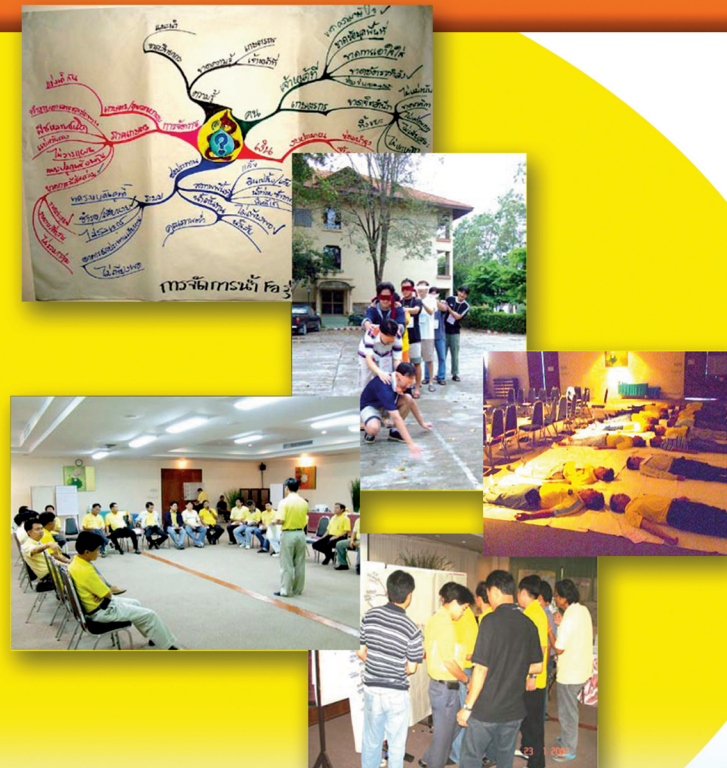


เรียนรู้ 5 วัน

สู่การเป็น วิทยากรกระบวนการ



สำนักส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน กรมชลประทาน
811 ถนนสามเสน แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
โทรศัพท์ 0-2669-3775 โทรสาร 0-2669-1460
Website : <http://ppp.rid.go.th/>
E-mail address : rid1460@yahoo.com, rid1460@gmail.com



จัดทำโดย
สำนักส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ร่วมกับ สถาบันพัฒนาการชลประทาน



กรมชลประทาน
กระทรวงเกษตรและสหกรณ์



ชื่อนักสืบ : เรียนรู้ 5 วัน คู่มือเป็นวิทยากรกระบวนการ

ผู้เขียน : สำนักส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน

พิมพ์ : จำนวน 3,000 เล่ม

ปีที่พิมพ์ : เมษายน 2554

จัดพิมพ์โดย : สำนักส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน
กรมชลประทาน กระทรวงเกษตรและสหกรณ์
811 ถนนสามเสน แขวงถนนนครไชยศรี เขตดุสิต กรุงเทพมหานคร 10300
โทรศัพท์ 0-2669-3775 โทรสาร 0-2669-1460
Website : <http://ppp.rid.go.th/>
E-mail address : rid1460@yahoo.com, rid1460@gmail.com

แยกสีและพิมพ์ที่ : สายธุรกิจโรงพิมพ์
บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด (มหาชน)
65/16 ถนนชัยพฤกษ์ เขตตลิ่งชัน กรุงเทพฯ 10170
โทรศัพท์ 0-2422-9000, 0-2882-1010
โทรสาร 0-2433-2742, 0-2434-1385
E-mail : aprint@amarin.co.th
Homepage : <http://www.amarin.com>

ชื่อนักสืบ : เรียนรู้ 5 วัน คู่มือเป็นวิทยากรกระบวนการ

พิมพ์ : เมษายน 2554 จำนวน 3,000 เล่ม

ที่ปรึกษา : นายชลิต ดำรงค์ดี อธิบดีกรมชลประทาน
นายสฤษดิ์ เกตุวรชัย รองอธิบดีฝ่ายบริหาร

บรรณาธิการ : นายมนัส กำเนิดมณี ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริม
การมีส่วนร่วมของประชาชน

ผู้เขียน : นายสุจินต์ หลิมโตประเสริฐ หัวหน้ากลุ่มวิศวกรรม
สำนักงานจัดรูปที่ดินกลาง
นายสมยศ พูลชนะसार นักวิชาการแผนที่ภาพถ่ายทางอากาศ

“ฝึกฝนชลประทานให้เป็นกระบวนการ”
ณ ห้องชงโค ผังหวานรีสอร์ท แอนด์สปา กาญจนบุรี

“ห้องชงโค” เป็นห้องกว้างๆ ที่รายล้อมด้วยดอกเฟื่องฟ้า ขาว แดง ม่วง เป็นห้องที่ฝึกฝนกระบวนการ มาจนถึงวันนี้ 14 รุ่นแล้ว เอ๊ย! ทำไมต้องเป็นห้องชงโคที่ผังหวานด้วย เป็นคำถามที่สะท้อนอยู่ในใจผู้เขียนมานาน...จนวันหนึ่งก็ได้ความรู้ว่าเป็นเพราะบรรยากาศแบบสบายๆ ผ่อนคลาย ไม่ตึงเครียดนี้ สมองและหัวใจที่ผ่อนคลาย จะทำให้ความรู้ ความคิดดี ๆ ผุด ขึ้น... ได้อยู่กับปัจจุบันขณะอย่างมีสติและตื่นรู้ ซึ่งปัจจัยหนึ่งของการฝึกฝนให้เป็นกระบวนการ หรือที่เรียกอีกอย่างว่า “วิทยากรกระบวนการ” ที่ต้องเตรียมผู้คนให้ผ่อนคลาย...

แม้แต่การนั่งอบรม ที่สร้างความงอนให้กับผู้เข้ารับการฝึกฝนบางท่าน ที่ใช้รูปแบบของการนั่งเป็นรูปตัวยู ไม่มีโต๊ะกั้นกลาง... ทุกคนจะนั่งหันหน้าเข้าวงสนทนา... ได้เห็นหน้ากันอย่างทั่วถึง และขณะที่รอคอยเพื่อนผู้เข้ารับการฝึกฝนให้ครบทุกท่านนั้น ได้มีการฉายวีดิทัศน์ “กระบวนการเรียนรู้ที่แพร่หลายแดง” ทำให้ผู้เข้าฝึกฝนได้เห็นภาพบางอย่างของการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมของเกษตรกรที่ใช้แก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างน้ำจืดและน้ำเค็มพื้นที่สมุทรสงคราม...

ตอนนี้เรามาคุยกันดีกว่าการฝึกฝนชลประทานให้เป็นวิทยากรกระบวนการนั้นทำอย่างไร?

หลักสูตร “วิทยากรกระบวนการเพื่อพัฒนาองค์กรผู้ใช้น้ำ” (หลักสูตร 5 วัน)

ผู้เข้าร่วมหลักสูตร : ผู้เข้าร่วมกระบวนการนี้มีอยู่ 2 กลุ่ม คือ

1. กลุ่มที่วิทยากร ประกอบด้วย

จากสถาบันพัฒนาการชลประทาน

- อ.สุจินต์ หลิมโตประเสริฐ ตัวจักรสำคัญของทีม
- สมยศ พูลธนะสาร จับประเด็นและเขียน MindMap
- ณัฐพล วุฒิจันทร์ GB (General เป้)
- จักรประพันธ์ จันทระขันตี ผู้ช่วย GB

จากกลุ่มพัฒนาการบริหารจัดการน้ำ

- ธรรมนูญ สวงนัสจาวา บัตรคำ และ Walk Rally
- สรายุทธ อิ่มใจ เพชฌฆาตความเครียด

2. กลุ่มผู้เข้ารับการอบรม รุ่นที่ 1-14 ประมาณรุ่นละ 25-30 คน

- ข้าราชการและผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรผู้ใช้น้ำของ สขป.1-17

เป้าหมายหลักสูตร :

1. ปรับบทบาทจากผู้สั่งการเป็นผู้อำนวยความสะดวกหรือวิทยากรกระบวนการ(Facilitator) หรือผู้กระตุ้นให้กลุ่มผู้ใช้น้ำนำศักยภาพของตนออกมาแก้ปัญหาพร้อมกับเจ้าหน้าที่ชลประทาน
2. เรียนรู้ทักษะการเป็นวิทยากรกระบวนการ
3. ปรับแนวคิดสู่การเปลี่ยนพฤติกรรมใหม่ของผู้เจ้าหน้าที่

หลักสูตรวิทยากรกระบวนการ สถาบันพัฒนาการชลประทาน

ที่มาของหลักสูตร :

สภาพสังคมไทยที่เป็นอยู่ทุกวันนี้ การพัฒนาชนบทและเกษตรกรไทยที่ผ่านมา ทำให้สังคมในชนบทหรือชุมชนท้องถิ่นอ่อนแอ ปรับตัวไม่ทันกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในยุคสังคมที่ต้องแข่งขันภายใต้ภาวะเศรษฐกิจสังคมโลกจนชุมชนพึ่งตนเองไม่ได้ รัฐจึงกำหนดมาตรการหลายประการเพื่อฟื้นฟูเกษตรกรและชุมชนท้องถิ่นให้สามารถพึ่งตนเองและยืนหยัดได้ภายใต้ระเบียบโลกใหม่ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับเกษตรกรต้องปรับโครงสร้างวิธีคิดและระบบ ในภารกิจใหม่ ให้ทันกับเวลาของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

จากแนวคิดที่ว่า “เกษตรกรไทยจะต้องมีศักยภาพพื้นฐานด้านวิธีคิดกับโลกทัศน์ที่เหมาะสม และทักษะกระบวนการเรียนรู้กับการคิดเชิงระบบ การบริหารจัดการที่ดี สิ่งเหล่านี้จะพัฒนาได้”

...ต้องใช้กระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (Action Learning) บนฐานของเศรษฐกิจพอเพียง-พึ่งตนเอง-วิสาหกิจชุมชน

...ต้องมีคนกลางที่จะทำหน้าที่ช่วยจัดการให้เกิดการพบปะสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดการคิดเป็นระบบ และมีอิสระทางความคิดท่ามกลางบรรยากาศชวนคิด ชวนทำ ชวนให้เรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ด้วยการสร้างการมีส่วนร่วมจากเทคนิคต่างๆ ที่เอื้อให้สมาชิกคิดเป็นระบบ และพูดคุยกันอย่างเข้าใจ มีประสิทธิภาพ นำไปสู่พลังขับเคลื่อนที่จะกอบกู้วิกฤตเกษตรกรและชุมชนในท้องถิ่นได้”

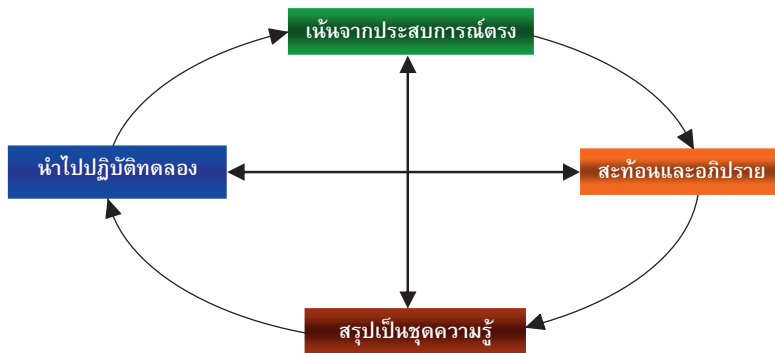
งานของชลประทานเป็นงานที่ต้องสัมพันธ์กับเกษตรกรโดยตรง ต้องจัดหน้าให้เพียงพอต่อการเกษตร ผลกระทบวิกฤตเกษตรกรทำให้การบริหารจัดการน้ำยากขึ้นเป็นเงาตามตัว การแย่งชิงทรัพยากรน้ำระหว่างภาคเกษตรกรรมด้วยกันเอง และกับภาคอุตสาหกรรมก็เกิดขึ้น ความซับซ้อนของปัญหาที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันในหลายมิติ จนยากที่จะแก้ไขให้สำเร็จได้ ถ้าหากยังเกิดความขัดแย้งกันในหมู่คนไทยด้วยกัน

กรมชลประทานต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดและวิธีการทำงานใหม่ มุ่งเน้นความร่วมมือและการมีส่วนร่วมของกลุ่มผู้ใช้น้ำทุกภาคส่วนให้หันหน้าเข้าหากันและพึ่งพาอาศัยกัน จึงกำหนดโครงการบริหารจัดการน้ำโดยเกษตรกรมีส่วนร่วม (PIM) เป็นยุทธศาสตร์หลักของกรมชลประทาน เกิดเป็นกลยุทธ์ 11 กิจกรรมที่มีการกิจกรรมที่ต้องสร้างการมีส่วนร่วมและส่งเสริมกลุ่มผู้ใช้น้ำให้เข้มแข็ง ทำให้เกิดคำถามที่ว่า “ท่าอย่างไรกระบวนการมีส่วนร่วมจึงจะเกิดขึ้นได้อย่างแท้จริงและยั่งยืน?” บุคคลสำคัญที่จะมาช่วยให้ชลประทานสามารถเข้าถึงความต้องการของเกษตรกรกลุ่มผู้ใช้น้ำได้มากยิ่งขึ้น ต้องเป็นผู้ที่เป็นคนกลางมีทักษะในการอำนวยความสะดวกให้เกิดขึ้นไปอย่างสมานฉันท์ได้ คือ “วิทยากรกระบวนการ” (Facilitator)

นับแต่ปี 2547 เป็นต้นมา กรมชลประทานได้อนุมัติ หลักสูตรวิทยากรกระบวนการ มาแล้วถึง 14 รุ่นจำนวนกว่า 600 คน นับว่าวิทยากรกระบวนการทุกคน ที่ส่วนใหญ่ทำหน้าที่อยู่ในฝ่ายจัดสรรน้ำ (ผจน.) และ ฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษา (ผสบ.) ซึ่งเป็นผู้ใกล้ชิดเกษตรกรกลุ่มผู้ใช้น้ำในพื้นที่มาก จะได้นำทักษะวิทยากรกระบวนการไปใช้จริงในการปฏิบัติงานในพื้นที่ เพื่อมุ่งหวังพัฒนาให้องค์กรกลุ่มผู้ใช้น้ำเข้มแข็งขึ้น

