



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 เวทีความรู้สู่สาละยายมเย็น.....	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 ศิริไธย์	19
5. ผ่าข้ามวังวนความคิดด้วยนาวา Chaordic สู่การค้นหาวัตถุกรรมและ ความรู้ใหม่ของ Transdisciplinary Commons โดย อาจารย์โสฬส ศิริไธย์	49
6. Reflection & Anecdote from the observer โดย อาจารย์โสฬส ศิริไธย์	74
7. หลายชีวิตบนนาวา Chaordic : เบื้องหลังความพยายามในการสร้างทีม เพื่อการวิจัยแบบข้ามสาขาวิชาของนักวิจัยกลุ่มทรานส์ทีม มหาวิทยาลัยมหิดล โดย อาจารย์โสฬส ศิริไธย์	79
8. Bohmian Dialogue "สุนทรียสนทนา" เพื่อการคิดร่วมกันอย่างเป็นธรรมชาติ : แนวคิดและวิธีการจัดการ โดย อาจารย์โสฬส ศิริไธย์	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 "สุนทริยสนทนา" 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 ประกอบกับนักวิจัยแต่ละคนที่มาทำงานร่วมกันเป็นนักวิชาการที่มีความเป็นผู้นำและมีอัตราในตัวเองค่อนข้างสูงและเมื่อต้องมาทำงานร่วมกันจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการกระบวนการที่จะทำให้ นักวิจัยมีความเข้าใจตนเองพร้อมทั้งเข้าใจผู้อื่น รวมทั้งสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างดีและมีประสิทธิภาพ

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

1.1 กิจกรรมเสริมการพัฒนาทีมและพัฒนาตนเอง

การดำเนินกิจกรรมเสริมการพัฒนาทีมและพัฒนาตนเอง เป็นการดำเนินงานที่มุ่งเน้นเพื่อเสริมสร้างโอกาสในการพัฒนานักวิจัยเฉพาะตนและคณะนักวิจัย เนื่องจากเป็นที่ทราบกันว่าการดำเนินโครงการประสานงานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการนั้นประกอบด้วยนักวิจัยที่มาจากหลากหลายสาขาวิชา ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีกระบวนการที่จะทำให้ นักวิจัยสามารถเรียนรู้และรู้จักตัวเองรวมทั้งต้องมีความเข้าใจผู้อื่น 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 เป็นการส่งเจ้าหน้าที่เข้าฝึกอบรมร่วมกับบุคลากรจากประเทศอื่น ๆ 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 อาจจะทำให้คำตอบบางอย่างที่ต้องการได้ 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 และมีวิธีการรักษาสบรรยากาศของการสนทนาอย่างไร

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

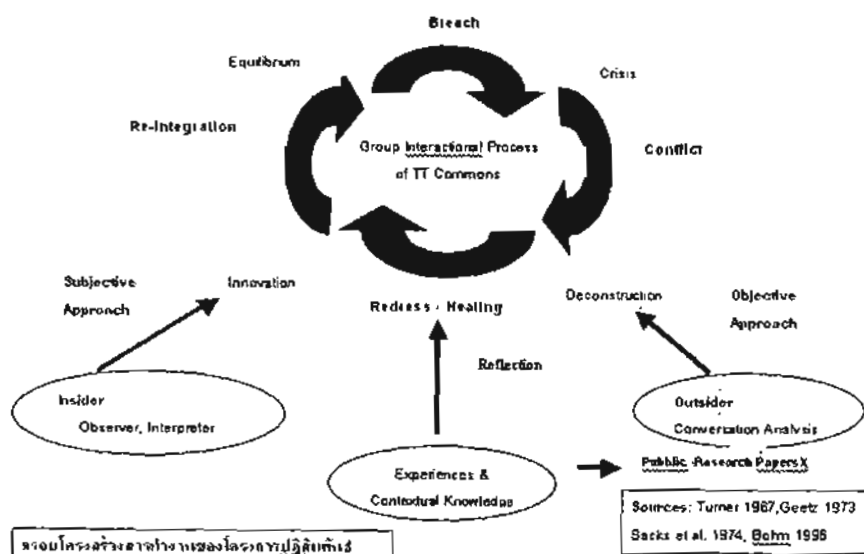
¹ ใช้ตามแนวคิดในการทำงานภาคสนามทางมานุษยวิทยา Clifford Geertz ซึ่งอธิบายว่า นักมานุษยวิทยาจะต้องสวมบทบาทเป็น “คนใน” (insider) เพื่อให้ใกล้ชิดกับแหล่งข้อมูลซึ่งเป็นคนในชุมชน ในขณะเดียวกันก็ต้องสวมบทบาทเป็น “คนนอก” (outsider) เพื่อแยกตัวเองออกมาจากปรากฏการณ์ที่มีพลวัตตลอดเวลา เพื่อให้จับมึง สามารถอ่านและมองปรากฏการณ์อย่างทะลุ 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 กระบวนการปฏิสัมพันธ์ทางการพูด (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 หรือมีใครนำเรื่องใหม่ๆเข้ามาและทำให้เกิดแรงสะเทือนภายในกลุ่ม 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) และหลักสูตรการถอดวิธีชุมชนเป็นตัวอักษร (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.) และมหาวิทยาลัยยมนิดล ก็ดำเนินการไปมีความก้าวหน้าระดับหนึ่ง สิ่งหนึ่งซึ่งเป็นธรรมชาติของโครงการประเภทนี้ก็คือ การสร้างความรู้จากการทำงาน ทั้งความรู้ในเรื่อง Transdisciplinary ความรู้ในการทำงานแบบข้ามสาขาและข้ามศาสตร์ ความรู้ในการทำงานวิจัยโดยใช้พื้นที่เป็นตัวตั้ง และเรื่องอื่นๆ ความรู้เหล่านี้มีทั้งที่ปรากฏเป็นเอกสารความรู้ต่างๆ (Explicit Knowledge) และความรู้ที่ฝังลึกในตัวบุคคลอันเนื่องจากการมีปฏิสัมพันธ์โดยตรงกับงาน (Tacit Knowledge) โดยเฉพาะความรู้ประเภทที่สองนี้มีความจำเป็นต้องดึงออกมา (Capture) ให้ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ดังนั้นฝ่ายประเมินภายในจึงเสนอให้โครงการได้มีการถอดบทเรียนผลการดำเนินงานที่ผ่านมา 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) เวทีความรู้สาละยาเยน
- 2) การประชุมวิชาการ

1.2.1 เวทีความรู้สาละยาเยน

หลักการและเหตุผล

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

สิ่งสำคัญยิ่งกว่านั้นก็คือ ความรู้ที่จะเข้าใจโลกใหม่นี้จะอย่างไร 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

กำหนดให้มีการจัดเวทีความรู้สัปดาห์ละ 1 ครั้ง จำนวนไม่น้อยกว่า 12 ครั้ง ในลักษณะการจัดเวทีกึ่งปิด โดยจัดเป็นเวทีสัมมนาวิชาการเป็นประจำทุกวันอังคารสุดท้ายของเดือน ระหว่างเวลา 17.00 - 20.00 น. โดยเริ่มตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2546

ผลการดำเนินงาน

เวทีความรู้สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ได้เริ่มจัดขึ้นครั้งแรกเมื่อเดือนพฤศจิกายน 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: ผลกระทบต่อการศึกษาระดับสังคม"
โดย ศาสตราจารย์ ดร.เจตนา นาควัชระ
เมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2547 ณ เรือนไทย มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา
 - "การศึกษาวិถีพุทธ : การบูรณาการทฤษฎีบูรณาการในชีวิตจริง"
โดย พระอาจารย์ชยสาโรภิกขุ วัดป่าอานาชาติ
เมื่อวันที่ 18 เมษายน 2547 ณ ไหว้ทอง 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
 - "สุนทรียสนทนาเพื่อสะท้อนภาพศาลายาภายใน"
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 สู่มองโลกปัจจุบันและอนาคต"

