพหลโยธิน 50 แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพฯ 10220

โทรศัพท์ : (01) 908-5195 , (02) 552-5556 โทรสาร : (02) 959-1820

★ **องค์กรสนับสนุนและเครือข่าย**

10. **ดร.สีลาภรณ์ บัวสาย**

ผู้อำนวยการฝ่ายชุมชนและสังคม สำนักงานสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

979 ชั้น 14 อาคาร เอส เอ็ม ทาวเวอร์ ถนนพหลโยธิน

แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400

โทรศัพท์ : (02) 298-0955 ต่อ 126 โทรสาร : (02) 298-0455 ต่อ 210

E-mail : silaporn@trf.or.th

11. **คุณจรินทร์ บุญมัทธะ**

ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนการสร้างสุขภาวะชุมชน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

979 ชั้น 34 อาคาร เอส เอ็ม ทาวเวอร์ ถนนพหลโยธิน

แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400

โทรศัพท์ : (02) 298-0500 ต่อ 1510 โทรสาร : (02) 298-0499

E-mail : jarin@thaihealth.or.th

12. คุณศรินทร์ทิพย์ จานศิลา

ผู้ประสานงาน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

979 ชั้น 34 อาคาร เอส เอ็ม ทาวเวอร์ ถนนพหลโยธิน

แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400

โทรศัพท์ : (02) 298-0500 ต่อ 1511 โทรสาร : (02) 298-0490

E-mail : sarintip@thaihealth.or.th

13. นพ.วิพุธ พูลเจริญ

ผู้อำนวยการ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)

อาคาร 3 ชั้น 5 ตึกกรมสุขภาพจิต ถนนติวานนท์

อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000

โทรศัพท์ : (02) 951-1286 ต่อ 117

14. อาจารย์เชษฐา สุขกำเนิด

นักวิชาการ แผนงานวิจัยและการพัฒนานโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพและระบบการ

ประเมินผลทางสุขภาพ (HP-HIA) 70 / 7 อาคาร เอ ไอ นนท์ ห้อง 505 ชั้น 5

ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000

โทรศัพท์ : (02) 951-0169-70 ต่อ 110 โทรสาร : (02) 591-6587

E-mail : tonklagroup@yahoo.com

15. นพ.ศิริวัฒน์ ทิพย์ธราดล

นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)

อาคาร 3 ชั้น 5 ตึกกรมสุขภาพจิต ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000

โทรศัพท์ : (02) 589-9869 โทรสาร : (02) 589-9869

E-mail : siriwat@dmisc.moph.go.th

16. คุณครรชิต พุทธิโกษา

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กองวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงาน

คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

196 พหลโยธิน จตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์ : (02) 579-0593

★ นักวิจัยทรานส์ทีม

17. รศ.ดร. อนุชาติ พวงสำลี

หัวหน้าโครงการ / คณบดี คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 441-5000 ต่อ 149,150 โทรสาร : (02) 441-9509-10

E-mail : enaps@mahidol.ac.th

18. ผศ.ดร. สิทธิพงษ์ ดิลกวนิช

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 441-5000 ต่อ 142 โทรสาร : (02) 441-9509-10

E-mail : ensdl@mahidol.ac.th

19. ดร.สุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ

สถาบันวิจัยโภชนาการ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 889-3309 ต่อ 204 โทรสาร : (02) 441-9344

E-mail : nussm@mahidol.ac.th

20. ผศ.ดร.โอภาส ปัญญา

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 441-5000 ต่อ 151 โทรสาร : (02) 441-9509-10

E-mail : teopy@mahidol.ac.th

21. อาจารย์กมลพรรณ พันพื้ง

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 441-5000 ต่อ 226 โทรสาร : (02) 441-9509-10

E-mail : enkpp@mahidol.ac.th

22. อาจารย์ฉลวยวรรณ ชินะโชติ ปัญญา

งานสร้างชุมชนเข้มแข็ง มูลนิธิบัณฑิตอาสาสมัครธรรมศาสตร์และเพื่อน มธ

โทรศัพท์ : (02) 441-5000 ต่อ 335 โทรสาร : (02) 441-5000 ต่อ 340

E-mail : humannet@mahidol.ac.th

23. รศ.ดร. เนาวรัตน์ พลายน้อย

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 441-0220 ต่อ 1313 โทรสาร : (02) 441-9738

E-mail : shnprn@mahidol.ac.th

24. รศ.ดร.ศุภวัตร พลายน้อย

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 441-0220 ต่อ 1311 โทรสาร : (02) 441-9738

E-mail : shspn@mahidol.ac.th

25. ดร.วิรัตน์ คำศรีจันทร์

สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 441-9040 ต่อ 58 โทรสาร : (02) 441-9044

E-mail : adwks@mahidol.ac.th

26. ดร.วิสุทธิ วิทยานกรณ

ประธาน ศูนย์ประสานงานองค์การเอกชนประจำจังหวัดนครปฐม

17 / 6 หมู่ 3 ตำบลศิระทอง อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม 73120

โทรศัพท์ : (06) 392-2184 โทรสาร : (034) 338-654

E-mail : vivi100@hotmail.com

27. อาจารย์โสฬส ศิริไสย์

สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 441-0208 ต่อ 3307 โทรสาร : (02) 800-2332

E-mail : lcssr@mahidol.ac.th

28. ดร.ธีรเดช ฉายอรุณ

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (01) 875-6146 โทรสาร : (02) 441-9738

E-mail : shtca@mahidol.ac.th

29. ผศ.นพ.ธนา นิลชัยโกวิทย์

คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (01) 630-3163

E-mail : ratnc@mahidol.ac.th

30. คุณสมโชค คุณสนอง

สถาบันวิจัยโภชนาการ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 889-3309 ต่อ 204 , (01) 905-2494 โทรสาร : (02) 441-9344

