

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

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

โครงสร้างการจัดความสัมพันธ์แบบหัวหน้า ลูกน้อง ปรากฏให้เห็นทุกระดับ ซึ่งสามารถอธิบายความชอบธรรมในเชิงประวัติศาสตร์ได้ว่า เพราะรัฐมีความจำเป็นต้องรวบรวมไพร่พลแรงงานไว้ในการอุปถัมภ์ เพื่อเป็นกำลังผลิตทรัพยากรให้แก่แผ่นดินในยามสงบสุข และเป็นกำลังรบในยามสงคราม ดังนั้นจึงต้องมีการควบคุมดูแลไพร่พลเป็นชั้นๆ แบบแนวตั้ง เพื่อความสะดวกในการบริหารจัดการแรงงานและการบังคับบัญชาไพร่พลนั่นเอง²⁰

อย่างไรก็ตาม โครงสร้างในลักษณะดังกล่าวมักจะกัดกินตัวเองและมีปัญหาเรื่อง “ระบบไม่ทำงาน” เมื่อเผชิญกับวิกฤตปัญหาที่ซับซ้อนและถาโถมเข้ามาอย่างรวดเร็วรุนแรง ดังตัวอย่างเช่น กรณีที่เกิดขึ้นในอดีตกับระบบอยุธยาตอนปลาย หลังจากชัยชนะอันอุโฆษของสมเด็จพระนเรศวรมหาราช ทำให้อยุธยาปลอดภัยจากการตีสงคราม หัวเมืองใหญ่น้อยต่างเริ่มเข้ามา

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

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

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

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

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

ตัวอย่างของความไม่เป็นเนื้อเดียวกันของระบบโครงสร้างการทำงานแบบราชการ มีปรากฏในรายงานการสรุปบทเรียนจากกรณีกบฏกระบัตร์ของ ม.ร.ว. อคิน ระพีพัฒน์ ว่า

²¹ ดูรายละเอียดใน นิธิ เชียาศรีวงศ์ “การเมืองไทยสมัยพระเจ้าตากสิน” (2532)

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

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

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

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

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

มหาวิทยาลัยไทยกับสังคม

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

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

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

²⁵ อวิชา ในความหมายของยุค ศรีอาริยะ หมายถึง ความรู้ทั้งหลายทั้งปวง รวมทั้งชุดวิชาต่างๆ ที่ศึกษากันในระบบโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัย รวมทั้งความรู้ที่ได้จากสื่อ หนังสือ ภาพยนตร์

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

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

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

สภาพข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นภายใต้โครงสร้างของระบบที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน โดยดูจากบทเรียนกรณียกกระบัตร ทำให้เข้าใจได้ทันทีว่า ความรู้จากการค้นคว้าและวิจัยภายในมหาวิทยาลัยส่วนใหญ่นั้น แม้จะเป็นความรู้ที่ต้นและจำเป็นต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของชาวบ้าน แต่ก็ใช้ประโยชน์ไม่ได้เต็มที่ เพราะเป็นความรู้แบบแยกส่วนของผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ผู้ถ่ายทอดไม่เข้าใจบริบทเฉพาะทางสังคมและวัฒนธรรมของชุมชน ความรู้ของผู้เชี่ยวชาญจึงกลายเป็นความรู้ที่แปลกแยกออกจากความจริงของสังคม และไม่สามารถเชื่อมต่อเข้ากับสังคม นอกักร่วมมหาวิทยาลัยได้

สำนึกร่วมของนักวิชาการในมหาวิทยาลัย กับความพยายามในการรวมกลุ่ม เพื่อค้นหาทางออก

กรณีกลุ่มสาลาญาฟอรัม

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

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

กาญจนบุรี" ในช่วงปี 2541-2543 ซึ่งเป็นงานวิจัยเชิงปฏิบัติการร่วมกับอาจารย์จากมหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี วิทยาลัยเทคนิค โรงเรียนประถมและมัธยมศึกษาอีกหลายแห่ง รวมทั้งนักธุรกิจและผู้นำชุมชนท้องถิ่นในจังหวัดกาญจนบุรี

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

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

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

²⁶ คำกล่าวของป้าหมอนุญรัตน์ ในที่ประชุมระหว่างนักวิจัยจากมหาวิทยาลัยมหิดลกับประชาคมเมืองกาญจน์ 2543

องค์กรร่วม ส่วนสถาบันวิจัยโภชนาการก็ร่วมกับเทศบาลศาลายาร่วมทำโครงการ “ศาลายาอิมสุท” โดยสร้างบุคลิกภาพของผู้หญิงใจดีที่มีชื่อว่า “ป้านงค์” เพื่อเป็นสัญลักษณ์ของการรณรงค์พฤติกรรมกรกินของเด็กๆและนักศึกษาในศาลายา ภายได้สโลแกนแบบห่วงใยเอื้ออาทรว่า “ไม่ควรเสียก็อย่าเสียนะลูก”

ตัวอย่างที่กล่าวมาทั้งหมด ยังไม่รวมถึงนักวิชาการกลุ่มเล็กๆ ตามคณะและสถาบันต่างๆ ของมหาวิทยาลัยมหิดล ที่ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยเพื่อทำงานกับชุมชนท้องถิ่น ซึ่งเชื่อว่ามีอยู่เป็นจำนวนมาก แต่ส่วนใหญ่เป็นการทำงาน ภายได้กรอบเนื้อหาวิชาแบบเอกเทศ (Single Discipline) ไม่มีการเตรียมการข้ามสาขาวิชาอย่างเป็นทางการเหมือนกับกลุ่มศาลายาฟอรัมในอดีต

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

กำเนิด Transdisciplinary Commons

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

และเชิงสังคมได้ ด้วยเหตุนี้ จึงต้องช่วยกันคิดการใหญ่ เพื่อผลักดันโครงการวิจัยเชิงบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน-แม่กลองขึ้นมาอีกครั้ง

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

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

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

สาเหตุที่นวัตกรรมการศึกษาวิจัยใหม่ๆ เกิดขึ้นไม่ได้ในโครงการท่าจีน-แม่กลอง เนื่องจากการจัดกระบวนการของนักวิชาการไทยก็ยังคงเผชิญหน้ากับแรงกดดันเชิงข้อจำกัดที่ต้องการจะดึงให้คนกลับไปสมานทานกับวิธีคิดและวิธีการทำงานแบบเดิมด้วยความเคยชิน นั่นคือต่างกลุ่มต่าง

คิด ต่างกลุ่มต่างทำกันไปตามกรอบที่ถูกแยกส่วนออกเป็นศาสตร์ต่างๆ ถึงแม้แต่ละทีมจะทำงานด้วยความรับผิดชอบและทุ่มเทเพียงใด ก็ถือเป็นเพียงความพยายามที่เกิดขึ้นภายในกรอบแห่งศาสตร์ที่ตนสมารถเท่านั้น ไม่สามารถก้าวข้ามสาขาไปทำงานกับนักวิจัยสาขาอื่นได้จริง

ตัวอย่างเช่น นักจัดการน้ำก็สนใจเพียงมองแต่เรื่องน้ำ ไม่สามารถเข้าใจการจำแนกประเภทของน้ำในมิติทางด้านวัฒนธรรมชุมชนและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างแท้จริง²⁷ ทำให้การทำงานของแต่ละทีมยังคงถูกแยกเป็นชิ้นๆ ไม่สามารถจัดการกับปมปัญหาอันสลับซับซ้อน สนองความต้องการของชุมชนได้

เมื่อเข้าใจข้อจำกัดดังกล่าวนี้แล้ว บรรดาแกนนำผู้ก่อการของกลุ่ม จึงกลับมาเน้นปรึกษาหารือตั้งข้อสังเกตกันใหม่อีกครั้งเพื่อหาทางออกจากความตึงตันดังกล่าว แนวคิดข้อตกลงที่ทุกฝ่ายให้การยอมรับคือจะต้องช่วยกันหาวิธีการสร้างความรู้ใหม่ๆ หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อเป็นเครื่องมือในการยกระดับการทำงานของโครงการวิจัยเชิงบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน-แม่กลองที่กำลังดำเนินอยู่ในขณะนี้ ให้มีประสิทธิภาพดีกว่าเดิม

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

กลุ่มคนเหล่านี้ใช้เวลาหลังเลิกงานประจำสี่โมงเย็น พุดคุยปรึกษาหารือเพื่อแสวงหาแนวคิด ปรัชญา วิธีการ รวมทั้งเครื่องมือในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่ทันสมัย ที่สามารถเป็นฐานรองรับการองอกเงย ของนวัตกรรมการวิจัยแบบใหม่ ความรู้ใหม่ ซึ่งรวมทั้งความรู้ในการจัด

²⁷ รายงานความก้าวหน้าของโครงการที่ 6 เสริมสร้างศักยภาพการบริหารจัดการฯ เสนอต่อมหาวิทยาลัยมหิดล หน้า 4 พฤศจิกายน 2546

องค์การทำงาน การบริหารจัดการในรูปแบบใหม่ที่สามารถตีฝ่าวงล้อมของวัฒนธรรมการสร้าง
ความรู้แยกส่วนแบบศาสตร์ใดศาสตร์มันให้ได้²⁸

กระบวนการและเครื่องมือของสร้างทีม

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

เครื่องมือที่ 1

การประชุมปรึกษาหารือ

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

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

²⁸ ความเคลื่อนไหวของกลุ่มอยู่ใต้การรับรู้ของศาสตราจารย์เกียรติคุณนายแพทย์ประเวศ วะสี โดยตลอด ท่านได้ใช้กลไกนโยบาย
ผลักดันการทำงานของคนกลุ่มนี้ด้วยการใช้นิยามด้วยความเห็นว่าเป็น “กลุ่มตึกกสิลา” ท่ามกลางอาการเงินเกรงและกดดันของ
สมาชิกกลุ่มพอสมควร

เป็นแค่ผู้สังเกตการณ์อยู่วงนอก หลายคนถอยจากออกไปด้วยเหตุผลภาระงานล้นมือ ไม่สามารถมานั่งถกเถียงในเรื่องที่ไม่มีทางออกต่อไปได้

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

พัฒนาการของกลุ่มในช่วงเวลานี้ นับเป็นช่วงหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญ และแสดงให้เห็นว่าการดึงเอาคนที่แตกต่างหลากหลายมานั่งพูดคุยเพื่อจะทำอะไรดี? ลักอย่างร่วมกันนั้นไม่ใช่เรื่องง่าย

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

เครื่องมือที่ 2

การฝึกอบรมพลักษณ์

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

รู้สึกว่ามีสมาธิและความเข้าใจตนเองและคนรอบข้างได้ดีขึ้นเป็นอย่างมาก การเข้าอบรมในหลักสูตรนี้ ถือเป็นช่วงเวลาที่มีค่าที่สุดช่วงหนึ่ง

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

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

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

²⁹ ผู้สนใจเกี่ยวกับเรื่องนี้ สามารถอ่านรายละเอียดได้จากหนังสือชื่อ “Enneagram” แต่งโดย คาร์เรน เวก์ แบลโดย สุมนา พิศลยบุตร

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

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

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

ส่วนสมาชิกคนอื่นๆ ที่ไม่ได้กล่าวถึงในที่นี้ ก็สามารถเลือกสรรบทบาทหน้าที่ของตนเองให้เหมาะสมตามสภาพความสนใจ โดยมองและเป้าหมายของทีมเป็นหลัก เช่น ผู้เขียนรายงานเรื่องนี้

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

ปลายปี 2546 ถือเป็นช่วงเวลาทีกลุ่ม Transteam เริ่มขับเคลื่อนแบบเต็มสูบ มีการประชุมพบปะหรือเรื่องการเตรียมงานกันบ่อยครั้ง พร้อมกับการชักชวนให้สมาชิกของกลุ่มคิดหา Concept และรายละเอียดโครงการที่อยากจะทำภายใต้ร่มธงเดียวกัน พร้อมกันนั้นก็มีการยื่นมือไปแตะกับกลุ่มนักธุรกิจนครปฐม เพื่อหารูปแบบของการทำงานร่วมกันในเชิงพื้นที่

เครื่องมือที่ 3

ความหมายเชิงเปรียบเทียบ (Metaphor) เพื่อสร้างสำนึกเพื่อค้นหาเป้าหมายร่วม

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

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

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

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

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

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

จะต้องมีกระบวนการและหลักการทำงานที่สามารถประสานความแตกต่างหลากหลายและนำเอา "พลัง" ของแต่ละคนออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

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

บทสรุปเบื้องต้น

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

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

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

วิธีการต่างๆ เข้าช่วย ต้องค้นหาความหมาย และสร้างบทเรียนจากการกระทำของตนเอง ตลอดเวลา ในขณะที่เดียวกันต้องใช้ความอดทนอย่างสูง เพื่อรับมือกับแรงเสียดทานของความแตกต่าง รวมทั้งแรงจุดแรงเฉื่อยของระบบวิธีคิดที่หล่อหลอมอยู่ในตัวตนของแต่ละคนและยากจะตีฝ่าวงล้อมมาได้

ถึงแม้ว่านักวิจัยกลุ่มทรานส์ทิ้ม จะลงมือทำงานกันอย่างจริงจังมากกว่าปีแล้ว กระบวนการสร้างทีมของนักวิจัยกลุ่มนี้ก็ยังไม่จบสิ้น แต่ก็มียุทธวิธีเกิดขึ้นมากมายในระหว่างทาง และจากการประมวลผลภาพของการพัฒนาทีมของนักวิจัยกลุ่มนี้ พบว่ายังมีปฏิบัติการของหลักการสำคัญๆ คนในกลุ่มรับรู้ร่วมกันโดยไม่ต้องเขียนแปะข้างฝา หลักการเหล่านั้น ได้แก่

1. หลักการว่าด้วยสปีริตของการเป็นผู้ฟังที่ดี แม้จะฟังนักวิจัยจากสาขาวิชาอื่นไม่รู้เรื่อง แต่ก็พยายามรักษามารยาท ไม่มีใครแสดงอาการเบื่อหน่าย หรือต่อต้านสิ่งที่ตนเองไม่เข้าใจ แม้บางครั้งจะไม่เห็นด้วย แต่ก็เป็นการแสดงความไม่ด้วยในเชิงหลักการเท่านั้น

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

3. หลักการว่าด้วยความเป็นผู้ใฝ่รู้ พร้อมทั้งจะรับฟังและเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากเพื่อนร่วมทีม ทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้ และแนวคิดใหม่ๆ มาแลกเปลี่ยนในวงคุย

4. ฯลฯ

ที่เล่ามาทั้งหมดคือภาพตัวตนการทำงานของกลุ่มแกนนำ ที่สามารถดึงออกมานำเสนอได้
เท่าที่ความสามารถในการเล่าเรื่องจะอำนวยให้ได้ ปฏิบัติการแกะรอยและจัดบันทึกแบบ
Process Documentation ของกลุ่ม Transdisciplinary Commons ในวาระแรกคงจะต้องจบลง
เพียงเท่านี้ก่อน

ภาคผนวก 8

Bohmian Dialogue

“สุนทรียสนทนา” เพื่อการคิดร่วมกันอย่างเป็นธรรมชาติ: แนวคิดและวิธีการจัดการ

โจเซฟ สิริไสย์

สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท

มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

<lcssr@mahidol.ac.th>

บทนำ

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

บทความเรื่องนี้เป็นความพยายามในการอธิบายความเป็นมาในเชิงหลักการ แนวคิดที่อยู่เบื้องหลังของการสนทนา รวมทั้งมรรควิธีการจัดการในเบื้องต้น เพื่อให้ผู้ที่สนใจได้มีโอกาสศึกษาทำความเข้าใจ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม

ความหมายและความเป็นมา

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

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

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

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

กระบวนการสุนทรียสนทนาที่เหมาะสม จะทำให้เกิดการคิดร่วมกันได้อย่างมีพลัง แต่ผู้เข้าร่วมวงสุนทรียสนทนาจะต้องพยายามถอดถอนวาระ เป้าหมายส่วนตัว รวมทั้งอารมณ์เชิงสัญลักษณ์ที่ใช้หล่อหลอมตนเองอยู่ในรูปของยศถาบรรดาศักดิ์ และอำนาจทั้งปวงออกจากตัวเอง

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

ทำไมต้องทำสุนทรียสนทนา

มีคนเป็นจำนวนมากสงสัยว่า ทำไมต้องทำสุนทรียสนทนา เพราะเห็นว่า ปกติคนในสังคมก็พูดจาพาทักกันเป็นประจำอยู่แล้ว สุนทรียสนทนาจึงไม่น่าจะเป็นเรื่องใหม่ที่ต้องมาเรียนรู้เพิ่มเติมกันอีก ข้อสงสัยเหล่านี้ น่าสนใจไม่น้อยทีเดียว

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

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

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

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

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

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

เสีย โทรศัพท์มือถือและอินเทอร์เน็ตความเร็วสูงทำให้ข้อมูลท่วมโลก คนเล็กๆ ตกเป็นฝ่ายเสียเปรียบมากขึ้น เพราะทรัพยากรธรรมชาติถูกดูดไปใช้ในการพัฒนา สร้างความเจริญ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภคในเมือง เป็นต้น

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

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

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

แนวคิดและหลักการเบื้องต้นของสนทริยสนทนา

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

หมายความว่า สุนทรียสนทนา เป็นการพูดคุยแบบลมเพลมพัด เหวะพาที่ ดลกโปกษา ตรงกันข้าม พฤติกรรมเหล่านี้ เป็นสิ่งต้องห้ามในวงสุนทรียสนทนาด้วยซ้ำไป ทั้งนี้เพื่อมิให้อารมณ์แบบสรวลเสเฮฮาเหล่านี้ กลายเป็นอุปสรรคต่อความสงบ และรบกวนสมาธิของผู้เข้าร่วมวงสุนทรียสนทนา