ข้อสังเกต : เทคนิคอย่างหนึ่งในการบอกเล่าที่มาของหลักสูตรให้ผู้เข้ารับการศึกษาได้รับรู้ นั่น เราอาจบอกเล่าผ่านทางบทความก็ได้ เช่นบทความ “เมื่อสังคมไทยไม่น่าอยู่” ของสุชุม เจริญทรัพย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต (จากหนังสือพิมพ์มติชนรายวัน ฉบับวันอาทิตย์ที่ 4 กุมภาพันธ์ 2550)

แนวทางหลักสูตร : ได้นำผู้เข้ารับการฝึกฝนเป็นวิทยากรกระบวนการ ให้เข้าใจในแนวทางของกระบวนการ Action learning ที่มีองค์ประกอบหลักคือ เน้นจากประสบการณ์ตรง / สะท้อนและอภิปราย / สรุปลงเป็นชุดความรู้ / นำไปปฏิบัติทดลอง (ทำไปเรียนรู้ไป)



Action learning

จากนั้นให้ได้ทราบถึง แนวคิดและกติกายของการประชุมแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดของการประชุมแบบมีส่วนร่วม

1. ทุกคนเป็นผู้สอน ทุกคนเป็นผู้เรียน
2. เริ่มต้นจากประสบการณ์ของผู้เรียน
3. ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของผู้เรียนเป็นอย่างมาก
4. เป็นความพยายามร่วมกันของทุกคน ทั้งผู้เรียนและผู้สอน
5. มีการนำกระบวนการต่างๆ มาใช้
6. นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม
7. เน้นการสร้างสร้งค์ความรู้ใหม่ และสิ่งใหม่ๆ
8. แต่ละคนปฏิบัติอะไรอยู่ สะท้อนออกมาว่า ทำมาเป็นอย่างไร สำเร็จเพราะอะไร หรือไม่สำเร็จเพราะอะไร
9. เน้นให้ผู้เรียนเกิดความสามารถในการจัดระบบความคิดของตนเอง
10. เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของชุมชนได้ในทุกระดับ จากท้องถิ่น ประเทศ และ โลก

กติกาการประชุมแบบมีส่วนร่วม

1. ทุกความคิด/ประสบการณ์ ของทุกคนมีคุณค่าต่อการรับฟัง เพื่อเรียนรู้ร่วมกัน
2. ไม่ฆ่าความคิดของผู้อื่น
3. ช่วยกันบริหารเวลา
4. ทำงานตามขั้นตอนตรงประเด็น
5. นำเสนอเฉพาะความเห็นของกลุ่มโดยสรุปภายในเวลาที่กำหนด
6. สร้างความเจ็บปวดขณะในบางขั้นตอน เพื่อการไตร่ตรองด้วยตนเองโดยปราศจากการครอบงำของคนอื่น
7. บรรยายภาพเป็นกันเอง สนุกสนานและผ่อนคลาย

ค้นหาความร่วมมือในแนวคิด และการยอมรับกติกาของการประชุม

ก่อนที่เราจะเดินกันต่อไปเพื่อเรียนรู้กระบวนการฝึกฝนวิทยากรกระบวนการ จำเป็นต้องตกลงกัน มีกติการ่วมของกลุ่ม เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในกลุ่มให้ไปด้วยความรู้สึกที่รับฟังกัน เคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ซึ่งกันและกัน ทีมวิทยากรจึงได้เช็คความมั่นใจของสมาชิกกลุ่ม ด้วยการถามว่า “5 วันต่อไปนี้พวกเราสามารถยอมรับในแนวคิดของการประชุมและปฏิบัติตามกติกาการประชุมแบบมีส่วนร่วมนี้ได้หรือไม่ มีใครอยากจะเพิ่มกติกาอีกหรือไม่?”

ผลมติร่วมของกลุ่ม ได้ตกลงร่วมกันที่จะยอมรับ และเห็นความสำคัญของกติกาการประชุมแบบมีส่วนร่วมว่า “ดีมาก” เพราะที่ผ่านมาในการประชุมแบบเดิม ๆ มักไม่มีกติกาอะไร ทำให้เมื่อประชุมเสร็จสิ้นแล้วไม่สามารถสรุปได้ว่า “เราประชุมเรื่องอะไรกันบ้าง... เพราะทุกคนไม่ค่อยได้ฟังกันเท่าไรนัก... ทุกคนมีความคิดในเหตุผลของตน... ตัดสินผู้อื่น... ไม่ได้มองในมุมมองของผู้อื่นบ้าง” ทำให้การประชุมแบบเดิม ๆ จึงมีบรรยากาศของความเครียดแฝงปนอยู่ตลอดเวลา

เมื่อผู้เข้ารับการฝึกฝนเป็นวิทยากรกระบวนการรับทราบที่มา แนวทาง แนวคิดของหลักสูตร ตลอดจนกติกาการประชุมแบบมีส่วนร่วมแล้ว วิทยากรจึงนำผู้เข้ารับการฝึกทุกคน เข้าสู่กระบวนการฝึกฝนต่อไป

“เริ่มกระบวนการฝึกฝน”
(ACTION LEARNING)

พิธีเปิด

เริ่มจากค้นหาผู้อาวุโสในกลุ่มผู้เข้ารับการฝึกฝนเพื่อเป็นประธาน ให้จัดรูปเทียนบูชาพระรัตนตรัย บรรยาภาศที่เข้มขลัง ของไฟสลัวๆพร้อมเปิดเพลงสักการะ จากนั้นตามด้วยการอ่านพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ความว่า “ความมั่นคงและความสงบสุขของส่วนรวม เป็นอันที่หนึ่ง สำหรับการพัฒนาวิชาการในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็น กสิกรรม จะเป็นอุตสาหกรรม หรืออื่น ๆ เป็นปัจจัยที่สอง ปัจจัยที่สามที่สำคัญที่สุดก็คือความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้ที่พัฒนา และผู้ที่อยู่ในชุมชน จะเป็นหมู่บ้าน จะเป็นตำบล หรือจะเป็นอำเภอ เป็นจังหวัด และประเทศ ต้องมีความสามัคคีกลมเกลียวไม่ขัดซึ่งกันและกันจึงจะพัฒนาได้ งานทุกอย่างมีทั้งด้านหน้าและด้านหลัง เหมือนเหรียญบาท งานด้านหน้านั้นมีคนทำกันเยอะแยะและมีคนแย่งกันทำ เพราะมีผลเห็นได้ชัด และมีปันบำเหน็จกันได้เต็มที่ แต่งานด้านหลังที่ไม่ปรากฏต่อสายตาของคน ต้องเป็นที่เข้าใจงาน และหน้าที่ของตัวจริง ๆ ถึงจะทำได้ และต้องเสียสละด้วย เพราะงานด้านหลังเป็นงานปิดทองหลังพระ ถ้าทำดีแล้วต้องไม่ให้เห็นปรากฏและต้องยอมรับว่าไม่ได้อะไรตอบแทนเลย นอกจากความภูมิใจในการทำงานในหน้าที่ของตน” และจบลงด้วยการยืนถวายความเคารพต่อองค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ในรูปแบบของเพลงสรรเสริญพระบารมีแล้วไฟก็ค่อยๆสว่างขึ้น ความรู้สึกตื่นตัวในพระบรมราโชวาทที่รับฟัง ทำให้เกิดกำลังใจที่จะปฏิบัติราชการเพื่อพระองค์ท่าน และ เพื่อแผ่นดินผดุงขึ้นมาทันที !!! ...เตรียมพร้อมที่จะเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้ต่อไป

แนะนำตัว

การแนะนำตัวดูเหมือนจะเป็นกติกาที่ต้องทำกันทุกครั้งที่ในการเปิดเวทีแต่ละครั้ง ฉะนั้นในเวทีนี้ จึงให้ผู้เข้าร่วมได้แนะนำตัวเองให้ทุกคนได้ฟังเช่นกัน (เทคนิคอย่างหนึ่งของการแนะนำตัวอาจนำเสนอให้แนะนำตัวพร้อมด้วยบอกลีขีที่เป็นลักษณะเด่นของตัวเอง หรือสิ่งที่ตนชอบ...ด้วยจะดีมาก) ในครั้งนี้หลังจากที่มหาวิทยาลัยได้แนะนำตัวครบกับทุกคนแล้ว ได้ให้ผู้เข้ารับการฝึกฝนมีส่วนร่วมแนะนำตัวเองด้วยว่า แต่ละคน “เป็นใคร... อยู่ที่ไหน.. มาเข้าหลักสูตรนี้ได้อย่างไร... และสุดท้ายให้บอกเล่าความเป็นตัวตนของตนเองว่าเป็นอย่างไ?”... กิจกรรมเบาๆลักษณะนี้ช่วยให้บรรยากาศการอยู่ร่วมกันเกิดความเป็นกันเองได้พอสมควร

ฝากยศฝากตำแหน่ง

เป็นกิจกรรมหนึ่งที่ต้องการให้ทุกคนได้คลายความถือตัว (Ego) ของตนเอง และเป็นการสร้างความรู้สึกที่เสมอภาคเท่าเทียมกัน วิธีการคือ ให้ผู้เข้ารับการฝึกฝนเป็นวิทยากรกระบวนการเขียนชื่อนามสกุล ยศ ตำแหน่ง อายุ ลงบนกระดาษแผ่นพับ แล้วนำไปฝากไว้ที่พานหิ้งพระ (ฝากไว้ชั่วคราวและจะขอรับกลับคืนในวันถัดหลังสูตร)... เมื่อทุกคนได้นำไปฝากไว้แล้ว แม้อยู่ก็ฝากไว้ด้วยทำให้ต้องทำการตกลงร่วมกันว่า ในระยะเวลาที่ฝึกฝนนี้ทุกคนอยากจะมีอายุเป็นเท่าไร?... เมื่อตกลงกันได้แล้ว สุดท้ายได้แจกป้ายชื่อ ให้แต่ละคนเขียนชื่อ วันเกิด และสังกัด ของตนเองใช้คล้องคอระหว่างที่ฝึกฝน

เช็คสภาพผู้เข้าอบรม

กระบวนการที่ดีควรทำการตรวจสอบแนวคิดของกลุ่มในเวทีก่อนว่า “มีแนวคิดเชิงบวกหรือเชิงลบมากน้อยเพียงใด?” เพื่อให้ทุกคนในเวทีที่ร่วมกันเรียนรู้ จะได้ปรับแนวคิดของตนให้สอดคล้องกับแนวคิดของกลุ่มได้ วิธีการตรวจสอบหรือเช็คสภาพนั้น ใช้วิธีโยนคำถามลงในเวที เช่น จากโจทย์สมการต่อไปนี้

$7 + 3$	$=$	10
8×5	$=$	40
$1+2+10$	$=$	12
$8 - 4$	$=$	2

“เมื่อทุกคนได้เห็นสมการนี้แล้ว... ทุกคนคิดเห็นอย่างไรกับสมการชุดนี้?”

ใช้ “บัตรคำ” (กระดาษเปล่า) เป็นเครื่องมือในการค้นหาคำตอบจากเวทีผู้เข้ารับการฝึกฝนฯ โดยให้ทุกคนเขียนไปตามความคิดของตนเองอย่างอิสระลงในบัตรคำที่แจกให้ จากนั้นให้วิทยากรอ่านทุกบัตรคำ และให้ผู้เข้ารับการฝึกฝนฯทุกคนช่วยกันสรุปความคิดเห็นของเวที ด้วยวิธีการจัดกลุ่ม(Grouping)บัตรคำเหล่านั้น ซึ่งสามารถแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม คือ (๑) กลุ่มที่คิดแบบตัดสินถูกผิด หรือที่เรียกว่า “กลุ่มที่กรอบคิดยังเป็นลบ” (๒) กลุ่มที่คิดแบบให้คำแนะนำข้อเตือนใจ หรือจะเรียกว่า “กลุ่มที่มีกรอบคิดเชิงบวก” (๓) กลุ่มที่มองทั้งดีและไม่ดี หรือกลุ่มที่มีความคิดแบบกลางๆที่มีทั้งบวกและลบในคำตอบเดียวกัน

วิทยากรสรุปเพิ่มเติมว่า “เป็นธรรมชาติของคนที่มีมักจะเห็นสิ่งผิดได้ไวกว่าสิ่งที่ถูกต้อง เพราะตามสัญชาตญาณ ที่เป็นคุณลักษณะเฉพาะของสมองส่วนในสุดมักจะตัดสินผิด-ถูก สู้หรือถอย แพ้หรือชนะ จึงทำให้การเห็นสมการทั้ง 4 ข้อแล้วส่วนใหญ่่มุ่งแต่จะจับผิดมากกว่า ทั้งๆที่สมการถูกต้องมีถึง 3 ข้อ”

เปิดความคิดเชิงบวก

“ทำไมต้องเปิดความคิดเชิงบวก?...” การเคารพความคิดของผู้อื่น จำเป็นมากที่จะต้องมียุติในตัวของการกระบวนกร เพราะการเปิดเวทีกับชาวบ้านจำเป็นต้องพยายามดึงศักยภาพที่มีอยู่ในชุมชนออกมา... ให้ได้เต็มที่

อยากจะชวนให้ทุกคนฝึกฝนการมองเชิงบวกให้มากขึ้น ด้วยการกลับมาดูตัวเองว่าจะปรับแนวคิดอย่างไร... จึงจะเปลี่ยนผ่านไปได้ เพราะปกติในการดำเนินชีวิตประจำวัน คลื่นสมองของเราจะอยู่ในช่วงของสภาวะที่เรียกว่า “คลื่นเบต้า” คือจิตสำนึก ซึ่งมีความคิดเชิงลบฝังอยู่มากมาย ส่วนความคิดเชิงบวกนั้นมักฝังตัวอยู่ในพื้นที่ของจิตใต้สำนึกและจิตไร้สำนึก เครื่องมืออันหนึ่งที่เราสามารถจะเข้าสู่สภาวะของพื้นที่จิตใต้สำนึกได้ คือ เทปคำพูดด้านบวกประกอบเพลงบรรเลง (พลังแห่งความเชื่อมั่น) ที่จะทำให้เรารู้สึกผ่อนคลาย และสภาวะของสมองขณะนั้นจะขยับเข้าไปในโลกภายในของตัวเอง เริ่มเข้าไปทำงาน... เริ่มเข้าไปสัมผัส... กับข้อจำกัดของโลกภายในที่มีอยู่เดิม และเห็นความเป็น “องค์กรจัดการตัวเอง” ของจิตใต้สำนึกและจิตไร้สำนึก

จากความรู้เรื่องคลื่นสมอง 4 คลื่น (คลื่นเบต้าและอัลฟาบนพื้นที่ของจิตสำนึก กับ คลื่นเทต้าและเดลต้าบนพื้นที่ของจิตใต้สำนึกและจิตไร้สำนึกที่เป็นแหล่งของความรู้ใหม่ๆ ที่มีอยู่ในตัวเรา หรือที่ฝรั่งเขาเรียกว่า **“Tacit Knowledge”** นั่นแหละ) เราจึงรู้วิธีที่จะเข้าไปในพื้นที่ของจิตใต้สำนึก โดยอาศัยคลื่นอัลฟาเป็นตัวเชื่อมหรือประตูเข้าสู่โลกภายในได้ และแน่นอนในสภาวะการณ์เช่นนี้ ย่อมนำมาซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่ทำให้รู้จักมองเชิงบวกได้มากยิ่งขึ้น ฉะนั้นถ้าอยากให้การคิดเชิงบวกอยู่กับเราไปโดยตลอด สิ่งที่สำคัญคือต้องฝึกฝนบ่อยๆ

ลำดับสภาวะของจิตหรือความถี่ของคลื่นสมอง:-

คลื่นเบต้า(จิตสำนึก)	มีความถี่	14 - 21	Hz
คลื่นอัลฟา(ประตูเข้าสู่จิตใต้สำนึก)	มีความถี่	7 - 13	Hz
คลื่นเทต้า(จิตใต้สำนึก)	มีความถี่	2 - 6	Hz
คลื่นเดลต้า(จิตไร้สำนึก)	มีความถี่	0.5 - 2	Hz

เรามาลองฟังเทปคำพูดด้านบวกประกอบเพลงบรรเลง (ชื่อเทป “พลังแห่งความเชื่อมั่น” ของ ดร.เกียรติวรรณ อมาตยกุล) กัน....ปิดไฟ...แล้วล้มตัวลงนอนทำตามคำพูดจากเทป.....