E-mail : nuskn@mahidol.ac.th

31. อาจารย์บุญลือ คะเชนทร์ชาติ

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 441-5000 ต่อ 141 โทรสาร : (02) 441-9509-10

E-mail : boonlue@rocketmail.com

32. นพ.วัฒนา เทียมปฐม

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพุทธมณฑล 140 หมู่ 1 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล

จังหวัดนครปฐม 73170

โทรศัพท์ : (02) 441-0330 ต่อ 13 , (01) 692-4818 โทรสาร : (02) 441-0330 ต่อ 33

★ เครือข่ายการวิจัย

33. คุณหวานใจ ขาวพัฒนวรรณ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม 73120

โทรศัพท์ : (01) 806-1684

34. อาจารย์บุญทิพย์ สุริยวงศ์

อาจารย์ โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

โทรสาร : (01) 448-8339 E-mail : boontip_s@yahoo.com

35. อาจารย์ชลลดา ทองทวี

คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

โทรศัพท์ : (01) 944-7024

36. รศ.ณรงค์ชัย ปิฎกฤษต์

รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 800-2525 ต่อ 305 โทรสาร : (02) 800-2530

E-mail : gmpd@mahidol.ac.th

37. ดร.ศรีสมบัติ ประจักษ์ชัด

ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (09) 135-6706

38. ดร.ศิริพร แยมนิล

ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (09) 202-6013

39. ดร.อุทัยทิพย์ รักจรรยาบรรณ

ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ (09) 611-6795

E-mail: u_rak@yahoo.com

40. อาจารย์สุคนธ์จิต วงศ์เมือก

คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

โทรศัพท์ (02) 859-4232

★ นักวิจัยมหาวิทยาลัยมหิดลและเครือข่ายการวิจัยบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน-แม่กลอง

41. อาจารย์สัญญาชัย สุติพันธุ์วิหาร

รองคณบดีฝ่ายวิจัย คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 441-5000 ต่อ 344 โทรสาร : (02) 441-9510

E-Mail : ensst@mahidol.ac.th

42. ผศ.ดร.ทิพา ต่อสกุลแก้ว

อาจารย์ / นักวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 419-7466-80 ต่อ 1755

43. คุณศรีสุดา คล้ายคลองจิต

นักวิจัยคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 419-7466-80 ต่อ 1408

E-mail : nssky@mahidol.ac.th

44. ผศ.อภิญา บัวสรวง

สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 800-2308 โทรสาร : (02) 800-2332

E-mail : apinyabua@hotmail.com

45. อาจารย์สุทิส ปิ๋วปิตวิริยะเวช

คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี 12000

โทรศัพท์ : (02) 997-2222 ต่อ 1453

E-mail : s_pluepiti@yahoo.com

46. อาจารย์พรทิพย์ อุดมรัตน์

สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 800-2308 โทรสาร : (02) 800-2332

E-mail : ictus@mahidol.ac.th

47. คุณสมิต ประเสริฐ

นักวิชาการโสตทัศนศึกษา สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท
มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 800-2308 ต่อ 3445 โทรสาร : (02) 800-2332

48. รศ.ดร.มนัส วัฒนาศักดิ์

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 441-5000 ต่อ 177 โทรสาร : (02) 441-9510

E-mail : enmwt@mahidol.ac.th

49. ดร.วิมุตติ ประเสริฐพันธุ์

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 441-5000 ต่อ 168 โทรสาร : (02) 441-9510

E-mail : envps@mahidol.ac.th

50. คุณมธุรพร ภาคพรต

นักวิจัยสถาบันวิจัยโภชนาการ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 800-2380 ต่อ 307 โทรสาร : (02) 441-9344

E-mail : maturaporn@yahoo.com

51. ผศ.ดร.เรวดี ไรจนกนันท์

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 441-5000 ต่อ 227 โทรสาร : (02) 441-9509-10

E-mail : enrrc@mahidol.ac.th

52. ดร.บันลือ เอเมะรุจิ

รองคณบดี ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 889-2138 ต่อ 6011 โทรสาร : (02) 441-9738

E-mail : egbem@mahidol.ac.th

53. รศ.ดร.วิระพงศ์ ปรัชชญาสิทธิกุล

รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 849-6318 โทรสาร : (02) 849-6330

E-mail : mtvpr@mahidol.ac.th

54. ผศ.มม.ดร.ฉัตรเฉลิม อิศรางกูร ณ อยุธยา

คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 441-4376 ต่อ 2719 โทรสาร : (02) 442-4110

E-mail : mctis@mahidol.ac.th

55. อาจารย์ประภาพร ด้านเศรษฐกุล

คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (09) 129-8411 โทรสาร : (02) 442-4110

56. อาจารย์อริวัฒน์ เปล่งสอาด

สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 441-0602 -8 ต่อ 1509 โทรสาร : (02) 441-0602 -8 ต่อ 1521

E-mail : cfapsmu@yahoo.com

57. ผศ.ดร.วิไลรัตน์ นุชประมูล

ภาควิชาเคมีคลินิก คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (09) 122-4581 โทรสาร : (02) 412-4110

E-mail : mtwnp@mahidol.ac.th

58. รศ.ดร.ชินชม เจริญยุทธ

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 419-7466-80 ต่อ 1215 โทรสาร : (02) 412-8415

E-mail : nscvy@mahidol.ac.th

59. ดร.กิตติ ไชยลาภ

สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (01) 490-4407 โทรสาร : (02) 441-9044