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

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

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

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

ความมหัศจรรย์ของสุนทรียสนทนา

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

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

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

แนวทางการจัดสุนทรียสนทนา

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

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

ประการที่สอง เป้าหมายสำคัญของสุนทรียสนทนา คือ การรื้อถอนสมมุติบัญญัติ ปลดปล่อยตนเองจากภารกิจ บทบาท หน้าที่ อำนาจและอุปาทานที่ห่อหุ้มตัวตนอยู่ในทุกรูปแบบ เพื่อมิให้กลายเป็นกำแพงอุปสรรค (Blocking) ต่อการเรียนรู้เพื่อการเข้าถึงความจริงที่ฝังลึกอยู่ในภายในตัวเอง (Tacit Knowledge) ดังนั้น ผู้ที่เข้าร่วมวงสุนทรียสนทนา จึงต้องรื้อถอนสิ่งเหล่านี้ด้วยความสมัครใจของตนเอง ช้อนน้อมถ่อมตัว มีเมตตากับตัวเอง โดยการไม่ยกตนข่มท่าน หรือไม่กดตนเองลงจนหมดความสำคัญ แต่ควรกำหนดบทบาทของตัวเองเป็นกัลยาณมิตร กับทุก

คน ไม่ควรลืมว่า เป้าหมายของการรื้อถอนจำกัดขอบเขตอยู่ที่ตนเองเท่านั้น การก้าวล่วงไป
วิพากษ์วิจารณ์เพื่อเปลี่ยนแปลงรื้อถอนคนอื่น เป็นสิ่งที่พึงละเว้นโดยเด็ดขาด

ประการที่สาม การสาดไฟย้อนกลับมาค้นหาฐานคติ (Assumptions) ที่ฝังลึกอยู่ในใจ
แต่การเพ่งมองอย่างเดียว จะไม่เห็นอะไรเลย จนกว่าฐานคติเหล่านั้นจะแสดงตัวตนออกมาเป็น
อารมณ์(Emotion)³¹ อย่างใดอย่างหนึ่ง เมื่อมีอะไรเข้าไปกระทบกับมันเข้า เช่นเมื่อได้ยิน ได้เห็น
หรือใจนึกขึ้นได้ กล่าวกันว่า ฐานคติกับอารมณ์ ทำงานใกล้ชิดกันมากจนแทบแยกกันไม่ออกว่า
อะไรเป็นอะไร สิ่งที่ต้องทำในสิ่งแรกคือการเฝ้าสังเกต (Observer) สิ่งที่มากระทบ (Observed) ว่า
มันทำให้เราเกิดอารมณ์อะไรขึ้นมา และหาทางระงับมัน (Suspension) เพราะถ้ามันเป็นตัวปิด
กั้นอิสรภาพในการรับรู้ความจริงที่มีอยู่ตามธรรมชาติ

ในทางปฏิบัติคือ เมื่อเข้าไปอยู่ในวงสุนทรีสนทนา จะต้องไม่ให้ความสนใจเฉพาะสิ่งที่
ได้ยินได้ฟังเพียงอย่างเดียวเท่านั้น แต่จะต้องทำหน้าที่เป็นผู้สังเกตอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองใน
ขณะที่ได้ยินได้ฟังสิ่งเหล่านั้นด้วย เพราะโดยทั่วไปขณะที่ฟังนั้น เรามักจะ “บิวด์”³² ความรู้สึก
บางอย่างตามไปด้วย เช่น ราคาญ หมั่นไส้ เคลิบเคลิ้ม ซากลึง ซื่นซม ฯลฯ และความรู้สึกเหล่านี้
คือที่มาของ ‘Bias’ ต้องมันตามให้ทันด้วยการฟังให้ได้ยิน (Deep Listening) ลงบระงับ การตาม
ความรู้สึกให้เท่าทันจึงเป็นการป้องกัน Bias และการสงบระงับคือการสร้างปัญญาที่เกิดจากการ
ฟัง เมื่อคิดว่า สามารถจัดการกับความรู้สึกตัวเองได้แล้ว ก็สามารถเริ่มต้นตั้งวงคุยเพื่อคิดร่วมกัน
ได้เลย

ประการที่สี่ การตั้งวงสุนทรีสนทนา ประกอบด้วยคนสองคนขึ้นไป 7-8 คน ถือว่า
กำลังดี แต่ถ้าจำเป็นก็อาจมีได้ถึง 20 กว่าคน นั่งล้อมวงเป็นวงกลมให้ทุกคนสามารถมองเห็นหน้า
กันได้ทั้งหมด ตั้งกติกาการพูดคุยไว้อย่างหลวมๆ เช่น หลีกเลียงการเสนอแนะ การโต้แย้ง การ
ผูกขาดเวที การทำให้ผู้อื่นเสียหน้า พูดให้สั้น หลังจากพูดแล้ว ควรขอให้คนอื่น ๆ ได้มีโอกาสพูด
ผ่านไปก่อนสองหรือสามคน ค่อยกลับมาพูดอีก ความจริงกติกาเหล่านี้ เป็นสิ่งที่ทุกคนปฏิบัติกัน

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

³² เป็นศัพท์แสลงของวัยรุ่น เข้าใจว่ามาจากคำว่า ‘to build’ ซึ่งหมายถึงการปรุงแต่งความคิด หรืออารมณ์แบบสายฟ้าแลบ เพราะ
ความเข้าใจผิด หรือการใช้ฐานคติที่ผิดในการตีความปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นเฉพาะหน้า

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

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

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

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

ระบบปฏิบัติการสมอง กับคลื่นพลังงานความรู้และความคิด จะวิ่งเข้าหากัน จนเกิดแสงสว่างทางปัญญา และสามารถนำมาใช้ได้จริง

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

บทส่งท้าย

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

เอกสารอ้างอิง

Bohm, David (1996)

On Dialogue edited by Lee Nichol, Routledge, London

วิชาชีพ รัฐวิญญู (2547)

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

ทีมงานวิชาการ สรส.ส่วนกลาง (2547)

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

ประสาน ต่างใจ (2547)

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

ภาคผนวก 9

เพียงแค่เจตนาสร้างปัญญากับทรานส์ทิม

ไธส ศิริไสย์

สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท

มหาวิทยาลัยมหิดล ศาลายา

lcssr@mahidol.ac.th

30 มีนาคม

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

สิ่งที่ท่านอาจารย์เจตนา “ดัน” ให้พวกเราฟังที่เรือนไทยในวันนี้ นั่นคือปัญญาจากภายใน และที่สำคัญ มันเป็นปัญญาที่ยืนอยู่บนพื้นฐานของรากเหง้าของตัวเองเสียด้วย

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

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

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

และสามารถพูดถึงศิลปะได้แบบไม่ต้องถลำตัวเข้าไปอินกับมันแบบคนเสียสติ แสดงให้เห็นว่า อาจารย์จะต้องมี "เกราะกำบัง" ที่สามารถป้องกันไม่ให้ตัวเองพลัดหลงเข้าไปติดกับดักมายาคติที่ ห่อหุ้มอยู่อย่างแน่นหนาในทุกวัฒนธรรม

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

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

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

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

พูดอีกก็ถูกอีก เพราะถ้าย้อนกลับไปดูประวัติศาสตร์ของมนุษยชาติสักนิด ก็จะมีคำอธิบายที่สามารถสนับสนุนคำกล่าวนี้ได้

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

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

ท้ายสุด อาจารย์เจตนาย้ำว่า ถ้าไม่มีตัวหนังสือ คนสมัยนี้ก็คงทำอะไรล้มชีวิตของตัวเองได้พอๆ กับมนุษย์ถ้ำ ที่ต้องดันชีวิตของตนเองไปตามแรงขับของความหิวโหยและความปรารถนาที่จะมีชีวิตรอดจากภัยอันตรายรอบข้างจนไม่มีเวลานั่งแบบ “ครุ่นคิด ฟินจินิก” เป็นแน่แท้

พูดเรื่องสื่อ อาจารย์มีความเห็นว่า สื่อมีพลังกว่ากองทัพ สื่อเป็นตัวกลางที่ปลุกกิเลสและกระตุ้นต่อมหังการของมนุษย์ได้อย่างน่ากลัวยิ่ง ปัจจุบันคำว่า “Promotion” ไม่ใช่คำที่น่าไว้วางใจอีกต่อไปแล้ว ตัวภูตผีปีศาจที่คุกคามโลกปัจจุบันไม่ใช่เทคโนโลยี แต่เป็นคนที่เต็มไปด้วยกิเลส ในอดีต พิธีกรรมทางศาสนาเป็นพื้นที่ที่ทำให้คนต่างชั้นวรรณะมาหลอมรวมกันได้ (สมบัติกลาง) แต่ปัจจุบัน สื่อได้เข้ามามีบทบาททดแทน แต่สมบัติกลางชิ้นนี้ไปตกอยู่ในมือของคนบางกลุ่ม ดังนั้นการพูดถึงสื่อ จะต้องพูดถึงความสำนึกและจริยธรรมของผู้ใช้สื่อในข้อความถัดไปเพื่อกำกับการใช้สื่อ โดยท้ายสุดอาจารย์ชี้ให้เห็นว่า วิพยุกระจายเสียง คือสื่อกลางที่พอเพียง เพราะมีราคาถูกและเข้าถึงได้โดยคนทุกระดับ วิพยุกระจายเสียงจึงควรเป็นสมบัติกลางของชุมชน

³⁴ คำถามทำนองนี้ ดูเหมือนว่าผมได้ยินจากปากของอาจารย์โอกาสมากที่สุด

อาจารย์มองเห็นว่า สื่อหนังสือพิมพ์ เป็นสื่อที่ใกล้ที่สุด เพราะถ้าอ่านหนังสือพิมพ์ทุกวัน คนจะหมดความเชื่อมั่นในมนุษยชาติ จึงมีข้อเสนอแนะว่า คนสมัยใหม่ควรจะอ่านวรรณกรรม บทกวีเสียบ้าง จะได้รู้ว่าโลกนี้ยังมีอุดมคติที่สูงส่งหลงเหลืออยู่ สามารถเป็นความหวังของมนุษย์ได้

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

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

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

ผมจึงขอสรุปตามความเข้าใจของตนเองว่า ภาษาและวรรณคดีเป็นเครื่องมือที่สำคัญอันหนึ่งในการเสริมสร้างและขัดเกลาความเป็นมนุษย์ เพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมที่มีความสลับซับซ้อน ยิ่งเหยงไถ้อย่างมีชีวิตชีวา และมีความสุขได้ โดยมี “วัฒนธรรมการวิจารณ์” เป็นกระด้างทางปัญญาให้คนกล้าเข้าสู่ดงมายาคติที่เกิดจากการชักนำของสื่อ

วรรณกรรมจึงไม่ใช่แค่ภาษาที่สละสลวยสวยงาม มีไว้เพื่ออ่านเล่นๆ และผินหลังอาหารกลางวันเท่านั้นเอง ถึงว่าสิ รางวัลโนเบลสาขาวรรณกรรมจึงมีคุณค่าเช่นเดียวกับรางวัลโนเบลสาขาอื่นๆ

ภาคผนวก 10

รูปแบบการสนทนาของนักวิชาการ

: กรณีศึกษาคณะทำงาน Transdisciplinary Commons มหาวิทยาลัยมหิดล

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

การศึกษานี้ผู้วิจัยได้ศึกษาจากบทสนทนาที่เกิดขึ้นจริงในการประชุมของคณะทำงานฯ โดยเก็บรวบรวมจากบทสนทนาจำนวน 7 บทสนทนา ซึ่งการสนทนานี้ประกอบไปด้วยผู้ร่วมสนทนาตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ผลการศึกษาพบว่า รูปแบบภาษาที่นักวิชาการกลุ่มนี้ใช้ในการสนทนาสามารถแบ่งเป็น 8 รูปแบบดังนี้คือ

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

1. ตอบคำถามแบบกำกวม คลุมเครือ

จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่นิยมตอบคำถามแบบกำกวม คลุมเครือ และไม่ชัดเจน ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 1 จากบทสนทนาชุดที่ 6

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

T69 / ACP : "ก็ถ้าเริ่มแล้วก็มึงประมาณให้ล่ะคะ"

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

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

จากตัวอย่างที่ 1 เราจะพบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่มักจะนิยมตอบคำถามแบบกำกวม คลุมเครือ และไม่ชัดเจน ซึ่งส่งผลให้การสนทนาเป็นไปแบบอยู่กับที่ เนื่องจากผู้ร่วมสนทนาที่ต้องการทราบคำตอบก็ยังคงถามสิ่งที่เกี่ยวข้องกับคำถามที่ถามออกไปแทนที่จะเปลี่ยนการสนทนาไปเรื่องอื่น

2. ตอบคำถามแบบแจกแจงรายละเอียดเป็นข้อๆ

จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่นิยมตอบคำถามแบบแจกแจงรายละเอียดเป็นข้อๆ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 2 จากบทสนทนาชุดที่ 5

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

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

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

จากตัวอย่างที่ 2 เราจะพบว่า นักวิชาการนิยมที่จะตอบคำถามโดยการแจกแจงเรื่องราวที่ตนต้องการบอกให้ผู้อื่นรับรู้เป็นหัวข้อๆ เพื่อที่จะสะดวกต่อการอธิบายเรื่องต่างๆ และเมื่อผู้ร่วมสนทนาคนอื่นเกิดข้อสงสัยในสิ่งที่ตนพูดก็สามารถที่จะถามจากหัวข้อที่ตนได้แบ่งไว้ ดังตัวอย่างต่อไป

ตัวอย่างที่ 3 จากบทสนทนาชุดที่ 5

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

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

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

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

3. ตอบคำถามแบบเขียนย่อ ชับซ้อน

จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่นิยมตอบคำถามแบบเขียนย่อ ชับซ้อน แทนการ ตอบที่สั้น และกระชับ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 4 จากบทสนทนาชุดที่ 3 (ส่วนที่ 4)

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

ครับ ทุกอันอยู่ในเอกสารประกอบการประชุมนะครับ ผมขอเรียนถามที่ประชุมนิดหนึ่งนะครับถึง
โลโก้ของอาจารย์ CW จริงๆ ผมไม่แน่ใจว่าเราสามารถที่จะใส่สัญลักษณ์ของตรามหาดไทยใน
กล้วยไม้หรือเปล่าครับ อาจจะผิดหรือเปล่าครับ คืออันนี้ผมไม่ัวร์"

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

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

4. ตอบสั้นกระชับ

จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการมีการตอบคำถามแบบสั้น กระชับ แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า
รูปแบบการตอบสนองลักษณะนี้ไม่ค่อยนิยมใช้ในหมู่นักวิชาการ ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 5 จากบทสนทนาชุดที่ 6

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

T12 / P : "ด้านแผนการพัฒนาสื่อค่ะ แล้วก็สื่อเรื่องการเปลี่ยนแปลง"

T13 / N : "นั่นแสดงว่าในโครงการนี้จะเอาเรื่องของสื่อและสื่อสารเพื่อการ
เปลี่ยนแปลงมารวมตรงนี้ด้วย"

T14 / P : "ไม่ใช่ ดึงเอาเฉพาะงบประมาณค่ะ"

5 พูดภาษาอังกฤษปนภาษาไทย

จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการนิยมที่จะกล่าวภาษาอังกฤษปนภาษาไทยในการสนทนา ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 6 จากบทสนทนาชุดที่ 7

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

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

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

T110 / AP : “ให้ไปทำบัตรเชิญ brochure ไปแล้ว ก็รออยู่เหมือนกัน ก็อย่างที่คุย concept ครั้งแรกเราต้องทำ floor พอสถบถ อย่างน้อยให้มันมีคนมันเห็นความสำคัญของเวทีนี้ นอกเพิ่มเติม ผมไปคุยกับหลายฝ่ายที่จุฬานะเห็นด้วยมาก แล้วก็เฉลยๆ เขาบอกว่าน่าจะ co กันนะ แทนที่จะเป็นทีเดียวน่าจะ evoke กัน...”

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

6. เมื่อต้องการแสดงว่า ตนเองเห็นด้วยกับข้อเสนอแนะของผู้อื่นแล้วมักจะเสนอเงื่อนไขอื่นเสริมเข้ามา

จากการศึกษาพบว่า เมื่อเวลาที่นักวิชาการเห็นด้วยต่อข้อเสนอแนะหรือสิ่งที่บุคคลอื่นกล่าวมา ก็นิยมที่จะเสนอเงื่อนไขอื่นเพิ่มเติมเข้าไปอีก ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 7 จากบทสนทนาชุดที่ 3 (ส่วนที่ 2)

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

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

จาก ตัวอย่างที่ 7 พบว่านักวิชาการนิยมที่จะเสนอเงื่อนไขอื่นเพิ่มเติมต่อจากสิ่งที่ผู้อื่นเสนอแนะไว้ ทั้งๆที่ตนเองก็เห็นด้วยต่อข้อเสนอแนะนั้น ทั้งนี้อาจจะเป็นไปได้ว่านักวิชาการส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นในตัวตนและความคิดของตนเองอยู่ค่อนข้างมากจึงทำให้ยากต่อยอมรับต่อความคิดเห็นของผู้อื่นแต่โดยดี

7. เสนอความคิดเห็นแบบไม่ผูกมัดตนเอง

จากการศึกษาพบว่า เมื่อเวลาที่นักวิชาการต้องการที่จะเสนอความคิดเห็นต่างๆ นิยมที่จะเสนอข้อคิดเห็นในลักษณะที่ไม่ผูกมัดตนเอง ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 8 จากบทสนทนาชุดที่ 2

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

จาก ตัวอย่างที่ 8 เราจะพบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่นิยมที่จะเลือกใช้ถ้อยคำที่ไม่ผูกมัดตัวตนมากเกินไป ทั้งๆ ที่ในความเป็นจริงแล้วนักวิชาการเหล่านั้นต่างก็คิดว่าข้อเสนอแนะของตนนั้นถูกต้อง แต่หากเลือกใช้ถ้อยคำที่ผูกมัดตนเองมากเกินไปอาจจะทำให้ถ้อยคำที่ตนพูดไป กลับมามีผลการกระทำของตนเองได้และอาจจะถูกต่อต้านจากผู้ร่วมสนทนาคนอื่นได้

8. เสนอความคิดเห็นในรูปคำถาม

จากการศึกษาพบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่นิยมที่จะเสนอข้อคิดเห็นต่างๆ ในรูปแบบของการตั้งคำถามต่อผู้อื่น ดังตัวอย่างต่อไปนี้