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 สถาบันวิถีธรรม 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
- สุนทรียสนทนาเรื่อง "เครือข่ายความรู้ข้ามศาสตร์"
โดย ศ.นพ.ประสาน ต่างใจ

ทั้งนี้ หลังจากการสัมมนาทางวิชาการ ได้มีงานเขียนที่เป็นผลจากการสัมมนาดังกล่าว ดังนี้

1) "อะไรคือกฎแห่งไตรสิกขา 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. ทำให้ยอมรับสภาพของการเคลื่อนงานที่ไม่คล่องตัวได้มากขึ้น เนื่องจากมองเห็นสาเหตุ คือการติดปัญหาที่ตัวตนของนักวิจัย ซึ่งน่าจะทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ตรงจุดมากขึ้น

ด้านลบ

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

2. นักวิจัยเห็นความสำคัญทฤษฎีพื้นฐานพลักษณ์อย่างผิวเผิน ส่วนใหญ่ใช้เป็นเพียงทฤษฎี ที่อธิบายบุคลิกภาพมนุษย์เท่านั้น ซึ่งถือว่าเป็นการใช้ประโยชน์เพียงส่วนเดียว

ในเรื่องนี้ นักวิจัยมีความเห็นร่วมกันว่า ควรจัดให้มีการฝึกอบรมในเรื่อง "นพลักษณ์" อย่างต่อเนื่อง เพื่อทำให้เกิดการพัฒนาตัวเองและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ พร้อมทั้งควรส่งเสริมให้สมาชิกภายในทีมได้รับการฝึกอบรมครบทุกคน เพื่อประโยชน์ในการทำงานร่วมกันภายในทีม อย่างไรก็ตามพลักษณ์จะเป็นเครื่องมือที่มีประโยชน์ 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 หากมีการปรับปรุงแก้ไขลักษณะรูปแบบการสนทนาที่นักวิชาการ ให้อำนาจเป็นรูปแบบที่สั้น กระชับ ได้ใจความและไม่ใช้คำศัพท์ที่เป็นภาษาอังกฤษปนไทย ก็อาจทำให้คำกล่าวที่ว่า "นักวิชาการพูดจาไม่ค่อยรู้เรื่อง" ลดน้อยลง

ดังนั้น อาจกล่าวสรุปได้ว่าการทำงานแบบบูรณาการข้ามศาสตร์เป็นกระบวนการที่สามารถเกิดขึ้น ได้ภายใต้กระบวนการจัดความสัมพันธ์แบบใหม่ โดยอาจใช้ธรรมเนียมของการสนทนาแบบ David Bohm Dialogue เพื่อสร้างเงื่อนไขให้กับนักวิจัย เพื่อให้หลุดจากฐานคิดและทฤษฎีเดิม และเกิดการปรับเปลี่ยนวิธี คิดและการตีความของข้อมูลข่าวสาร โดยปราศจากการปิดกั้นของกำแพงแห่งความแตกต่างระหว่างศาสตร์ ต่างๆ

การพัฒนาหลักสูตรการอบรมเพื่อสร้างศักยภาพการวิจัยระดับชุมชน

การพัฒนาหลักสูตรการอบรมเพื่อสร้างศักยภาพการวิจัยระดับชุมชนเป็นโครงการย่อยโครงการ หนึ่งภายใต้กิจกรรมการพัฒนาขยายการวิจัยและศักยภาพการวิจัยของหน่วยงานด้านการวิจัยเชิงพื้นที่ แต่เนื่องจากเป็นกิจกรรมที่มีเนื้อหาเน้นการฝึกอบรมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมสำหรับผู้เข้ารับ การอบรมที่มาจากนักวิจัยและผู้ประสานงานโครงการ ซึ่งสามารถพิจารณาได้ว่าเนื้อหาอยู่ในขอบเขตของ กิจกรรมเสริมการพัฒนาทีมและพัฒนาตนเอง ภายใต้การดำเนินงานด้านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนาทีม ดังนั้น จึงได้พิจารณานำรวมโครงการย่อยนี้ให้อยู่ภายใต้การดำเนินงานด้านกระบวนการเรียนรู้และพัฒนา ทีม

การดำเนินงานโครงการย่อยนี้ กล่าวได้ว่ามีส่วนสำคัญในการช่วยเสริมสร้างศักยภาพให้แก่นักวิจัย และผู้ประสานงานโครงการในการดำเนินกระบวนการวิจัยในชุมชนท้องถิ่น เนื่องจากหลักสูตรฝึกอบรมที่จัด ขึ้นภายใต้โครงการย่อยนี้ จะเน้นให้ผู้เข้ารับการอบรมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติจริง โดยการเรียนรู้การสร้าง องค์ความรู้ทั้งโดยตนเองและโดยกลุ่มผู้ร่วมงาน โดยมีเป้าหมายที่จะให้ได้องค์ความรู้สำหรับนำไปใช้ในการ ขับเคลื่อนและเปลี่ยนแปลงชุมชน ซึ่งวิธีดำเนินการได้อาศัยเครื่องมือสำคัญในการฝึกอบรมจำนวน 2 รูป แบบ ได้แก่ การฝึกอบรมผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Change Agent - CA) และการถ่ายทอดวิถีชุมชนเป็นตัว อักษร (Community – Based Ethnography) -

การใช้รูปแบบการฝึกอบรมดังกล่าวนี้ได้ทำให้ผู้เข้ารับการอบรมซึ่งมีทั้งนักวิจัยและผู้ประสานงาน โครงการ สามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองและทีมงานได้อย่างเต็มที่ซึ่งถือเป็นการส่งเสริมกระบวนการ เรียนรู้และพัฒนาทีมอีกรูปแบบหนึ่ง ซึ่งได้ช่วยสนับสนุนให้การทำงานแบบ Transdisciplinary Commons ประสบผลสำเร็จไปอีกระดับหนึ่ง โดยเป็นการสร้างเครือข่ายการบูรณาการทั้งความคิดและการปฏิบัติ ระหว่างบุคลากรของโครงการที่เกี่ยวข้องให้มีความสมบูรณ์เพิ่มขึ้นและเป็นการสนับสนุนการทำงานวิจัย

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 ระหว่างผู้ประเมินภายในและผู้จัดการโครงการกระทำไปบนพื้นฐานของการยึดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์เป็นตัวตั้ง
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 ยังทำให้นักวิจัยสามารถข้ามพินตัวตนเองและความชำนาญ 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 จิน – 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 อะไรคือกฎแห่งปริศนา 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 ก็จะทำให้ดวงจิตเดิมแท้บิดเบี้ยวไปจากจิตดั้งเดิม 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

คนลักษณะนี้ถูกปิดเป็นไปให้มองเห็นความอ่อนโยน ความไร้เดียงสา เป็นความอ่อนแอที่ต้องปกป้องเอาไว้ ก็เลสที่มีอยู่คือความกำหนัดในพลังที่มากมายมหาศาลในตัวเอง จึงมักมีความโกรธรุนแรงถึงขั้นก้าวร้าว ทั้งที่ในแก่นแท้ของคนลักษณะนี้ คือความอ่อนโยนนั่นเอง

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

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 เหล่านี้จะทำให้เราจะมีดวงรู้คุณรู้โทษของพฤติกรรมส่วนตัว และเท่าทันตัวเองมากขึ้นด้วย นี่คือพื้นฐานสำคัญของการดำรงสุขภาวะ การศึกษานพลักษณ์ นอกจากจะได้รู้จักตัวเองแล้ว ยังทำให้เข้าใจผู้อื่นมากขึ้นด้วย เพราะได้เห็นความแตกต่างที่หลากหลายของคนแต่ละคน