....หลังจากฟังเทป “พลังแห่งความเชื่อมั่น” ไปแล้ว ได้สอบถามความรู้สึกว่า “เป็นอย่างไร?... มีใครไม่หลับบ้าง...มีใครหลับบ้าง... หลับไปตอนช่วงไหนของคำพูดเทป?” คำตอบส่วนใหญ่จะพูดกันว่า “รู้สึกผ่อนคลาย หลับลึกบ้าง...” จากนั้นได้ชวนให้รู้จักผลดีของการนอนหลับในเวลากลางวัน ด้วยบทความเรื่อง **“งีบหลับเพื่อเพิ่มผลิตภาพ”**

บทความเรื่อง “งีบหลับเพื่อเพิ่มผลิตภาพ” ของ ดร.วรารณ สามโกเศศ จากหนังสือพิมพ์มติชนรายวัน ฉบับวันพฤหัสบดีที่ 3 สิงหาคม 2549 ความย่อว่า

“ญี่ปุ่นถือได้ว่าเป็นสังคมที่ทำงานหนักและนอนกันน้อยที่สุดแห่งหนึ่งของโลก การนอนหลังอาหารกลางวันที่เราเรียกว่า Siesta นั้น เขาเห็นว่าเป็นสิ่งที่น่าดูหมิ่นเพราะบ่งบอกถึงความขี้เกียจ แต่ปัจจุบันญี่ปุ่นกลับหันมาสนใจเรื่องการงีบหลับกลางวันนี้อีกครั้ง จนกลายเป็นแฟชั่นฮิตด้วยกระแสนิยมการมีสภาพจิตใจและสมองที่ตื่นตัว(Mental Alertness) ถึงกับมี “ร้านบริการงีบหลับ” ที่เรียกว่า Nap Salon เกิดขึ้นหลายแห่งในเมืองโตเกียว สำหรับให้คนที่ทำงานสามารถใช้บริการงีบโดยนอนบนเตียงหลังอาหารกลางวันเป็นเวลาสั้นๆได้

มีข้อมูลงานวิจัยที่เกี่ยวกับการงีบหลับสั้นๆออกมามากมาย จากข้อมูลที่ได้พบว่า ไม่ควรงีบหลับในเวลากลางวันเกินกว่า 30 นาที เพราะจะเข้าสู่การหลับลึก ทำให้เมื่อตื่นขึ้นจะรู้สึกง่วงมากกว่าสดชื่น เพื่อให้ได้ผลร้านที่บริการงีบหลับจึงมักให้ลูกค้าดื่มกาแฟ 1 แก้วก่อนนอน เพราะคาเฟอีนซึ่งมีผลทำให้ตื่นตัวนอนไม่หลับจะออกฤทธิ์ในเวลา 20 นาที กาแฟจึงทำหน้าที่เหมือนนาฬิกาปลุก ไม่ให้หลับเกินกว่า 20 นาที

ในสมัยโบราณคนสำคัญของโลกเช่น นโปเลียน, ลิโอนาโด ดา วินชี หรือแม้แต่ผู้คนที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นในแถบอเมริกาใต้ สเปน กรีซ แอฟริกา เอเชียใต้ และแม้แต่ญี่ปุ่นก็งีบหลับในตอนบ่ายหลังจากทำงานหนักกันทั้งสิ้น พอเข้าสู่ยุคทุนนิยมญี่ปุ่นได้รับอิทธิพลจากประเทศเยอรมัน อังกฤษ ที่ไม่นิยม Siesta ทำให้ในเวลาต่อมาการงีบหลับกลางวันกลายเป็นสัญลักษณ์แห่งความขี้เกียจไป

หากการงีบหลับตอนกลางวันได้ผลจริงก็จะมีส่วนช่วยในการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) หรือความสามารถในการผลิตหรือทำงาน ซึ่งเป็นหัวใจของความคิดที่ดีของทุกสังคม นอกจากนี้ยังมีงานวิจัยหลายชิ้นที่พิสูจน์ว่า Siesta ช่วยเพิ่มความคิดสร้างสรรค์อีกด้วย

ช่วงวงจรหลับ-ตื่นในหนึ่งวัน ที่เรียกว่า Circadian Cycle ของมนุษย์จะถูกดึงเข้าสู่การหลับ 2 ครั้ง โดยครั้งแรกเกิดขึ้นในตอนกลางของตอนบ่าย และครั้งที่ 2 ในตอนกลางของช่วงดึกเวลากลางวันในวงจรนี้อุณหภูมิร่างกายและการหลั่งของฮอร์โมนต่างๆในร่างกาย ตลอดจนระบบการทำงานของร่างกายในส่วนอื่นๆ มีผลกระทบต่อการตื่นตัว และวงจรของการตื่นตัวนี้ (Ultradian Cycle) มีผลอย่างสำคัญต่อความสามารถในการทำงานของมนุษย์ ซึ่งหมายความว่าร่างกายของเราประสิทธิภาพการทำงานจะอยู่ในจุดที่แย่สุด (Weak) 2 ครั้งในหนึ่งวัน และปกติมนุษย์ต้องนอนเฉลี่ยวันละ 9.5 ชั่วโมง แต่ในทางปฏิบัติแล้วคนส่วนใหญ่นอนเฉลี่ยวันละ 7 ชั่วโมง การงีบหลับหลังอาหารกลางวันจึงเป็นการแก้ไขการผิดธรรมชาติได้เป็นอย่างดี

การนอนน้อยก็ทำให้ยังกินมาก ไม่รู้รวบรวมไปถึงการกินบ้านกินเมืองด้วยหรือไม่ ดังนั้นเพื่อเหลืออะไรไว้ให้ลูกหลานบ้าง เราควรเร่งส่งเสริมการนอนกันมากขึ้นในหมู่นักการเมืองที่เลว ส่วนข้าราชการและมือปืนชั่วๆที่ร่วมมือด้วยอย่างแข็งขันนั้นคงไม่จำเป็น เพราะต่อนี้ไปคงได้นอนอีกเหลือเฟือในคุก”

เมื่อเรารู้จักคิดเชิงบวก ก็ทำให้....“เริ่มอยากรู้ว่าสมองทำงานอย่างไรบ้าง...แล้วซิ!” แต่ “เราไม่ต้องรู้ลึกหรอก....แค่รู้ว่าๆก็พอ”

วิทยากร ได้เล่าถึงโครงสร้างของสมองว่า “สมองส่วนที่อยู่ในส่วนเป็นสมองที่ใช้ในการตัดสินใจ-ถูก สู้หรือถอย ซึ่งเราเรียกว่า “สัญชาตญาณ” เป็นสมองที่มีอยู่ในสัตว์เลื้อยคลาน และมนุษย์เราก็มีอยู่เช่นกัน ส่วนที่ถัดออกมาเป็นสมองส่วนกลางที่ใช้ความรู้สึกของความรัก ความห่วงหาอาลัย คล้ายกับสมองของสัตว์เลื้อยคลานด้วยน้ำนม และสุดท้ายสมองที่อยู่ส่วนนอกสุด เป็นสมองของมนุษย์ ไม่มีในสมองของสัตว์ ซึ่งจะแบ่งเป็นสมองซีกซ้าย ทำงานด้านคณิตวิเคราะห์ การคำนวณ ฯลฯ ส่วนสมองซีกขวา ทำงานด้านจินตนาการ การมองแบบองค์รวม ฯลฯ โดยรวมแล้วสมองทั้ง 3 ชั้นจะทำงาน 4 ด้านใหญ่ๆ ได้แก่ ด้านการคิด ด้านความจำ ด้านการรับรู้ความรู้สึก และด้านการตระหนักรู้ ถ้าด้านหนึ่งทำงานอยู่ ด้านอื่นๆจะถูกปิดไว้ จะทำงานได้ทีละด้านเท่านั้น ไม่ทำงานพร้อมกัน”



เรามักคุ้นชินกับการใช้เหตุผลเชิงประจักษ์ คือ ใช้แต่สมองส่วนนอก ไม่ค่อยได้ใช้สมองชั้นกลางเท่าใดนักในการรับรู้ความรู้สึก ฉะนั้นในการทำเวทีกับชาวบ้าน หากเราจะสร้างความเข้าใจโดยไม่ตัดสินใจ/ถูกได้ เราต้องฝึกการรับรู้ความรู้สึกของผู้อื่นเพื่อกระตุ้นให้สมองชั้นกลางบ่อยๆ จึงจะนำไปสู่การคิดเชิงบวกได้มากขึ้นเรื่อยๆ

สิ่งที่เป็นอุปสรรคในการใช้สมองของเราก็คือ “กำแพง 4 ด้านในตัวเราที่ปิดกั้นศักยภาพ” ได้แก่ ๑.นิสัยและความเคยชินคิดลบ ๒.นิสัยและความเคยชินคิดแทนผู้อื่น ๓.นิสัยและความเคยชินที่โยนความผิดให้ผู้อื่น ๔.นิสัยและความเคยชินใช้อารมณ์ชั่ววูบ

กระบวนการเรียนรู้บัตรคำ และ Mind Map

เรียนรู้การทำบัตรคำ : ใช้การเรียนรู้ผ่านกิจกรรม “แบบทำไปเรียนรู้ไป” กิจกรรมนั้นเริ่มด้วยการแจกกระดาษเปล่า กับปากกาสี แล้วให้โจทย์กับทุกคนว่า “**ให้บอกเล่าถึงความกังวลใจที่มีอยู่**” ผ่านบัตรคำ จากนั้นให้ทุกคนนำบัตรคำที่เขียนเสร็จแล้ว มาปิดเรียงไว้ที่กระดานหน้าห้อง แล้ววิทยากรจะเป็นผู้อ่านข้อความในบัตรคำ ทุกข้อความ... ทุกบัตรคำ... ให้ทุกคนได้รับฟังกัน และหลังจากที่นำเสนอแล้ว ได้ใช้ “คำถาม” ตามถึงลักษณะต่างๆ ที่ปรากฏอยู่จริงตามที่ทุกคนได้ลองเขียนบัตรคำกันขึ้นมา (วิธีการได้ตอบด้วยคำถามเช่นนี้เรียกว่า “การโยนคำถามเข้าสู่เวที”) เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เช่น บัตรคำใดที่คนเห็นได้ชัดเจน และเพราะเหตุใดจึงเห็นได้ชัดเจน หรือบัตรคำใดอ่านแล้วสื่อความหมายได้ทันที และเพราะเหตุใดจึงสื่อได้ชัดเจน เป็นต้น พร้อมทั้งวิทยากรได้เติมให้เติมในสิ่งที่ขาดให้กับทุกๆ คน เช่น การเขียนบัตรคำที่มีลักษณะของตัวอักษรที่เล็ก ไม่ชัดเจนไม่สามารถมองเห็นได้เมื่อนั่งอยู่ในเวที หรือเขียนอักษรตามขวางของแผ่นกระดาษ หรือเขียนหลายๆ ความคิดในบัตรคำไปเดียวกัน ทำให้ต้องแบ่งบัตรคำออกเป็นส่วนเล็กๆ (การแบ่งบัตรคำออกเป็นส่วนๆ ด้วยการฉีกแบ่งนี้ ขออย่าว่าต้องขออนุญาตต่อที่ประชุมในเวทีก่อนฉีกแบ่งบัตรคำ) เพื่อแบ่งประเด็นทั้งสองในบัตรคำนั้นออกจากกัน

เมื่อได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการเขียนบัตรคำแล้ว วิทยากรได้แสดงวิธีการจัดจำแนกกลุ่มบัตรคำที่มีความคิดในประเด็นเดียวกันให้อยู่ในหัวข้อหรือพวกเดียวกัน ซึ่งวิธีการนี้เรียกว่า “Grouping”

เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ลองปฏิบัติจริงกันเองอีกครั้งในเวที ภายหลังที่ถอดความรู้วิธีเขียนบัตรคำ ผ่านคำถามเรื่องความกังวลใจไปแล้ว จึงได้ให้โจทย์ใหม่ว่า “**สิ่งที่คาดหวังที่จะได้จากการมาฝึกอบรมครั้งนี้**” จากนั้นได้ให้เวลากับทุกคนได้ลงมือปฏิบัติจริงกันเองในเวที ซึ่งส่วนใหญ่เขียนบัตรคำได้ถูกต้องมากขึ้น