ตัวอย่างที่ 9 จากบทสนทนาชุดที่ 4

T94 / SL : “ คือเผชิญเรื่องการประเมินภายใน อาจารย์ NR ก็ปรารถนาดีนะฮะ ว่าโดยหลักการเนี่ยก็ไปหาคนที่ยังไม่ได้รับผิดชอบโครงการเนี่ยเข้ามาดูและเป็นคนที่มีความรู้เรื่องการประเมิน แต่โจทย์ของตัวเองก็คือว่า อาจารย์คนเนี่ยไม่เคย Appreciate ความเป็น Transdisciplinary หรือทราบดีที่มันมาเลย ที่เนี่ยเราจะ work อย่างไร ตัวนี้อะนะเพราะว่าเมื่อไหร่ที่หลักการของอาจารย์ NR เองก็พูดว่าใช้ตัวที่จะทำ In- house Evaluation เนี่ย จริงๆ แล้วมันต้องเป็นคนที่อยู่ในทีม อย่างสมมติตัวเองมองหน้าไปแล้วบอกว่า อาจารย์ต่อไปนี้อาจารย์จะเข้ามาประชุมกับพวกทราบดีที่มันเป็น member ของทราบดีที่มัน หรืออย่างไร เพราะว่าไม่อย่างนั้นมันก็จะอาจจะเหมือนกับคนที่ไม่มี Information พอไม่ได้ Appreciate ว่าแต่ละอย่างที่จะได้มานี้มันยากเย็นแค่ไหนขนาดไหน สิ่งทีกลับก็คือว่า เดี่ยวก็เอา paper มาตั้งแล้วก็มานั่ง Evaluate ตามวัตถุประสงค์โดยที่ไม่รู้ process มาเนี่ย มันก็จะปัญหาพอสมควร ก็เลยอยากจะให้ทางส่วนกลางช่วยกันมอง เพราะไม่อย่างนั้นนี่มันจะ ตอนแรกทีเห็นด้วยกับเรื่องนี้เพราะคิดว่าอาจารย์ NR จะทำให้มันดีขึ้น เพราะว่าอาจารย์ NR ก็อยู่ใน process นี้มาตลอด แต่ทีนี้ด้วยความปรารถนาดีของอาจารย์ก็จริงอยู่ เพราะตอนนี้อาจารย์รับผิดชอบโครงการอันนั้นไปแล้วเนี่ย แต่ตัวนี้หลักการอาจารย์ไม่ได้ discuss มงก่อน ก็เลยอยากจะให้มอง ไม่จั้นเหมือนกับที่เราจะไป reject เค้า หรือว่าอะไร แต่ดูแล้วมันน่าจะขัดกับความพยายามของการทำงานแบบใหม่ เห็นด้วยกับการประเมิน แต่ว่ารูปแบบของเราที่ทำในนี้ไม่ใช่รูปแบบธรรมดาที่เป็นโครงการธรรมดา มันเน้นเรื่องการเรียนรู้ เน้นเรื่องของความพยายามของคนที่มาด้วยกันก็ยากอะไรอย่างเนี่ย แบบเนี่ยซึ่งเค้าไม่ได้ผ่าน process อย่างนี้มาเลย เราจะอย่างไรละ

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

จาก ตัวอย่างที่ 9 เราจะพบว่า นักวิชาการส่วนใหญ่นิยมที่จะเสนอข้อคิดเห็นต่างๆ ในรูปแบบของการตั้งคำถามต่อผู้อื่น เพื่อที่จะทำให้ผู้ฟังไม่รู้สึกรู้สึถึงการชี้นำและยอมรับฟังสิ่งที่ตนเสนอแนะไป

จากข้อมูลทั้งหมดเราจะพบว่า นักวิชาการของคณะทำงานกลุ่ม Transdisciplinary Commons ประจำมหาวิทยาลัยมหิดล ส่วนใหญ่นิยมที่เลือกใช้คำที่ฟังเพื่อย ชับซ้อนมากกว่าที่จะใช้คำที่ง่าย สั้น กระชับ ยิ่งไปกว่านั้นส่วนใหญ่ยังนิยมที่จะเสนอแนะหรือประเมินเรื่องราวต่างๆ เป็นที่น่าสังเกตว่า เมื่อมีผู้ร่วมสนทนาคนใดคนหนึ่งกล่าวคำพูดในเชิงให้ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะมา ก็มักจะมีบุคคลอื่นร่วมกันแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติม ไม่ว่าจะเห็นด้วยหรือไม่ก็ตาม และรูปแบบส่วนใหญ่ที่พบก็คือการเสนอความคิดเห็นทับซ้อนความคิดเห็น ทั้งนี้อาจจะเป็นไปได้ว่า นักวิชาการส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นในตัวตนและความคิดของตนเองอยู่ค่อนข้างมาก จึงทำให้ยากต่อยอมรับต่อความคิดเห็นของผู้อื่นแต่โดยดี แต่อย่างไรก็ดีในการเสนอแนะหรือการประเมินเรื่องราวใดๆก็ตาม นักวิชาการส่วนใหญ่จะนิยมเลือกใช้ภาษาที่ไม่เป็นการผูกมัดตนเองมากเกินไปหรือเลือกใช้รูปแบบการเสนอแนะในเชิงคำถามมากกว่าที่จะกล่าวคำเสนอแนะโดยตรง ทั้งนี้อาจเป็นไปได้ว่าเพื่อป้องกันการต่อต้านและไม่ทำให้ผู้ร่วมสนทนา รู้สึกว่าตนกำลังถูกชี้นำอยู่ก็เป็นได้

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

การสร้างฐานข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์การสนทนา

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

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

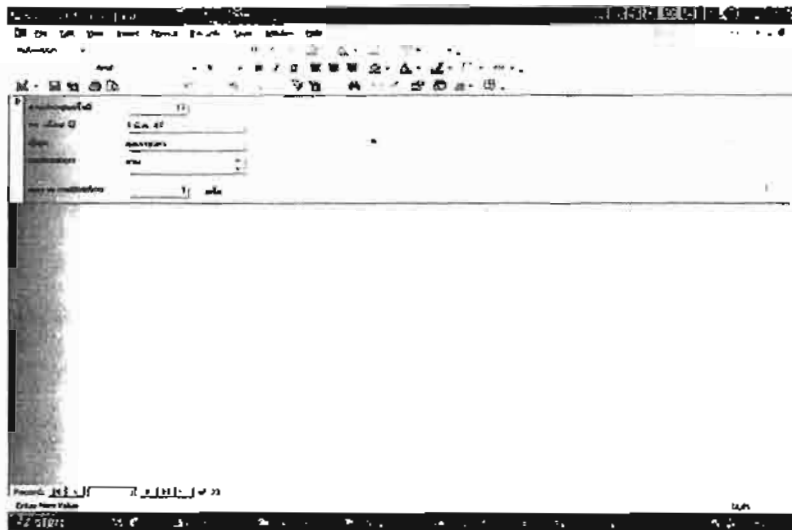
ข้อมูลนำเข้า (input) ได้แก่ ครั้งที่ของการประชุม , วันที่ประชุม , ผู้เข้าร่วมประชุม , รายละเอียดในการประชุม , หัวข้อในการประชุม และ motivation ของผู้พูดนั้น ๆ ซึ่งข้อมูลเหล่านี้ได้มาจากการถอดเทปการประชุมในแต่ละครั้ง , การวิเคราะห์เพื่อหา motivation และหัวข้อในการประชุม

กระบวนการในการสร้างโปรแกรม (Process) สามารถอธิบายได้ดังนี้

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

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

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



รูปที่ 3 แสดง ผู้พูด motivation และความถี่ของ motivation ของผู้พูด

ทั้งนี้ผลลัพธ์ที่ได้เป็นข้อมูลเชิงปริมาณ แสดงความถี่ของการสนทนา และ motivation ต่าง ๆ และสามารถนำไปใช้เพื่อทำการวิเคราะห์ต่อไป

ในการทำฐานข้อมูลครั้งนี้ยังต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงขึ้นไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการใช้งานให้ได้มากที่สุด สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ตามต้องการ และสะดวกแก่ผู้ใช้งานทั่วไป

บรรณานุกรม

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

ภาคผนวก 11

สาระจากการฝึกอบรมวิทยากรกระบวนการ

วันที่ 25-27 ตุลาคม 2547

25/10/47

เริ่มจากการแนะนำตัวและชี้แจงการอบรมโดยอาจารย์โอภาส และต่อด้วยอาจารย์ชัยวัฒน์ในการอธิบายถึงการเป็นวิทยากรกระบวนการ หัวใจที่จะดึงศักยภาพของมนุษย์ทั้งหมดออกมาให้ได้

การ learning ในประเทศจีนต้องศึกษาและทำให้เป็นจริง หัวใจของการ learning คือ คิดทำให้เป็น ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำ

โดยธรรมชาติของมนุษย์มีการเรียนรู้อยู่แล้วตั้งแต่เด็กๆ และเด็กๆ เริ่มโง่งเมื่อเข้าโรงเรียน ก่อนนั้นเด็กๆ ฉลาดทุกคน เป็นสิ่งที่น่าสนใจเพราะโครงสร้างของโรงเรียนครอบงำทำให้ขาดการพัฒนา

การทำงานพัฒนาดึงเอาอบรมและมีหลายระดับต้องติดตาม และสังเกตดูคนที่ เป็นวิทยากรกระบวนการจริงๆ แล้วมีทฤษฎีอะไรมากมาย แต่ก็อยู่ที่ตัวเราด้วย อยากให้สังเกตทุกอย่างที่เข้าร่วมเพื่อเป็นการอบรมที่ดี

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

วิทยากรตั้งคำถามว่า "ตั้งแต่เกิดมาเคยเข้าประชุมที่มีความสุขและมีปัจจัยอะไรที่ทำให้การประชุมมีความสุข"

- เพื่อทราบข่าวของคนๆ ของมหาวิทยาลัยว่าไปถึงไหน นโยบายจะเดินสำหรับตัวเองใจที่เข้าร่วมประชุม นั่นคือ หน้าที่
- ความรู้

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

นี่คือสิ่งที่มนุษยส่วนใหญ่มาประชุมโดยมีเป้าหมายไม่เหมือนกัน แต่ก็ขึ้นอยู่กับบริบท เช่น การประชุมภาค คุณต้องเข้าเป็นการประชุมด้วยหน้าที่ จะไม่ค่อยได้มีส่วนร่วมเพื่อประสบความสำเร็จ

สิ่งที่น่าสนใจที่สุดในการที่จะออกไปทำงานชุมชน เวลาจัดประชุมต้องการให้บรรลุ

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

เป้าหมายสำคัญจากการระดมสมอง สรุปได้ดังนี้ คือ

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

จากการสังเกต การประชุมชาวบ้าน จะเจอกับกลุ่มเก่า เราต้องการหาทางแสวงหกรอบการประชุมเพื่อให้เกิดหลักสูตรใหม่ๆ

หัวใจของการวิจัย คือ การค้นพบความจริงให้ได้ ไม่ใช่ชาวบ้านว่าอะไรก็จะเอาอย่างนั้น ทำอย่างไรกระบวนการอบรมจะไม่เป็นเทป้วนเก๋า

- เป็นเพราะการปรากฏตัวของเราจะไปกำหนดวิธีการตอบสนองของเราด้วยหรือเปล่า เพราะชาวบ้านไม่ใช่ผ้าขาว เขาเคยผ่านกระบวนการอบรมมาแล้ว

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

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

วิทยากรให้ที่ประชุมระลึกไว้เสมอว่ากฎที่สำคัญที่สุด คือ การทำให้ตัวเองมีความสุข มากๆ

26/10/47

- เริ่มต้นด้วยการทำสมาธิ ที่มีเพลงอินเดียเบาๆ พร้อมกับจุดธูปประมาณ 10 นาที

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

วิทยากรตั้งคำถาม "ใครรู้สึกอะไร ได้ข้อคิดอะไร และอะไรที่เกิดขึ้นใหม่จากการทำกิจกรรม check in"

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

วิทยากรเสริมว่าเมื่อเข้าฟังเพลงและได้กลิ่นรูปแล้วนึกถึงอะไร

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

- การได้กลิ่นได้ยินเสียงทำให้สมาธิจดจ่ออยู่กับสิ่งนั้น

วิทยาการสรุป...

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

คำถามต่อมาคือ เมื่อเกิดสิ่งเหล่านั้น รู้สึกอย่างไร มีผลกระทบอย่างไร

- สบายใจ ทำอะไรเบาๆ พลังของเรามีมาก เราทำได้
- มีความสุข จะทำอะไรก็ดีไปหมด
- โลกน่าอยู่ เรื่องราวที่เป็นปัญหาและหาทางออกได้

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

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

จะทำให้เกิดพลังงานคิดแล้วต้องทำด้วย จะสร้างอย่างไรให้พลังงานยั่งยืน ถ้าพลังลดลงเพิ่มอย่างไร จะสร้างพลังในตัวมนุษย์อย่างไร โลกมันมีอะไรหลายอย่างหลายที่นาที่

แก่นของการประชุมทำอย่างไรให้การประชุมเกิดพลัง และสามารถลงสร้างกระบวนการและการเดินทางร่วมกัน เพราะการเสริมสร้างจะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอะไรบางอย่าง แต่อย่างไรก็ตามอย่าลืมว่าเราทำกับมนุษย์ที่มีเรื่องของจิตใจมาเกี่ยวข้อง

แท้จริงมนุษย์มีศักยภาพไม่มีวันสิ้นสุด แต่เราไม่ได้พัฒนา กระบวนการประชุมก็เป็นความรู้อีกอันหนึ่ง เมื่อจับหลักได้แล้วก็ปรับประยุกต์ใช้จากวิชาหลายๆ วิชามาผสมกัน หาเหตุและปัจจัยที่เป็นองค์ประกอบในการประชุม โดยการนำเสนอเป็นรูปภาพ หรือเป็นการ์ตูน และบรรยายเล็กน้อย

- **กลุ่มวิถีธรรมชาติ การประชุมที่ประทับใจ**

- การเตรียมการ : วิทยากรให้หลักการทฤษฎี การประสานในพื้นที่ การปฏิบัติจริง มีทีมที่บูรณาการ
- บรรยากาศ : การตกแต่งภายในห้องที่เข้ากับหัวข้อ สบาย สงบ สะอาด ปลอดภัย เป็นกันเอง แสงสีเสียง อุณหภูมิ
- วิทยากร : น่าสนใจ มีชื่อเสียง ถ่ายทอดได้ดี
- กระบวนการ : ให้ความสำคัญกับผู้ร่วมประชุมทุกระดับ มีผู้เข้าร่วมที่หลากหลาย
- หัวข้อ : อยู่ในความสนใจ มีส่วนได้เสีย สามารถนำไปใช้

- การตั้งกติกา : ไม่กำหนดวาระแน่นอนตายตัว ทุกคนแสดงความคิดเห็นเต็มที่ ปลอดภัยได้เต็มที่ ถอดหมวก ฟังอย่างลึกซึ้ง การให้เกียรติซึ่งกันและกัน

- **กลุ่มที่สอง**

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

- **กลุ่มที่สาม**

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

- **กลุ่มที่สี่**

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

ระหว่างทำงานกลุ่มย่อย ใครสังเกตตนเองบ้าง ใครจับความรู้สึก ความคิดตัวเองได้บ้าง

- **อยากให้ความคิดเรามากองรวมกัน พยายามหาจุดร่วมว่าจุดไหนจะร่วมกับคนอื่นได้ รู้สึกว่าตัวเรามีส่วนร่วม**

- สบายๆ ไม่ซีเรียส ถึงแม้ว่าวาดรูปไม่เป็น เขาก็ยอมรับความคิดเห็น เราสบายใจ และสบายกาย

เรื่องกายนี้สำคัญ มันจะบอกสภาวะบางอย่างเกิดขึ้น จะทำให้เราจับตัวเราได้ เช่น ทำผิด แล้วกลัวความผิดร่างกายจะสั่น

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

แล้วความเพลินจากการประชุมเกิดจากอะไร

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

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

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

3. บรรยายภาคนวดล้อม

วิทยากรต้องไหวต่อสิ่งเหล่านี้ ต้องสรรหาของใหม่ๆ ตลอดเวลาที่อยากพูดจริงๆ เราจะได้จับคำพูดนั้นๆ เราไม่สามารถบรรยายได้ทั้งหมด แต่เรามีวัจนะภาษา มนุษย์มีอะไรมากมาย การฟังจึงมีความหมายในการประชุม ทำอย่างไรวิทยากรจะทำให้กลุ่มมีการฟังมากๆ อย่างกิจกรรม CHECK IN ให้ฟังอย่างเดียว สถานะการขึ้นชมการฟังจะลึกและกว้าง ถ้าไปได้ไกลจะทำให้รับรู้อะไรมากมายกว่าที่ได้ยิน เหมือนทักกะฝึกไปนานๆ หรือเหมือนการเจริญสติ

การฟังเป็นเรื่องใหม่ เมื่อตั้งใจฟังมาก ถือเป็นการเคารพผู้อื่น ให้เกียรติกันและกัน จะทำให้หายจากการปิดกั้น ลดการพูดคุยในเรื่องของตนเองไม่ฟังคนอื่น

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

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

ภาคบ่าย

เริ่มด้วยกิจกรรมการเปิดตัว โดยเลือกอาสาสมัครมาหนึ่งคนเพื่อมาเป็นวิทยากร กระบวนการและสมมุติให้ทุกคนในวงเป็นเด็กที่มาร่วมกระบวนการ โดยมีโจทย์ให้เด็กๆ รู้จักกันให้มากที่สุดในเวลา 5 นาที

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

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

การขยับ zone จะเป็นการพัฒนาศักยภาพตัวเอง วิทยากรต้องคอยดูจังหวะ เขาไว้ใจหรือยัง สนทนหรือยัง ถ้าทำให้ผู้เข้าร่วมไว้ใจได้เร็วผู้เข้าร่วมก็พร้อมที่จะทำตาม เพราะมันใจในตัววิทยากร

กิจกรรมดูหนัง เป็นหนังที่ใช้ภาษากายกำหนดชีวิต (การสังเกตร่างกาย การฝึกฝนตน) ซึ่งเป็นการสอนให้เราเห็นเรื่องนามแห่งพลัง ความเป็นหนึ่งเดียวของโลก ขณะที่ดูจับคำได้คือ

- คุณต้องรู้สนาม
- ค้นหาด้วยมืออย่าให้สมองคิด

- เปิดความรู้สึก

ต่อด้วยกิจกรรมจับตาดูสายน้ำแล้ววาดภาพ แบ่งออกเป็นกลุ่ม 6 กลุ่มๆละ 4 คน โดยทุกคนในกลุ่มต้องไม่คุ้นเคยกัน และมีโจทย์ให้สังเกตและมองอย่างลึกซึ้ง เพื่อที่จะกลับมา reflection