ในปัจจุบัน ก็ยังยืนยันว่าตัวเองไม่ได้หลุดพ้น ยังเป็นคนลักษณะ 8 เพราะกิเลส โลภทศน์แบบนี้มันก่อตัวมาเป็นเวลาหลายสิบปี ผังรากลึกจนแทบไม่รู้ตัว การจะปรับเปลี่ยนกลไกทางจิต เปลี่ยนทัศนคติการมองโลก เพื่อลดความเป็นตัวตนนี้ ต้องการการฝึกฝนที่จริงจัง สม่ำเสมอ และใช้เวลานานตลอดชีวิต แต่เราก็กลายเป็นคน 8 ที่มีความสุขมากขึ้น ปล่อยวางมากขึ้น ไม่ถือโทษโกรธทุกเรื่อง ไม่ต้องต่อสู้ และเข้าใจคนอื่นเพิ่มขึ้น ยอมรับและให้อภัยมากขึ้น ทำงานตามหน้าที่ตามภาวะของเหตุปัจจัยที่ควรจะเป็น สิ่งที่เห็นได้ชัดเจนคือ อารมณ์โกรธน้อยลง ยอมแพ้เป็น แสดงความอ่อนโยนออกมาได้ง่ายขึ้น ปล่อยวางทำที่เป็นคนเข้มแข็งจนกลายเป็นแข็งแกร่ง ที่สำคัญ "ความรู้ลึกปิติ" จากการเรียนรู้และพัฒนาจิต จึงอยากแบ่งปันให้ผู้ร่วมงานรอบข้าง และเห็นว่า นพลักษณ์ สามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการองค์กรได้อย่างดีเยี่ยม ซึ่งจะได้เล่าต่อไป

3. หลังจากเรียนรู้และฝึกฝนตามแนวทางนพลักษณ์ได้สัก 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 นักวิจัยด้านสังคมศาสตร์จะมีวิธีคิดต่างจากนักวิจัยวิทยาศาสตร์การแพทย์อย่างเกือบตรงข้ามทีเดียว (กลุ่มแรกศึกษาเรื่องที่วัดได้ยาก และมักไม่ค่อยมีกระบวนการวิจัยที่ชัดเจน ซึ่งกลุ่มหลังถือว่าเป็นเรื่องสำคัญที่จะต้องมีความรู้ที่เป็น Science Based เป็นรูปธรรมชัดเจน วัดได้) ยังไม่นับความแตกต่างในด้านบุคลิกภาพซึ่งเมื่อต่างคนต่างเป็นเลิศในสาขาของตัวเองแต่ละ 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 หรือควรมีหลักการทำงานร่วมกันอย่างไรในอนาคต

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 ความขัดแย้งที่เกิดจากความไม่ 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

อติมา: คุณหมอมจะมีอะไรฝากถึงนักวิจัยที่เข้าอบรมบ้าง

พญ.จันทร์เพ็ญ: ส่วนที่อยากจะฝากก็คือ อย่าปล่อยให้ประสบการณ์ที่ได้เรียนรู้นี้เสียไปโดยเปล่าประโยชน์ ท่านมีโอกาสที่ดีที่ได้มีประสบการณ์ทางจิตวิญญาณชั้นหนึ่ง 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 ไม่ถือเขาถือเรา 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 เพราะบางคนก็มีแวบความเป็นผู้นำมาตั้งแต่เด็ก 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. **ศึกษานพลักษณ์เพื่อสร้างทีม** การศึกษานพลักษณ์ร่วมกันกับบุคลากรในทีม นอกจากทำให้ผู้นำรู้จักตนเองได้ดีแล้ว ยังเปิดโอกาสให้เราทำความเข้าใจสมาชิกในทีมอย่างถึงแก่นทีเดียว และสมาชิกในทีมก็จะเข้าใจมองเห็นจุดแข็ง จุดอ่อนของผู้นำด้วย ทั้งนี้การทำความรู้จักซึ่งกันและกันอย่างลึกซึ้ง เบื้องต้นก็เกิดผลดีอย่างยิ่งในการสร้างความยอมรับซึ่งกันและกัน และสมาชิกแต่ละคนก็มีความระมัดระวังในการติดต่อกับคนอื่น ขณะเดียวกันก็มีความเอื้ออาทรเมตตากรุณากันมากขึ้น เพราะเห็นชัดเจนว่าแต่ละคนก็ตกอยู่ในกองทุกข์เหมือน ๆ กัน ไม่มีใครดีกว่าใคร ล้วนเป็นเหยื่อของกิเลส ความหลงผิดต่าง ๆ กันไป ความเป็นมิตรอย่างแท้ก็จะเริ่มก่อตัวขึ้นทีละน้อย
3. **ศึกษานพลักษณ์เพื่อการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์** เมื่อคนจำนวนมากมาทำงานร่วมกัน แต่ละคนต้องสื่อสารกับตนเองและคนอื่น ๆ อยู่เกือบตลอดเวลา ปัญหามากมายเกิดขึ้นเนื่องจากความล้มเหลวในการสื่อสาร คือ ต่างคนต่างก็สื่อสารกันภายใต้ข้อจำกัดในความเป็นตัวตนของตนเอง ขณะเดียวกันก็คาดหวังให้คนอื่นสื่อสารกับเราอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษานพลักษณ์จะช่วยให้เราเข้าใจวิธีการสื่อสารของเรา ผู้นำรู้ว่าตนเองมีจุดแข็ง จุดอ่อนอย่างไร ชอบสื่อสารแบบไหน และเพื่อนร่วมทีมมีลักษณะเฉพาะอย่างไร สื่อสารแบบไหน ด้วยความรู้เท่าทันนี้ จะทำให้ผู้นำสามารถกำหนดกลวิธีที่เหมาะสมในการสื่อสารระหว่างสมาชิกในทีม และเมื่อเกิดปัญหาขึ้น (ซึ่งแน่ละ ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้เพราะแต่ละคนก็ยังมียกเลสพื้นฐานติดตัวอยู่ จึงคาดเดาได้แล้วว่า แม้จะวางกลวิธีไว้แล้วก็ยังจะต้องเกิดปัญหาขึ้นแน่ ๆ แต่ปัญหาต่างๆ อาจจะน้อยลงหรือไม่ขยายตัวเป็นเรื่องใหญ่โต) ก็สามารถหาวิธีคลี่คลายได้ง่ายขึ้นและทันทั้งที
4. **ศึกษานพลักษณ์เพื่อสร้างวิสัยทัศน์** ผู้นำที่มีสติรู้เท่าทันตนเอง เข้าใจตนเองพอสมควร โดยเฉพาะในส่วนลึกของกลไกทางจิต จะมีส่วนช่วยให้ผู้นำสร้างและพัฒนาวิสัยทัศน์อันจะสามารถดึงความผูกพันและความร่วมมือร่วมใจของสมาชิกในองค์กรได้ดียิ่งขึ้น ผู้นำที่มีอคติน้อยที่สุด จะสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรได้บนพื้นฐานของ "ธรรมะ" และ "ปัญญา" ได้มากขึ้น เพราะไม่ถูกบดบังโดยอคติที่เกิดจากกิเลสหรือแรงงูจใจส่วนบุคคล
5. **ศึกษานพลักษณ์เพื่อจัดการข้อขัดแย้ง** ระหว่างกิเลสส่วนบุคคล กับ เป้าหมายขององค์กร ย่อมเกิดข้อขัดแย้งเป็นระยะ ๆ หากผู้นำและสมาชิกในองค์กรมีความเข้าใจจุดยึดติด โลกทัศน์

สิ่งชอบ/ไม่ชอบ อารมณ์ และกลไกการทำงานของจิตที่ผลักดันพฤติกรรมต่าง ๆ ก็จะสามารถทำความเข้าใจข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้อย่างใช้ “ปัญญา” และมีอคติน้อย (เพราะแต่ละคนมีสติระลึกตัวเอง) การจัดการข้อขัดแย้งจะเป็นโดยง่าย เพราะสมาชิกในองค์กรทำความเข้าใจข้อขัดแย้ง แยกแยะว่าส่วนใดเป็นอคติของแต่ละคน ส่วนใดเป็นปัญหาเรื่องปัจจัยภายนอก ก็จะพิจารณาแก้ไขปัญหอย่างมีอคติน้อย ข้อขัดแย้งก็แก้ไขได้ง่าย และดียิ่งกว่านั้นก็คือ องค์กรสามารถควาหมายข้อขัดแย้งอันเกิดขึ้นบนพื้นฐาน “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 กินมากมั่ง ทำไมกินมาก ก็มันอยาก ชอบกินด้วย ทำให้ผอมได้ไหม คงได้ แต่ยาก เพราะขี้เกียจออก