เรียนรู้การเขียน Mind Map : ขณะที่เวทีกำลังฝึกฝนการเขียนบัตรคำและการ Grouping อยู่ นั้น ทีมวิทยากรได้เขียน Mind Map ประกอบไปด้วย เพื่อนำเวทีเข้าสู่กระบวนการและเทคนิคของการเขียน Mind Map โดยให้ทุกคนในเวทีได้ร่วมกันหาหลักการเขียน Mind Map จากตัวอย่างที่ทีมวิทยากรเขียนขึ้นมา ด้วยการชวนพูดชวนคุย / ตั้งคำถาม และจับประเด็นขึ้นกระดาน (ที่มีกระดาน Flip Chart ติดอยู่) เพื่อให้ทุกคนได้เห็นประเด็นต่างๆและสรุปการเรียนรู้ร่วมกัน จากนั้นวิทยากรได้ช่วยเติมเต็มในสิ่งที่ขาดหายไปเช่นเดียวกับครั้งการเขียนบัตรคำ ทำให้การเรียนรู้แบบทำไปเรียนรู้ไปอย่างมีส่วนร่วมนี้ เกิดเป็นชุดความรู้ใหม่ของกลุ่มขึ้น และเพื่อให้การเรียนรู้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น จึงอยากให้ทุกคนได้ลองสรุปความคิดเห็นจากบัตรคำเป็น Mind Map โดยให้โจทย์ใหม่ว่า **“ปัญหาการจัดการน้ำที่มีอยู่ในพื้นที่ของท่านเป็นอย่างไร?”** และให้แบ่งกลุ่มย่อยทำงานกัน จากนั้นให้มานำเสนอความคิดของกลุ่มย่อยในเวทีใหญ่อีกครั้งหนึ่ง

เมื่อแต่ละกลุ่มมานำเสนอแล้ว วิทยากรได้สรุปภาพรวมของทุกกลุ่มเป็น Mind Map ผ่รวมของทุกกลุ่มว่า ปัญหาการจัดการน้ำที่ทุกกลุ่มมานำเสนอนั้น จะกลายเป็น Mind Map ที่แตกกิ่งเป็น 5 กิ่งใหญ่ซึ่งเป็นเรื่องของ 4M (Man, Money, Material และ Management) กับ 1 ชุดความรู้ (แต่ละเวทีภาพรวมของ Mind Map ที่สรุปออกมาจะแตกต่างกันออกไป)



สรุปการเรียนรู้ที่ได้จากการใช้บัตรคำ และ Mind Map : วิทยากรชวนให้ผู้ฝึกฝนทุกคนในเวที ได้ช่วยกันสรุปการเรียนรู้ที่ได้ประโยชน์จากการใช้บัตรคำ และ Mind Map ว่าได้รับอะไรกันไปบ้าง ซึ่งผลจากเวทีได้ร่วมสรุปว่า **“เกิดการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น... เกิดการรับฟัง... เกิดการยอมรับ... เกิดความสัมพันธ์... เกิดความรักสามัคคี... ทำให้มองเห็นประเด็นชัดเจนขึ้น... เห็นความเชื่อมโยงของประเด็นปัญหาต่าง ๆ... โกลัศติเกษตรกรรมมากขึ้น ต่างฝ่ายต่างเข้าใจกัน เกิดการยอมรับโดยไม่ต้องบังคับหรือชี้หน้า”**

กิจกรรมฐาน (Walk Rally)

หลังจากที่แบ่งทีมแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมการฝึกฝนให้เป็นกระบวนการแล้ว ได้ให้แต่ละกลุ่มตั้งชื่อกลุ่มของตนเอง จากนั้นให้ทุกกลุ่มร่วมตกลงกันออกแบบท่าทางสัญลักษณ์พร้อมเสียงร้องของกลุ่มตนเอง เพื่อใช้เป็นสัญญาณในการเข้าสู่ฐานต่างๆ โดยให้แสดงสัญลักษณ์กลุ่มพร้อมขานชื่อสมาชิกทุกคนในกลุ่ม แล้วปรบมือ 3 ครั้งร้อง "เฮ้" ก่อนและหลังการเข้าปฏิบัติในกิจกรรมแต่ละฐาน

กิจกรรมฐานได้กำหนดไว้ให้ทุกกลุ่มเวียนกันเข้าฐาน 4 ฐาน คือ (๑) ฐานรินน้ำใจ (๒) ฐานพรมวิเศษ (๓) ฐาน ร.ส.พ. (๔) ฐานกองบัญชาการสูงสุด และให้กลุ่มที่เข้าฐานกิจกรรมนั้นๆ ที่เป็นกลุ่มสุดท้ายให้จำความรู้สึกของฐานนั้นไว้ เพื่อกลับมาเรียนรู้ร่วมกันในเวทีใหญ่

การถอดชุดความรู้จากกิจกรรมฐาน (Walk Rally) โดยผ่านชุดคำถาม

1. ความรู้สึกที่เกิดขึ้น ก่อนระหว่าง/หลัง ปฏิบัติภารกิจประจำฐาน เป็นอย่างไร?
2. หลักการทำงานภายในกลุ่ม ของแต่ละกลุ่ม มีอะไรบ้าง?
3. ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติกิจกรรมฐานสำเร็จ คืออะไร?
4. ถ้าให้กลับไปปฏิบัติใหม่ในแต่ละฐาน จะปรับหรือแก้ไขอย่างไร?

แต่ละกลุ่มได้ร่วมกันถอดความรู้สึกลงบนบัตรคำ แล้วนำมาเขียนเป็น MindMap โดยใช้เวลา 30 นาที จากนั้นให้นำเสนอต่อกลุ่มใหญ่ อีกครั้งหนึ่งในประเด็นคำถามทั้ง 4 โจทย์

☀ ฐานรินน้ำใจ (ตัวอย่างที่ได้จากรุ่น 13 และ 14)



ความรู้สึก : ก่อนปฏิบัติรู้สึก / กังวล / ยาก / รู้สึกทำได้ไม่มีปัญหา / น่าจะสนุก

ระหว่างที่ปฏิบัติรู้สึกสนุกสนานมาก / ต้องสามัคคี / รู้สึกยาก

หลังปฏิบัติรู้สึกดีใจ / สนุก / เกิดความเข้าใจกันมากขึ้น / พึงพอใจที่ร่วมกันทำงาน

หลักการทำงาน : เน้นการทำงานเป็นทีม / แบ่งหน้าที่ / เน้นความรวดเร็ว

ปัจจัยที่สำเร็จ : มีความสามัคคี / ทุกคนช่วยกันคิด / สามัคคีกันทำ

ถ้ากลับไปทำใหม่ : วิเคราะห์หาจุดบกพร่อง แล้วปรับเปลี่ยนใหม่ ในประเด็นนี้มีวิทยากรได้สอบถามต่อว่า “สิ่งนี้ได้อะไรกับชีวิตจริงในเรื่องของการส่งน้ำ ที่ต้องปรับเปลี่ยนหรือไม่?” ผู้เข้ารับการฝึกฝนตอบว่า “การส่งน้ำในปัจจุบัน ผ่านระบบส่งหลายขั้นตอน มักเกิดการสูญเสีย ถ้าหากปรับปรุงให้เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด ด้วยการปรับระบบรอบเวรคลองสายใหญ่ คลองซอย เพิ่มการจัดการแบบเข้มข้น เมื่อชาวบ้านเห็นการปฏิบัติที่จริงจัง ก็จะยอมรับ เป็นการสร้างความเชื่อมั่นทางหนึ่งด้วย”

■ รฐานพรวิเศษ (ตัวอย่างที่ได้จากรุ่น13 และ 14)



ความรู้สึกรู้สึก : ก่อนปฏิบัติรู้สึกกังวล / หิวข้าว / สนุก / มีลุ้น / ยากกว่าที่คิด

ขณะที่เล่นรู้สึกท้าทาย / ตั้งใจที่จะทำได้

หลังปฏิบัติรู้สึกเหนื่อยมาก / เจ็บปวด / ผิดหวัง / ยากแถมมี

หลักการทำงาน : ประชุมวางแผน / ลงมือทำ / ลองผิดลองถูก / ปรับแผนตลอดเวลา

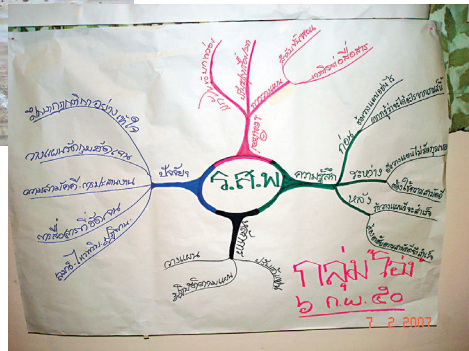
ปัจจัยที่สำเร็จ : ทุกคนไว้วางใจ / ความสามัคคี / ให้กำลังใจกัน / รู้จักเสียสละ / อดทน

ถ้ากลับไปทำใหม่ : ช่วยเหลือกันให้มากขึ้น / อดทนมากขึ้น / วางแผนตัดสินใจให้เร็วขึ้น

วิทยากรสนใจในประเด็นของความไว้วางใจที่เกิดขึ้นว่า “ความไว้วางใจนั้นเกิดขึ้นได้อย่างไร?”

ซึ่งคำตอบที่ได้คือ “การได้เข้าปฏิบัติในแต่ละฐานที่ผ่านมา ทำให้รู้ว่าจะต้องทำงานเป็นทีม ทุกคนต้องมีส่วนร่วม” ทำให้วิทยากรตั้งคำถามต่อว่า “ถ้าองค์กรไม่ไว้วางใจกัน... ปัญหาอะไรจะเกิดขึ้น?” ผลคำตอบคือ “งานไม่สำเร็จ... ระวังกัน... งานล่าช้า... ขัดแย้งกัน... สุดท้ายได้มีคนหนึ่งพูดว่าจะเกิด พรหมวินาศ 4 “บ้าอำนาจ... ขอร่างกรงบังหลวง... หลอกลวงลูกน้อง... ยกย่องคนเลว” และ “ถ้าองค์กรที่มีความไว้วางใจกัน จะเป็นอย่างไร?” ก็ได้คำตอบว่า “งานจะสำเร็จ... มีความร่วมมือ... สามัคคี... ไม่ต้องพะวงหน้าพะวงหลัง... มีความสุข” จึงได้นำเข้าสู่คำถามที่ว่า “แล้วเราจะฟื้นฟูให้กลับมาได้อย่างไร?” ทำให้เกิดสัญญาณที่ว่า “ต้องจริงใจ... ทำงานโปร่งใส... มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อช่วยเหลือกัน... พบปะพูดคุยกันมากขึ้น”

☀️ ฐาน ร.ส.พ. (ตัวอย่างที่ได้จากรุ่น13 และ 14)



ความรู้ : ก่อนเล่นรู้สึกตื่นเต้น / กังวล / เตรียมรับคำสั่ง / อยากรู้ว่าจะได้อะไรจากฐานนี้
ขณะที่เล่นรู้สึกไม่มั่นใจ / วางแผนไม่รัดกุม / ต้องใช้ความสามัคคี
หลังปฏิบัติรู้สึกดีใจ / เข้าใจกันมากขึ้น / สนุก / ต้องสามัคคีจึงสำเร็จ

หลักการทำงาน : วางแผนการใช้สัญญาณ / ต้องรู้จังหวะ / ปรับแผน / ใช้ความสามัคคี

ปัจจัยที่สำเร็จ : มีสมาธิและตั้งใจทำ / วางแผนรัดกุม / ยอมรับฟังกัน / สื่อสารชัดเจน

ถ้ากลับไปทำใหม่ : ชักซ้อมให้เข้าใจตรงกันในการปฏิบัติ / กำหนดจังหวะ / ใช้เวลาให้ดีขึ้น

ถอดบทเรียนจากฐาน ร.ส.พ. จะเห็นว่า “การส่งสัญญาณคนเดียว หรือที่เรียกว่าการสื่อสารทางเดียว ถ้าเกิดขึ้นในองค์กร จะเกิดอะไรขึ้น” คำตอบที่ได้เช่น “สายการบังคับบัญชาที่ยาว จะเกิดความล่าช้า ผิดพลาดง่าย” ทำให้วิทยากรได้กระตุ้นว่า “เราควรทำอย่างไรให้เกิดการสื่อสารที่เรียกว่าการสื่อสาร2ทาง?” ทุกคนในเวทีจึงเกิดความตระหนักรู้ว่า “เราต้องรับฟังกันให้มากขึ้น!!! ลดการพูดสิ่งที่โต้แย้งกัน”

สรุปการเรียนรู้จากกิจกรรมฐาน (Walk Rally)

การที่ทุกคนได้ผ่านกิจกรรมฐาน (Walk Rally) กันมาครบทุกฐาน ทำให้อยากรู้ว่าการปฏิบัติกิจกรรมฐานแต่ละฐานนั้น “เป้าหมายกับกระบวนการ เราให้ความสำคัญกับอะไรมากที่สุด” บางคนในเวทีได้ตอบว่า “ให้ความสำคัญกับเป้าหมาย เพราะว่าเป้าหมายเป็นสิ่งแรกที่มอง... เป้าหมายเป็นตัวกำหนดวิธีการ... ต้องคิดว่าสำเร็จ จึงจะทำได้สำเร็จ” วิทยากรได้ชวนคิดต่อว่า “แล้วถ้าไม่ได้ตามเป้าหมายในแต่ละกิจกรรมฐานจะรู้สึกเช่นไร?” มีคนตอบทันทีเลยว่า “รู้สึกผิดหวัง... ท้อ” แต่บ้างก็ว่า “เฉยๆ ชินซะแล้ว!” “แล้วถ้าเป็นชีวิตจริงล่ะ” เป็นคำถามที่วิทยากรถามต่อทันที ทำให้ทุกคนเริ่มกลับมาดูที่ตัวเองว่า “รู้สึกเสียใจ.. ผิดหวัง.. ท้อแท้... รู้สึกต้องทำอะไร... ช่างมัน... เครียด... หรือบ้างก็ว่ารู้สึกงง! ว่าทำไมคนนั้นได้ความชอบ ทำไมไม่ใช่เรา...”