จุดนัดพบสนามหญ้านอกห้องประชุม

กระบวนการที่เราได้ดูหนังก่อนมานี้ในหนังจะเห็นว่าความฉลาดของกายและสังเกตสนามหลัง ทุ่งนาม ให้กายสัมผัสสนามและให้กายเลือก shot ผมต้องการให้ทุกคนสังเกต

ความรู้สึกของทุกคนในเวลาวาดภาพ

- ทำให้นั่ง
- มีการคิดทบทวนเหมือนสายน้ำที่หมุนวน
- ทำตามความรู้สึก สื่อว่าน้ำก็มีการทวน
- การไหลมารวมกันแล้วนำไปสู่เป้าหมาย
- ทุกคนช่วยกันเติมจนเต็มทุกสัดส่วนในภาพ

คิดว่าประสบการณ์ตรงที่ท่านมีช่วยในการเรียนรู้ ประชุมการเรียนรู้ หรือกับงานศิลปะ ง่าย ๆ อย่างนี้หรือไม่

- มีการรวมตัวกันทำให้ได้ผลลัพธ์ออกมา
- มีการพูดคุยแลกเปลี่ยนกัน เช่น ก่อนจะลงมือในการวาดภาพมีการถามกันก่อนว่าทุกคนเห็นอะไรบ้าง ก่อนที่จะลงมือวาด
- มีการลงมือทำไม่มีผิดไม่มีถูก ช่วยกันเติมเต็ม

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

- เกิดจากการไหลของน้ำ การวน การรวมตัว
- อุปสรรคจากต้นไม้ สิ่งที่อยู่ใต้น้ำ เราต้องรู้ว่ามันต้องมีอะไรอยู่ใต้น้ำแน่ๆ pattern มันจะถูกกำหนดโดย structure

- ปัญหาอยู่ลึก เราไปมองบนปัญหา

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

สิ่งสำคัญหัวใจของกระบวนการ คือ เราอยากออกจากกรอบเดิมๆ อาจไม่ใช่ตัวให้ความรู้ แต่เป็นการจุดประกาย ทำให้เรามีความสุขในการเดินทางไปเรื่อยๆ อาจไม่ได้คำตอบก็ได้ ไม่ต้องไปฟังเพลงม้วนเก่า

discipline เป็นสิ่งสำคัญ สภาวะที่แว็บเข้ามาของคนที่ค้นหาความจริง ค้นไม่พบก็ยังดีจะได้ไม่ยึดตามกรอบเก่าๆ ตัวสำคัญอยู่ที่ human

กิจกรรมตุ๊กตาล้มลุก มีโจทย์คือ ให้จับกลุ่ม 3 คน โดยให้คนหนึ่งอยู่ตรงกลางเพื่อเป็นตุ๊กตาล้มลุก ให้อีกสองคนอยู่ด้านหน้าและด้านหลังเพื่อคอยรับและพลิกตุ๊กตา โดยให้เวลา 15 นาที และทุกคนสลับเปลี่ยนกันเป็นตุ๊กตา

หลังจากเสร็จกิจกรรมสรุปได้ดังนี้ (อ.ชัยวัฒน์) เป็นเรื่องของความไว้วางใจในกลุ่มที่ทำกิจกรรมร่วมกัน เพราะถ้าไม่มีความไว้วางใจแล้ว การทำกิจกรรมก็จะไม่สำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้

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

ความรู้สึกระหว่างที่ได้เป็นผู้ตาม

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

ความรู้สึกระหว่างที่ได้เป็นผู้นำ

- ทำให้ได้รับรู้ความรู้สึกและรับผิดชอบต่อคนที่เรานำ

การรับรู้ของเราเปลี่ยนมากไปไหม เช่น ละเอียดยิ่งกว่าเดิม หยิบกว่าเดิมไหม

- ใช้สติมากขึ้น ระมัดระวังมากขึ้น
- ได้เห็นความงดงามมากขึ้น

ตอนนี้ไม่ไวใจกับไวใจแล้วมีความต่างกันหรือไม่

- ตอนที่ไม่วิใจจะมีความกังวลใจ การรับรู้จะปิดหมด พอหลังจากไวใจแล้ว สิ่งต่างๆ รับรู้ได้มากกว่าเดิม

การเรียนรู้อันหนึ่งคือ บรรยากาศและความไว้วางใจจะขยายสิ่งที่เรารู้ได้มากขึ้น อ.โอภาส เสริมต้องปรับตัวเองให้สงบ สร้างความไว้วางใจให้เกิดความรู้สึกสงบนิ่งและปกติ

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

ปัญหาภาคค่ำ

ถ้าผู้เข้าร่วมอายุมากกว่าวิทยากร จะมีทางแก้อย่างไร

คนเดียวอาจจะยาก เพราะความรู้สึกปฏิกิริยา ถ้าเริ่มไม่แน่ใจ ไม่เชื่อ ให้เอาความอ่อนน้อมถ่อมตนเข้ามา เพื่อที่จะได้รับการยอมรับ ดึงเอาผู้ที่มีทักษะมาร่วมในกระบวนการ เพราะวิทยากรไม่ใช่ผู้รู้ไปทุกเรื่อง

การเอาตัวเองเป็นพื้นฐาน จับตัวเองแล้วเป็นวิทยากรก็เอาตามที่เราชอบ

จริงแน่นอนถ้าวิทยากรกระบวนการทำในสิ่งที่ตัวเองชอบสนุก แต่ต้องดูผู้เข้าร่วมด้วยดูปฏิกิริยาว่าเป็นอย่างไร ต้องสังเกตให้ดี วิทยากรกระบวนการเป็นผู้เรียนไปพร้อมกับผู้เข้าร่วม (ความแปลกใจ อยากรู้) จะเอารวมเป็นตัวตั้งนั้นก็ดูบริบทด้วย

- อาจารย์โอภาสเสริม จากประสบการณ์ต้องเป็นบุคลิกภาพของตัวเอง ความเป็นตัวของเราเองถ้าเขาจับได้แล้วเขาก็จะรู้เอง

เราต้องเชื่อมั่นในตนเอง ในความเชื่อมั่น ต้องมีความอ่อนน้อมถ่อมตน แล้วพร้อมที่จะเป็น
ผู้ไม่รู้ก็ได้ เราต้องไว และจริงใจให้เขาเห็นให้เขารู้สึก

ศักยภาพคืออะไร ต้องมีคำให้แทน คำเทียบอื่นมัย

ศักยภาพมีทางเพิ่มขึ้นและลดลงอย่างเช่น ศักยภาพของคนในชุมชน

ศักยภาพในตัวของมันอาจไม่ส่งเสริม แต่เป็นอุปสรรคในบางเรื่องใช่หรือไม่

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

การดึงศักยภาพภาคหน้าของมหิดล เช่น การเรียนการสอน การบริหาร หรือการให้ความรู้แก่ชุมชน

- การรวมกลุ่มของเราเนื่องจากแต่ละคนมีบทบาทหน้าที่ไปทำ การดึงกลุ่มคนที่มาทำไม่ใช่แค่โครงการ แต่เป็นศูนย์อะไรสักอย่าง เพื่อให้มารวมตัวกันเรายังขาดกลุ่มคนที่มาพัฒนา การรวมตัวในรูปของถอดรูปตัวเองไว้
- มีอะไร / เรื่องอะไร มาคุยกันที่ไม่ใช่เรื่องของตัวเอง
- มั่นขาดคนจัดการ จะอยู่ที่คนใดคนหนึ่ง ถ้าประธานหัวหน้าไม่ทำ คนอื่นก็ทำไม่เป็น
- ศาเลา colum คิดต้องทำไม่คิดแล้วทำทำไม น่าจะสลับกันจัด คนเข้าร่วมก็มาเพราะเกรงใจ
- ในช่วงก่อนโดนคุกคามทางการเมืองด้วย
- ความคิดดีๆ มาสนับสนุนงานวิจัย
- อาจเป็นความคิดเก่าๆ ที่ทำอะไรจากจุดเล็กๆ แล้วค่อยโตขึ้น จะทำอะไรต้องก่อเกิดจากความสนใจมากกว่าจำนวนคน มองที่ความสนใจจากจุดเล็กๆ
- ทำอย่างไรที่เราจะสะท้อนให้ทุกคนเห็นรับรู้ทั้งคณะ ทั้งภาควิชา หรือผู้บริหารระดับสูง จริงๆ แล้วถ้าเราจับมือกันระหว่างต่างสาขาวิชาด้วยความสนใจ จากจุดเล็กๆ แล้วค่อยๆ ขยาย
- อย่างทำจีนๆ ก็เริ่มจากจุดเล็กๆ แล้วขยายแล้วก็ลดลง

สาเหตุของพลังที่แผ่วลงของกลุ่ม

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

- สิ่งที่เราเผชิญที่จะตอบคำถามอาจารย์โอภาส ก็ไม่ต่างกับงานประชาสังคมหรือ
งานสกว. สสส. อะไรอีกหลาย ก็ยังบูรณาการไม่ได้ เราถือว่าเป็นมนุษย์ งานพวกนี้มัน

คนไทยอยากได้อะไรง่าย ๆ เร็ว ๆ ไม่อยากเหนื่อย ไม่เห็นอุปสรรคคือความท้าทาย ไม่สำเร็จก็ไม่ใช่ไร สิ่งที่ต้องสำเร็จคือ ต้องเห็นมนุษย์ มนุษย์กับมนุษย์คุยกัน เราไม่ได้สร้างกระบวนการ และผู้นำที่ดี หลายสิ่งหลายอย่างมีการแย่งกัน ต้องมีการทดสอบ มาคุยกัน พูดกันเพื่อให้ได้ความสุข เพราะคนเรามักติดอยู่กับตัวเอง เราต้องไม่เอาเป็นเอาตาย วางมือไหว้ก็ได้ เมื่อผู้นำดีขึ้นเกิดขึ้นการบูรณาการก็จะเกิด ต้องมองความสำคัญ ความสุข สิ่งนี้ที่หายไป “เรียนไปรู้ไป คิดกันไป”

27 ต.ค 2547

การหยุดคิดคือการเอาเรื่องไว้สักระยะแล้วหยุดคิด โดยการปล่อยใจให้ว่าง ส่วนมากใช้เสียงเพลง ปล่อยใจไปตามโน้ตดนตรี และการภาวนา เป็นเทคนิคในการทำสมาธิ พุทโธ เป็นการเตรียมความพร้อมวิทยาศาสตร์ต้องคิดว่าจะทำอย่างไรในการทำกิจกรรม ดนตรีจะช่วยในการทำกิจกรรม

การเป็นวิทยากรกระบวนการ

- ความรู้กับความจริง : ความรู้ที่ไม่ต้องคิดเวลาทำ เห็นได้
- การเรียนรู้ที่เป็นกระบวนการกลุ่มไม่ใช่ปัจเจกอย่างเดียว : การเรียนรู้จากกลุ่ม เป็นเรื่องใจ ความรู้สึก เป็นความรู้ที่ดึงออกมาจากกลุ่ม เป็นการเปิดใจ ความรู้ที่ลึกจากการปฏิสัมพันธ์กัน การพูดจากัน และกระบวนการคิดเชิงระบบ
- เครื่องมือและเทคนิค : check in ป่านานุสติ การฟังอย่างลึกซึ้ง ฟังให้ได้ยิน การทำความเข้าใจกัน จะนำไปสู่การเปิดใจ การใช้ดนตรี การวาดรูป

- การสร้างพลังให้เกิดต้องเอาพลังของกลุ่มมาก่อน สิ่งแวดล้อมต้องให้ไม่อยู่เสมอ

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

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

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

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

เห็นภาพของกลุ่ม 1 แล้วคิดว่ายังขาดเรื่องแสง แต่จากภาพคงสื่อได้ยาก

ความเห็นเสริมจากกลุ่ม : แสงไฟนั้นพอประมาณ ตอนเข้ารับอากาศด้านนอก ตอนบ่ายเปิดแอร์

กลุ่ม 2 เน้นความโล่ง จอ LCD และโต๊ะวิทยากรอยู่ด้านหน้า แสงสว่างมากขึ้น มีกลิ่นธรรมชาติ (กลิ่นดอกไม้มะลิ) การจัดโต๊ะรูปตัวยูดีอยู่แล้ว เก้าอี้สามารถเก็บได้แล้วแต่กิจกรรม มีเสียงปู้นั่ง ถ้าร้อนเปิดแอร์ กระดาษบุทิววางไว้ตามจุดต่างๆ เพื่อเป็นการเปลี่ยนบรรยากาศ

ระวังแสงธรรมชาติที่จ้าด้วย

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

ความต่างของแต่ละกลุ่มมี การถอดรองเท้า มีต้นไม้ แล้วจากนี้ไปจนถึงป้ายสามจะเลือกของกลุ่มไหนดีที่จะจัดห้องเรา วิทยากรกระบวนการมีความหลากหลายด้านความคิดมาก เป็นไปได้มัยที่จะเอาส่วนที่เป็นจุดเด่นมารวมกัน

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

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

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

ถุงที่ 1 มีลูกสนุก ซอปลาล์ม เพริน ตุ๊กตาห้อย เต้าทอง ฐูป พัดน้อย ที่รัดเท้าของทหาร

ถุงที่ 2 มีพานไม้ ซอปลาล์ม เพริน ก้อนหิน เต้าทอง ที่รัดเท้าของทหาร

เรารู้สึกได้อย่างไร Reflection ความรู้สึก

- เราใช้ประสบการณ์ของเราเอง
- การใช้ประสาทสัมผัสที่ไม่ค่อยได้ใช้ ส่วนมากเราใช้ตาหู

เป็นเรื่องของความรู้และความจริงที่สำคัญคือ ความนึกคิด รู้ได้อย่างไร รวดเร็ว เราสัมผัสแล้วตีความหมาย

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

ความรู้ภายนอก Know what รู้ได้เลย ไม่ได้เกิดจากด้านใน

รู้สึกถึงคุณค่า Know how เป็นความรู้จากประสบการณ์สั่งสมมา อธิบายไม่ได้ ต้องทำดู

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

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

ระดับความรู้ถึงคุณค่าลึกลง เป็นความหมายเชิงสัญลักษณ์ที่ออกไปถึงความหมายของมัน คุณค่าของการมอง มนุษย์เห็นอะไรไม่เหมือนกัน และวัฒนธรรม อย่าไปถือตนว่าเรารู้มาก เพราะเราเข้าใจกันคนละอย่าง

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

เรื่องบันได เราต้องสังเกต หิ้ง นี่ไม่รับภาระเงินเข้าไป

แล้วเรื่องความจริง ความรู้ อำนาจ เป็นเครื่องมือที่คนจะครอบงำคนอื่น ที่จะแสดงตัวตน ต้องการสร้างอำนาจ

อย่าพูดถึงความถูกต้องเต็มร้อยเลย มาสร้างวาทะกรรม Empowerment สร้างชุดความรู้ อ่อนด้อยถูกครอบงำ ให้อำนาจในการตัดสินใจ

ทรานส์ทีม เปิดยอมรับคนอื่น ปล่อยวางตัวเราออก เราจะจัดการความแตกต่างให้เป็นทีมอย่างไร

ภาคบ่าย

ความรู้ไม่ใช่ปัจเจก อย่ายึดมั่นถือมั่น ความคิดของเราถูกที่สุด คนชอบครอบงำว่าเราถูกที่สุด “อย่าไปเดินขบวนอย่างเดียว ต้องสร้างวาทะกรรมด้วย”

กิจกรรมแก้ปมปัญหา

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

- ให้ถือเชือกด้วยมือขวาของตรงกันข้าม สำหรับมือซ้ายให้ถือของคนอื่นที่ไม่ใช่คนเดิม
- ให้คลายปมโดยไม่ปล่อยเชือกออกเป็นวงกลมวงเดียว
- กลุ่มไหนทำเสร็จก่อนให้รวมกลุ่มอีกครั้งโดยแบ่งเป็นกลุ่มผู้ชาย 1 กลุ่ม กลุ่มผู้หญิง 1

กลุ่ม ใช้วิธีจับมือกัน

วิธีแก้ได้

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

แก้ไม่ได้-ประสิทธิภาพต่ำ

- ยิงแก้อย่าง
- ทุกคนไม่ฟังกัน แต่ตอนหลังก็ฟังกัน มีคนให้สัญญาณ
- มุ่งที่ solution ความรู้สำเร็จ

Solution เราวิ่งไปแทนที่จะดูปัญหา มนุษย์และธรรมชาติถ้าเปิดโอกาสสามารถเรียนรู้กันได้ เพราะมนุษย์มีการสื่อสาร สัตว์ก็มีการสื่อสาร กระบวนการจึงสำคัญกว่าเนื้อหา โลกสมัยใหม่คำถามสำคัญกว่าคำตอบ ต้องลองผิดลองถูกไปเรื่อยๆ

คนที่จะให้สัญญาณเป็นตัวสำคัญที่จะเป็นวิทยากร เป็นผู้นำ ที่ให้สัญญาณเป็นความรู้ ไม่ใช่อำนาจ บทบาทของวิทยากรไม่ใช่แค่การยืนด้านหน้า แต่ต้องมาแก้ Solution

กิจกรรมปิดตาแปลงกาย

ให้ยืนในเชือกเป็นวงกลมหันหน้าออกจากวง และแจกผ้าปิดตาให้ทุกคน ก่อนจะได้รับคำสั่งแต่ละครั้งจะให้ผู้ร่วมกิจกรรมเดินไปทางขวา หรือซ้าย ก็ก้าวแล้วแต่วิทยากร เช่น ให้เดินไปทางขวา 3 ก้าว โดยมีโจทย์ดังนี้

1. ให้ทำเป็นรูปสามเหลี่ยมหน้าจั่ว
2. ให้ทำเป็นรูปสี่เหลี่ยมด้านเท่า

ผู้นำ : สื่อสาร นับเลข-การจัดการข้อมูล ผู้ส่งสัญญาณ และมี 30 % ที่สามารถเป็นแกนนำ หรือผู้นำ ส่วนมาเป็นผู้หญิง

เวลาจำกัด เพราะปัญหามีเงื่อนไข มีข้อจำกัด การเป็นผู้นำต้องพูดชัด เป็นในเชิงจัดการ ไม่ใช่เชิงอำนาจ ต้องมีข้อมูล