E-mail : adksy@mahidol.ac.th

60. รศ.ดร.ผ่องศรี ศรีมรกต

ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยทางการแพทย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 419-4766 ต่อ 1407-8 โทรสาร : (02) 412-8415

E-mail : nspsn@mahidol.ac.th

61. ผศ.ดร.รุ่งนภา ภาณิตรัตน์

รองผู้อำนวยการศูนย์วิจัยทางการแพทย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 419-4766 ต่อ 1407-8 โทรสาร : (02) 412-8415

E-mail : rxp_35@yahoo.com

62. ดร.เกศริน อุทริยะประสิทธิ์

ภาควิชาการพยาบาลศัลยศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (09) 204-6387

E-mail : kxu4@yahoo.com

63. ผศ.ดร.วรุณ หวังสุภชาติ

ภาควิชาเวชศาสตร์สังคมและสิ่งแวดล้อม คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02)354-9100 ต่อ 1562 โทรสาร : (02) 354-9167

E-mail: tmvws@mahidol.ac.th

64. ดร. สมชาย ตุงค์เดช

ภาควิชาโภชนาวิทยา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ (02) 354-8543 – 9 โทรสาร (02) 644-630

E-mail: phsdr@mahidol.ac.th

★กลุ่มนักคิดและนักวิชาการ

▲ กลุ่มจิตวิวัฒน์

65. ดร.สรยุทธ รัตนพจนารถ

อาจารย์ / ผู้ประสานงานโครงการจิตวิวัฒน์ มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์

1168 ซอยพหลโยธิน 22 ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์ : (02) 511-5855 ต่อ 118 โทรสาร : (02) 939-2143

E-mail : scsrp@mahidol.ac.th

66. คุณธีระพล เต็มอุดม

ผู้ประสานงานโครงการจิตวิวัฒน์ มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์

1168 ซอยพหลโยธิน 22 ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์ : (02) 511-5855 ต่อ 126 โทรสาร : (02) 939-2143

E-mail : teerapol@thainhf.org

67. คุณวรพงษ์ เวชมาลีนนท์

ผู้ช่วยผู้ประสานงานโครงการจิตวิวัฒน์ มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์

1168 ซอยพหลโยธิน 22 ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์ : (02) 511-5855 ต่อ 129 โทรสาร : (02) 939-2143

E-mail : newconsciousness@thainhf.org

▲ สถาบันวิถิธรรม

68. ดร.เทียนชัย วงศ์ชัยสุวรรณ

ผู้อำนวยการสถาบันวิถิธรรม

1467 / 3 ซอยสุขุมวิท 65 / 1 ถนนสุขุมวิท แขวงพระโขนงเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

โทรศัพท์ : (02) 391-9545-6 โทรสาร : (02) 391-9545

69. คุณจุไรรัตน์ แสนใจรักษ์

บรรณาธิการ

1467 / 3 ซอยสุขุมวิท 65 / 1 ถนนสุขุมวิท แขวงพระโขนงเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

โทรศัพท์ : (02) 391-9545-6 โทรสาร : (02) 391-9545

70. คุณพรศรี ปัญจะปิยะกุล

กองบรรณาธิการ

1467 / 3 ซอยสุขุมวิท 65 / 1 ถนนสุขุมวิท แขวงพระโขนงเหนือ
เขตวัฒนา กรุงเทพฯ 10110

โทรศัพท์ : (02) 391-9545-6 โทรสาร : (02) 391-9545

▲สถาบันเอเชียศึกษา

71. อาจารย์กนกพรรณ อยู่ชา

สถาบันเอเชียศึกษา ชั้น 7 อาคารประชาธิปไตย-รำไพพรรณี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10500

โทรศัพท์ : (02) 218-7466 โทรสาร : (02) 255-1124

72. อาจารย์ทรายแก้ว ทิพากร

สถาบันเอเชียศึกษา ชั้น 7 อาคารประชาธิปไตย-รำไพพรรณี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10500

โทรศัพท์ : (02) 218-7466 โทรสาร : (02) 255-1124

73. อาจารย์สรารัฐ อารีย์

สถาบันเอเชียศึกษา ชั้น 7 อาคารประชาธิปไตย-รำไพพรรณี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10500

โทรศัพท์ : (02) 218-7466 โทรสาร : (02) 255-1124

▲กลุ่มวิทยาลัยวันศุกร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

74. รศ.ดร.เรียงชัย ต้นสกุล

ภาควิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90112

โทรศัพท์ : (074) 288-507 โทรสาร : (074) 212-917

75. รศ.ประสพ มีแค้น

ภาควิชาคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90112

โทรศัพท์ : (074) 288-654 โทรสาร : (074) 212-921

E-mail : prasart.m@psu.ac.th

76. คุณอริสรา ชูเชื้อ

ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110

โทรศัพท์ : (09) 595-5179 โทรสาร : (074) 429-385

E-mail : carissar1@hotmail.com

▲ นักวิชาการ / สื่อมวลชน / อื่นๆ

77. ดร.อุษา กลิ่นหอม

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ต. ขามเรียง

อ. กันทรวิชัย จ. มหาสารคาม 44150

โทรศัพท์ : (01) 872-1075 โทรสาร : (043) 754-247

E-mail : usa.k@msu.ac.th

78. คุณอัจฉราวดี แมนชาติ

บรรณาธิการอาวุโส นิตยสาร ELLE 136 อาคารบางกอกโพสต์

ถนน ณ ระนอง เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110

โทรศัพท์ : (02) 240-3700 ต่อ 1808 , (01) 909-5706 โทรสาร : (02) 240-3832

79. คุณสุขจิต ศรีสุคนธ์

บริษัท siamentis Co.,Ltd อาคารบุปผชาติ ชั้น 12 เลขที่ 20 ถนนสาทรเหนือ

เขตบางรัก กรุงเทพฯ 10500

โทรศัพท์ : (02) 633-9950 , (01) 750-5051 โทรสาร : (02) 633-9951

E-mail : sukajit@siamentis.com

80. คุณศิริวรรณ สุขวิเศษ

นักเขียนอิสระ

76 / 29 หมู่ 5 ซอยรางโพธิ์ ถนนพระราม 2 แสมดำ บางขุนเทียน กรุงเทพฯ 10150

โทรศัพท์ : (01) 930-0792 โทรสาร : (02) 867-3001

81. ดร.วิบูลย์ นุชประมูล

วิทยาจารย์ วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขกาญจนาภิเษก สถาบันพระ

บรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข 56 หมู่ 1 ถ. คลองขวางเจ้าเพื่อง

ต. ราษฎร์นิยม อ. ไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

โทรศัพท์ (09) 122-4197 โทรสาร (02) 5254144

82. คุณคัมภีร์ ภาคสุวรรณ

กรรมการผู้จัดการ บริษัท สุวรรณภูมิ แมส คอม มูนิเคชั่น จำกัด

35 / 5 ลาดพร้าว ซอย 18 ลาดพร้าว จตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์ : (02) 938-5363-4 โทรสาร : (02) 938-5365

E-mail : suvarn_mc@yahoo.com

83. คุณปรีชา ส่งวัฒนา

ประธานกรรมการ บมจ.ซีอาร์ซี ศรีเอชเอ็น

35 ซ.จรัสสินทวงศ์ 66 / 1 บางพลัด กรุงเทพฯ 10700

โทรศัพท์ : (02) 880-0831-7 โทรสาร : (02) 424-3380

84. คุณอภิญา ตันทวีวงศ์

สื่อมวลชนอิสระ

E-mail : apinbee@yahoo.com

★ คณะทำงาน

85. คุณวราภรณ์ พิบูลสถาพร

86. คุณปริยานุช กาญจนแก้ว

87. คุณชมพูนุช เกียรติแสงทอง

88. คุณเกษม อินแป้น

89. คุณจารุภา วะสี

90. คุณธีรพงศ์ สกุลศรี

91. คุณนิพนธ์ ดาราวุฒิมาปกรณ์

92. คุณรัตนา ภูพักตร์จันทร์

93. คุณเอื้อมพร เจริญพร

94. คุณจักรชัย ลือชาพงศ์ทิพย์

95. คุณอิทธิรักษ์ เผ่าวัฒนา

96. คุณสุพรรณิ ตั้งพรพิสิฐ

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 441-5000 ต่อ 227,331,332,333,334,336,338

โทรสาร : (02) 441-5000 ต่อ 340 , (02) 441-9509-10

E-mail : ttcentre@diamond.mahidol.ac.th

97. คุณเบญจวรรณ สุรินทร์

สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 800-2305 โทรสาร : (02) 800-2332 E-mail : thachin_2@yahoo.com

98. คุณชัช กณีนุบล

ผู้ช่วยนักวิจัย / นักศึกษาปริญญาเอก คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (01) 918-7091

E-mail : chalata@hotmail.com

▲ ผู้ช่วยนักวิจัย

99. คุณวชิรัตน์ รังสิมารัตน์

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 889-2138 ต่อ 6011 โทรสาร : (02) 441-9738

100. คุณจิราภรณ์ พูลประสิทธิ์

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 441-5000 ต่อ 227

โทรสาร : 02) 441-9509-10

ภาคผนวก 15

ง่ายเป็นยาก และยากเป็นง่าย อะไรคือกฎแห่งปรีชา เมื่อคนเก่งทำงานกับคนเก่ง ?

เรื่อง : วราภรณ์ พันธุ์พงศ์

สำหรับคนภายนอกที่ไม่ใช่นักวิชาการ เมื่อได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของเวทีการสัมมนา “เครือข่ายความรู้ข้ามศาสตร์” (Transdisciplinary Commons) ครั้งที่ 1 เมื่อ 17-18 ธันวาคม 2547 ณ เดอะ โรสการ์เดน เอโพร์ม รีสอร์ท จังหวัดนครปฐม ประเด็นสำคัญที่สุดก็คือ ได้เรียนรู้ว่า เวลาคนเก่งกับคนเก่งเขามาทำงานด้วยนั้น ไม่ใช่เรื่องง่ายเลย แล้วสิ่งที่จำเป็นก็คือ ต้องหาวิธีการที่จะช่วยให้ทำงานร่วมกันได้ราบรื่นที่สุด

มาดูว่า คนเก่งเขามีปัญหาอะไรกัน แล้วพอจะหาทางออกได้อย่างไรบ้าง...

วิจัยบูรณาการ ลุ่มน้ำท่าจีน-แม่กลอง

ความพยายามรื้อฟื้นศักยภาพสถาบันอุดมศึกษา

เครือข่ายการวิจัยบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน-แม่กลอง มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นหน่วยหนึ่งที่มีคณะทำงานอันประกอบด้วยนักวิชาการสาขาต่างๆ มาร่วมกันค้นหาสิ่งดีๆ ที่มีอยู่ในจังหวัดนครปฐม พร้อมไปกับความพยายามในการแก้ไขปัญหของพื้นที่ โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งถือเป็นการทำงานร่วมกันโดยยึดพื้นที่เป็นตัวตั้ง อันเชื่อมั่นว่าจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหได้จริง

ส่วนหนึ่งของความพยายามนี้ เกิดขึ้นจากในอดีตนับเนื่องมาถึงปัจจุบัน นักวิชาการและสถาบันอุดมศึกษาต่างถูกวิพากษ์วิจารณ์ในแง่ลบ เป็นต้นว่า มีคำกล่าวว่า “มหาวิทยาลัยไทยตาย