กำลังกาย (หรือไม่มีเวลาออกกำลังกาย แต่มีเวลาดูทีวี) “ทำไมกินเหล้า เข้าสังคม
ไม่กินเหล้า คอยไม่สนุก 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 ของเราในชนบทศาลาयाเล็ก ๆ ก็
ส่งผลสะท้อนไปถึงสังคมไทย และไปถึงโลกด้วย เพราะเมื่อเราพ้นควันบุหรี่ออกไปในอากาศ เกิด
ควันพิษสะสม ทำให้ทำลายชั้นบรรยากาศ มีมลภาวะ คนอื่นที่สูดเข้าไป (ไม่ได้สูบเอง) ก็กลายเป็น
โรคภูมิแพ้บ้าง 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
ใส่กระดานนำมาส่งวิทยากร (ใช้เวลาทั้งหมดไม่เกิน 15 นาที)

เรื่องราวจากความเป็นลักษณะของเรา

ลักษณะ 2

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

เมื่อขับรถมาเรื่อยๆ หลังจากวางโทรศัพท์ก็จะมุ่งกลับบ้าน โดยที่จะไม่สนใจอะไรทั้งสิ้น เพราะว่าวันนี้เราเหนื่อยมากแล้ว คงมีคนที่บ้านคอยเราแล้วฟังเรื่องราวที่เราพบมาทั้งวัน

เดินทางมาได้ครึ่งทาง ได้ยินเสียงหวอๆ แปลกใจจึงตามฉันทามาทำไมนี่ (แต่คงจะหึ่งกลัวและงงมากกว่าในความคิดรวบแรก) 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 จะไม่เอามากระทบต่ออีกกิจกรรมอื่นๆ มาก จะรีบทำให้เหตุการณ์จบโดยเร็ว ยอมเสียค่าปรับ ไม่เปลี่ยนจุดมุ่งหมาย รีบเดินทางกลับ

ลักษณะ 4

ทันทีที่ได้ยินเสียงไซเรน ตำรวจมาจีเราแปแล้ว ไม่ใช่อย่างอื่นแน่ ใจก็เต้นแรงรู้สึก ตื่นเต้น มือเย็น (นึกว่ากาญจน์ขึ้นมา) "ฉันก็ขับของฉันมาอยู่ดีๆ ฉันไม่ผิดมีรถตั้งหลายคันมาจับรถฉันทำไม" (ท่าจอดรถอย่างกระแทกกระทั้น)

ความคิดที่ 1 ตำรวจเดินมาเตือน เพราะประตูปิดไม่สนิท เราก็ขอบคุณและกลับบ้านด้วยความรู้สึกที่ดี ที่เขาอุทิศส่มาบอกเรา

ความคิดที่ 2 ถ้ามาไถเงิน เราจะขออุบัตริประจำตัว ถ้าไม่ได้ผลก็ให้เขียนใบสั่งแล้วจอดซื้อตำรวจไปบอกนักข่าว

ความคิดที่ 3 ถ้ามาไถเงิน จะสู้ยิบตา ไม่ยอมหยอก ไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้น

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 เวลากลับถึงบ้าน

ลักษณะ 6

หากนึกภาพตำรวจในครั้งแรกที่นึก นึกถึงเจ้าหน้าที่ตำรวจยศเล็กไม่เกินสิบเอก ถือใบสั่งเดินมา เมื่อตำรวจเดินมาที่รถ คำถามแรกในใจคือมีอะไรและจับทำไม และก็เป็นคำถามเดียวที่จะใช้ถามตำรวจ แต่ก่อนที่จะจอดรถนั้น จะสังเกตความผิดของตนเอง และหาทางแก้ไขส่วนที่ตัวเองผิดไว้ ก่อนจะจอดรถ เช่น ใบขับขี่ บ้ายทะเบียน 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

ดีใจที่ความวุ่นวายจบลง เรารู้สึกโกรธ ขาดสติ ไม่มีสมาธิ เพราะไม่ได้อยากมีปัญหากับใคร

คิดอะไร

ช่วยจริงๆ

ปฏิกิริยาในร่างกาย

อุณหภูมิในร่างกายร้อนขึ้น ถอนหายใจกระสับกระส่าย อยู่ระหว่างการตัดสินใจว่าจะจัดการเรื่องนี้อย่างไร จะชนหรือนุ่มนวลเพื่อให้จบได้เร็ว คิดถึงใบขับขี่มีหรือไม่ คาดเข็มขัดนิรภัย อยู่หรือเปล่า มีความสนใจจดจ่อ และพลังงานไปอยู่ที่การแก้ปัญหา (ดีใจที่ความวุ่นวายผ่านไป แล้ว มีปฏิกิริยาออกไปแล้ว)

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 ไม่ยินดียรับฟัง 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 การที่นักวิจัยจากสาขาวิชาต่าง ๆ ซึ่งล้วนเป็นคนเก่ง 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)ทั้งหลายถูกท้าทายและตรวจสอบอย่างหนัก 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 จนกระทั่งสามารถนำเสนออย่างมาเสนอแก่ผู้อ่านในครั้งนี้ได้

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 การวางตัวภายใต้สถานการณ์ใหม่อาจทำให้ดุล

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) หรือเพื่อข่มขู่ 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 แต่ทำไมใช้เงินหรือยังตอนนี้

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 มีนักวิจัยคนหนึ่งเสนอแนวคิดที่แปลกใหม่เกี่ยวกับการประชุมเพื่อนำเสนอผลงานของกลุ่มทรานส์ทิมซึ่งจะต้องทำในปลายปี 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 คุณหมอก็คือเป็นหัวข้อประเด็นหนึ่ง 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 มันมีความรู้สึกว่ามันมีความเชื่ออะลึกๆ มันมีความเชื่อ (TT10347)

ข้อความจากตัวอย่างที่ 4 นักวิจัย จ. พยายามแสดงจุดยืนและความเชื่อมั่นในวิธีการทำงานแบบ Transdisciplinary หลังจากที่ได้อ่าน ทบทวนวรรณกรรมและมีประสบการณ์ทำงานมาในระดับหนึ่ง เมื่อพิจารณาข้อความของนักวิจัย จ. จะเห็นว่า มีลักษณะของการโน้มน้าวให้คนอื่นคล้อยตามความคิดของตน ดังนั้น วจนะกรรมของนักวิจัย 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 วจนะกรรมของนักวิจัย ฉ. จึงจัดเป็นประเภทแสดงความเห็นโต้แย้ง (Disagreement)

ตัวอย่างที่ 6 การพูดเพื่อแสดงความเห็นคล้อยตาม (agreement)