บทบาทวิทยากรกระบวนการต้องคำนึงในเรื่องของสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เราต้องการผู้นำที่เกิดขึ้นในชุมชนตามธรรมชาติ เป็นใคร

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

แต่เรื่องที่แน่นอนคือ การออกแบบการประชุมในแต่ละครั้งไม่ว่าจะเป็น 2 วัน 7 วัน ส่วนมากเราเน้นการทำงานในชุมชน ระบบความคิดไปกำหนดคน

ภาคผนวก 12

สาระจากการฝึกอบรม “การประยุกต์วิธีเชิงมานุษยวิทยา”

การเตรียมความพร้อม

(Warm-up Session)

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

การเตรียมความพร้อม สามารถแบ่งได้เป็นสองส่วน คือ

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

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

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

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

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

การเป็นวิทยากรกระบวนการต้องเตรียมใจ เตรียมตัว กลางคืนมานั่งคุยกันเป็นรูปแบบ
วิถีทางในการจัดประชุม รวมทั้งเราจะทำอย่างไร จะเป็นอะไร จะเลือกเป็นวิถีแบบไหน จาก ๓
วิถีข้างต้น

โยนิโสมนสิการ

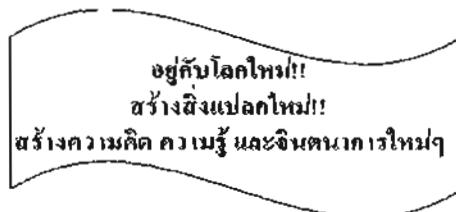
เริ่มจากให้ทุกคนนั่งในท่าสบายที่สุด แล้วรวมความรู้สึกของตนมาอยู่ที่ลมหายใจเข้า และหายใจ
ออก พิจารณาการหายใจเข้า หายใจออก นับเป็นหนึ่ง พังความรู้สึกไปที่ลมหายใจ จับ
ความรู้สึกของลมหายใจเข้าสู่ร่างกายให้ได้ว่า ลมผ่านรูจมูกลงสู่ปอด และลงลึกไปจนรู้สึกว่า
ท้องโป่งพองขึ้น แล้วผ่อนลมหายใจออก ดึงความรู้สึกตามลมหายใจที่ค่อยๆผ่านปอด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

วิทยากรตั้งใจเพื่อให้ทุกคนได้พิจารณาคำตอบหลังจากทำกิจกรรมโยนิโสมนสิการแล้ว
ว่าแต่ละคนได้รับทราบ เรียนรู้อะไรบ้างจากการทบทวนพิจารณาสิ่งต่างๆที่เกิดขึ้น นับตั้งแต่มาเข้า
ร่วมอบรมสัมมนา จนกระทั่งถึงกิจกรรมนี้ หลายคนได้พบคำตอบ ดังตัวอย่างต่อไปนี้คือ

- คิด....แบบสร้างความรู้ใหม่
- ได้รับแนวคิดที่เป็นอิสระและสามารถไปปฏิบัติได้จริง
- ทำให้เป็นคนช่างสังเกต

- สิ่งที่ได้รับมีประโยชน์ทั้งสิ้น ตั้งแต่ความสงสัย ความกลัว ความสนุก ความภูมิใจที่ได้มาเรียนรู้
- ความปิติยินดีกับกัลยาณมิตรใหม่ๆ

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



ก้องการ

วัฒนธรรมแสวงความรู้ภูมิปัญญาใหม่
- ค้นหา “พลัง/สิ่ง ที่ซ่อนเร้น”

วัฒนธรรมแสวงปัญญาใหม่!!!

ค้องที่

คือเสมอกัน
ในหมู่คณะ

ข้อปฏิบัติร่วมกันในการสร้าง ความคิดแปลกใหม่!!

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

ข้อปฏิบัติร่วมกันในการสร้าง ความคิดแปลกใหม่!!

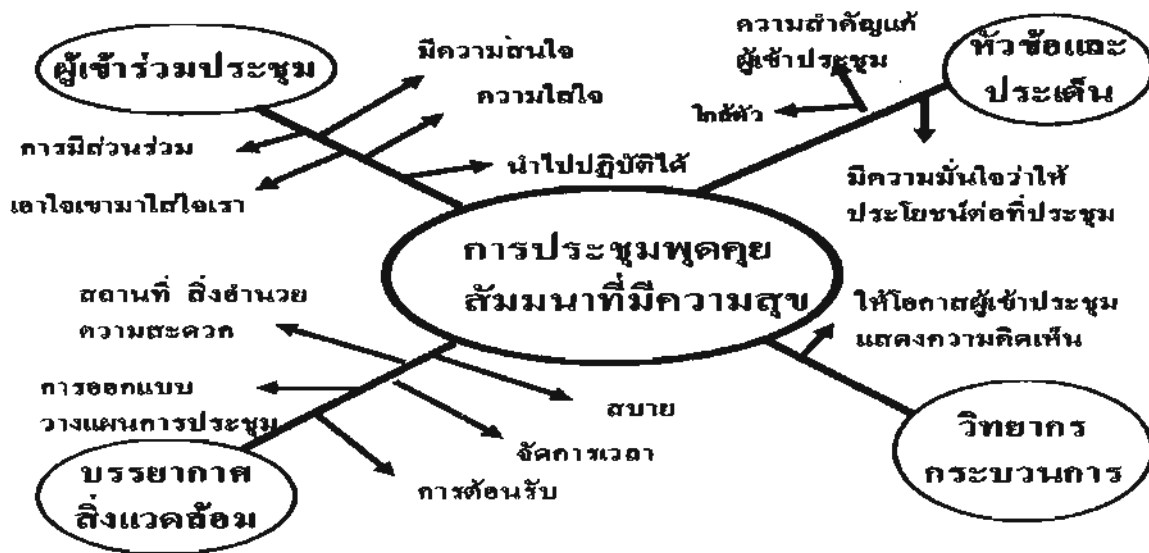
- | | |
|---|---|
| <p>๑. “ถอดหมวก”</p> <p>—แต่ละท่าน เป็นผู้ “ค้นคว้าแล้วทำ
การเปลี่ยนแปลงคุณภาพใหม่”</p> <p>๒. “ฟัง” อย่างลึกซึ้ง</p> <p>๓. พยายามกระชับ ตรงประเด็น</p> | <p>๔. มีการจัดการ:</p> <p>—เลือก วิทยากรกระบวนการ
(นำโลกใหม่) ๑ คน</p> <p>—แกนผู้นำ จับประเด็น สรุป
และนำเสนอ ๑-๒ คน</p> <p>—ผู้จับเวลา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

การพูดคุยในการประชุม อบรม สัมมนา มีองค์ประกอบหลายด้านด้วยกัน วิทยากรได้
เสนอขั้นตอนดังนี้

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

การนำเสนอสิ่งได้จากการแบ่งกลุ่มพูดคุย ระดมสมองจากประสบการณ์จริงโดยมี
ประเด็น “การประชุมสัมมนา-พูดคุยที่มีความสุข ”

วิทยากรสรุปดังนี้ เมื่อรวมกันคือความรู้ เราได้การประชุมพูดคุยหรือสัมมนาที่มีความสุข
องค์ประกอบในการประชุมที่ทำให้เกิดชีวิตชีวา คือ ลักษณะตามแผนผังจำลองข้างล่างนี้



แบบฝึกหัดธรรมชาติของมนุษย์ในการสร้างความรู้

กิจกรรมนี้วิทยากรได้แจกอาวุธให้แก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรมคือกระดาษสี๓ แผ่นโดยให้ทุกคนฟังเพลงแล้วจินตนาการออกมาเป็นภาพตามเพลงที่ได้ฟังเป็นการสื่อความคิดของตน

เพลงที่๑ ภาพส่วนใหญ่จะเป็นภาพที่เกี่ยวกับธรรมชาติ ภูเขา ทะเล และก็มีบางส่วนที่นึกถึงความเจ็บสงบ

เพลงที่๒ ภาพที่ออกมาเริ่มหลากหลายไม่เกาะกลุ่มเหมือนกับเพลงที่๑ เช่นภาพยามเย็น ภาพพาวัวกลับบ้าน เป็นต้น

เพลงที่ ๓ จะมีภาพที่สื่อถึงสถานที่ประชุม ภาพทุ่งนาชนบท ภาพตาสาย๒ คนที่บ้านอันแสนเรียบง่ายหาลูกและหลานไม่เจอ

ข้อคิดที่ได้จากการกระทำ คือ

ทำให้เราทราบถึงความแตกต่างทางความคิด แม้จะได้เห็นหรือได้ยินสิ่งเดียวกัน แต่จินตนาการที่แต่ละคนถ่ายทอดออกมาอาจไม่เหมือนกันก็ได้

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

แบบฝึกหัด ความคิด ความรู้ ความจริง ความถูกต้อง

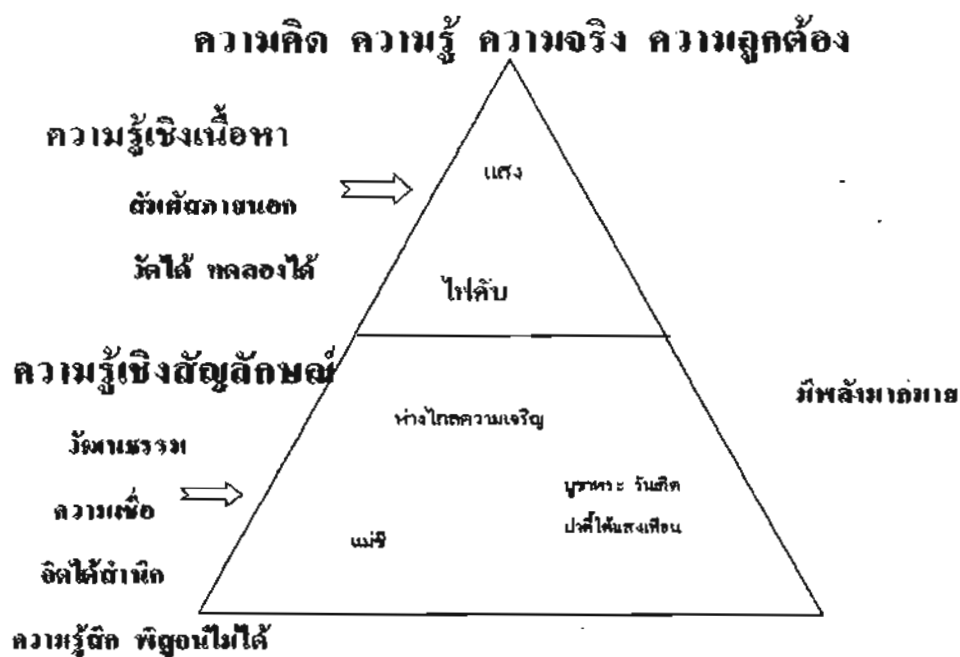
สิ่งที่เห็นไม่เป็นจริงเสมอไป อย่างเช่นกระดาษสีขาว เห็นแล้วนึกถึงห้องน้ำ อย่างเทียน
คิดถึงอะไรบ้าง

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

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

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

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



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

ฉะนั้นเมื่อรู้อย่างนี้แล้วอย่าโอหัง จะเก่งแค่ไหนก็ตาม ต้องรับฟังผู้อื่น เพราะแต่ละคนเก่งไม่เหมือนกัน วิทยาการต้องเข้าใจธรรมชาติสิ่งแวดล้อมมีความหลากหลายนั้นเป็นความมั่นคงของระบบ กฎอนิจจัง อย่ายึดมั่นถือมั่น จงสร้างความรู้ที่มาจากกลุ่ม

มนุษย์มีทุกขมโหฬาร ความคิดเป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ถ้าเรายึดถือยึดมั่นมีเพียงการถกเถียงกัน จำเป็นเราต้องมีกฎในการอบรม ต้องถอดหมวก ไม่ใช่ว่าผู้ใหญ่ต้องถูก คนมีศักดิ์ต้องถูก เราต้องยกระดับให้ทุกคนเป็นวิถีจักรพรรดิ ถ้าเป็นไพร่พลจะไปสร้างอาณาจักรไม่ได้

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

การที่เป็นวิทยาการกระบวนการ เป็นผู้นำ ต้องรับฟังและถอดหมวก พูดอย่างกระชับ มีการจัดการ วิทยาการได้ให้ผู้เข้าร่วมอบรมทบทวนจากกิจกรรมที่ผ่านมา ได้รู้ถึงอะไรบ้าง

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

หน้าที่ของวิทยากร การเป็นวิทยากร ต้องควบคุมเวลา เราเป็นผู้กำหนดงาน วิทยากรผู้ช่วยวิทยากร คณะทีมงาน ต้องมาก่อนผู้ร่วมอบรมเสมอ ต้องนำเอาความแตกต่างทางความคิดมาก่อนให้เกิดการทำงานที่สร้างสรรค์ได้อย่างไร และยอมรับความแตกต่างที่เกิดขึ้นให้ได้และไม่เอาความคิดของตัวเองเป็นใหญ่และที่สำคัญเราต้องแยกให้ออกระหว่างความคิดและความจริง

ทำไมวิทยากรกระบวนการถึงต้องมาเริ่มเรียนรู้ใหม่

เพราะต้องการวัฒนธรรมการแสวงหาความรู้ภูมิปัญญาใหม่ ต้องการอะไรใหม่ๆ และสร้างจินตนาการใหม่ๆ

ปัจจุบันเราเอาตัวเองเป็นที่ตั้งเรามองไม่เห็นบุคคลรอบข้าง สิ่งที่เรารู้และคุ้นชินเป็นความรู้ภายนอก แทนที่จะเอาตัวเองเป็นที่ตั้งให้เปลี่ยนไปเป็นผู้สังเกตการณ์ทั้งในวิธีการมองคน มองโลก มองเพื่อน

ตัวอย่าง เช่น วรวิทย์ ที่ตัดสินคนด้วยการมองผิวเผินด้วยการตัดสินว่าผู้ชายในหมู่บ้านชุมชนอิสานเป็นคนที่ซื่อกึ่งเนื่องจากวรวิทย์ได้พบเห็นเขาอนกันในช่วงเวลากลางวันจึงทำให้เขาคิดแบบนั้นแต่เมื่อเขาได้มีโอกาสมาค้างคืนในหมู่บ้านทำให้เขาได้ทราบว่าผู้ชายในหมู่บ้านนี้มีอาชีพหาปลาในตอนกลางคืน ทำให้ในเวลากลางวันต้องพักผ่อน เมื่อเขาได้พบเห็นข้อเท็จจริงจึงทำให้เขาได้เปลี่ยนความคิดจากตอนแรกว่าผู้ชายหมู่บ้านนี้เกียจคร้าน เราต้องนำความรู้จากข้างในมาตรวจสอบความคิดภายนอก

กิจกรรมการยกระดับความสามารถในตนเอง กิจกรรมนี้ออกไปทำข้างนอกเพื่อให้ได้สัมผัสสิ่งแวดล้อม โดยมีกฎกติกาดังนี้

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

ผู้นำ

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

- เห็นอกเห็นใจ
- วางแผนในการเดินทาง

ผู้ตาม

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

นี่เป็นกิจกรรมง่ายๆ อย่างผู้นำในองค์กร ผู้ตามอาจไม่เชื่อมั่นไม่แน่ใจผู้นำของเรา ในขณะที่ผู้นำเองก็พยายามทำให้ดี การเป็นผู้ตามไม่เห็นทิศทางก็อาจทำให้เกิดปัญหาได้ ในองค์กรอาจมีความคลุมเครือทำให้ผู้ตามสงสัยการที่เป็นผู้นำต้องมีวิสัยทัศน์ ไม่คิดว่าตัวเองเก่ง อยู่ตลอด พร้อมให้ผู้ตามเสนอแนะ โน้มน้าวผู้ตามได้

ลักษณะของผู้นำ

แบบที่๑

- เป็นผู้นำแบบอัศวินม้าขาว
- เป็นคนดี ถือศีลกินเจ
- ต้องมีพระเดชต้องมีตำแหน่งทางราชการถึงจะเป็นผู้นำได้
- เป็นมหา
- เป็นครูคือสอนอย่างเดียว

ผู้นำในโลกใหม่ต้องลงมือปฏิบัติจนเกิดความรู้และมาถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้

แบบที่๒ คือผู้นำต้องเป็น

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

เวทีสนทนาภาคค่ำ

เป็นการเปิดโอกาสให้ทุกคนที่พร้อมจะเข้าร่วมในการล้อมวงสนทนาโดยมีกติกาในการล้อมวงสนทนาคือ

- ต้องฟังอย่างลึกซึ้ง
- ไม่ฆ่าความคิดของผู้อื่น

ข้อคิดเห็นที่ได้จากการทำกิจกรรมนี้ คือ ได้เห็นความแตกต่างในตัวบุคคล และผู้นำฟังจะวิเริ่ม และควรใช้เทคนิคใหม่ๆในการทำงาน

วิทยากรใช้เวลา ๒ ชั่วโมงในการเสนอรูปแบบการระดมสมอง พูดถึง การเสวนาโต้ะกลม ได้ประยุกต์มาจากการภาวนาสันทนา ทำอย่างไรให้การสนทนามีชีวิตชีวา จิตใจเรารักเคารพกัน โดยนั่งเป็นวงกลมเดียวกัน

การประยุกต์มาใช้เสวนาโต้ะกลมเป็นเรื่องของการวางแผนระยะยาวข้างหน้า ความคิดจะได้ใหม่ไม่ตกร่อง ภาษาอังกฤษเรียกว่า dialoage ภาษาไทยเรียกว่า ปุจฉา-วิสัชนา สังเกตพระพุทธเจ้าจะสอนใครจะให้การถามตอบ เป็นการชวนคุย

ในการระดมสมองในครั้งนี้ทุกคนมีสิทธิ์คุยภายใต้หัวข้อที่กำหนด และฟัง นิ่ง โยนิโต มนสิการ แล้วพูด ใครจะเชื่อหรือไม่สำคัญ ฉะนั้นจึงมีกฎกติกาในการร่วมสนทนาแบบนี้

๑. ฟังอย่างลึกซึ้ง ฟินิจ วิเคราะห์สิ่งที่คนอื่นพูด

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

- การที่จะขับเคลื่อนองค์กรใดๆก็แล้วแต่ต้องอาศัยพลังของกลุ่ม โดยความคุ้นเคย รักใคร่ สัมผัสmano น้ำหนึ่งใจเดียวกัน เป็นตัวขับเคลื่อนที่จะสามารถทำงานไปด้วยกันได้ สิ่งแรก