“อะไรคือความสุขที่เกิดขึ้น ระหว่างเป้าหมาย กับ กระบวนการ”

“ขณะที่เสนออยู่ในแต่ละฐาน เราใช้วิธีการแบบลองผิดลองถูก...เกิดการให้อภัยกัน... ให้กำลังใจ... ได้แลกเปลี่ยนความคิด... ยอมรับความคิดผู้อื่น... ไม่หลงตนเอง... สร้างการมีส่วนร่วม”

“เวลานั้น... เรามีความสุขอยู่มิใช่หรือ?”

“เพราะอะไรจึงไปมองเป้าหมายมากกว่าวิธีการ ในเมื่อวิธีการหรือกระบวนการนั้นทำให้เรามีความสุข”เป็นสิ่งที่ขอฝากไว้ให้คิดกัน

การมุ่งสู่เป้าหมายเป็นสิ่งที่ถูกต้อง แต่สิ่งสำคัญอยู่ที่ระหว่างทางที่เรากำลังเดินไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้เวลานั้น... เราจะเดินอย่างไรให้ถึงจุดหมาย และให้ทุกคนที่ร่วมเดินทางไปด้วยนั้นมีความสุขไปพร้อมๆกัน ซึ่งระหว่างทางนั้นก็คือ “กระบวนการ” นั่นเอง

ต่อมาได้ชวนทุกคนในเวทีให้ร่วมกันสรุปบทเรียนว่า “ทำไมต้องมีกิจกรรมฐาน (Walk Rally) ในหลักสูตรวิทยาการกระบวนการ” ตัวอย่างที่ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นออกมา เช่น

“เพื่อเปรียบเทียบชีวิตจริง”

“ให้เห็นภาพของการทำงาน”

“ให้รู้จักตัวเอง... ไม่คาดหวังสูง”

“ให้เห็นพลังกลุ่ม”

“ให้เรียนรู้อย่างเป็นกระบวนการ ตั้งแต่ ร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับประโยชน์”

“เรียนรู้ว่าต้องปรับเปลี่ยนระหว่างการทำงาน”

“ฝึกให้คิด... วางแผน... แก้ปัญหา อย่างมีส่วนร่วม เกิดผลด้านบวก มากกว่าต่างคนต่างคิด”

“ได้เห็นการทำงานเป็นทีม”

“ทุกคนได้ลงมือทำ เมื่อลงมือทำก็ทำให้จำได้จากความรู้สึก”

“Walk Rally เป็นการถ่ายทอดความรู้แบบหนึ่ง”

“ทำให้รู้จักคน สนทนาสนม กล้าพูดมากขึ้น”

“กิจกรรมฐาน เป็นตัวชี้วัดชัดเจน ในเรื่องการทำงานแบบมีส่วนร่วม ทีมใดมีส่วนร่วมมากก็จะแก้ปัญหาได้ตรงจุด ทำให้บรรลุเป้าหมาย”

สุดท้ายวิทยากรกระบวนการสรุปว่า กิจกรรมฐานสะท้อนหรือบอกความจริงอะไรในชีวิตเรา และเราได้เรียนรู้อะไร ทุกสิ่งทุกอย่างไม่มีผิดหรือถูก เพราะเป็นการเรียนรู้ เป็นการสร้างความรู้ให้เกิดขึ้นในกลุ่ม เราทุกคนสามารถสร้างชุดความรู้ได้เอง ที่ผ่านมาการศึกษาในบ้านเรามักยึดความรู้ที่อยู่ในตำรา (Explicit Knowledge) เป็นหลัก ด้วยการท่องจำเพื่อให้สอบผ่านเท่านั้น เรามักจะละเลยความรู้อีกชนิดหนึ่งที่ฝังลึกอยู่ในสมองของคน (Tacit Knowledge) หรือที่เรียกว่า “**ความรู้ในตัวตน**” ซึ่งในการทำงานส่วนใหญ่จะนำความรู้ในตัวตนนี้มาใช้จนถึงร้อยละ 70 – 80 ส่วนที่เหลือเป็นการใช้ความรู้จากตำราเรียน คนไทยส่วนใหญ่จึงตกเป็นทาสของการบริโภคความรู้จากตำรามากกว่าสร้างความรู้ขึ้นมา เพราะเรามักดูหมิ่นและไม่เชื่อภูมิปัญญาคนไทยด้วยกันเอง

บุคลากรของกรมชลประทานมีประสบการณ์ ทักษะ ความชำนาญงานในการพิจารณาโครงการ ออกแบบโครงการ ก่อสร้างเขื่อนและระบบส่งน้ำ ยังมีอีกหลายๆ ด้าน ทั้งงานสำรวจ งานพัสดุ งานการเงิน งานช่างกล แต่น่าเสียดายเป็นอย่างยิ่งที่ประสบการณ์ต่างๆ สูญหายไปพร้อมกับการเกษียณอายุราชการ ไม่เคยนำผู้รู้ทั้งหลายมาถอดบทเรียน หรือเล่าประสบการณ์ แล้วจัดทำเป็นคู่มือให้กับคนรุ่นต่อไปได้ศึกษาต่อยอด ซึ่งความรู้ในตัวตนนี้ มักฝังลึกอยู่ในสมอง ยากที่จะถ่ายทอดออกมาให้ผู้อื่นเข้าใจได้ จำเป็นต้องใช้คนกลางหรือผู้เอื้ออำนวย สร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายเป็นกันเอง สบายๆ ไม่เคร่งเครียด จึงจะสามารถดึงความรู้ทั้งหลายออกมาได้

ในหลักสูตรนี้วางเป้าหมายที่จะฝึกทักษะการเป็นคนกลาง หรือวิทยากรกระบวนการ หรือกระบวนการ เพื่อให้บุคลากรของกรมฯ ได้นำทักษะนี้ไปปรับใช้การทำงานกับกลุ่มผู้ใช้น้ำ ซึ่งมีประสบการณ์ในอาชีพเกษตรกรรมที่เกี่ยวข้องเชื่อมโยงในหลายมิติทั้งเรื่อง น้ำ ดิน อากาศ สิ่งแวดล้อม ปุ๋ย ตลอดจนวัฒนธรรมความเชื่อต่างๆ ในการประกอบอาชีพ หากเจ้าหน้าที่ชลประทานเห็นคุณค่าในตัวตน ก็สามารถนำทักษะนี้ไปใช้แก้ไขปัญหาในการส่งน้ำ การระบายน้ำได้เป็นอย่างดี

การจำลองเวทีประชาคม

เป็นการจำลองสภาพเวทีประชาคมที่จะเกิดขึ้น โดยให้ผู้เข้ารับการฝึกฝนทุกคน แสดงเป็นผู้เข้าร่วมในเวทีประชาคม แล้ววิทยากร แสดงเป็นวิทยากรกระบวนการ

เป้าหมาย

ให้รู้จักเรียนรู้ร่วมกัน นำประสบการณ์และเทคนิคที่ได้จากการลงมือปฏิบัติจริง ไปประยุกต์ใช้ในการทำเวทีประชาคมกับกลุ่มผู้ใช้น้ำในพื้นที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ เพื่อให้สามารถค้นหาปัญหาที่แท้จริง และสามารถบริหารจัดการน้ำภายในกลุ่มได้อย่างบูรณาการเหมาะสมในพื้นที่ตน

สาระสำคัญ

ต้องการให้ทุกคนได้เข้าไปอยู่ในสถานการณ์ที่เป็นจริง ซึ่งจะทำให้สามารถเรียนรู้จากเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นประสบการณ์จริง และถอดบทเรียนเป็นชุดความรู้ โดยกำหนดเป้าหมายของเวทีประชาคม คือ “มิติใหม่ของการทำงานในยุคโลกาภิวัตน์” ผ่านชุดคำถามต่างๆ ที่ถือเป็นเครื่องมือสำคัญของกระบวนการในวันนี้

ระยะเวลา

1 วัน ตั้งแต่เวลา 10.30 – 21.00 น.



หลักสูตรวิทยากรกระบวนการ สถาบันพัฒนาการชลประทาน

กระบวนการจำลองเวทีประชาคม

สมมุติว่า ในชุมชนหรือหน่วยงานหรือองค์กรกำลังมีปัญหาในเรื่องของชีวิตการทำงานที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน ทุกคนในองค์กรเห็นว่าถ้าปล่อยไว้ต่อไปคงไม่ดีแน่ ต้องการหาทางออกร่วมกันหรือหา**มิติใหม่**ของการทำงานในยุคโลกาภิวัตน์กันอย่างไรดี จึงทำการเปิดเวทีขึ้น ผู้ที่เป็นวิทยากรกระบวนการต้องนำเป้าหมายนั้นมาออกแบบเวทีว่า “ควรมีกิจกรรมอะไรบ้าง?... จะใช้เครื่องมืออะไร?... กระบวนการควรเดินไปอย่างไร เพื่อให้ถึงเป้าหมาย” กระบวนการต่างประกอบด้วย

1. วิเคราะห์วิถีชีวิตการทำงานจากอดีตเชื่อมโยงถึงปัจจุบัน (Time Line)
 - วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลง 4 ด้าน คือ ด้านสังคม/เศรษฐกิจ/สิ่งแวดล้อม, ด้านระบบราชการ, ด้านการจัดการภายในหน่วยงาน, ด้านค่านิยม/ความเชื่อ/ทัศนคติของคนในหน่วยงาน
 - ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทั้ง 4 ด้าน ต่อการทำงานของเรา/ต่อวิถีชีวิต/ต่อครอบครัว ใช้เวทีร่วมกันวิเคราะห์ด้านใดมีผลมากที่สุด
 - Ranking ร่วมตัดสินใจบนฐานข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์วิถีชีวิตการทำงาน ดูว่าการเปลี่ยนแปลงด้านใดที่ส่งผลกระทบทำให้เราไม่สบายใจ อยากหาทางออกร่วม มากที่สุด
2. ปัจจัยที่ทำให้เราไม่สบายใจกับการเปลี่ยนแปลงในด้านนั้นมีเหตุใดบ้าง?
3. ปรับกระบวนการทัศน์ผ่านวิทัศน์ “พลังแผ่นดิน” หรือ อ่านบทความ ได้แก่บทความ “ช่องว่าง”, “รู้ทันบริโภคนิยม” เพื่อสร้างความตระหนัก รู้เท่าทัน และ ปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลงที่เข้ามาในชีวิต
4. เขียนวิสัยทัศน์ชีวิต
5. แนวทางการทำงานในมิติใหม่เป็นอย่างไร? ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ ที่ทุกอย่างเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยเฉพาะด้านที่ร่วมกันให้ความสำคัญมากที่สุด(Ranking) เพื่อให้ได้ตามวิสัยทัศน์ชีวิต

1. วิเคราะห์วิถีชีวิตการทำงานจากอดีตเชื่อมโยงถึงปัจจุบัน (Time Line)

โดยใช้ Shopping Idea เป็นเครื่องมือ ผ่านคำถาม 4 ข้อที่เน้นเรื่องการเปลี่ยนแปลงจากอดีตสู่ปัจจุบัน โดยเริ่มจากการมองสถานการณ์โดยรวมในระดับประเทศที่เป็นภาพใหญ่ไปสู่ภาพเล็กที่เป็นสภาพที่อยู่ใกล้ตัวมากที่สุด

โจทย์คำถามทั้ง 4 ข้อ

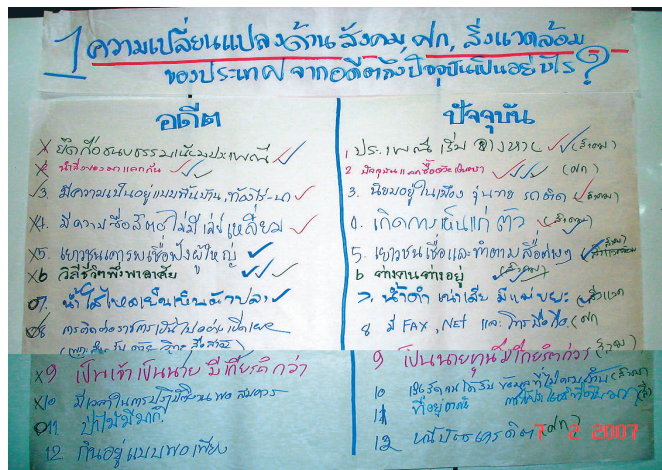
“การเปลี่ยนแปลงด้านสังคม/เศรษฐกิจ/สิ่งแวดล้อมของไทยจากอดีตถึงปัจจุบันเป็นอย่างไร”

“การเปลี่ยนแปลงด้านระบบราชการจากอดีตถึงปัจจุบันเป็นอย่างไร”

“การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการภายในหน่วยงานจากอดีตถึงปัจจุบันเป็นอย่างไร”

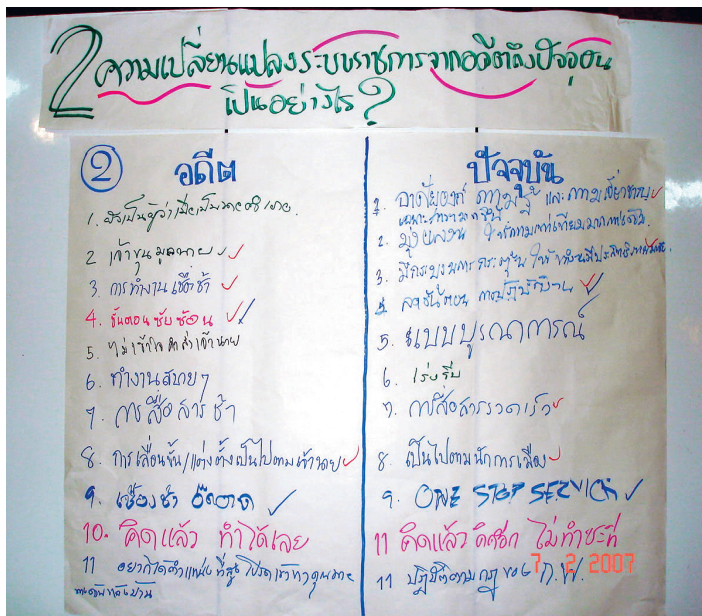
“การเปลี่ยนแปลงด้านค่านิยม/ความเชื่อ/ทัศนคติของคนในหน่วยงานจากอดีตถึงปัจจุบันเป็นอย่างไร”

ฐาน “การเปลี่ยนแปลงด้านสังคม/เศรษฐกิจ/สิ่งแวดล้อมของไทยจากอดีตถึงปัจจุบัน เป็นอย่างไร”