จากงานสัมมนา เครือข่ายความรู้ข้ามศาสตร์ ครั้งที่ 1 ของเครือข่ายวิจัยบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน-แม่กลอง มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อ 17-18 ธันวาคม 2548

แล้ว" บ้าง สถาบันอุดมศึกษาขาดพลังชีวิต จินตนาการใหม่ๆ บ้าง ที่หนักข้อก็คือ เกิดพยาธิสภาพ เป็นมลพิษทางปัญญา ส่วนตัวนักวิชาการนั้นถูกมองว่า มีมุมมองคับแคบ เวลาใช้ความรู้แก้ปัญหา ก็กลายเป็น "เกาไม่ถูกที่คัน" เพราะว่ายึดแต่ความคิดตนเองเป็นที่ตั้ง ฯลฯ

สำหรับการทำงานวิจัยในบ้านเรา นี่ไม่ใช่ปรากฏการณ์แรกของการทำงานแบบมี ปฏิสัมพันธ์ข้ามศาสตร์ รวมถึงข้ามสำนัก เพราะเมื่อสามสิบปีก่อนเคยมีโครงการลักษณะนี้ คือ โครงการพัฒนาลุ่มน้ำแม่กลอง ตำบลยกกระบัตร จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นความร่วมมือ ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาสามแห่ง ได้แก่ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และมหาวิทยาลัยมหิดล โดยการริเริ่มของ ศ. ดร.ป๋วย อึ๊งภากรณ์

ทว่า จุดต่างของเครือข่ายการวิจัยบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน-แม่กลอง ก็คือ ให้ความสำคัญ กับการบริหารจัดการความแตกต่าง หรือความหลากหลาย ที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันของ นักวิชาการจากทั้งต่างสาขาและต่างสถาบันมากเป็นพิเศษ หลังจากทีบทเรียนในอดีตสะท้อนว่า ประเด็นนี้เองที่ทำให้ยากเย็นยิ่งกว่าการสังเคราะห์ความรู้ในโครงการวิจัยเสียอีก ดังข้อสังเกตของ ม.ร.ว.อดิน รพีพัฒน์ ที่ระบุไว้ในหนังสือ "ปัญหาการพัฒนาชนบท บทเรียนจากกรณียกกระบัตร" ว่า สาเหตุที่การจัดการทำได้ยากก็เนื่องมาจาก นักวิจัยขาดการปฏิสัมพันธ์หรือพูดคุย และรับฟัง กันและกันอย่างลึกซึ้ง

ด้วยเหตุนี้ ภายใต้การทำงานของเครือข่ายการวิจัยฯชุดนี้ จึงเกิดโครงการย่อยแต่มีบทบาท สำคัญยิ่ง ขึ้นมาหนึ่งโครงการ ชื่อว่า โครงการเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการ (Transteam ommons for quality of life and peaceful society) ซึ่งเป็นหน่วยบริหารจัดการที่พยายามสร้าง ให้เกิดพื้นที่ส่วนกลาง สำหรับเป็นเวทีแลกเปลี่ยนของนักวิจัยในโครงการต่างๆ เพื่อการมีส่วนร่วม ในการทำงานวิจัยระดับพื้นที่อันมีโจทย์ปัญหาที่สลับซับซ้อน

สุนทรียสนทนา เครื่องมือในการทำงานข้ามศาสตร์

สิ่งที่น่าสนใจสำหรับคณะทำงาน Transteam ก็คือ ความพยายามในการคิดค้น และ ประยุกต์วิธีการสื่อสารระหว่างนักวิจัย เพื่อให้ทุกคนได้สื่อสารและพบปะกันอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะ เป็นการจัดการประชุมนักวิจัยประจำเดือน ประชุมแกนคณะทำงานทุกเดือน จัดเวทีความรู้

ศาลายายามเย็น เวทีสังสรรค์สนทนา หรือสุนทรีสนทนา เพื่อบอกเล่าหรือแลกเปลี่ยนบทเรียน
ต่างๆ จากประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละคน

โดยเฉพาะ กิจกรรมที่นำมาใช้ในการจัดสัมมนาครั้งนี้ซึ่งทุกคนได้เห็นและสัมผัสว่า เป็น
เครื่องมือที่ทำให้การปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักวิชาการหลากหลายสาขาเป็นไปค่อนข้างราบรื่น ผ่อนคลาย
เกิดบรรยากาศกัลยาณมิตร นั่นคือ การจัดวง สุนทรีสนทนา

สุนทรีสนทนา เป็นศัพท์ที่อธิบายความหมายธรรมเนียมในการพูดคุยกันของ
David Bohm นักฟิสิกส์ชาวอังกฤษ ซึ่งใช้ศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Bohmian Dialogue

หลักการของสุนทรีสนทนาก็คือ การพูดคุยกันโดยไม่มีหัวข้อหรือวาระที่กำหนดไว้
ล่วงหน้า ไม่มีการวางบทบาทให้แก่สมาชิกในที่ประชุม ว่าใครเป็นประธาน ใครเป็นเลขา และไม่
จำเป็นต้องหาข้อสรุปร่วมกัน ทุกคนสามารถพูดหรือถามเรื่องอะไรก็ได้ โดยไม่จำเป็นต้องมี
ผู้ตอบ ยกเว้นเรื่องที่ไม่เหมาะสม และไม่ก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ และก่อความสมานฉันท์ของเพื่อน
ในวงสนทนา