ที่จะทำให้อะไรคลี่คลายลงได้ คือการเปิดเผยจิตใจ เรื่องบางเรื่องไม่เคยเปิดเผยมาก่อน ที่ไม่เกี่ยวกับกิจกรรม ถ้าเรากล้าเปิดเผย ตรงนี้เป็นจุดเริ่มของการเข้าใจ จะทำให้ทั้งผู้พูดและผู้ฟังเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกัน อย่างที่เราได้นั่งแลกเปลี่ยนกัน เรื่องบางเรื่องเราไม่เคยพูดที่ไหนมาก่อน มาวันแรกเราไม่รู้จักกันมาก่อน แต่เมื่อเราได้เปิดเผย เรื่องส่วนตัว... อย่าไปสนใจว่าเรื่องที่เปิดเผยออกมาจะดีหรือไม่ ไม่ดีก็ดี การทำงานร่วมกันไม่ใช่คนที่ดีหมด เพราะทุกคนมีดีอยู่ด้วยกันทั้งนั้น การเปิดเผยและจริงใจจะทำงานเรารักใคร่ นำไปสู่การทำให้ในองค์กร

ภาพรวมในการพูดคุยครั้งนี้

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

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

๑. เรียนรู้อะไรจากการบันทึกของซ้ายขวา

- ได้การจัดความรู้ที่เป็นระบบ
- เป็นการดีที่จะทำให้เรามีการประเมินตนเองในการจัดการประชุมผู้นำต่อไป
- วิเคราะห์และสรุปบทเรียน
- จับประเด็นในเนื้อหา

การที่พิจารณาบททวนในจิตใจ เป็นความคิดในเชิงบวกเป็นการสร้างสรรค์ที่เป็นหนึ่งเดียว จินตนาการความมุ่งมั่นตรงนี้ต้องแสวงหา ถ้าคิดแต่ไม่ขยับก็ไม่เกิดอะไร การแสวงหาดูว่ามีทางใดบ้าง คณะทำงานไม่ได้มีความรู้มากกว่าผู้เข้าร่วมทำงาน พวกเรามีเพียงกระบวนการที่จะผลักดัน เป็นกลยุธามิตรซึ่งกันและกัน เป็นมิตรช่วยเหลือกันและกัน

“ แท่งความคิด ”

อุปกรณ์ แท่งไม้ที่กำหนดจุดไว้ ๓ จุดคือ ส่วนล่างของไม้ จุดกลางไม้และจุดปลายของแท่งไม้

วิธีการ ให้เลี้ยวแท่งไม้ไว้ที่ปลายนิ้วชี้ ยกมือให้อยู่ในระดับสายตาโดยเริ่มจากจุดล่างของไม้ก่อน และไล่ระดับไปเรื่อยๆจนถึงปลายไม้

ผลที่ได้ การทดลองทุกกลุ่ม จะได้ผลการทดลองที่มีแนวโน้มไปใน ทิศทางเดียวกัน คือระดับแรกการเลี้ยวแท่งไม้ใช้เวลาสั้นกว่าในระดับกลางและระดับสุดท้าย

วิทยาการสรุปดังนี้ จุดล่างตัวเลขจะน้อย แล้วยิ่งสูงจำนวนค่าเฉลี่ยยิ่งมาก เนื่องจากอะไร

- เหมือนกับมองต่ำเราจะเห็นได้แคบ เมื่อมองในจุดกลางทำให้เรามองกว้างขึ้น และยิ่งมองในจุดสูงขึ้นทำให้เห็นกว้างขึ้น
- คนหนึ่งคนทำอะไรได้มากขึ้น นั่นถ้ามาจากพลังภายใน ตัวเลขจะมากหรือน้อยอยู่ที่ลำไม้แท่งความคิด เปรียบเหมือนว่า เราเมื่อมองระดับสายตาก็เห็นเพียงรอบๆเพียงสายตา พอมองขึ้นไปบนตีกสูงก็เห็นกว้างขึ้น เมื่ออยู่ในที่สูงกว่าตีกก็จะเห็นได้กว้างมากขึ้นอีก

- เปรียบเหมือนชีวิต ถ้าเรามองรอบตัวเราก็เห็นแต่รอบตัว เหมือนกับการทำงานกลุ่มมีการตั้งเป้าหมาย ก็ทำได้

- ยิ่งสูงยิ่งหนาว

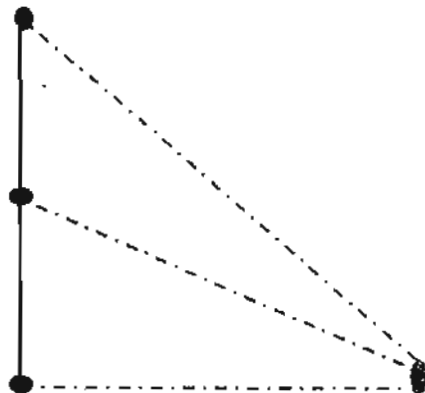
- ในระดับสายตา ถ้ามองใกล้ตัว เราจะไม่เห็นปลายไม้ เราไม่สามารถที่จะรู้ว่าปลายไม้มันเอนไปทางไหน เมื่อเรามองสูงขึ้นเราจะเริ่มเห็นชัดว่าไม้ได้เอนไปทางไหน แล้วทุกอย่างจะเคลื่อนตาม ตามประสาทสัมผัส

- การเลี้ยงไม้มีเหตุและปัจจัย ตัวความสูง ความยาวเป็นประสบการณ์การที่ไม่ล้ม เปรียบเป็นตัวปัญหา เราต้องขยับฐานคิด ก้าวกระโดดให้ไกลหรือชวนเครือข่ายมาร่วมแก้ไข ปัญหา คิดอะไรให้ถ่วงจากภายใน เป็นพื้นฐานดูจากสิ่งภายนอกได้

ข้อคิดที่ได้

- ทำให้เรารู้ว่าอย่าจมอยู่กับความคิดเดิมๆ
- ทำให้เราได้เรียนรู้จากธรรมชาติโดยเน้นความสัมพันธ์ระหว่างตากับไม้เหมือนการทำงานถ้าเรามองปัญหาใกล้ๆทำให้เราเคลื่อนตัวตามปัญหาไม่ทัน
- เรามองแค่กลุ่มแคบๆไม่มองภาพใหญ่ๆ ซึ่งเราต้องมองให้รู้ว่าคุณในกลุ่มคนพิการนั้นยังมีอีกหลายประเภทไม่ใช่มีเพียงแขน

เพราะมนุษย์จะทำอะไรมองแค่เพียงตัวตนไม่มองกลุ่มรอบข้างจึงทำให้เกิดปัญหา ถ้าเราจะเป็นผู้นำเราต้องดูให้ครบทุกส่วน เพื่อที่เราจะได้วางตำแหน่งของเราได้ถูกและทุกคนจะต้องมีตาเหยี่ยว ที่มีสายตาให้กว้างไกลและบางครั้งก็ควรถอยออกมาดูปัญหาบ้าง การแก้ปัญหาต่างๆผู้แก้ปัญหา ต้องถอยห่างจากจุดเกิดปัญหา จึงจะมองเห็นปัญหา ยิ่งห่างจากปัญหาเท่าใด จะ ยิ่งมองเห็นปัญหาเป็นภาพรวมได้ชัดเจนและจะหาทางออกจากปัญหาได้ โดยไม่สร้างปัญหาใหม่ให้เกิดขึ้น



ปัญหาทุกอย่างอยู่ในวิถีคิด ถูกบ้าง ผิดบ้าง ความคิด คือปัญหา

ความทุกข์มาจากวิถีคิด ความคิดของเราไม่ใช่ความรู้ ความคิดเป็นความจริง อย่างการแก้ปมปัญหา ถ้าเราถอยมาดูเส้นสายปัญหามันโยงอย่างไรมนุษย์จึงเข้าปัญหา ถ้าความคิดให้หยุด มาเข้าใจปัญหาก่อน วิธีเดียวที่ทำได้ลองใหม่ ถอยมาผลักดันเป็นหัวหน้า ปัญหาเป็นของทุกคน

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

อย่างพระอาทิตย์ขึ้นทางทิศตะวันออกค่อยๆ ขึ้นจนคล้อยต่ำลงตกทางทิศตะวันตก แล้วกลับมาอีกทุกวัน ถามว่าสิ่งที่เห็นเป็นจริงหรือ โลกหมุนหรือพระอาทิตย์หมุนรอบตัวเรากันแน่ เราเป็นเพียงดวงลูในจักรวาล เราคิดว่าเราเป็นเจ้าโลก ไม่ก็ตัดสินใจให้หมด

อย่างการปิดตา หรือการแก้ปมปัญหา ถ้าทุกคนไม่คิดว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาก็คงจะไม่คิดที่จะหาคำตอบ ฉะนั้นทุกอย่างเป็นสิ่งสำคัญไม่ว่าเป็นรูปแบบการประชุม บรรยายภาคข้อปฏิบัติ เป็นความเชื่อมโยงกัน วิทยากรเปรียบเหมือนให้เครื่องแกงไป แล้วแต่ใครชอบรสไหน

ก็ตามใจแต่จะหยิบไปปรุงก่อนการทำงาน หรือการขึ้นเวทีในแต่ละครั้ง ควรมีสมาธิ การนั่งสมาธิ ก่อน เพื่อทบทวนและดูว่าใครที่มาเข้าอบรมต้องดูพื้นฐานเขาเป็นอย่างไร แล้วนำไปเรียนรู้ตาม สถานการณ์ ฉะนั้นข้างในตัวเราเองต้องพร้อม

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

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

การเป็นวิทยากรกระบวนการนั้นจะต้องมี

- การออกแบบการประชุมระดมสมอง
- เลือกสถานที่ที่จะใช้ในการประชุม
- เครื่องมือที่ใช้ในการประกอบการสนทนาควรจะมีอะไรบ้างที่ให้ออดคล้องกับการสนทนา
- การทำความเข้าใจระหว่างผู้เข้าร่วมฝึกอบรมและวิทยากร
- การจัดการสิ่งแวดล้อมที่ใช้ในการอบรม

กิจกรรมดูหนังของกลุ่มคลี่คลายปัญหาในภาคเหนือ

เพื่อดูการแก้ไขปัญหาได้อย่างไร สังเกตกระบวนการได้ความรู้มาจากไหน
กลุ่มชาวบ้านสร้างความรู้และแก้ปัญหาวิฤติได้อย่างไร

สิ่งที่ได้จากกิจกรรมนี้

กลุ่มชาวบ้านนั้นได้มี

- กลุ่มแกนนำทั้งแกนนำทางธรรมชาติและผู้นำทางการ
- เวทีพูดคุย โดยมีการพูดคุยกันอยู่เป็นประจำทั้งการจับกลุ่มเสวนา เวทีชาวบ้าน และวิทยากรกระบวนการ
- การศึกษาดูงานเพื่อนำความรู้ที่ได้มาปรับใช้ให้เข้ากับกลุ่มของตนเองเมื่อทำไปเรื่อยๆแกนนำก็จะขยาย
- สร้างเครือข่าย

วิทยากรได้ทิ้งท้ายไว้ว่าเป็นผู้นำให้ได้ จัดเวทีพูดคุยให้ได้ และสร้างตาเหยี่ยว ความรู้ออกจากเวทีพูดคุยกันเองของคนในกลุ่มหรือชุมชนและทั้งนี้ประเด็นปัญหาที่เราต้องเริ่มว่าเรามีอะไรไม่ใช่เริ่มจากว่า เราขาดอะไร

กิจกรรมโยนิโสมนัสสิกการเพื่อทบทวนสิ่งที่ได้รับในช่วงเช้าจากกิจกรรมต่างๆ

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

- จากกิจกรรมแห่งความคิด เราต้องมองการณ์ไกลเพื่อเป็นฐานคิดใหม่
- จากวิทัศน์วิถีการจัดการป่าและชีวิตของชุมชนแม่แบบ รู้ลึกคิดถึงบ้าน ว่าภูมิปัญญาท้องถิ่น ถูกมองข้าม ซึ่งเราสามารถนำมาใช้ประโยชน์ได้
- จากวิทัศน์วิถีการจัดการป่าและชีวิตของชุมชนแม่
ได้เห็นการรักษาสิ่งแวดล้อม ใช้สิ่งแวดล้อมนั้นในการพึ่งพาตนเอง
- จากวิทัศน์วิถีการจัดการป่าและชีวิตของชุมชนแม่แบบ นึกถึงหมู่บ้านของตนเอง คนหนุ่มสาวต้องเข้ามาทำงานที่กรุงเทพฯ หมู่บ้านตนเองมีทรัพยากรมากมายแต่ไม่รู้จะนำมาใช้อะไร ชาดผู้นำที่จะทำให้เกิดกระบวนการสร้างความรู้แก่ชาวบ้านและชุมชน
- จากวิทัศน์วิถีการจัดการป่าและชีวิตของชุมชนแม่แบบ คิดว่าปัจจัยที่เป็นผลกระทบจากภายนอกเป็นตัวแปรสำคัญ ในการทำให้เกิดปัญหา

สรุปรายงาน

กลุ่ม ก บ้านคำปลาหลาย

ทุกข์ วิฤติ ปัญหาหลักๆ ของชุมชนที่ศึกษามีอะไรบ้าง

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

ชุมชน คล้ายคลึงปัญหา ทุกข้ออย่างไร

- สร้างสถานที่กักเก็บน้ำ
- เก็บของป่า ปลา ไปขาย
- ส่งลูกหลานไปทำงานต่างถิ่น

- ต้นทุนการผลิตสูง
- ราคาผลผลิตสูง
- ไม่มีการพัฒนาอาชีพ
- ราคาผลผลิตไม่แน่นอน
- ขาดทุน
- กระแสวัตถุดิบยืมนครอบำ

ชุมชนคลี่คลายปัญหาหรือทุกข์อย่างไร

- การจัดตั้งกลุ่มกองทุน
- จัดสวัสดิการ
- สร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน
- รวมพลังระดมความคิดร่วมกัน
- จัดหารายได้ด้วยการจัดตั้งสหกรณ์

บทบาทองค์กรภายนอก เช่น รัฐบาล เอกชนในการแก้ปัญหา

- มีหน่วยงาน สกว. เข้ามาช่วยพัฒนาโครงการวิจัย
- ศูนย์วิจัยจากลำปาง เข้ามาช่วย

วิธีการแก้ปัญหาวิกฤติที่กลุ่มประทับใจ

- มีความสามัคคีและร่วมใจกันทำงานเป็นทีมในการแก้ไขปัญหา
- มีความพยายามในการแก้ไขปัญหาจนประสบความสำเร็จ ไม่ยอมแพ้ง่าย

กลุ่ม ค บ้านศิลาแลง

- การขาดแคลนน้ำ
- จัดตั้งกลุ่มอนุรักษ์ป่า : ทำฝายกักเก็บน้ำ ปลุกป่าทดแทน ความเชื่อ
- องค์กร : พัฒนาชุมชน สภาตำบล กรมป่าไม้
- ความประทับใจ : การรวมกลุ่มความสามัคคีในการแก้ไขปัญหา การอนุรักษ์ขนบธรรมเนียม

กลุ่ม ค ชุมชนคนกล้าบางขุนไทร

ทุกข์ วิฤติ ปัญหา

- หอยแครง โดนบุกรุกโดยเรือต่างถิ่นที่ใช้วิธีการตลาดหอยแทนการจับ
- ขาดรายได้
- ทรัพยากรถูกทำลาย
- มีอิทธิพลมืด

ชุมชนร่วมกันคลี่คลายปัญหา

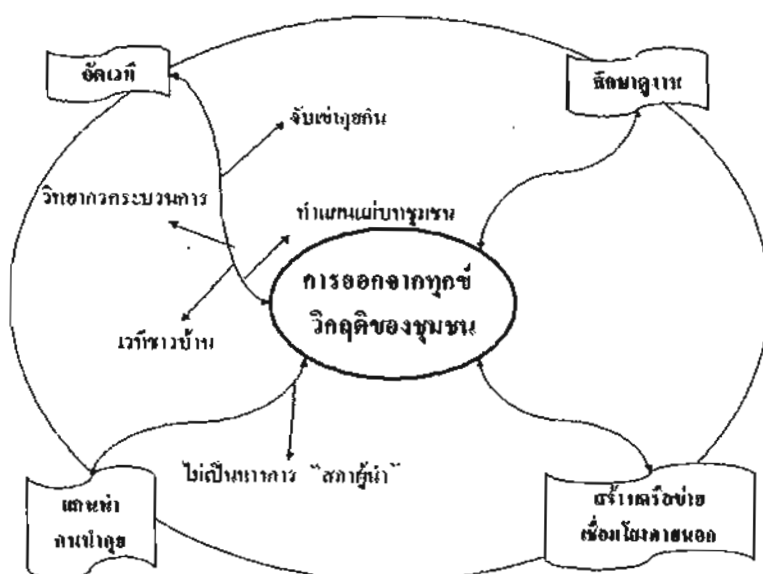
- รวมตัวกันในชุมชน โดยก่อตั้งกลุ่มอนุรักษ์ธรรมชาติทางทะเล
- นั่งเรือเล็กออกลาดตระเวนจับไล่พวกเรือคราดหอยด้วยตนเอง

บทบาทองค์กรภายนอกได้เข้ามาช่วยเหลืออย่างไร

- อาศัยอำนาจรัฐเข้ามาช่วย โดยให้ภาครัฐออกข้อบังคับห้าเรือใหญ่เข้ามาตลาดหอยบริเวณชายฝั่ง

วิธีการแก้ปัญหาวิฤติที่กลุ่มประทับใจ

- มีการรวมตัวกันอย่างเหนียวแน่น
- ไม่มีการแก่งแย่งกันในการปฏิบัติหน้าที่
- ผู้นำเสียสละ ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น
- ทำงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค



กิจกรรมจินตนาการด้วยการฟังเพลง โดยให้ผู้เข้าร่วมอบรมฟังเพลงอย่างลึกซึ้ง และจินตนาการ
ว่าเห็นภาพอะไร ทั้งความจริง ความงาม จินตนาการให้สุดๆ วิทยากรให้ผู้เข้าร่วมอบรมอยู่
ในท่าที่สบาย