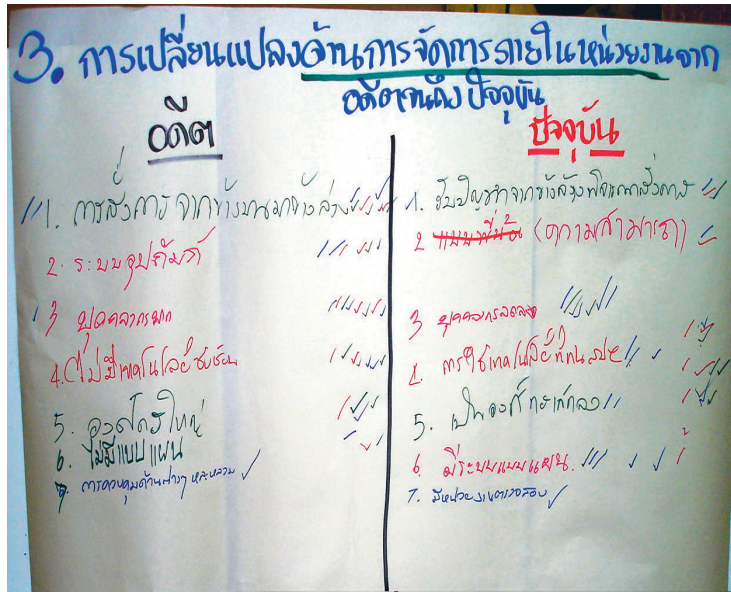
หลักสูตรวิทยาการกระบวนการ สถาบันพัฒนาการชลประทาน

❖ **ฐาน “การเปลี่ยนแปลงด้านระบบราชการจากอดีตถึงปัจจุบันเป็นอย่างไร”**



ฐานนี้นำเสนอในแบบเวทีสัมภาษณ์โดยมีผู้ดำเนินรายการและผู้ถูกสัมภาษณ์ที่เป็นผู้อาวุโสซึ่งเป็นตัวแทนอดีตราชการเก่า กับหนุ่มไฟแรงที่เป็นตัวแทนของข้าราชการหนุ่มในปัจจุบัน เนื้อหาสาระที่พูดคุยกัน ในประเด็นคำถามที่ว่า “อดีตการทำงานราชการเป็นอย่างไร และปัจจุบันเป็นอย่างไร?” ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์เล่าว่า “เวลาไปทำงาน ก็ใช้วิธีเดินเท้า มีข้าทาสรับใช้คอยเดินตามมากมาย เป็นระบบเจ้าขุนมูลนาย ส่วนในปัจจุบันใช้รถยนต์ มีค่าน้ำมัน ค่าโดยสาร ชีวิตราชการทุกวันนี้... ต้องปากกัดตีนถีบ” และได้นำเสนอด้านผลกระทบว่า “ระบบราชการสมัยนี้ถูกลดขั้นตอน... ลดสายงาน... ลดตำแหน่ง... คนน้อยลง... โดนกระตุ่นให้ทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น... เทคโนโลยีนำสมัย... รวดเร็ว... มีการแข่งขันสูง... ต้องนำแพชชั่น... วิถีชีวิตและครอบครัวใช้เงินนำ... ตัวใครตัวมัน... ความเป็นพี่เป็นน้องจางหายไป... สวัสดิการราชการถูกตัดทอนลดลง... รายได้เดินเข้า... ไม่ทันรายจ่าย ต้องใช้ชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง จึงจะอยู่รอด”

■ ฐาน “การเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการภายในหน่วยงานจากอดีตถึงปัจจุบันเป็นอย่างไร”



นำเสนอแบบฉายเดี่ยวว่า “ในหน่วยงานหรือองค์กรของเราจากอดีตถึงปัจจุบัน องค์กรมีขนาดเล็กลง ไม่รับคนเพิ่ม ด้านการบริหารจัดการได้เปลี่ยนไปบ้าง จากเดิมที่ใช้การสั่งการแบบ Top Down ขึ้นตอนมากมาย ก็กลายมาเป็น รับปัญหาจากข้างล่าง แล้วค่อยพิจารณาสั่งการ และจากระบบอุปถัมภ์ ได้เปลี่ยนเป็นระบบที่ต้องใช้ความสามารถ ต้องแสดงวิสัยทัศน์ การบริหารงานมีระบบแบบแผนมากขึ้น ตรวจสอบได้ง่าย การทำงานใช้เทคโนโลยีมากขึ้น ทำให้เกิดความรวดเร็ว”

ในประเด็นนี้วิทยากรได้โยนคำถามเพิ่มเติมว่า “เมื่อองค์กรเล็กลง มีผลกระทบต่อการทำงานของเรหรือไม่?” ซึ่งได้รับคำตอบว่า “มีผลกระทบต่อคนรุ่นใหม่ เพราะภาครัฐติดภาระการดูแล จากการเป็นราชการกลายเป็น พนักงานราชการ” บ้างก็ว่า “เมื่อองค์กรเล็กลง ทำให้เกิดการดึงเกษตรกรเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการน้ำ” และในประเด็นการตรวจสอบภายใน “ท่านคิดว่ามีผลกระทบต่อท่านหรือไม่?” บ้างท่านได้ตอบว่า “รู้สึกไม่สบายใจ... ต้องละเอียดมากขึ้น” ส่วนเรื่องวิถีชีวิตของเราเปลี่ยนแปลงหรือไม่เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านการจัดการในหน่วยงาน บ้างท่านที่คิดเชิงบวก กล่าวว่า “การทำงานมีอิสระมากขึ้น เนื่องจากตำแหน่ง สบ. อยู่ใกล้หูใกล้ตาเจ้านาย ดีใจที่ได้ออกมาอยู่ข้างนอก” ท่านที่คิดเชิงลบ ก็ว่า “ผู้ปฏิบัติงานต้องทำงานมากขึ้น... หนักขึ้น... เครียด ทำให้ส่งผลกระทบถึงครอบครัว... ถึงลูกเมีย”

คำแก้ว : “ฉันจะกลับแล้วละ...”

วิลลี่ : “เดี๋ยวก่อนซี...ฉันซื้อของเกือบครบแล้ว เหลืออีกอย่าง..เท่านั้น... แต่วันหลังค่อยซื้อก็ได้”

วิลลี่ : “เดี๋ยวเราไปส่งเธอ.. เราเพิ่งถอยเป็นขีมาใหม่เมื่ออาทิตย์ที่แล้วนี่เอง... อายากลองนั่งมัย..

ละ.. ไปกันเถอะ...รถจอดอยู่หัวมุมถนนนี่เอง”

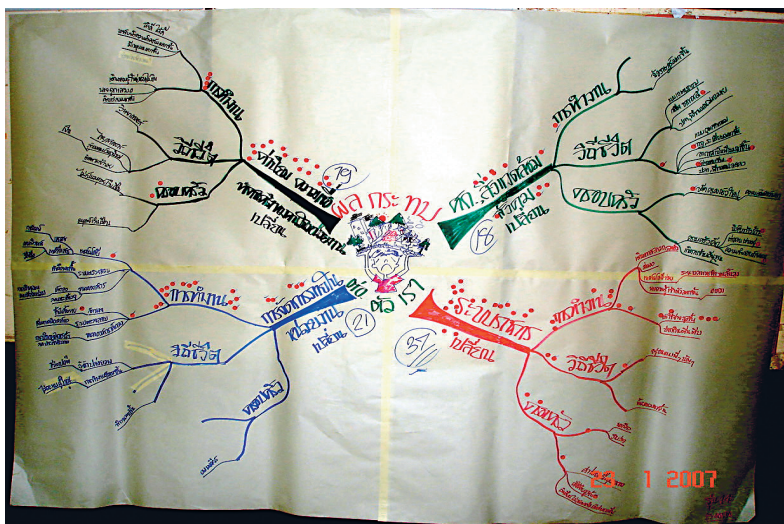
คำแก้ว : “ไม่ละ...ขอบใจนะ...เรากลับเองดีกว่า เพราะเรานัดแม่ไว้ที่...เซ็นทรัลลาดพร้าวด้วย”

คำแก้ว : “ไปก่อนนะรถเมล์มาแล้ว... ขอให้เธอโชคดีนะ...วิลลี่.. ให้พระคุ้มครองนะ.. ไปละ”

วิลลี่ : “บ้าย บาย... คำแก้ว”

บทสรุปของทุกฐาน

การจะกำหนดอนาคตเพื่อทำงานในมิติใหม่ได้ จำเป็นต้องย้อนเวลากลับไปวิเคราะห์ข้อมูลด้านต่างๆที่เกิดขึ้นอย่างเชื่อมโยงทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม ระบบราชการ ด้านการจัดการภายในหน่วยงาน ด้านค่านิยมความเชื่อของคนในหน่วยงาน จนถึงข้อมูลในปัจจุบันว่าการเปลี่ยนแปลงในแต่ละด้านที่ระดมความคิดร่วมกันออกมานั้น ทุกคนเห็นด้วยหรือไม่ เห็นด้วยเพราะเหตุใด เปิดโอกาสให้ปรับแก้ข้อมูลจนถูกต้องและเชื่อถือได้ จากนั้นให้วิเคราะห์ต่อไปว่าการเปลี่ยนแปลงทั้งหมดส่งผลกระทบต่อการทำงาน ต่อวิถีชีวิต และต่อครอบครัวอย่างไร ทั้งเชิงบวกและเชิงลบ สร้างบรรยากาศให้เกิดการแลกเปลี่ยนอย่างกว้างขวาง สุดท้ายให้ทุกคนได้ร่วมตัดสินใจว่าการเปลี่ยนแปลงด้านใดที่ส่งผลกระทบเชิงลบต่อตัวเรามากที่สุด ด้วยการให้ทุกคนออกไป Ranking บนกระดาษ Mind Map ที่สรุปข้อมูลของทุกคนไว้แล้ว ผลปรากฏว่า การเปลี่ยนแปลงระบบราชการทำให้หลายคนไม่สบายใจมากที่สุด รองลงมาได้แก่การจัดการภายในหน่วยงาน และด้านค่านิยม ความเชื่อ ทิศนคติของคนในหน่วยงาน ตามลำดับ และสุดท้ายคือ ด้านสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อม



2. เหตุปัจจัยของการเปลี่ยนแปลงมีเหตุใดบ้าง?

เมื่อผลสรุปรวมจากการทำ Ranking ในเวทีตัวอย่างข้างต้น ที่ได้มองเห็นร่วมกันว่าปัจจัยที่ทำให้กลุ่มสมาชิกเวทีนี้ ไม่สบายใจกับการเปลี่ยนแปลงคือเรื่อง “ด้านระบบราชการ” มากที่สุด

กระบวนการที่จะเดินต่อไปเพื่อหาคำตอบของโจทย์ที่ว่ามิติใหม่ของการทำงานเป็นอย่างไรด้วยการตั้งคำถามว่า “ปัจจัยที่ทำให้เป็นทุกข์ อึดอัด รู้สึกอยากหาทางออกที่เป็นทางรอตระดมกันของกลุ่มว่ามีแนวทางเป็นอย่างไร” เพื่อให้ทุกคนได้ร่วมกันช่วยคิดและค้นหาคำตอบ

สมาชิกทุกคนในกลุ่มร่วมกันค้นหาเหตุปัจจัยที่ได้ประสบว่ามีอะไรบ้าง เช่น

- “ระบบราชการที่ซับซ้อน”
- “เวลาที่เปลี่ยนแปลงไปเร็ว จนตามไม่ทัน”
- “หน่วยราชการถูกปรับให้เล็กลง ข้าราชการเกิดความหวั่นไหว ไม่มั่นคง”
- “นโยบายที่ไม่แน่นอนของผู้บริหาร ไม่มีการถ่ายทอดให้ระดับล่างได้รับรู้”
- “หน้าที่การทำงานไม่ชัดเจน เมื่อจะปรับเข้าแท่ง ขาดการสื่อสารที่ชัดเจน ทำให้ตัดสินใจยาก”
- “การพิจารณาปรับตำแหน่ง ไม่ได้กำหนดที่ความสามารถของบุคคลอย่างแท้จริง”
- “การประเมินจากเอกสาร ไม่ได้เป็นตัวชี้วัดอะไร เพราะลอกเลียนกันได้”
- “การพิจารณาความดีความชอบ พิจารณาตามระบบอุปถัมภ์ ทำให้เสียความรู้สึก”
- “การปรับฐานเงินเดือน ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ”
- “ทำงานตามคำสั่ง (Top Down)”
- “ความชอบมักใส่ตัว ความผิดโยนให้ระดับล่าง”
- “ต้องปรับตัวตลอดเวลา เพื่อตามให้ทันกับเทคโนโลยี”

ผู้เข้าร่วมเวทีแสดงความคิดเห็นต่อคำถามว่า เหตุปัจจัยใดบ้างที่ทำให้เกิดความไม่สบายกาย ไม่สบายใจต่อการเปลี่ยนแปลงระบบราชการ พอสรุปได้ว่าเกิดมาจากการเปลี่ยนโครงสร้าง ทำให้เกิดความหวั่นไหวไม่มั่นคง เรื่องของตำแหน่งหน้าที่การงานไม่ชัดเจน การประเมินความดีความชอบในการทำงานไม่เป็นธรรม ฐานเงินเดือนไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ และเหตุผลสุดท้ายเกิดจากค่านิยม ทัศนคติในเชิงลบของผู้บังคับบัญชาตลอดจนเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้ตัวเรารู้สึกไม่สบายใจ ซึ่งสาเหตุอีกอย่างหนึ่งที่ทุกคนมักลืมและมองไม่เห็น เพราะอยู่ใกล้ตัวเรามากที่สุดนั่นก็คือ กระบวนทัศน์ของเราเอง หากเรารู้จักตัวตนชัดเจน การกล่าวโทษสิ่งนอกตัวก็จะเบาบางลง... แล้วเราจะสามารถปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ได้อย่างไร?