นอกจากนี้ สมาชิกทุกคนยังต้องเคารพต่อบรรยากาศของความสงบ ทำจิตใจให้ผ่อนคลาย
และให้ความสำคัญกับ การฟังให้ได้ยิน (deep listening) ไม่ว่าผู้พูดจะเป็นใครก็ตาม รวมไปถึง
เผื่อสังเกตอารมณ์และความรู้สึกของตนเองตลอดช่วงการสนทนานั้นด้วย เพื่อเสียงต่างๆ ที่เกิดขึ้น
ในขณะที่จิตมีสมาธินั้นจะนำไปสู่ความคิดที่มีคุณค่าสำหรับการทำงานของตนเองต่อไป

เกือบสองชั่วโมงในวงสนทนายามค่ำคืนของวันที่ 17 ธันวาคม 2547 ซึ่งมี ศ. นพ.
ประสาน ต่างใจ อาจารย์แพทย์อาวุโสและนักวิจัยดีเด่นในวงการแพทย์ไทยและนานาชาติ ซึ่ง
เสมือนญาติผู้ใหญ่ที่ทุกคนให้ความเคารพนับถือเป็นผู้นำการสนทนา ผู้เขียนพบว่านี่คือเครื่องมือที่
น่าสนใจมาก

....ถ้าหากตัวถูกจัดไว้เป็นรูปวงกลมซ้อนกันสองวง ใครจะนั่งตรงไหนก็ได้ มีไม้โครโฟน
วางไว้ที่เก้าอี้ว่างกลางวง ทุกคนสงบนิ่งราวสามนาทีก่อนการสนทนาจะเริ่มขึ้น

ใครคนหนึ่งเริ่มต้นว่า รู้สึกดีกับรูปแบบการพูดคุยกันแบบนี้ พร้อมกับตั้งใจจะนำไปใช้ในการทำงานที่ชุมชนของตนเอง จากนั้น อาจารย์สาวคนหนึ่งเล่าว่า เธอเคยจัดกิจกรรมนี้ให้นักศึกษา ปรากฏว่ามีลูกศิษย์คนหนึ่งร้องเพลงขึ้นมาแทนการพูด

เขียนกันไปเป็นครูใหญ่ ศ. นพ. ประสานบอกว่า ไม่ต้องกังวล อาจจะมีความเขียนเป็นปกติ ขอให้ทุกคนเรียนรู้ และปล่อยให้ทุกอย่างเกิดขึ้นตามธรรมชาติ ทั้งยังได้ให้ความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับจิต และคลื่นสมอง และบอกว่าเรื่องของสมาธิ และฌาน เป็นเรื่องที่เป็นเหตุและเป็นผล พิสูจน์ได้

จากนั้น อาจารย์หนุ่มคนหนึ่งกล่าวบทกวีของศิลปินแห่งชาติ อังคาร กัลยาณพงศ์ ว่าด้วยเรื่องราวเสียสละสังคมที่อยู่ในยุคมีคบอดทางปัญญา โดยไม่แสดงทัศนคติใดๆ บางคนพยายามตั้งคำถามเรื่องจิตและพลังงาน ใครคนหนึ่งเล่าเรื่องสั้นๆ ให้ทุกคนทบทวนตัวเองว่า ภูพิชต์หนึ่งถามเพื่อนของมันหลังจากเผลอกัดปากตัวเองว่า "เราเป็นภูพิชต์หรือเปล่า"

ผ่านชั่วโมงแรกไป มีหลายคนพูดคล้ายๆ กันว่ายิ่งเรียนรู้มาก ก็ยิ่งติดกับตัวเอง รู้แต่ทฤษฎี แต่ในทางปฏิบัติกลับสู้ชาวบ้านไม่ได้เลย เช่น วิธีการรักษาโรคของคนและสัตว์ด้วยการใช้สมุนไพรอย่างง่าย และคนหนึ่งยอมรับว่าเพราะชาวบ้านไม่มีศาสตร์ เขาจึงข้ามได้ และเข้าถึงความเป็นธรรมชาติได้ดีกว่านักวิชาการ

หญิงสาวคนหนึ่งบอกว่า สำหรับเธอแล้ว สมเด็จพระสัมมาพระพุทธเจ้าคือนักข้ามศาสตร์ โดยแท้ อีกคนคิดถึงเพื่อนที่กำลังมีปัญหา เพราะว่าเป็นคนไม่ยอมรับฟังใคร เขาจึงขาดเพื่อน

ครูคนหนึ่งบอกว่าขณะนี้เด็กนักเรียนของเธอต้องเผชิญกับปัญหามากมาย ครูจึงจำเป็นต้องมีทัศนคติที่เปิดกว้าง เพื่อพยายามทำความเข้าใจเด็ก แต่กลับกลายเป็นว่า วิธีคิดและการทำงานของครูส่วนใหญ่ถูกครอบงำด้วยตัวระบบ ประเด็นนี้ถูกสนับสนุนจากหัวหน้าโครงการวิจัยท่านหนึ่งที่บอกว่า ได้เห็นครูที่สร้างตราประทับให้เด็กที่เรียนไม่เก่ง โดยไม่เชื่อว่าเด็กจะทำอะไรๆ ได้อีก

อาจารย์สอนคณิตศาสตร์ท่านหนึ่งยอมรับว่า บุคลิกภาพของนักคณิตศาสตร์เป็นคนคิ
นนาน แล้วต้องทำคำตอบให้ถูกเฉง ทั้งที่คำตอบนั้นไม่มีประโยชน์เลย ขณะที่ในมุมมองของนัก
กฎหมาย บอกว่า ถ้าเราอยากให้คำตอบเป็นอย่างไร มันก็จะเป็นอย่างนั้น

นักวิชาการท่านหนึ่งบอกว่า ทำงานของตัวเองไปเรื่อยๆ ไม่ว่าจะต้องเกี่ยวข้องกับศาสตร์
ใดก็ตาม แล้วจะทำให้เราก้าวข้ามศาสตร์ได้เอง เพราะหลายๆ เรื่องล้วนแต่เกี่ยวโยงกันทั้งสิ้น