เพลงที่ ๑

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

เพลงที่ ๒

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

ความงามได้ดึงดูดอารมณ์ การทำงานบางอย่างต้องจินตนาการ การเรียนการสอนเริ่ม
กระตุ้นสมองซีกขวาเพื่อความงามตามธรรมชาติ เราต้องรู้จักดึงตัวเอง เราต้องฟังเหตุผลและ

ใช้จินตนาการ เขาบอกว่าเด็กไทยหัวสมองข้างขวาไม่เจริญโตตั้งแต่ป. ๔ มีแต่เหตุผลไม่มี
อารมณ์ ไม่มีความรู้สึก

กิจกรรมจิตวิทัศน์การจัดการป่าและชีวิตของชุมชนแม่แบบ เพื่อวิเคราะห์ถึงปัญหา
แนวทางแก้ไข ทำอย่างไร มีอะไรเป็นตัวประกอบ

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

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



โลกทัศน์ใหม่—
“นิยามาปฏิปทา
(ไม่เลวร้าย ไม่ผิด)”

รู้ภายนอก:

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

รู้ภายใน— เอาจักรวาล
เป็นตัวตั้ง

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

ศักยภาพทั้งหมดอยู่ในหัวของคน เป็นเรื่องของการจัดการโลกใหม่ต้องการคิดแบบใหม่
มนุษย์สามารถมองเห็นด้วยการเรียนรู้ มองเห็นแต่อนาคต ปมปัญหา เรามองไม่เห็น ต้องหา
สิ่งที่ซ่อนเร้น มาจากปัจจัยที่มองไม่เห็น

การแก้ปมเชือก

กฎกติกา ดังนี้ อุปกรณ์ เชือก

วิธีการ ได้แก่

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

๒. สมาชิกแต่ละกลุ่มจะได้รับเชือกคนละหนึ่งเส้น มีอวราชของตน
เองให้ถือเชือกที่อยู่มือขวาของคนตรงข้าม สำหรับมือซ้ายให้ถือเชือกของใครก็ได้ที่ไม่ใช่คนเดิมให้
ทุกคนถือเชือกที่มีอวราชคนละเส้นเชือกที่อยู่มือขวาส่งให้คนตรงข้ามและ เชือกที่อยู่มือซ้ายส่งให้ใคร
ก็ได้ที่ไม่ใช่คนตรงข้ามแล้วให้แก้ปมจนเป็นวงกลมที่ต่อเนื่อง

กลุ่มที่แก้ปมปัญหาได้

- มีผู้นำคอยบอก ๑ คน
- วางแผนก่อนอย่างดี
- มีสมาธิทำตาม
- มีผู้ตามที่ดี

กลุ่มที่แก้ปมปัญหาไม่ได้

- ทุกคนทำพร้อมกัน ช่วยกันทำให้เกิดความสับสน
- ไม่มีผู้นำ

- ไม่ยอมเปลี่ยนแปลง
- นำไม่สู่อีกปัญหาหนึ่ง

ฉะนั้น งานที่ทุกคนช่วยกันทำ อาจไม่สำเร็จ การแก้ปัญหาอาจเกิดใหม่ได้อีกปัญหา ผู้นำสามารถมีได้หลายคนตามสถานการณ์ เวลา และจังหวะ ในการทำงานร่วมกันต้องมีการวางแผน มีผู้นำและผู้ตาม

ข้อคิดที่ได้

ในขณะที่ทำกิจกรรมจะสังเกตเห็นได้ว่าจะเกิดผู้นำขึ้นมาเพื่อจัดการในวิธีการเพื่อให้แก้ปัญหา เชือกให้ได้ปัญหาที่เกิดขึ้นนั้น ทุกคนเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาเพราะฉะนั้นจึงต้องร่วมมือกันแก้ปัญหา ถ้าต่างคนต่างเพิกเฉย เหมือนไม่ใช่เรื่องของตัวเองก็เหมือนเดิมๆ ปัจจุบันนี้จะต้องมีผู้นำคอย และมีแกนนำเพื่อสร้างเครือข่าย

ถึงแม้ว่าจะมีผู้นำแล้วก็ต้องมีผู้นำจัดการวางแผน และพูดถึงการแก้ปัญหาในปัจจุบัน ทุกคนต้องช่วยกันแก้ปัญหาเพราะปัญหา ในปัจจุบันยังมีความซับซ้อน จะให้ผู้ใดผู้หนึ่งเป็นผู้แก้ปัญหานั้นไม่ได้

การประเมินผล

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

คำถาม ๓ ข้อ คือ

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

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

๒. หลังจากเข้าร่วมอบรมแล้ว อะไรที่ไม่เคย “รู้” ก็ได้รู้

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

๓. หลังจากเข้าร่วมอบรมแล้ว อะไรที่ไม่เคยมี “ความรู้สึก” ก็ได้มี

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

ประเมินผล (แบบมีส่วนร่วม)

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

ภาคผนวก 13

กำหนดการ

งานสัมมนาวิชาการ Transdisciplinary Commons ครั้งที่ 1 : เครือข่ายความรู้ข้ามศาสตร์

วันศุกร์ที่ 17 ธันวาคม 2547

ระหว่างเวลา 08.00-17.00 น. ณ ห้องมรกต

ระหว่างเวลา 19.00-21.30 น. ณ ห้อง Jade

โรงแรม Rose Garden สวนสามพราน นครปฐม

วันศุกร์ที่ 17 ธันวาคม 2547

08.00-08.30 น. ลงทะเบียนพร้อมรับเอกสาร

08.30-08.50 น. ความเป็นมาของโครงการฯ

โดย รศ.ดร.อนุชาติ พวงสำลี

08.50 – 09.20 น. ปาฐกถาพิเศษ

“การบูรณาการระหว่างกายกับจิตวิญญาณ : วิทยาศาสตร์
แห่งบูรณาการ”

โดย อาจารย์ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์

เลขาธิการสถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาสังคม

09.20 – 09.40 น. ทบทวนความรู้เกี่ยวกับ Transdisciplinary :

ปรัชญาแนวคิดและกรณีตัวอย่าง

โดย ผศ.ดร.โอภาส ปัญญา

อาจารย์โสฬส ศิริไสย์

09.40-10.10 น. นโยบายของมหาวิทยาลัยกับการทำงานข้ามศาสตร์

โดย ศาสตราจารย์เกียรติคุณพรชัย มาตังคสมบัติ

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

10.10-10.30 น. พักรับประทานอาหารว่าง

10.30-11.10 น. ● ความพยายามและบทเรียนการขับเคลื่อนเครือข่ายการวิจัยเชิงพื้นที่

❖ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศสำหรับงานวิจัยชุมชน

ด้านศักยภาพและทุนท้องถิ่น

โดย อาจารย์กมลพรรณ พันพื้ง

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

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

ภาคผนวก 14

รายชื่อผู้เข้าร่วมงานสัมมนาวิชาการ

Transdisciplinary Commons ครั้งที่ 1: เครือข่ายความรู้ข้ามศาสตร์

วันศุกร์ที่ 17 ธันวาคม 2547 ระหว่างเวลา 08.00 – 17.00 น.

ณ ห้องมรกต โรงแรม Rose Garden สวนสามพราน จังหวัดนครปฐม

★ แขกรับเชิญพิเศษ

1. ศ.นพ.พรชัย มาตังคสมบัติ

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหิดล

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

2. ศ. ดร.ศรีสิน คุณสมิทธิ์

รองอธิการบดี ฝ่ายวิจัย มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 849-6307

3. ศ. นพ.ประเวศ วะสี

สาขาวิชาโลหิตวิทยา ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล

อาคารเฉลิมพระเกียรติ ชั้น 13 โรงพยาบาลศิริราช เขตบางกอกน้อย กรุงเทพฯ 10700

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

★ วิทยากร

4. อาจารย์ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์

เลขาธิการสถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาสังคม

เลขที่ 693 ถนนบำรุงเมือง แขวงเทพศิรินทร์ เขตป้อมปราบ กรุงเทพฯ 10100

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

5. อาจารย์ไพศาล สุริยะวงศ์ไพศาล

ที่ปรึกษากรรมการผู้จัดการใหญ่ บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน)

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

ต.พิมลราช อ.บางบัวทอง จ.นนทบุรี 11110

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

E-mail : paisai.su@pttplc.com

6. **ดร.อุทัย ศุลยเกษม**

คณบดี สำนักวิชาศิลปศาสตร์ สำนักวิชาศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์

เลขที่ 222 ตำบลไทรบุรี อำเภอท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช 80160

โทรศัพท์ : (01) 312-5164

7. **นพ.สมศักดิ์ ชุณหรัศมิ์**

เลขาธิการมูลนิธิสาธารณสุขแห่งชาติ

เลขที่ 1168 ซอยพหลโยธิน 27 ถนนพหลโยธินแขวงลาดยาว

เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

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

8. **คุณอดิศร พวงชมพู**

ที่ปรึกษาศูนย์ประสานงานองค์การเอกชน จังหวัดนครปฐม

บริษัท สยามแลนด์ จำกัด 117 / 74-75 ถนนเทศบาลสายสอง

ตำบลวัดกัลยาณ์ ธนบุรี กรุงเทพฯ 10160

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

9. **ศ. นพ. ประสาน ต่างใจ**

99 / 284 ซอยพหลโยธิน 50 แขวงอนุสาวรีย์ เขตบางเขน กรุงเทพฯ 10220

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

★ **องค์กรสนับสนุนและเครือข่าย**

10. **ดร.สีลาภรณ์ บัวสาย**

ผู้อำนวยการฝ่ายชุมชนและสังคม สำนักงานสนับสนุนการวิจัย (สกว.)

979 ชั้น 14 อาคาร เอส เอ็ม ทาวเวอร์ ถนนพหลโยธิน

แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400

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

E-mail : silaporn@trf.or.th

11. **คุณจรินทร์ บุญมัทธะ**

ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนการสร้างสุขภาวะชุมชน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

979 ชั้น 34 อาคาร เอส เอ็ม ทาวเวอร์ ถนนพหลโยธิน

แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400

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

E-mail : jarin@thaihealth.or.th

12. คุณศรีนทร์ทิพย์ จานศิลา

ผู้ประสานงาน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

979 ชั้น 34 อาคาร เอส เอ็ม ทาวเวอร์ ถนนพหลโยธิน

แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพฯ 10400

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

E-mail : sarintip@thaihealth.or.th

13. นพ.วิพุธ พูลเจริญ

ผู้อำนวยการ สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)

อาคาร 3 ชั้น 5 ตึกกรมสุขภาพจิต ถนนติวานนท์

อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000

โทรศัพท์ : (02) 951-1286 ต่อ 117

14. อาจารย์เดชรัต สุขกำเนิด

นักวิชาการ แผนงานวิจัยและการพัฒนานโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพและระบบการ

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

ถนนติวานนท์ ตำบลตลาดขวัญ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000

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

E-mail : tonklagroup@yahoo.com

15. นพ.ศิริวัฒน์ ทิพย์ธราดล

นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์

สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.)

อาคาร 3 ชั้น 5 ตึกกรมสุขภาพจิต ถนนติวานนท์ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี 11000

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

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

16. คุณครรชิต พุทธโกษา

เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน กองวิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงาน

คณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

196 พหลโยธิน จตุจักร กรุงเทพฯ 10900

โทรศัพท์ : (02) 579-0593

★ นักวิจัยทรานส์ทีม

17. รศ.ดร. อนุชาติ พวงสำลี

หัวหน้าโครงการ / คณบดี คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail : enaps@mahidol.ac.th

18. ผศ.ดร. สิทธิพงษ์ ดิลกวนิช

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail : ensdl@mahidol.ac.th

19. ดร.สุทธิลักษณ์ สมิตะสิริ

สถาบันวิจัยโภชนาการ มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail : nussm@mahidol.ac.th

20. ผศ.ดร.โอภาส ปัญญา

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail : teopy@mahidol.ac.th

21. อาจารย์กมลพรรณ พันพื้ง

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail : enkpp@mahidol.ac.th

22. อาจารย์ฉลวยวรรณ ชินะโชติ ปัญญา

งานสร้างชุมชนเข้มแข็ง มูลนิธิบัณฑิตอาสาสมัครธรรมศาสตร์และเพื่อน มธ

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

E-mail : humannet@mahidol.ac.th

23. รศ.ดร. เนาวรัตน์ พลายน้อย

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail : shnprn@mahidol.ac.th

24. รศ.ดร.ศุภวัตร พลายน้อย

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail : shspn@mahidol.ac.th

25. ดร.วิรัตน์ คำศรีจันทร์

สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail : adwks@mahidol.ac.th

26. ดร.วิสุทธิ วิทยานกรณ

ประธาน ศูนย์ประสานงานองค์การเอกชนประจำจังหวัดนครปฐม

17 / 6 หมู่ 3 ตำบลศิระทอง อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม 73120

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

E-mail : vivi100@hotmail.com

27. อาจารย์โสฬส ศิริไสย์

สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail : lcssr@mahidol.ac.th

28. ดร.ธีรเดช ฉายอรุณ

คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail : shtca@mahidol.ac.th

29. ผศ.นพ.ธนา นิลชัยโกวิทย์

คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (01) 630-3163

E-mail : ratnc@mahidol.ac.th

30. คุณสมโชค คุณสนอง

สถาบันวิจัยโภชนาการ มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail : nuskn@mahidol.ac.th

31. อาจารย์บุญลือ คะเชนทร์ชาติ

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail : boonlue@rocketmail.com

32. นพ.วัฒนา เทียมปฐม

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพุทธมณฑล 140 หมู่ 1 ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล

จังหวัดนครปฐม 73170

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

★ เครือข่ายการวิจัย

33. คุณหวานใจ ขาวพัฒนวรรณ

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม 73120

โทรศัพท์ : (01) 806-1684

34. อาจารย์บุญทิพย์ สุริยวงศ์

อาจารย์ โรงเรียนพระปฐมวิทยาลัย อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

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

35. อาจารย์ชลลดา ทองทวี

คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร อำเภอเมือง จังหวัดนครปฐม 73000

โทรศัพท์ : (01) 944-7024

36. รศ.ณรงค์ชัย ปิฎกฤษต์

รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยดุริยางคศิลป์ มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail : gmpd@mahidol.ac.th

37. ดร.ศรีสมบัติ ประจักษ์ชัด

ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (09) 135-6706

38. ดร.ศิริพร แยมนิล

ภาควิชามนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (09) 202-6013

39. ดร.อุทัยทิพย์ รักจรรยาบรรณ

ภาควิชาศึกษาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ (09) 611-6795

E-mail: u_rak@yahoo.com

40. อาจารย์สุคนธ์จิต วงศ์เมือก

คณะอักษรศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร

โทรศัพท์ (02) 859-4232

★ นักวิจัยมหาวิทยาลัยมหิดลและเครือข่ายการวิจัยบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน-แม่กลอง

41. อาจารย์สัญญาชัย สุติพันธุ์วิหาร

รองคณบดีฝ่ายวิจัย คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-Mail : ensst@mahidol.ac.th

42. ผศ.ดร.ทิพา ต่อสกุลแก้ว

อาจารย์ / นักวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 419-7466-80 ต่อ 1755

43. คุณศรีสุดา คล้ายคลองจิต

นักวิจัยคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 419-7466-80 ต่อ 1408

E-mail : nssky@mahidol.ac.th

44. ผศ.อภิญา บัวสรวง

สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail : apinyabua@hotmail.com

45. อาจารย์สุทิส ปิ๋วปิตวิริยะเวช

คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยรังสิต จังหวัดปทุมธานี 12000

โทรศัพท์ : (02) 997-2222 ต่อ 1453

E-mail : s_pluepiti@yahoo.com

46. อาจารย์พรทิพย์ อุดมรัตน์

สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail : ictus@mahidol.ac.th

47. คุณสมิต ประเสริฐ

นักวิชาการโสตทัศนศึกษา สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท
มหาวิทยาลัยมหิดล

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

48. รศ.ดร.มนัส วัฒนาศักดิ์

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail : enmwt@mahidol.ac.th

49. ดร.วิมุตติ ประเสริฐพันธุ์

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail : envps@mahidol.ac.th

50. คุณมธุรพร ภาคพรต

นักวิจัยสถาบันวิจัยโภชนาการ มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail : maturaporn@yahoo.com

51. ผศ.ดร.เรวดี ไรจนกนันท์

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail : enrrc@mahidol.ac.th

52. ดร.บันลือ เอเมรุจิ

รองคณบดี ฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail : egbem@mahidol.ac.th

53. รศ.ดร.วิระพงศ์ ปรัชชญาสิทธิกุล

รองอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail : mtvpr@mahidol.ac.th

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

คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail : mctis@mahidol.ac.th

55. อาจารย์ประภาพร ด้านเศรษฐกุล

คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

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

56. อาจารย์อริวัฒน์ เปล่งสอาด

สถาบันแห่งชาติเพื่อการพัฒนาเด็กและครอบครัว มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail : cfapsmu@yahoo.com

57. ผศ.ดร.วิไลรัตน์ นุชประมูล

ภาควิชาเคมีคลินิก คณะเทคนิคการแพทย์ มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail : mtwnp@mahidol.ac.th

58. รศ.ดร.ชื่นชม เจริญยุทธ

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail : nscvy@mahidol.ac.th

59. ดร.กิตติ ไชยลาภ

สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail : adksy@mahidol.ac.th

60. รศ.ดร.ผ่องศรี ศรีมรกต

ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยทางการแพทย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail : nspsn@mahidol.ac.th

61. ผศ.ดร.รุ่งนภา ภาณิตรัตน์

รองผู้อำนวยการศูนย์วิจัยทางการแพทย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail : rxp_35@yahoo.com

62. ดร.เกศริน อุทริยะประสิทธิ์

ภาควิชาการพยาบาลศัลยศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (09) 204-6387

E-mail : kxu4@yahoo.com

63. ผศ.ดร.วรุณ หวังสุภชาติ

ภาควิชาเวชศาสตร์สังคมและสิ่งแวดล้อม คณะเวชศาสตร์เขตร้อน มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail: tmvws@mahidol.ac.th