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

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

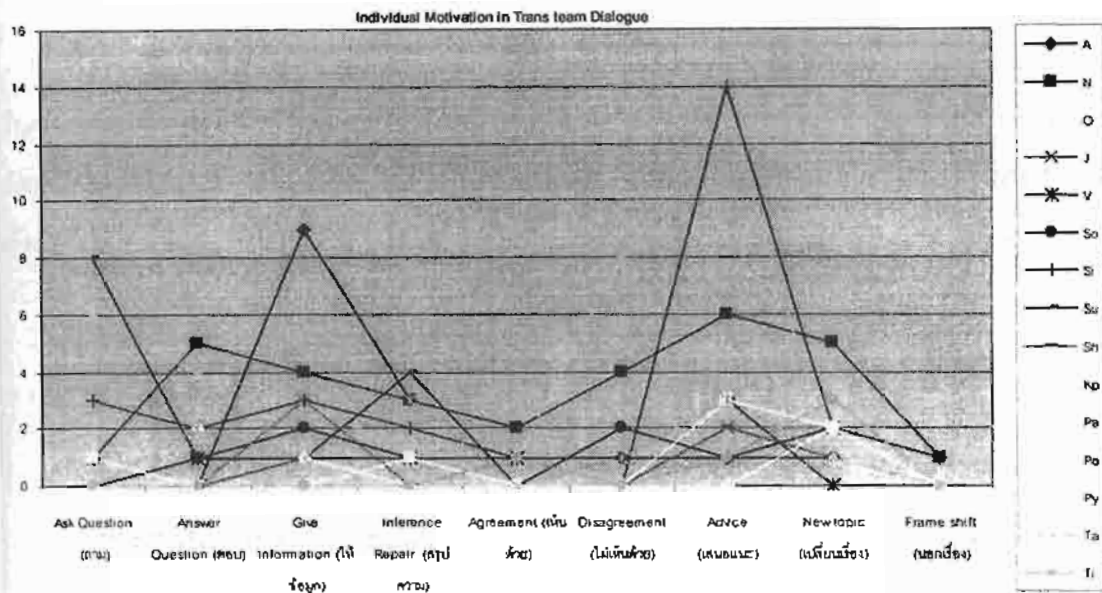
ตัวอย่างที่ 7 การพูดเพื่อเปลี่ยนเรื่อง (Topic change)

นักวิจัย ข: ก็อันที่สอง คือเรื่อง Enneagram นะครับ (TT11046)

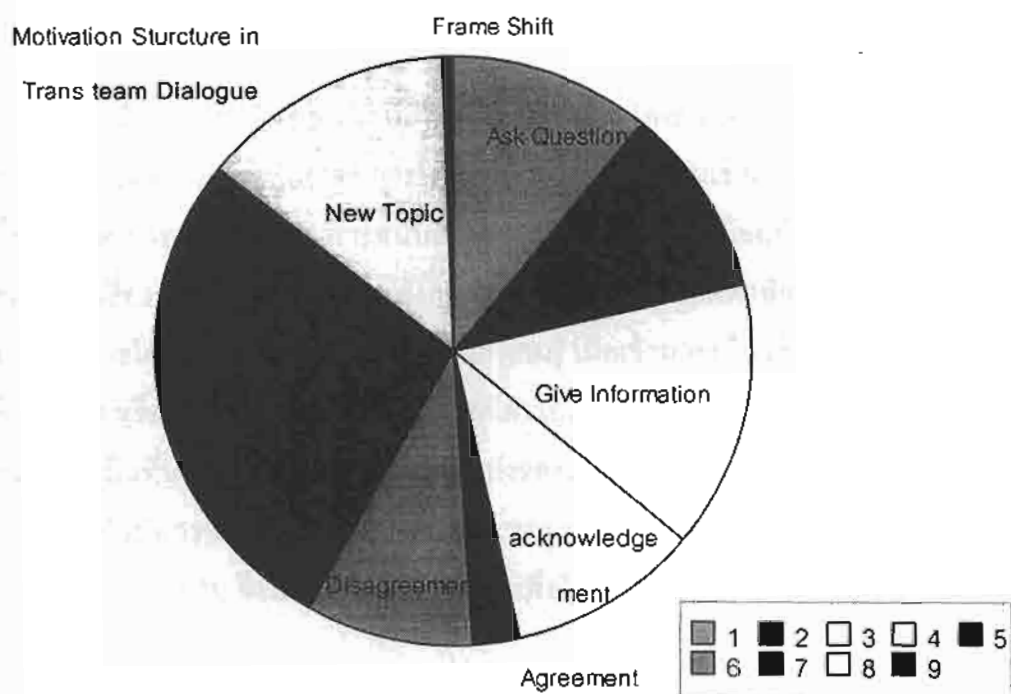
หัวข้อการสนทนาหัวข้อใหม่ ถูกแนะนำเข้ามาด้วยข้อความกล่าวนำคือ " ก็อันที่สอง..." ซึ่งแสดงให้เห็นว่า "หัวข้อที่หนึ่ง" ที่มาก่อนหน้านี้นี้ จบลงแล้ว นักวิจัย ข. จึงแนะนำเรื่องใหม่เข้ามาคือเรื่องของ Enneagram หรือ นพลักษณ์ ดังนั้น วจนะกรรมของนักวิจัย ข. จึงเป็นการพูดเพื่อเปลี่ยนเรื่อง (Topic change)

	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 การที่ผู้ร่วมสนทนาในวงสนทนาของทรานส์ทิ้มพูดนั้น มีวัตถุประสงค์และแรงจูงใจอะไรบ้าง จากตารางที่ 1. จะเห็นว่าวัตถุประสงค์และแรงจูงใจที่เกิดขึ้นภายในวงสนทนา สามารถจัดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังต่อไปนี้

การให้ข้อเสนอแนะ (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 นักวิจัยของทรานส์ทิ้มพูดเพื่อการให้ข้อเสนอแนะ 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 หรือพูดทั้งๆที่รู้ว่ามันผิด 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 และไม่ยอมมาร่วมวงสนทนาอีก

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 จึงยังไม่พบว่ามีกรณีการละเมิดกฎเกณฑ์แห่งความร่วมมือ

แต่หลังจากโอกาสการพูด (Turn) ครั้งที่ 39 ผ่านไป บรรยายภาาการประชุมสนทนาเริ่มเปลี่ยนไปอีกอารมณ์หนึ่ง 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 แต่ก็พบว่าการละเมิดกฎเกณฑ์ ความร่วมมือการสนทนาอย่างสำคัญ กล่าวคือ มีการละเมิดกฎเกณฑ์ไม่ต่ำกว่า 27 ครั้ง กฎเกณฑ์ที่ถูกละเมิดมากที่สุด คือกฎเกณฑ์ว่าด้วยปริมาณ (Maxim of Quantity) เพราะแต่ละคนมุ่งแสดง ความคิด ความเห็นด้วยข้อมูลที่อัดแน่นในประสบการณ์ของแต่ละคน และต้องการจะปกป้อง (defend) ความคิดความเห็นของตน ตัวอย่างการละเมิดกฎเกณฑ์เรื่องปริมาณ จะไม่ขอนำมา กล่าวในที่นี้ เนื่องจากกินเนื้อที่กระดากมาก 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 ผู้เข้าร่วมประชุมสนทนาในกลุ่มทรานส์ทีมยังคงยึดมั่นในสปีริต มีความจริงใจต่อเพื่อนร่วมทีม ไม่พูดโกหก เสียตสี ประชดประชัน หรือไม่พูดอะไรที่เลือนลอยขาดหลักฐาน หรือข้ออ้างอิงทางทฤษฎี

กฎเกณฑ์ว่าด้วยคุณภาพ จึงอาจไม่ใช่ปัญหาใหญ่ของ ทรานส์ทีม 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
เราบรรลุเป้าหมายนี้ยังไหมคะ

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 ควรรอโอกาสให้ประเด็นที่ถูกหยิบยกมามาก่อนถูกจัดการให้ละเอียดถี่ถ้วนเสียก่อน หรือบางครั้งอาจมีการโยนเข้ามาหาประเด็นที่เราคิดไว้โดยบังเอิญ ก็จะเป็นโอกาสให้เรากระโดดขึ้นผสมโรงในเวทีสนทนา (floor) ได้อย่างเหมาะสมจะ กลมกลืน ไม่ทะเลาะกลางป้อม

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

เพื่อแปลงสู่การปฏิบัติ ส่วนประเด็นอื่นๆที่ยังไม่สามารถนำมาใช้ได้ให้ “ทอด” ไว้ก่อน อาจนำมาใช้ได้ภายหลัง