ชายหนุ่มคนหนึ่งยังงุนงงว่าการข้ามศาสตร์คืออะไรกันแน่ เขาพยายามจะเปรียบว่าคง
เหมือนการว่ายน้ำเพื่อเอาชีวิตรอด ทั้งที่ยังว่ายน้ำไม่เก่ง

อาจารย์สอนพยาบาลท่านหนึ่งกล่าวเป็นคนท้ายๆ เธอเคยพบว่าคนไข้ที่ความดันสูงมาก
สามารถปรับความดันตนเองให้ลดลงเป็นปกติได้ด้วยวิชายาคะ ซึ่งทำให้เธอประหลาดใจมาก
เพราะนี่คือพลังที่มองไม่เห็น

น่าสังเกตว่าตลอดการพูดคุยกันเกือบสองชั่วโมงในคำคิ
นนั้น ท้ายที่สุดมีความพยายามที่
จะเชื่อมโยงเรื่องการข้ามศาสตร์ไปสู่กฎของธรรมชาติ ดังที่ ศ.นพ.ประสาน สรุ
บให้ตอนท้ายว่า การ
ที่มนุษย์ติดในกรอบความรู้และเหตุผลของตน หรือ ศาสตร์ในใจตนเองนั้น คือเหตุปัจจัยที่ทำให้
โลกเสื่อม เพราะมนุษย์มักเชื่อในสิ่งที่ตนเห็น ในขณะที่ยังมีความรู้ในจักรวาลนี้อีกมากมายที่ส่งผล
ต่อชีวิตมนุษย์ โดยที่เป็นสิ่งซึ่งตามองไม่เห็น และกระบวนทัศน์วิทยาศาสตร์แบบเก่า ซึ่งถูก
ถ่ายทอดกันมา ยังไม่สามารถค้นพบและพิสูจน์ได้

บรรยากาศในวงสนทนาคำคิ
นนั้นดูเป็นกันเอง และผ่อนคลายมาก หลายครั้งได้ยินเสียง
คนหัวเราะแบบเห็นชั้นตัวเองโดยที่มีคนอื่น ๆ หัวเราะตาม หลายคนมีรอยยิ้มที่เป็นมิตร มีท่วงท่า
สลับฟังอย่างตั้งใจ และบางตอนก็มีความเงียบ ทว่าเป็นความเงียบที่ไม่อึดอัด จนไม่น่าเชื่อว่าทุก
คนจะอยู่ร่วมกันได้เกือบสองชั่วโมง

ผู้แสวงหาปัญญาต้องเข้าใจจักรวาล เพื่อจะไม่ติดกรอบตัวเอง

จากกระบวนการนี้มาถึงการสรุปในวันรุ่งขึ้น ทุกคนเข้าใจตรงกันดังประโยคของ **อาจารย์ ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์** เลขาธิการสถาบันการเรียนรู้และพัฒนาสังคม ที่ว่า กฎแห่งการทำหน้าที่บริหารจัดการในฐานะผู้ประสานที่ดี อย่าง transteam ก็คือ การรับฟัง และการพูดคุยกับผู้อื่น อันจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และพัฒนาต่อยอดอย่างสร้างสรรค์ต่อไปได้

นายแพทย์ผู้อาวุโสและเปี่ยมด้วยมิตรไมตรี ศ. นพ.ประสาน ต่างใจ ได้ฝากทัศนะของท่านที่มีต่อเรื่องการข้ามศาสตร์ไว้อย่างน่าสนใจว่า ถ้าเราไม่เข้าใจจักรวาล และยังยึดติดกับความรู้เฉพาะด้านของเรา ซึ่งแท้ที่จริงก็คือ การแยกส่วนเป็นเรื่องๆ เราจะไม่มีความเปลี่ยนกรอบความคิดตนเองได้

ดังนั้น สิ่งสำคัญที่สุดก็คือ เราต้องเปลี่ยนตัวเองก่อน อย่าเชื่อบนหลักเหตุผลที่เป็นของฝ่ายเดียว แต่เราต้องเปิดตัวเอง รับฟังเหตุผลของผู้อื่น และใคร่ครวญอย่างลึกซึ้ง พร้อมทั้งขอให้มองสิ่งต่างๆ ว่ามีความสัมพันธ์กันทั้งหมด เพื่อการเรียนรู้และก้าวไปข้างหน้า อันเป็นเป้าหมายของผู้ที่แสวงหาปัญญา

ก่อนจบกิจกรรมวันสุดท้าย ผู้เขียนได้ยิมนักวิชาการอาวุโสท่านหนึ่งกล่าวยอมรับว่า จากนี้ไปเขาต้องเปลี่ยนตัวเองเรื่องหนึ่ง คือ เปลี่ยนวิธีการสอนและฝึกอบรมนักศึกษา รวมทั้งนักวิจัยรุ่นใหม่ ขณะที่รองคณบดีท่านหนึ่งยืนยันว่า เมื่อกลับไปที่ภาควิชา เขาจะต้องทำให้องค์กรของเขา “เปลี่ยน” ด้วยเช่นกัน เพียงแต่อยู่ที่ว่าจะทำในระดับใดเท่านั้น