3. การปรับกระบวนทัศน์

เป็นสิ่งที่ทำได้ยาก แต่ก็เชื่อว่าทำได้เลย ในการฝึกฝนวิทยากรกระบวนการทั้ง 14 รุ่นนี้ การปรับกระบวนทัศน์หรือการย้ายแนวคิดจากเก่าสู่ใหม่นั้น โดยใช้วิธีการดังนี้

3.1. ปรับกระบวนทัศน์ด้วยวิธีทัศน์ “พลังแผ่นดิน”

ในการบอกเล่าความรู้สึกที่เป็นทุกข์กับเหตุปัจจัยของสถานการณ์รอบตัวเรา ให้ผู้เข้ารับการฝึกฝนได้รับรู้กัน อาจจะบอกผ่านทางวิธีทัศน์เรื่อง “พลังแผ่นดิน” ซึ่งเนื้อหามุ่งเน้นว่า “การพัฒนาของประเทศไทยตั้งแต่แผนพัฒนาฉบับที่ 1 ถึง ฉบับที่ 7 (พ.ศ. 2504-2539) ที่มุ่งเน้นจะพัฒนาให้ประเทศไทยสู่ความเป็น “นิค” ทางด้านอุตสาหกรรม นำความเจริญสู่ท้องถิ่น ตอบสนองตลาดโลก กลับทำให้ทรัพยากรของประเทศถูกทำลาย ต้นทุนการผลิตสูง ผลผลิตต่ำ เพิ่มพูนหนี้สิน ชุมชนกลายเป็นต่างคนต่างอยู่ เกิดปัญหาสังคม ปัญหาอาชญากรรม คอร์รัปชัน จริยธรรมเสื่อมถอย จนมีคำพูดว่า “ประเทศไทยยังพัฒนาอีกยาวจน”

รัฐเริ่มเปลี่ยนแปลงโครงสร้าง มีการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น สร้างความเข้มแข็งสู่ชุมชน แต่สิ่งเหล่านี้ไม่ได้ผล เพราะขาดการเตรียมการ ชุมชนส่วนใหญ่ยังอ่อนแอ ขาดการคิด ขาดการตัดสินใจด้วยตนเอง เคยชินกับการช่วยเหลือจากภายนอกที่มาคิดให้ทำให้งบประมาณจำนวนมากที่ลงไป ปัญหาใหม่เกิดตามมา ไม่นับปัญหาคอร์รัปชันอีกมากมาย ขาดการเตรียมความพร้อม กระบวนการคิด กระบวนการบริหารจัดการกลุ่มในชุมชน ปัญหาต่างๆ ของประเทศที่สะสมมาจะได้รับการแก้ไขให้หมดไป หรือยังเป็นการสร้างปัญหาใหม่ให้กับท้องถิ่น... ให้กับประเทศชาติ... มีคำถามใหญ่ที่ไม่มีใครคนใดคนหนึ่งตอบได้ แต่หากคนทั้งแผ่นดินร่วมกันคิด ร่วมกันค้นหาคำตอบ และลงมือปฏิบัติ สานต่อจนกลายเป็น “พลังแผ่นดิน” ความหวังในการฟื้นฟูของชาติจึงจะเป็นจริง... มาร่วมกันค้นหาคำตอบว่า

“เราจะมีส่วนช่วยให้ความพร้อมนั้นเกิดขึ้นกับชุมชนฐานราก เพื่อให้เป็นพลังแผ่นดินกู้วิกฤตชาติได้อย่างไร?”

ถอดความรู้สึกหลังชมวิธีทัศน์ “พลังแผ่นดิน”

คิดอย่างไร?... รู้สึกอย่างไร...

จากคำถามพบว่า คำตอบด้านความรู้สึกจากเวทีที่ได้มีหลากหลาย เช่น

- “รู้สึกหดหู่”
- “รู้สึกไม่ค่อยชอบใจ”
- “รู้สึกสงสารตัวเอง...ที่เกิดมาเป็นคนไทยที่โง่...เพราะทำมาแล้วไม่ดีเลย...ช่วงขณะนั้นทุกคนเห็นดีหมด”
- “ขาดการพัฒนาที่รอบคอบ”

- “ปลูกฝังให้เราแข่งขันกัน...เพื่อหน้าตา...โดยที่เบื้องหลังเป็นหนี้”
- “รู้สึกผิด...ที่สังคมเป็นแบบนี้...เพราะตัวเองเข้าไปอยู่ในกระบวนการที่เกิดอำนาจ”
- “สงสารประชาชน...แต่ก็ได้เรียนรู้ว่าไม่ได้สร้างกระบวนการคิดให้กับชาวบ้านเลย”
- “ต้องปรับปรุงด้านการศึกษา...หน้าที่ศีลธรรมให้มากเพื่อพัฒนาให้เท่าทันภาคอุตสาหกรรม”
- “เราเป็นหน่วยหนึ่งของสังคม...ให้กลับมาดูที่ตัวเอง...เราจะช่วยสังคมได้อย่างไร?...การสร้างต้องเริ่มจากหน่วยเล็กๆ”
- “หุดหู่...อยากเป็นส่วนหนึ่งที่จะกู้ชาติ”

เมื่อมองทางด้านผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนาที่ผ่านมา จะเห็นว่า “ทรัพยากรที่เป็นทุนเดิมหมดไป... สังคมครอบครัวแตกแยก...” ทำให้ทุกคนในเวทีคิดเห็นว่า การแก้ปัญหาควรทำใน ๓ ระดับ คือ ๑. ในระดับภาครัฐ ได้แก่ เรื่องการศึกษา ๒. ในระดับชุมชน ได้แก่ เรื่องการสร้างชุมชนให้เข้มแข็ง และ ๓. ระดับตัวเอง คือต้องเริ่มที่ตัวเองก่อน

ทำให้ชวนคิดต่อว่า “จากวิกฤติที่เกิดขึ้นและยังพอมีหนทางที่จะแก้ไขได้บ้างนั้น จึงอยู่ที่ว่าเราจะทำอย่างไร?... ถึงจะสามารถสร้างชุมชนให้เกิดความคิดได้... ทำให้ต้องกลับมาถามตัวเองก่อนว่าพวกเราพร้อมรึยัง? ถ้าพร้อม... อะไรถึงพร้อม... เพราะชุมชนเป็นหน่วยที่เกี่ยวข้องกับเราโดยตรงใช่หรือไม่?... กลุ่มผู้นำทำไม่ถึงไม่เข้มแข็ง... หากเป็นเพราะเมื่อก่อนเราให้เขามาก... การติดตามชาวบ้านไม่ต่อเนื่องใช่หรือไม่?... เราจึงควรตระหนักว่าเราจะทำอะไร... จะสร้างอย่างไร... ชุมชนจึงจะเกิดกระบวนการคิดขึ้น”

แล้วได้สรุปด้วยการกระตุ้นให้เกิดพลังว่า “ทุกท่านอยากมีส่วนช่วยไหม?... ตอนนั้นเราพร้อมหรือไม่ ที่จะเตรียมให้ชาวบ้านคิดเป็น... เราพร้อมที่จะเป็นตัวกลางที่จะฝึกให้ชาวบ้านคิดหรือไม่?”

3.2. ปรับกระบวนการทัศนด้วยการอ่านบทความ

เมื่อเราได้ค้นหาเหตุปัจจัยที่ทำให้รู้สึกไม่สบายใจหรือเป็นทุกข์กับเหตุปัจจัยนั้น (ในที่นี้คือการเปลี่ยนแปลงด้านระบบราชการ) แล้ว วิทยากรได้นำเวทีเข้าสู่ความเข้าใจ... ถึงสิ่งที่มากระทบเรา แล้วเรารู้สึกปฏิเสธสิ่งนั้น... การยอมรับสภาพที่เป็นจริง หรือความสามารถที่จะอยู่กับสถานการณ์นั้นๆ ได้อย่างมั่นคงยิ่งขึ้น ย่อมเป็นสิ่งที่ทำให้เรารู้สึกดีขึ้น

การหาบทความให้เวทีได้ร่วมเรียนรู้ จึงเป็นเป้าหมาย ที่ต้องการให้ทุกคนได้ตระหนักถึง การเปลี่ยนแปลงของเหตุปัจจัยต่างๆ ที่เป็นพลวัตร ไม่เที่ยงแท้แน่นอน ไม่มีใครห้ามไม่ให้เปลี่ยนแปลงได้ บางคนยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้เร็ว บางคนก็ช้า ซึ่งสภาวะของการยอมรับมักเติบโตขึ้นจากขั้นแรก ๑. การไม่ยอมรับความจริง ๒. การเริ่มความโกรธและโทษผู้อื่น ๓. การเริ่มรู้สึกหุดหู่ และ ๔. การเริ่มยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้นได้ แต่ถ้าหากเรามีหลักที่สามารถยึดติดตัวไว้ เราจะไม่ทุกข์มาก หรือ ทุกข์นาน จากนั้นก็ได้แจกบทความให้ทุกคนได้อ่านกัน

บทความ “รู้ทันบริโภคนิยม” ของพระไพศาล วิสาโล จากหนังสือพิมพ์มติชนรายวัน ฉบับวันอาทิตย์ที่ 15 ตุลาคม 2549 ความย่อว่า

“บริโภคนิยมทำให้เราเชื่อว่าการได้เสพวัตถุจะช่วยให้เราเป็นอิสระ มีเสรีภาพ สะดวกสบาย คิดว่าความสุขนั้นอยู่แค่เอื้อม ทุกข์และปัญหาต่างๆในชีวิตแก้ได้ด้วยการทำงานนั้นมาสนองความอยาก ขอเพียงแต่มีปัญญามากก็พอ เราเคยคิดไหมว่า การได้สิ่งนั้นมาเราต้องเสียอะไรไปบ้าง ยิ่งไล่ล่าหาความสุข ชีวิตกลับเครียดมากยิ่งขึ้น แม้จะมีสิ่งอำนวยความสะดวกมากมาย แต่ชีวิตกับเร่งรีบวุ่นวาย ไม่มีเวลาให้แม้แต่คนในครอบครัว การจะหลุดพ้นจากบริโภคนิยมได้ เราต้องรู้ให้เท่าทันโฆษณา ต้องมีปัญญาเห็นโทษและข้อจำกัดของมัน เพราะความสุขที่แท้จริงนั้นอยู่ที่ใจเป็นสำคัญ”

บทความ “ช่องว่าง” ของจุมพล พูลภัทรชีวิน (สสส.) จากหนังสือพิมพ์มติชนรายวัน ฉบับวันเสาร์ที่ 20 มกราคม 2550 ความย่อว่า

“ได้พูดถึง ช่องว่าง ...ที่เป็นความแตกต่าง เพราะขาดความเข้าใจ และพร่องการยอมรับ ...ที่เต็มไปด้วยความอิจฉา เพราะขาดความรัก และพร่องความเมตตา ...ที่เต็มไปด้วยความเอารัดเอาเปรียบ เพราะขาดคุณธรรม และพร่องจริยธรรม ...ที่รู้ไม่เท่าทันสรรพสิ่งธรรมชาติ เพราะขาดสติ และพร่องปัญญา

เหล่านี้ทำให้สังคมเต็มไปด้วยความแตกต่าง ขาดความเข้าใจ ขาดการยอมรับ นำไปสู่ความขัดแย้งหลายรูปแบบ ยิ่งพัฒนาด้านความรู้และเทคโนโลยี ยิ่งขยายช่องว่างชีวิตของคนรวยกับคนจน ภายใต้การแข่งขันเสรีที่ไม่มีความยุติธรรม โลกเต็มไปด้วยการแข่งขันมากกว่าความร่วมมือ เต็มไปด้วยการแข่งขันความได้เปรียบมากกว่าการมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เงินและวัตถุครอบงำจิตใจ มุ่งชัยชนะโดยการยึดเยียดความพ่ายแพ้ให้แก่ผู้อื่น ทุกอย่างขายได้ ไม่ว่าจะเป็นศักดิ์ศรีหรือแม้แต่อวัยวะของมนุษย์

อันที่จริง ความรวย อาจไม่ช่วยให้คนรวยมีความสุข (สุขที่เป็นสุขภาวะทางจิตวิญญาณ) ที่ดีขึ้นก็ได้ บางคนยิ่งรวยยิ่งทุกข์

เคยคิดบ้างไหมว่า หากไม่นักกีฬาหรือดาราที่ได้รับชัยชนะได้รางวัลกลับมาเป็นเงินมากมาย แต่ครูที่สอนศิษย์ด้วยความรักทุ่มเทตลอดปีกลับได้เงินเดือนที่น้อยนิด หรือคือวิบัติทางสังคม มะเร็งทางความคิด ที่ก่อกำเนิดแพร่ขยายไปอย่างรวดเร็ว ภายใต้ระบบเศรษฐกิจเสรีทุนนิยม

เราควรจะคิดและดำเนินชีวิตอย่างรู้เท่าทัน อย่างเข้าถึง และเข้าใจสรรพสิ่งของธรรมชาติ มาช่วยกันเชื่อมช่องว่าง ด้วยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างความเข้าใจ ยอมรับและเคารพซึ่งกันและกัน เอื้ออาทร ให้ความรัก ความเมตตา เพื่อให้โลกนี้น่าอยู่ พอดีอยู่อย่างพอเพียงสำหรับทุกชีวิต และทุกสิ่ง”

อ่านจบแล้ว... ก็ชวนสรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้จากบทความ ด้วยการโยนคำถามที่คุ้นชินมากที่สุด คือ “รู้สึกอย่างไรและได้เรียนรู้อะไรจากบทความนี้?” เพื่อมุ่งเน้นให้หา ความรู้สึกที่ได้หรือสิ่งที่เรียนรู้ ไปปรับใช้ กับชีวิตการทำงาน ชีวิตจริง หรือที่เรียกว่า “วิสัยทัศน์ชีวิต”

สิ่งที่ทุกคนได้ร่วมกันสรุปและเรียนรู้จากเวทีนี้ คือ “ความรู้สึกที่เหมือนมีเส้นบาง ๆ ขัดกัน ระหว่างความพอเพียงกับความขี้เกียจ... การกลับมาดูตัวเอง... การเปิดใจยอมรับ ไม่เหมาโทษคนอื่น... การมีส่วนร่วมที่จะต้องช่วยกันร่วมคิดร่วมทำเพื่อเชื่อมช่องว่าง.... การที่ต้องแบ่งปันกัน เพิ่มความเอื้ออาทร เพิ่มสัมพันธภาพทั้งในครอบครัวและชุมชน...” เหล่านี้ล้วนเป็นพลังที่จะนำไปสู่การเขียนวิสัยทัศน์ชีวิต เพื่อ นำไปปฏิบัติจริง ในชีวิตจริง ชีวิตการทำงาน