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 ซึ่งมีใช้สิ่งที่สามารถเกิดขึ้นได้เองโดยอัตโนมัติ 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 ส่วนอีกฝ่ายก็อ้างสวนกลับมาร่ว่า ไม่สามารถระบุชนิดของพืชหรือสัตว์ได้ตามที่นักเศรษฐศาสตร์จากมหาวิทยาลัยอื่นที่ร้องขอมานำไปใช้ประโยชน์ได้จนกว่าจะสามารถสรุปผลการศึกษาจากแปลงทดลองและนำออกไปเผยแพร่ให้แก่ชาวบ้านได้ ส่วนอีกมหาวิทยาลัยหนึ่งที่ทำงานด้านสุขภาพนั้น ก็แทบไม่ได้ไปเกี่ยวข้องกับนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยอื่นเลย เพราะไปมุ่งเน้นไปที่การจัดตั้งศูนย์อนามัย จิตเวชขึ้นเพื่อป้องกันโรคให้แก่นักเรียนตามโรงเรียนต่างๆ เพียงอย่างเดียว

ท้ายที่สุด ม.ร.ว. อติณ ระพีพัฒน์ ได้ชี้ให้เห็นว่า ศักดิ์ศรี ความแตกต่างของความเป็นสถาบัน วิถีคิดและแนวทางการทำงานของแต่ละคน คือฐานที่มาของความรู้สึกหวาดระแวง ตั้งแง่แบ่งพรรคแบ่งพวก อิจฉาริษยา และกล่าวหาซึ่งกันและกันว่าฝ่ายหนึ่งเรียกร้องหรือจ้องฉกฉวยผลงานของอีกฝ่ายหนึ่งเพื่อความดีเด่นของตนเองโดยเฉพาะ 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 ที่ต้องการสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับเพื่อแย่งเงินงบประมาณแผ่นดินจากส่วนกลาง

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 ศึกษามานุษยวิทยา 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
สู่การค้นหาวัตถุกรรมและความรู้ใหม่ของ 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 เพื่อค้นหาวัตถุกรรมและความรู้ใหม่อันจะนำไปสู่การพัฒนาวิธีคิดและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ที่เหมาะสม 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 เปิดอ่านหน้าแรกและอ่านหน้าต่อๆไปจนถึงหน้าสุดท้าย 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) ทั้งหลายถูกท้าทายและตรวจสอบอย่างหนัก 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 (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 ผู้เขียนขอขอบคุณดีเหล่านี้ให้แก่สมาชิกกลุ่มทราวิสทีมทุกท่าน ในฐานะที่มีส่วนสำคัญ

ในการสร้างกระบวนการเรียนรู้อย่างมีพลัง และอนุญาตให้ผู้เขียนเข้าไปมีส่วนร่วมในการสังเกต จดจำ และนำมาเสนอแก่ผู้อ่านในครั้งนี้ได้

กำแพงประเพณีกับทางเลือกของปัจเจก

ภาพความทรงจำเกี่ยวกับพระราชกรณียะกิจขององค์พระประมุขเมื่อครั้งเสด็จเยี่ยมพสกนิกรในท้องถิ่นที่ห่างไกล ภาพที่พบเห็นตามสื่อสิ่งพิมพ์และสื่อโทรทัศน์ในบางครั้งคือ ภาพขององค์พระประมุขทรงประทับนั่งกับพื้น ทรงสอบถามข้อมูลจากชาวบ้านซึ่งบางครั้งในชุดนุ่งผ้าขาวม้า หรือขณะเปลือยกายท่อนบนอย่างเป็นกันเอง และเป็นที่ทราบกันดีว่า การสัมผัสกับชีวิตราษฎรอย่างใกล้ชิด ทำให้พระองค์ทรงได้ รับข้อมูลตรงตามสภาพความเป็นจริง สามารถพระราชทานแนวทางการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกวิธีและมีประสิทธิภาพ

ในคำอธิบายทางมานุษยวิทยา ภาพของพระราชกรณียะกิจในสายตาของผู้สังเกต คือ ภาพความสัมพันธ์แบบ “มนุษย์สัมพันธ์มนุษย์” ซึ่งกระทำต่อกันด้วยการสื่อสาร ปฏิสัมพันธ์ได้ต่อกันไปมาโดยปราศจากการปิดกั้นของกำแพงพิธีการ และการสื่อสารแบบใจต่อใจย่อมทำให้เกิดการเรียนรู้ซึ่งกันและกันอย่างมีประสิทธิภาพ

โครงสร้างของสังคมไทยจึงเป็นโครงสร้างแบบแนวดิ่งหรือแบบชนชั้นที่มีความยืดหยุ่นสูง ปัจเจกชนสามารถเลือกวิธีการจัดความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันได้อย่างอิสระ โดยปราศจากการควบคุมของกรอบโครงสร้างประเพณี

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

บรรยากาศแบบสบายๆ เป็นกันเองสามารถพบเห็นได้โดยทั่วไปในชุมชนไทยที่สามารถรักษาวัฒนธรรมประเพณีอันเก่าแก่ของชุมชนไว้ได้ ผู้ที่คลุกคลีอยู่กับชุมชนประเภทนี้จะสังเกตเห็นได้ว่า ยามว่างจากงาน หรือในงานบุญ หรืองานเทศกาลประจำปี จะมีชาวบ้านแห่มาชุมนุมกันที่วัดร่วมละเล่นสรวลเสเฮฮา ถ้อยทีถ้อยอาศัย ปรีกษาหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันโดยไม่มีการปิดกั้นของพรมแดนแห่งชนชั้นวรรณะ บรรยากาศความสัมพันธ์แบบเป็นกันเองจึงเป็นปัจจัยพื้น

ฐานของการสร้างกระบวนการเรียนรู้และการมีส่วนร่วม รวมทั้งเป็นทุนทางวัฒนธรรมที่มีคุณค่ายิ่งของสังคมไทย

แต่วิถีไทยดังกล่าวกลับกลายเป็นวิถีของพวกอนารยะในสายตาของปัญญาชนจากซีกโลกตะวันตก John Embree นักมานุษยวิทยาชาวอังกฤษ เขียนบทความทางวิชาการพาดพิงคนไทย ด้วยทัศนคติเชิงลบประมาณในทำนองว่า การอยู่รวมกันเป็นโครงสร้างทางสังคมแบบหลวมๆ (Loosely-structured) ทำให้คนไทยชอบทำตัวสบายๆ ไม่มีทักษะในการทำงานเป็นทีม แต่ละคนมีความเป็นปัจเจกสูงเมื่อเทียบกับคนตะวันตก กับคนเวียดนาม และคนญี่ปุ่น คนไทยเป็นคนที่ไม่ขาดความละเอียดลออเมื่อเทียบกับคนญี่ปุ่น ขาดระเบียบวินัย ไม่เคารพกฎกติกาของสังคม ชอบทำตัวตามสบาย ไม่ตรงต่อเวลา⁴ 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 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

แม้จะมีผู้ไม่เห็นด้วยกับคำกล่าวนี้นับเป็นจำนวนมาก 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
สองประโยคนี่ 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) มาตามช่องทางถ่ายทอดทางวัฒนธรรมจากอดีตสู่ปัจจุบัน 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 บรรดาคนที่เห็นกันเองระหว่างชาวบ้านด้วยกัน 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 หาคำ “เจ้าภาพ” รับผิดชอบไม่ได้ เพราะคณะกรรมการชุดหนึ่งอาจโอนความรับผิดชอบไปให้คณะกรรมการอีกชุดหนึ่ง อาจกล่าวได้ว่า นี่คือนิยามที่สคัญของการจัดระเบียบองค์กรภายใต้โครงสร้างของวิธีคิดแบบเดิม