64. ดร. สมชาย ตุงค์เดช

ภาควิชาโภชนาวิทยา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

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

E-mail: phsdr@mahidol.ac.th

★กลุ่มนักคิดและนักวิชาการ

▲ กลุ่มจิตวิวัฒน์

65. ดร.สรยุทธ รัตนพจนารถ

อาจารย์ / ผู้ประสานงานโครงการจิตวิวัฒน์ มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์

1168 ซอยพหลโยธิน 22 ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

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

E-mail : scsrp@mahidol.ac.th

66. คุณธีระพล เต็มอุดม

ผู้ประสานงานโครงการจิตวิวัฒน์ มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์

1168 ซอยพหลโยธิน 22 ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

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

E-mail : teerapol@thainhf.org

67. คุณวรพงษ์ เวชมาลินนท์

ผู้ช่วยผู้ประสานงานโครงการจิตวิวัฒน์ มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์

1168 ซอยพหลโยธิน 22 ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900

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

E-mail : newconsciousness@thainhf.org

▲ สถาบันวิถิธรรม

68. ดร.เทียนชัย วงศ์ชัยสุวรรณ

ผู้อำนวยการสถาบันวิถิธรรม

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

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

69. คุณจุไรรัตน์ แสนใจรักษ์

บรรณาธิการ

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

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

70. คุณพรศรี ปัญจะปิยะกุล

กองบรรณาธิการ

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

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

▲สถาบันเอเชียศึกษา

71. อาจารย์กนกพรรณ อยู่ชา

สถาบันเอเชียศึกษา ชั้น 7 อาคารประชาธิปไตย-รำไพพรรณี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10500

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

72. อาจารย์ทรายแก้ว ทิพากร

สถาบันเอเชียศึกษา ชั้น 7 อาคารประชาธิปไตย-รำไพพรรณี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10500

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

73. อาจารย์สรารัฐ อารีย์

สถาบันเอเชียศึกษา ชั้น 7 อาคารประชาธิปไตย-รำไพพรรณี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10500

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

▲กลุ่มวิทยาลัยวันศุกร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

74. รศ.ดร.เรงชัย ดันสกุล

ภาควิชาชีววิทยา คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90112

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

75. รศ.ประสพ มีแต้ม

ภาควิชาคณิตศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90112

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

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

76. คุณอริสรา ชูเชื้อ

ภาควิชาอายุรศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลสงขลานครินทร์

อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา 90110

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

E-mail : carissar1@hotmail.com

▲ นักวิชาการ / สื่อมวลชน / อื่นๆ

77. ดร.อุษา กลิ่นหอม

คณะวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ต. ขามเรียง

อ. กันทรวิชัย จ. มหาสารคาม 44150

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

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

78. คุณอัจฉราวดี แมนชาติ

บรรณาธิการอาวุโส นิตยสาร ELLE 136 อาคารบางกอกโพสต์

ถนน ณ ระนอง เขตคลองเตย กรุงเทพฯ 10110

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

79. คุณสุขจิต ศรีสุคนธ์

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

เขตบางรัก กรุงเทพฯ 10500

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

E-mail : sukajit@siamentis.com

80. คุณศิริวรรณ สุขวิเศษ

นักเขียนอิสระ

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

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

81. ดร.วิบูลย์ นุชประมุข

วิทยาจารย์ วิทยาลัยเทคโนโลยีทางการแพทย์และสาธารณสุขกาญจนาภิเษก สถาบันพระ

บรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข 56 หมู่ 1 ถ. คลองขวางเจ้าเพ็ญ

ต. ราษฎร์นิยม อ. ไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี

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

82. คุณคัมภีร์ ภาคสุวรรณ

กรรมการผู้จัดการ บริษัท สุวรรณภูมิ แมส คอม มูนิเคชั่น จำกัด

35 / 5 ลาดพร้าว ซอย 18 ลาดพร้าว จตุจักร กรุงเทพฯ 10900

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

E-mail : suvarn_mc@yahoo.com

83. คุณปรีชา ส่งวัฒนา

ประธานกรรมการ บมจ.ซีอาร์ซี ศรีเอช

35 ซ.จรัสสินทวงศ์ 66 / 1 บางพลัด กรุงเทพฯ 10700

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

84. คุณอภิญา ตันทวีวงศ์

สื่อมวลชนอิสระ

E-mail : apinbee@yahoo.com

★ คณะทำงาน

85. คุณวราภรณ์ พิบูลสถาพร

86. คุณปริยานุช กาญจนแก้ว

87. คุณชมพูนุช เกียรติแสงทอง

88. คุณเกษม อินแป้น

89. คุณจารุภา วะสี

90. คุณธีรพงศ์ สกุลศรี

91. คุณนิพนธ์ ดาราวุฒิมาปกรณ์

92. คุณรัตนา ภูพักตร์จันทร์

93. คุณเอื้อมพร เจริญพร

94. คุณจักรชัย ลือชาพงศ์ทิพย์

95. คุณอิทธิรักษ์ เผ่าวัฒนา

96. คุณสุพรรณิ ตั้งพรพิสิฐ

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

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

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

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

97. คุณเบญจวรรณ สุรินทร์

สถาบันวิจัยภาษาและวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาชนบท มหาวิทยาลัยมหิดล

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

98. คุณชัช กฉินอุบล

ผู้ช่วยนักวิจัย / นักศึกษาปริญญาเอก คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (01) 918-7091

E-mail : chalata@hotmail.com

▲ ผู้ช่วยนักวิจัย

99. คุณวชิรัตน์ รังสิมารัตน์

คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

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

100. คุณจิราภรณ์ พูลประสิทธิ์

คณะสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

โทรศัพท์ : (02) 441-5000 ต่อ 227

โทรสาร : 02) 441-9509-10

ภาคผนวก 15

ง่ายเป็นยาก และยากเป็นง่าย อะไรคือกฎแห่งปริศนา เมื่อคนเก่งทำงานกับคนเก่ง ?

เรื่อง : วราภรณ์ พันธุ์พงศ์

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

มาดูว่า คนเก่งเขามีปัญหาอะไรกัน แล้วพอจะหาทางออกได้อย่างไรบ้าง...

วิจัยบูรณาการ ลุ่มน้ำท่าจีน-แม่กลอง

ความพยายามรื้อฟื้นศักยภาพสถาบันอุดมศึกษา

เครือข่ายการวิจัยบูรณาการลุ่มน้ำท่าจีน-แม่กลอง มหาวิทยาลัยมหิดล เป็นหน่วยหนึ่งที่มีคณะทำงานอันประกอบด้วยนักวิชาการสาขาต่างๆ มาร่วมกันค้นหาสิ่งดีๆ ที่มีอยู่ในจังหวัดนครปฐม พร้อมไปกับความพยายามในการแก้ไขปัญหของพื้นที่ โดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่ ซึ่งถือเป็นการทำงานร่วมกันโดยยึดพื้นที่เป็นตัวตั้ง อันเชื่อมั่นว่าจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหได้จริง

ส่วนหนึ่งของความพยายามนี้ เกิดขึ้นจากในอดีตนับเนื่องมาถึงปัจจุบัน นักวิชาการและสถาบันอุดมศึกษาต่างถูกวิพากษ์วิจารณ์ในแง่ลบ เป็นต้นว่า มีคำกล่าวว่า “มหาวิทยาลัยไทยตาย

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

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

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

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

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

สุนทรียสนทนา เครื่องมือในการทำงานข้ามศาสตร์

สิ่งที่น่าสนใจสำหรับคณะทำงาน Transteam ก็คือ ความพยายามในการคิดค้น และ ประยุกต์วิธีการสื่อสารระหว่างนักวิจัย เพื่อให้ทุกคนได้สื่อสารและพบปะกันอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะ เป็นการจัดการประชุมนักวิจัยประจำเดือน ประชุมแกนคณะทำงานทุกเดือน จัดเวทีความรู้

ศาลายายามเย็น เวทีสังสรรค์สนทนา หรือสุนทรีสนทนา เพื่อบอกเล่าหรือแลกเปลี่ยนบทเรียน
ต่างๆ จากประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละคน

โดยเฉพาะ กิจกรรมที่นำมาใช้ในการจัดสัมมนาครั้งนี้ซึ่งทุกคนได้เห็นและสัมผัสว่า เป็น
เครื่องมือที่ทำให้การปฏิสัมพันธ์ระหว่างนักวิชาการหลากหลายสาขาเป็นไปค่อนข้างราบรื่น ผ่อนคลาย
เกิดบรรยากาศกัลยาณมิตร นั่นคือ การจัดวง สุนทรีสนทนา

สุนทรีสนทนา เป็นศัพท์ที่อธิบายความหมายธรรมเนียมในการพูดคุยกันของ
David Bohm นักฟิสิกส์ชาวอังกฤษ ซึ่งใช้ศัพท์ภาษาอังกฤษว่า Bohmian Dialogue

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

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

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

....ถ้าหากตัวถูกจัดไว้เป็นรูปวงกลมซ้อนกันสองวง ใครจะนั่งตรงไหนก็ได้ มีไม้โครโฟน
วางไว้ที่เก้าอี้ว่างกลางวง ทุกคนสงบนิ่งราวสามนาทีก่อนการสนทนาจะเริ่มขึ้น

ใครคนหนึ่งเริ่มต้นว่า รู้สึกดีกับรูปแบบการพูดคุยกันแบบนี้ พร้อมกับตั้งใจจะนำไปใช้ในการทำงานที่ชุมชนของตนเอง จากนั้น อาจารย์สาวคนหนึ่งเล่าว่า เธอเคยจัดกิจกรรมนี้ให้นักศึกษา ปรากฏว่ามีลูกศิษย์คนหนึ่งร้องเพลงขึ้นมาแทนการพูด

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

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

ผ่านชั่วโมงแรกไป มีหลายคนพูดคล้ายๆ กันว่ายิ่งเรียนรู้มาก ก็ยิ่งติดกับตัวเอง รู้แต่ทฤษฎี แต่ในทางปฏิบัติกลับสู้ชาวบ้านไม่ได้เลย เช่น วิธีการรักษาโรคของคนและสัตว์ด้วยการใช้สมุนไพรอย่างง่าย และคนหนึ่งยอมรับว่าเพราะชาวบ้านไม่มีศาสตร์ เขาจึงข้ามได้ และเข้าถึงความเป็นธรรมชาติได้ดีกว่านักวิชาการ

หญิงสาวคนหนึ่งบอกว่า สำหรับเธอแล้ว สมเด็จพระสัมมาพระพุทธเจ้าคือนักข้ามศาสตร์ โดยแท้ อีกคนคิดถึงเพื่อนที่กำลังมีปัญหา เพราะว่าเป็นคนไม่ยอมรับฟังใคร เขาจึงขาดเพื่อน

ครูคนหนึ่งบอกว่าขณะนี้เด็กนักเรียนของเธอต้องเผชิญกับปัญหามากมาย ครูจึงจำเป็นต้องมีทัศนคติที่เปิดกว้าง เพื่อพยายามทำความเข้าใจเด็ก แต่กลับกลายเป็นว่า วิธีคิดและการทำงานของครูส่วนใหญ่ถูกครอบงำด้วยตัวระบบ ประเด็นนี้ถูกสนับสนุนจากหัวหน้าโครงการวิจัยท่านหนึ่งที่บอกว่า ได้เห็นครูที่สร้างตราประทับให้เด็กที่เรียนไม่เก่ง โดยไม่เชื่อว่าเด็กจะทำอะไรๆ ได้อีก

อาจารย์สอนคณิตศาสตร์ท่านหนึ่งยอมรับว่า บุคลิกภาพของนักคณิตศาสตร์เป็นคนคืดนาน แล้วต้องทำคำตอบให้ถูกเฉง ทั้งที่คำตอบนั้นไม่มีประโยชน์เลย ขณะที่ในมุมมองของนักกฎหมาย บอกว่า ถ้าเราอยากให้คำตอบเป็นอย่างไร มันก็จะเป็นอย่างนั้น

นักวิชาการท่านหนึ่งบอกว่า ทำงานของตัวเองไปเรื่อยๆ ไม่ว่าจะต้องเกี่ยวข้องกับศาสตร์ใดก็ตาม แล้วจะทำให้เราก้าวข้ามศาสตร์ได้เอง เพราะหลายๆ เรื่องล้วนแต่เกี่ยวโยงกันทั้งสิ้น

ชายหนุ่มคนหนึ่งยังงุนงงว่าการข้ามศาสตร์คืออะไรกันแน่ เขาพยายามจะเปรียบว่าคงเหมือนการว่ายน้ำเพื่อเอาชีวิตรอด ทั้งที่ยังว่ายน้ำไม่เก่ง

อาจารย์สอนพยาบาลท่านหนึ่งกล่าวเป็นคนท้ายๆ เธอเคยพบว่าคนไข้ที่ความดันสูงมากสามารถปรับความดันตนเองให้ลดลงเป็นปกติได้ด้วยวิชายาคะ ซึ่งทำให้เธอประหลาดใจมาก เพราะนี่คือพลังที่มองไม่เห็น

น่าสังเกตว่าตลอดการพูดคุยกันเกือบสองชั่วโมงในคำคีน้น ท้ายที่สุดมีความพยายามที่จะเชื่อมโยงเรื่องการข้ามศาสตร์ไปสู่กฎของธรรมชาติ ดังที่ ศ.นพ.ประสาน สรุปลให้ตอนท้ายว่า การที่มนุษย์ติดในกรอบความรู้และเหตุผลของตน หรือ ศาสตร์ในใจตนเองนั้น คือเหตุปัจจัยที่ทำให้โลกเสื่อม เพราะมนุษย์มักเชื่อในสิ่งที่ตนเห็น ในขณะที่ยังมีความรู้ในจักรวาลนี้อีกมากมายที่ส่งผลต่อชีวิตมนุษย์ โดยที่เป็นสิ่งซึ่งตามองไม่เห็น และกระบวนทัศน์วิทยาศาสตร์แบบเก่า ซึ่งถูกถ่ายทอดกันมา ยังไม่สามารถค้นพบและพิสูจน์ได้

บรรยากาศในวงสนทนาคำคีน้นดูเป็นกันเอง และผ่อนคลายมาก หลายครั้งได้ยินเสียงคนหัวเราะแบบเห็นชั้นตัวเองโดยที่มีคนอื่น ๆ หัวเราะตาม หลายคนมีรอยยิ้มที่เป็นมิตร มีท่วงท่าสลับฟังอย่างตั้งใจ และบางตอนก็มีความเงียบ ทว่าเป็นความเงียบที่ไม่อึดอัด จนไม่น่าเชื่อว่าทุกคนจะอยู่ร่วมกันได้เกือบสองชั่วโมง

ผู้แสวงหาปัญญาต้องเข้าใจจักรวาล เพื่อจะไม่ติดกรอบตัวเอง

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

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

ดังนั้น สิ่งสำคัญที่สุดก็คือ เราต้องเปลี่ยนตัวเองก่อน อย่าเชื่อบนหลักเหตุผลที่เป็นของฝ่ายเดียว แต่เราต้องเปิดตัวเอง รับฟังเหตุผลของผู้อื่น และใคร่ครวญอย่างลึกซึ้ง พร้อมทั้งขอให้มองสิ่งต่างๆ ว่ามีความสัมพันธ์กันทั้งหมด เพื่อการเรียนรู้และก้าวไปข้างหน้า อันเป็นเป้าหมายของผู้ที่แสวงหาปัญญา

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

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

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

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

“ทิศทางที่เดินมาถูกต้องแล้ว ขอให้ทุกคนตั้งอกตั้งใจทำต่อไป”

+++++

(ล้อมกรอบ)

อะไรคือบูรณาการ ?

โดยสาระสำคัญแล้ว เรื่องบูรณาการแทบไม่มีอะไรใหม่ เพราะเมื่อสองพันปีก่อนก็เคยมี นักปราชญ์และศาสตร์ต่างๆ ได้ กล่าวไว้แล้วว่าสิ่งที่บูรณาการคือตัวมนุษย์เอง

อย่างไรก็ตาม สำหรับการบูรณาการข้ามศาสตร์นั้นมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนอยู่สองประการคือ ข้อแรก คนจำนวนมากเข้าใจว่าการนำหลายๆ หน่วยงานมาพูดคุยกันเพื่อทำงานร่วมกัน ซึ่งแท้จริงแล้วยังไม่ใช่ เพราะเป็นความเข้าใจแบบแยกส่วน

ข้อที่สอง มีความเข้าใจในระดับสูงขึ้นว่า การบูรณาการเหมือนการประกอบรถยนต์ เป็นการบูรณาการแบบกลไก หมายความว่า ถ้าเกิดความซับซ้อนขึ้น ก็ใช้งานไม่ได้ เพราะเครื่องยนต์ แก๊สเองไม่ได้ คนที่มองแบบนี้คือคนที่มองระบบเหมือนกลไก

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

นี่คือการที่เม็ดเงาะต้องนูรณาการตัวเองเข้ากับสภาพแวดล้อมต่างๆ เสมือนตนเองเป็น ประตู่ที่ทำให้สรรพสิ่งทั้งหลายได้มาพบและเชื่อมโยงกัน ดุจเดียวกับมนุษย์ที่สามารถสร้างสรรค์ ผลงานต่างๆ ออกมาให้ปรากฏ

อย่างไรก็ตาม ความสามารถในการนูรณาการที่แท้จริงคือ ต้องมีสติ และต้องมีการปฏิบัติ ซ้ำแล้วซ้ำเล่าจนเกิดเป็นองค์ความรู้ขึ้นมา รวมไปถึงการสลับฟังสิ่งต่างๆ ในธรรมชาติ และเพ่งพินิจ โลกอย่างลึกซึ้ง

สำหรับองค์ที่ต้องการให้เกิดนูรณาการภายใน จะต้องประกอบด้วยความมุ่งมั่นเห็นชอบ การสะท้อนความคิดเห็นเพื่อการสืบค้นความรู้ และความสามารถในการเข้าใจสิ่งที่ซับซ้อน

นูรณาการจะมีความสำคัญต่อไปในโลกอนาคตที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เฉพาะ อย่างยิ่งในอีกสิบปีข้างหน้าที่จิตวิทยาสังคมจะเป็นเทคโนโลยีใหม่ ซึ่งต้องอาศัยการจัดการด้วย ศักยภาพของมนุษย์ที่สามารถทำงานร่วมกันอย่างนูรณาการ

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