ภารกิจของนักวิชาการในเครือข่ายการวิจัยบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน-แม่กลอง อันรวมถึงคณะทำงานเชื่อมประสานอย่าง transteam ยังไม่จบลงง่ายๆ ทั้งยังมีความท้าทายที่สำคัญ ทั้งในแง่กระบวนการทำงาน และการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังมุมมองจากนักวิชาการระดับชาติ **ดร.อุทัย ดุลยเกษม** จากมหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์ ที่คาดหวังไว้ว่า ภารกิจนี้ต้องอยู่บนสัมมาทสิริ ไม่ใช่ถืองบประมาณเป็นตัวตั้ง และวิธีที่จะบูรณาการให้ได้จริง จะต้องทำให้หลายๆ ฝ่ายเข้ามามีส่วนร่วมให้มาก โดยเฉพาะคนในพื้นที่ จะต้องสามารถจัดการความรู้ให้เกิดประโยชน์ต่อตัวเองและชุมชน เกิดวิถีคิดที่ “เอาธุระต่อชุมชน” ไม่จำเป็นต้องพึ่งพารัฐเพียงฝ่ายเดียว

ขณะที่นักบริหารผู้เชื่อมั่นในวิถีคิดของปราชญ์ตะวันตก ดร.ไพศาล สุริยะวงศ์ไพศาล ที่ปรึกษากรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท การปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย จำกัด (มหาชน) กล่าวว่า เป็นเรื่องดีที่นักวิชาการเข้าไปทำงานกับชาวบ้าน แต่อย่าให้ความสำคัญกับ “เครื่องมือใหม่” ซึ่งเป็นวัตถุนัก เพราะทุกวันนี้ชาวบ้านต่างหลงใหลในวัตถุและเงินตรามากพออยู่แล้ว

ถึงวันนี้ คนเก่งหลายต่อหลายคน จากหลายสำนัก ที่เข้ามาร่วมโครงการซึ่งต้องใช้ความอุตสาหพยายามอย่างต่อเนื่องอย่างเครือข่ายการวิจัยบูรณาการรุ่มน้ำพ่าจีน-แม่กลอง คงจะยังไม่เสียกำลังใจ หากยังจดจำบางถ้อยคำสั้นๆ ทว่าหนักแน่นจาก ศ.นพ.ประสาน ต่างใจ ที่มอบไว้ให้ ก่อนจากกันว่า

“ทิศทางที่เดินมาถูกต้องแล้ว ขอให้ทุกคนตั้งอกตั้งใจทำต่อไป”

+++++

(ล้อมกรอบ)

อะไรคือบูรณาการ ?

โดยสาระสำคัญแล้ว เรื่องบูรณาการแทบไม่มีอะไรใหม่ เพราะเมื่อสองพันปีก่อนก็เคยมี นักปราชญ์และศาสดาต่างๆ ได้ กล่าวไว้แล้วว่าสิ่งที่บูรณาการคือตัวมนุษย์เอง

อย่างไรก็ตาม สำหรับการบูรณาการข้ามศาสตร์นั้นมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนอยู่สองประการคือ ข้อแรก คนจำนวนมากเข้าใจว่าการนำหลายๆ หน่วยงานมาพูดคุยกันเพื่อทำงานร่วมกัน ซึ่งแท้จริงแล้วยังไม่ใช่ เพราะเป็นความเข้าใจแบบแยกส่วน

ข้อที่สอง มีความเข้าใจในระดับสูงขึ้นว่า การบูรณาการเหมือนการประกอบรถยนต์ เป็นการบูรณาการแบบกลไก หมายความว่า ถ้าเกิดความซับซ้อนขึ้น ก็ใช้งานไม่ได้ เพราะเครื่องยนต์ แก๊สเองไม่ได้ คนที่มองแบบนี้คือคนที่มองระบบเหมือนกลไก

เราควรทำความเข้าใจใหม่ว่า นูรณาการเป็นระบบชีวิตที่มีการขับเคลื่อนทั้งตัวเรา ธรรมชาติ และระบบจักรวาล ตัวอย่างเช่น การนำเม็ดเงาะไปฝังดิน เม็ดเงาะนั้นจะสามารถ เจริญเติบโตขึ้นมาได้ก็ด้วยองค์ประกอบที่สำคัญต่างๆ ได้แก่ ดิน น้ำ แสงแดด อากาศ ปุ๋ย

นี่คือการที่เม็ดเงาะต้องนูรณาการตัวเองเข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆ เสมือนตนเองเป็น ประตู่ที่ทำให้สรรพสิ่งทั้งหลายได้มาพบและเชื่อมโยงกัน ดุจเดียวกับมนุษย์ที่สามารถสร้างสรรค์ ผลงานต่างๆ ออกมาให้ปรากฏ

อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการนูรณาการที่แท้จริงคือ ต้องมีสติ และต้องมีการปฏิบัติ ซ้ำแล้วซ้ำเล่าจนเกิดเป็นองค์ความรู้ขึ้นมา รวมไปถึงการสลับฟังสิ่งต่างๆ ในธรรมชาติ และเพ่งพินิจ โลกอย่างลึกซึ้ง

สำหรับองค์ที่ต้องการให้เกิดนูรณาการภายใน จะต้องประกอบด้วยความมุ่งมั่นเห็นชอบ การสะท้อนความคิดเห็นเพื่อการสืบค้นความรู้ และความสามารถในการเข้าใจสิ่งที่ซับซ้อน

นูรณาการจะมีความสำคัญต่อไปในโลกอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เฉพาะ อย่างยิ่งในอีกสิบปีข้างหน้าที่จิตวิทยาสังคมจะเป็นเทคโนโลยีใหม่ ซึ่งต้องอาศัยการจัดการด้วย ศักยภาพของมนุษย์ที่สามารถทำงานร่วมกันอย่างนูรณาการ

(สรุปจากปาฐกถาพิเศษ "การนูรณาการระหว่างกายกับจิตวิญญาณ : วิทยาศาสตร์แห่งนูรณาการ" โดย อาจารย์ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์ เลขาธิการสถาบันการเรียนรู้และพัฒนาสังคม)