โครงสร้างการจัดความสัมพันธ์องค์กรตามแรงจูงของโครงสร้างต้นแบบ (Prototype) ทำให้การขับเคลื่อนกระบวนการแก้ปัญหาขององค์กรเป็นไปอย่างเชื่องช้าและขาดประสิทธิภาพ ไม่สามารถรับมือกับกระแสการเปลี่ยนแปลงอันเชี่ยวกรากของระบบโลกใหม่ได้ เพราะโครงสร้างความสัมพันธ์ในลักษณะดังกล่าวทำงานด้วยระบบการสั่งการ ไม่เอื้อต่อการเกิดความคิดสร้างสรรค์ ขาดความยืดหยุ่น เพราะมีเส้นแบ่งที่แข็งตัวตามธรรมชาติระหว่างหน่วยงานต่อหน่วยงานหรือองค์กรต่อองค์กร กลายเป็นอุปสรรคขวางกั้นมิให้พลังภายในขององค์กรแต่ละแห่งสามารถเชื่อมประสานได้อย่างสนิท 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...รู้สึกวาระระบบมันไม่เอื้อ 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 ในอันที่จะส่งเสริมให้นักวิชาการต่างสาขาสหวิทยาาลัย 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 แต่ดันไปขัดผลประโยชน์กับกลุ่มคนรวยซึ่งทำสวนมะพร้าวและทำน้ำตาลบีบขาย 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 นั่น แม้จะเป็นความรู้ที่ดีและจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวบ้าน แต่ก็ใช้ประโยชน์ไม่ได้เต็มที่ เพราะเป็นความรู้แบบแยกส่วนของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ผู้ถ่ายทอดไม่เข้าใจบริบทเฉพาะทางสังคมและวัฒนธรรมของชุมชน ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญจึงกลายเป็นความรู้ที่แปลกแยกออกจากความจริงของสังคม และไม่สามารถเชื่อมต่อเข้ากับสังคม นอกัรร่วมมหาวิทยาลัยได้

ความเคลื่อนไหวเพื่อฝ่าวิกฤตวังวนทางปัญญา

จากข้อเท็จจริงจำกัดที่กล่าวมาทั้งหมด คือส่วนหนึ่งของ

"...ถ้าพูดเป็นภาษาชาวบ้านก็คือ คนมันมีจริตมาทางเดียวกัน ก็วิ่งเข้าหากัน ...แต่มันมีกติกาอยู่ข้อหนึ่งที่ถูกต้องที่ว่า 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 แต่ก็ยังเป็นประจักษ์พยานยืนยันว่า ผู้นำชุมชนได้แสดงความปรารถนาดีต่อชาวมหาวิทยาลัยมหิดลอย่างเปิดเผย

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

ดร.สุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ

หลังจากโครงการวิจัยและพัฒนาประชาคม และโครงการวิจัยประชาคมกาญจนบุรีเสร็จสิ้นลงความร้อนแรงทางวิชาการของคนกลุ่มนี้ก็ค่อยๆ ลดลงและนำไปสู่การสลายตัวกลุ่ม

ศาลายาฟอรั่ม แต่อย่างไรก็ตาม เครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างนักวิจัยก็ยังคงดำเนินไปตามปกติ ผู้ที่รู้จักมักคุ้นก็ยังติดต่อไปมาหาสู่กันตามอัธยาศัย 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 ในที่ประชุมระหว่างนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหิดลกับประชาคมเมืองกาญจน์ 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 ก็คือเราเสียรูปของอาจารย์ 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 ไม่มีการกลับมาตั้งพูดคุยแลกเปลี่ยนแบบข้ามสาขากัน เพราะมีคนทำงานเป็นจำนวนมาก สิ่งใหม่ๆ ที่เกิดขึ้นมีเพียงองค์กัณฑ์มิติรหน้าใหม่เข้ามาร่วมปฏิบัติการเพิ่มขึ้น เช่น จากกองทัพเรือ และจากมหาวิทยาลัยศิลปากร เป็นต้น

สาเหตุที่นวัตกรรมการศึกษาวิจัยใหม่ๆ เกิดขึ้นไม่ได้ในโครงการท่าจีน-แม่กลอง เนื่องจากการจัดกระบวนการของนักวิชาการไทยก็ยังคงเผชิญหน้ากับแรงจุดแรงเฉื่อยสารพัดที่ต้องการจะดึงให้คนกลับไปสู่มาทานกับวิธีคิดและวิธีการทำงานแบบเดิมด้วยความเคยชิน นั่นคือต่างกลุ่มต่างคิด ต่างกลุ่มต่างทำกันไปตามกรอบที่ถูกแยกส่วนออกเป็นศาสตร์ (Discipline) ต่างๆ ถึงแม้แต่ละทีมจะทำงานด้วยความรับผิดชอบและทุ่มเทเพียงใด ก็เป็นความพยายามที่เกิดขึ้นภายในกรอบแห่งศาสตร์ที่ตนสมารถทำนั้น ไม่สามารถก้าวข้ามสาขาไปทำงานกับนักวิจัยสาขาอื่นได้จริง ตัวอย่างเช่น นักจัดการน้ำก็สนใจเพ่งมองแต่เรื่องน้ำ ไม่สามารถเข้าใจการจำแนกประเภทของน้ำ

ในมิติทางด้านวัฒนธรรมชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างแท้จริง¹² ทำให้การทำงานของแต่ละทีมยังคงถูกแยกเป็นชิ้นๆ ไม่สามารถจัดการกับปมปัญหาอันสลับซับซ้อน สนองความต้องการของชุมชนได้

เมื่อเข้าใจข้อจำกัดดังกล่าวนี้แล้ว บรรดาแกนนำผู้ก่อการของกลุ่มซึ่งประกอบด้วย ดร.อนุชาติ พวงสำลี ดร.โอภาส ปัญญา และดร.สุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ จึงกลับมานั่งปรึกษาหารือ ตั้งข้อสังเกตกันใหม่อีกครั้งเพื่อหาทางออกจากความตึงตันดังกล่าว 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 ท่านได้ใช้กลุ่มนำผลักดันการทำงานของคณะกรรมาธิการนโยบายด้วยความเป็น “กลุ่มตักศิลา” ท่ามกลางอาการเขินเกร็งและกดดันของสมาชิกกลุ่มพอสมควร

จากหลักฐานการทำงานของกลุ่ม พบว่า มีการประชุมอย่างเป็นทางการในนามของ ทรานส์ทีมครั้งแรกในเดือนกันยายน 2545 เพื่อยกร่างข้อเสนอโครงการที่มีชื่อว่า "โครงการประสานงานเพื่อเสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการ เครือข่ายบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน-แม่

"....ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นมันเป็นการสวนทางระหว่างความสำเร็จและความไม่สำเร็จของการคุย คุยแล้วมันไม่สุด มันสะดุด แต่ถามว่ามีคนมาประชุม มาคุยใหม่ มันก็มากันตลอดนะ..."

รศ.ดร.อนุชาติ พวงสำลี

กลอง" (Strengthening Management System of Transdisciplinary Research Network of the Thachin-Maeklong River Basins) หลังจากยื่นข้อเสนอโครงการไปยังสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) ในเดือนตุลาคม 2546 สกว. พิจารณานุมัติเงินสนับสนุนจำนวน 6,000,000 บาท รวมกับที่มหาวิทยาลัยมหิดลให้การสนับสนุนอีก 3,000,000 บาท เป็นเงินทั้งสิ้น 9,000,000 บาท แม้ข้อเสนอโครงการจะได้รับการยอมรับอย่างรวดเร็ว เงินทุนสำหรับเป็นค่าใช้จ่ายในโครงการก็พร้อมที่จะนำมาเบิกจ่ายได้ทันที แต่คณะทำงานกลุ่มนี้ก็ยังไม่สามารถเคลื่อนขบวนทัพนักวิจัยตามกรอบเวลาที่กำหนดไว้ได้ เนื่องจากกระบวนการถกทอทางความคิด การสร้าง "สัมพันธบท" (Intertextuality)¹⁴ หรือการสนทนาแลกเปลี่ยนระหว่างศาสตร์ต่างๆ ยังไม่บรรลุเป้าหมาย ความขัดแย้งทางความคิดเกิดขึ้นเป็นระยะๆ ทำให้ประเด็นที่ถูกหยิบยกขึ้นมาถกเถียงกันแต่ครั้งหาข้อสรุปไม่ได้ บางเรื่องถูกยกขึ้นมาพิจารณาจนมีข้อตกลงแต่ก็ถูกตกไป วุ่นเวียนซ้ำแล้วซ้ำเล่า หลายคนในทีมเกิดความรู้สึกอึดอัดคับข้องใจและลังเลที่จะเดินหน้าต่อ บางรายถึงกับขอลดบทบาทตัวเองลงมาเป็นแค่ผู้สังเกตการณ์อยู่วงนอก หลายคนทยอยจากออกไปด้วยข้ออ้างภาระงานล้นมือ แต่ความจริงคือไม่สามารถมานั่งถกเถียงในเรื่องที่ไม่มีทางออก เมื่อกระบวนการทัพ Chaordic เคลื่อนต่อไปไม่ได้ ทีมวิจัยจึงตัดสินใจขอเลื่อนการรับทุนจาก สกว.ออกไปจนถึงเดือนตุลาคม 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* อะไรอย่างนี้นะ ... มันก็ดูเหมือนว่าจะยอมรับ แต่เสร็จแล้วมันก็ไม่ได้ยอมรับนะ มันมีการ *stir* กันขึ้นมาอีก ...”

ดร. สุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ

แต่ความล่าช้าไม่ได้ถือเป็นความผิดของใครคนใดคนหนึ่ง เพราะทุกคนเข้าใจดีว่าการติดตัวนี้ออกจากวังวนของความเคยชินทางความคิดและการกระทำที่ฝังลึกจนกลายเป็นตัวตนของคนๆ หนึ่งนั้น ไม่ใช่เรื่องง่ายเลยสักนิด เพราะสมาชิกแต่ละคนได้สมาทาน “รูปแบบทางความคิด” (Mental model) ที่แตกต่างกันอย่างมาก ทำให้กระบวนการสร้างความเห็นพ้องต้องกัน เป็นไปอย่างยากเย็น จนทำให้ทรานส์ทีมหลุดหลุดจะล้มหลายครั้งเพราะตกลงกันไม่ได้

“...มันเป็นพัฒนาการของความไม่รู้จริงมากกว่า ทุกคนรู้สึกว่าจะต้องค้นคว้าในเรื่องของ *transdisciplinary* แต่มันไม่รู้จะ *break through* ออกไปอย่างไร ใครพูดจากมุมไหนก็ฟังได้หมด พร้อมที่จะเอนไป ...คือการไม่มีฐาน มันสะท้อนว่าเราทำหน้าที่ผลิตความรู้้น้อยมาก....”

รศ.ดร.อนุชาติ พวงสำลี

“... *spiritual* เป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากที่สุดในการกระบวนการทำงานร่วมกันแบบใหม่ บทเรียนร่วมกันที่ผ่านมามีคือ การทำงานกับความแตกต่างหลากหลายต้องมีความอดทน”

กระบวนการคิดวนไปวนมาเหมือนพายเรือในอ่างจึงเป็นต้นเหตุของความเครียดและความอึดอัดทั้งปวง เจอบแบบนี้บ่อยเข้า ทำให้มีผู้ประสงค์จะลาออกจากขบวนการแทบทุกครั้งที่มีการประชุมเพิ่มขึ้น แต่ด้วยสำนึกผูกพันกับหมู่คณะและความต้องการทำในสิ่งที่

ตนเองเชื่อ จึงพยายามอดทนประชุม ถกเถียงและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันต่อไป บทเรียนอันหนึ่งที่ผุดขึ้นมา

ในใจของสมาชิกหลายคน คือบทเรียนว่าด้วย “ความอดทน” นั่นคือ อดทนต่อความแตกต่างทางความคิด ความเห็นที่ไม่ลงรอยกัน แม้จะฟังคนอื่นพูดไม่รู้เรื่อง แต่ก็ต้องอดทนร่วมประชุมเพื่อรอเวลาเลิกให้พร้อมๆ กัน ไม่มีใครสังเกตเห็นว่า “สปิริต” ตัวนี้เกิดขึ้นในใจของแต่ละคนเมื่อใดกันแน่ 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 หลายคนตอบผางร้องยุเรก้า “...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) “ผู้พิถีพิถันในการบริโภค (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

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

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

รศ.ดร. เนาวรัตน์ พลายน้อย

ปลายปี 2546 ถือเป็นช่วงเวลาของกลุ่ม ทรานส์ทีม เริ่มขับเคลื่อนงานแบบเต็มสูบ มีการประชุมพบปะหารือเรื่องการเตรียมงานกันบ่อยครั้ง พร้อมกับการชักชวนให้สมาชิกของกลุ่มคิด Concept

และรายละเอียดที่อยากจะทำภายใต้ร่มธงของ ทรานส์ทีม 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 อ่อนโยนใจเย็น 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." (ระดับการสัมผัสด้วยจิต โดยไม่ต้องใช้ภาษาอธิบาย)

ทรานส์ทิมสามารถสะสมทุนไว้ได้ส่วนหนึ่ง เช่น การรู้จักมักคุ้น และการมีฉันทะที่จะมานั่งพูดคุยกันอย่างสม่ำเสมอ ส่วนประเด็นการขับเคลื่อนความคิดและการสื่อสารให้เกิดความสอดคล้องต้องกันนั้น (a coherent movement of thought, a coherent movement of communication) ยังขาดๆ เกินๆ เพราะบางครั้งเราก็ขัดกันเองจนยุ่งเป็นฝอยขัดหม้อ บางครั้งก็สิ้นไหลลื่นไปหัวเราะไป 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" แต่อย่างไรก็ตาม กระบวนการทางพิธีกรรมแบบ ritual conversation ที่เกิดขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ภายใต้การพูดคุยแลกเปลี่ยนอย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา อย่างน้อยเดือนละครั้ง อาจพาเราไปถึงจุดนั้นได้สักวันหนึ่ง

25 มีนาคม 2547

บ่ายสามโมงครึ่งไปประชุมตามนัดที่คณะสิ่งแวดล้อมฯ บรรยายภาศการประชุมครั้งนี้ทำให้ผมคิดอะไรได้หลายอย่าง และทำให้ผมต้องรีบบันทึกลงในสมุดว่า ผมได้เรียนรู้จากวงสนทนาแลกเปลี่ยน (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

ถ้าพบปฏิบัติการทำนองนี้ 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 ขอตีตราจำกัดให้กับสิ่งที่พูดมาทั้งหมดว่า นี่เป็นเพียงความเข้าใจของผม และโปรดสงวนสิทธิในการโต้แย้ง 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” (Ethnomethodolgy)¹⁶ และนำเสนอแบบเล่าเรื่อง (Narration) เพื่อให้ผู้อ่านมองเห็นเค้าร่างของความเป็นมาของความพยายามของนักวิจัยกลุ่มนี้

อย่างไรก็ตาม มีข้อจำกัดที่จะต้องบอกกล่าวกันไว้ล่วงหน้าว่า ผู้เขียนเป็นหนึ่งในสมาชิกของนักวิจัยกลุ่มนี้ ซึ่งต้องเล่นบทบาทในฐานะของ “คนใน” (Insider) และบทบาทของ “คนนอก” (Outsider) ตามจารีตวิธีของการศึกษาในแนวนี¹⁷ ดังนั้น เรื่องที่นำมาเล่าจึงเป็นการประมวลสิ่งที่เห็นเข้าด้วยกัน (Construction) และอาจมีน้ำเสียงเข้าข้างตัวเองอยู่ไม่น้อย จึงสะกิดผ่าไ้เป็นข้อเตือนใจสำหรับผู้่านทุกท่านให้ระมัดระวังข้อจำกัดของรายงานเชิงบันทึกรื่องนี้

ภาพลักษณ์การทำงานเป็นทีมของ “คนไทย”

ภาพลักษณ์ของความเป็นปัจเจกชนนิยม (Individualism) ของคนไทยโดยทั่วไปได้รับการกล่าวถึงอยู่เสมอ ทั้งในแง่ของการพูดถึงเปรียบเทียบ ทำนองว่าคนไทยทำงานเป็นทีมไม่ค่อยได้ เพราะชอบจิกตักกันเหมือน “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