4. เขียน “วิสัยทัศน์ชีวิต” นำไปสู่แนวทางการทำงานในมิติใหม่

วิทยากรได้ชวนให้ร่วมคิดว่า “หลังจากที่ทุกคนได้ปรับแนวคิด ได้ย้ายกระบวนทัศน์ ได้รู้เห็น การมีส่วนร่วมว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมากที่จะทำให้เกิดการเรียนรู้ เกิดกระบวนการคิด เป็นสิ่งที่ต้องทำ ซึ่งเป็น ความรู้สึกเดียวกันกับตัววิทยากรที่คิดเหมือนกันว่าการมีส่วนร่วมสำคัญมากในการสร้างกลุ่มผู้ใช้น้ำให้ เข้มแข็ง และยังรู้สึกว่าการขยายกระบวนการเปรียบเหมือนกับ แสงเทียนเล่มน้อยที่จะส่องสว่างนำทางไป ให้ถึง...ปลายอุโมงค์ ซึ่งต้องใช้ทั้งพลังร่างกาย แรงใจ และความอดทนอย่างยิ่งยวด จนกว่างานจะเห็นเป็น รูปธรรม ความคิดความรู้สึกนี้เกิดขึ้นได้เพราะเราต้องรู้จักที่จะหยุด.. แล้วเริ่มใหม่ที่ตัวเองก่อน เหมือนบาง ท่านบอกว่า ต้องกลับมาดูที่ตัวเอง นั่นคือเมื่อมีแรงบันดาลใจที่อยากจะทำอะไรให้กับชีวิตตน หรือมุ่งหวังให้ ชีวิตตนดำเนินต่อไปได้ในสังคมอย่างมีความสุขแล้ว” จึงอยากให้ทุกคนช่วยกันเขียนความรู้สึกนั้นออกมา เป็นแนวทางของชีวิต เป็น “วิสัยทัศน์ชีวิต” ขึ้นมา ผ่านบัตรคำดังรูปข้างล่างนี้



หลักสูตรวิทยากรกระบวนการ สถาบันพัฒนาการชลประทาน

5. การแปลงวิสัยทัศน์ชีวิต ไปสู่การปฏิบัติในการทำงานอย่างเป็นรูปธรรม

สิ่งที่อยากเห็น คือ การปฏิบัติใหม่ของการทำงานในชีวิตประจำวัน เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมว่าเราจะทำตามที่เราตั้งใจไว้ ในวิสัยทัศน์ชีวิตกันอย่างไร? แต่เพื่อให้เกิดแนวทางใหม่ๆ จึงกระตุ้นด้วย เกมส์ “เชือกคล้องใจ” โดยให้ผู้เล่นจับคู่กัน และมีเชือกผูกคล้องไขว้กันไว้กับข้อมือทั้งสองคน แล้วให้ทั้งสองแก้ปัญหา ด้วยการให้ตัวเองแยกเป็นอิสระต่อกัน โดยมีกติกาว่าต้องไม่แกะเงื่อนนั้นให้หลุดออก ซึ่งเกมส์นี้ต้องการให้ผู้เล่นได้เรียนรู้ว่า “ในชีวิตจริงนั้นทุกอย่างเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ เรามีการปฏิบัติแบบลองผิดลองถูกอยู่เสมอกับการแก้ปัญหาต่างๆ ที่เข้ามากระทบเรา ฉะนั้นหากเรามีการปรับเปลี่ยนวิธีการแบบเดิม หรือ มีการคิดใหม่ (New Paradigms) เกิดขึ้น เราก็จะสามารถนำชีวิตตนให้รอดพ้นจากวิกฤตต่างๆ ได้โดยไม่ยาก”



หลักสูตรวิทยากรกระบวนการ สถาบันพัฒนาการชลประทาน

ตัวอย่างวิสัยทัศน์ชีวิต ที่ทุกคนได้แปลงไปสู่การทำงานอย่างเป็นรูปธรรมหรือมิติใหม่ของการทำงานในยุคโลกาภิวัตน์

วิสัยทัศน์ชีวิต	มิติใหม่ของการทำงานในยุคโลกาภิวัตน์
๑. "ร่วมกันทำงานให้สำเร็จ"	๑. "เมื่อมีงานมากขึ้นขึ้นกว่าเดิม"
๒. "ถูกต้อง เหมาะสม"	๒. "ไม่ทำในสิ่งที่ผิดๆ"
๓. "ยึดหลักมัชฌิมาปฏิปทา"	๓. "ทำอะไรแต่พอดี ไม่โลภ ไม่พอเพียงมากจนกลายเป็นขี้เกียจ"
๔. "มุ่งมั่น รู้เท่าทัน"	๔. "ลงมือทำเต็มที่ ไม่ย่อท้อ ไม่หวังผลจากความสำเร็จ มองเป็นกลาง"
๕. "มีชีวิตอยู่อย่างสุขสงบ"	๕. "ใช้สติมองปัญหาแก้ไขด้วยปัญญา"
๖. "ทำงานในหน้าที่เหมาะสม ชีวิตมีสุข ครอบครัวสบาย"	๖. "ขยัน อดทน และประหยัด"
๗. "ทำดีต่อตัวเองและผู้อื่น"	๗. "ยิ้ม... ไม่โกรธ"
๘. "เอื้ออาทรต่อกันแบบยั่งยืน"	๘. "ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน"
๙. "อยากก้าวหน้าอย่างมีคุณธรรม"	๙. "เข้าใจในความเป็นจริง ถ้าผิดหวังควรทำใจและรู้จักการขอ... แต่ไม่ท้อ"
๑๐. "ถูกต้อง เสมอภาค ยุติธรรม"	๑๐. "ซื่อสัตย์ สุจริต"
๑๑. "ผู้นำการเปลี่ยนแปลง"	๑๑. "ยกย่องคนดี มีคุณธรรม"
๑๒. "เรียนรู้เท่าทันปัญหา ไปข้างหน้าอย่างมั่นคง"	๑๒. "ติดตามการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวให้ทัน อย่าให้ฝุ่นจับหน้า"
๑๓. "ทุกชีวิตอยู่กันอย่างพึ่งพาอาศัย มีทาน ปิยะวาจา มุทิตา อุเบกขา"	๑๓. "เป็นผู้ให้"
๑๔. "ทำงานที่ชอบด้วยความสุข"	๑๔. "ทำใจ (ให้มีมีความสุข)"
๑๕. "ทำงานในหน้าที่ รับผิดชอบด้วยความถูกต้อง เข้มแข็งสุจริต"	๑๕. "ตั้งขึ้น อย่าดิ่งลง"
๑๖. "อยากเห็นความถูกต้อง ยุติธรรมในทุกสังคม"	๑๖. "ทำงานด้วยความตั้งใจ"
๑๗. "ปรับตัวเพื่อเตรียมรับการเปลี่ยนแปลง"	๑๗. "ประหยัด"
๑๘. "เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพ"	๑๘. "รักและปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นกว่าเดิม"
๑๙. "ต้องอยู่ได้ทุกสถานการณ์"	๑๙. "เปลี่ยนตัวเองตามสังคมที่เป็นอยู่"
๒๐. "อยู่ให้ได้กับการเปลี่ยนแปลงพร้อมปรับตัว"	๒๐. "อยู่กับปัจจุบันขณะ"
๒๑. "การทำงานนั้นคง ครอบครัวนี้คง"	๒๑. "ทำงานให้มีคุณภาพ ค่าตอบแทนเหมาะสม"

คราวหน้า...เมื่อมาพบกันอีก เราจะมาพูดคุยกัน... แลกเปลี่ยนสิ่งที่ได้ทำมา... ร่วมกันต่อไป
.....สรุปจบการจำลองเวทีในครั้งนี้.....

ถอดชุดความรู้จากการจำลองเวทีประชาคม

เป้าหมาย

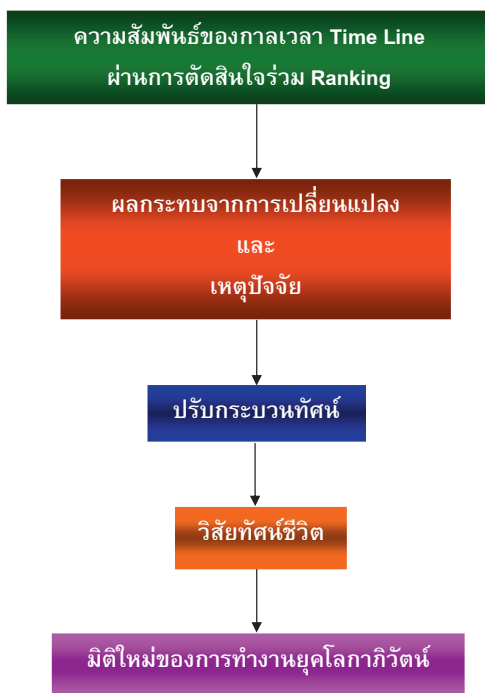
เพื่อนำไปปรับใช้ในการเปิดเวทีจริง ได้แก่ เวทีสร้างการมีส่วนร่วมในการจัดการน้ำ, เวทีจัดตั้งกลุ่มผู้ใช้น้ำหรือเวทียกระดับกลุ่มพื้นฐานให้เป็นกลุ่มบริหาร และเวทีในโครงการล้าน

กระบวนการ

(1) ทบทวน

การเริ่มเวทีทุกครั้ง กระบวนการควรที่จะทบทวนเรื่องราวในเวทีครั้งที่ผ่านมา และถ้าหากเป็นเวทีแรก ควรใช้ประวัติศาสตร์ชุมชนในการเดินเรื่องราว ไม่ควรนำปัญหาของชุมชนขึ้นเวทีทันที เพราะจะทำให้เกิดการขัดแย้งได้

ในการจำลองเวทีประชาคมครั้งนี้ ได้ใช้ความสัมพันธ์ของกาลเวลา ผ่านกระบวนการ Shopping Idea และทำ Ranking หาเหตุปัจจัยที่อยากทำ นำสู่การปรับกระบวนการทัศน์ เพื่อหาวิสัยทัศน์ชีวิต และสรุปเป็นแนวทางที่จะปฏิบัติในมิติใหม่ของการทำงาน



(2) ความรู้สึกและความคิดต่อเวที

หลังจากที่ได้ทบทวนเวทีของการจำลองเวทีประชาคมแล้ว ได้สอบถามความรู้สึกและความคิดต่อเวทีว่าเป็นอย่างไร... และถ้าหากจะให้กลับไปเปิดเวทีจริง โดยเอากลุ่มผู้ใช้น้ำเป็นผู้เข้าร่วมเวทีจะทำอย่างไร... สงสัยอะไรบ้าง?... จากเวทีจำลอง เพื่อให้เกิดการนำไปปรับใช้กับเวทีจริง

ตัวอย่าง คำถามที่สงสัยกัน.... ได้แก่

- “จะตั้งหัวข้อกระบวนการอย่างไร...มีหลักการอะไร?”
- “ลำดับขั้นตอนกิจกรรม ก่อนหลัง เป็นอย่างไร... จะเริ่มตรงไหน?”
- “จะนำไปใช้ได้จริงหรือไม่... มีเงื่อนไขแห่งความสำเร็จหรือไม่?”
- “ขาดอุปกรณ์ เครื่องมือทำอย่างไร?”
- “ทำอย่างไรให้ชาวบ้านมาร่วมมือ... กลัวให้ความร่วมมือน้อย?”
- “การจัดเวทีชาวบ้านไม่สามารถทำได้หลายวัน เกษตรกรมีเวลาให้เพียงครั้งวันเท่านั้น?”
- “การทำเวทีการมีส่วนร่วมจำเป็นต้องมีเจ้าหน้าที่พื้นที่ร่วมหรือไม่?”
- “ไม่มีผลประโยชน์ชาวบ้านไม่มา”
- “กระบวนการนี้จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเกษตรกรได้หรือไม่... ใช้เวลานานเท่าไร?”
- “เวทีประชาคมการมีส่วนร่วมนี้ จะใช้แก้ปัญหาสังคมในปัจจุบันได้หรือไม่?”
- “จะไปหาบทความสำหรับปรับกระบวนการนี้ได้ที่ไหน?”

โจทย์คำถามเหล่านี้ เราสามารถจัดกลุ่มคำถาม (Grouping) ได้ 3 เรื่องคือ เรื่องของตัวโจทย์ปัญหากับผู้เกี่ยวข้อง เช่น เรื่อง “จะตั้งหัวข้อกระบวนการอย่างไร...มีหลักการอะไร?” และเรื่องของขั้นตอนกระบวนการ เช่น เรื่อง “กระบวนการนี้จะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของเกษตรกรได้หรือไม่... ใช้เวลานานเท่าไร?” ส่วนสุดท้ายก็เรื่องของเทคนิค/เครื่องมือ เช่น “การจัดเวทีชาวบ้านไม่สามารถทำได้หลายวัน เกษตรกรมีเวลาให้เพียงครั้งวันเท่านั้น?” จากตัวอย่างโจทย์ทั้งหมดที่สงสัยกันมานั้น... เดี่ยวเรามาช่วยกันค้นหาคำตอบด้วยกระบวนการต่าง ๆ กันจากวันนี้ไป โดยเริ่มจากคำถามว่า

“ความสำคัญของการมีส่วนร่วมต่อการสร้างกลุ่มผู้ใช้น้ำให้เข้มแข็งได้อย่างไร?”

(3) ความสำคัญของการมีส่วนร่วม

ผู้เข้าร่วมได้สัมผัสเวทีที่ผ่านมา... ได้เห็นถึงความสำคัญของการมีส่วนร่วมว่าจะสร้างกลุ่มผู้ใช้น้ำให้เข้มแข็งได้อย่างไร? ...สิ่งที่ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นออกมา เช่น

- “เห็นการระดมความคิด ไม่มีผิดไม่มีถูก มีการยอมรับ”
- “มีการจัดลำดับความคิด”
- “ได้รู้จักการฟังอย่างลึกซึ้ง ทำให้จับประเด็นของความต้องการได้ถูกต้อง ตรงความจริง”
- “ได้รู้ว่ามีคนอื่นที่คิดเหมือนเรา และคิดต่างจากเรา”
- “กระบวนการแบบใหม่ ทำให้รู้จักตัวเองมากขึ้น”
- “ทุกคนได้รู้ปัญหา แลกเปลี่ยนมุมมอง ร่วมกันหาคำตอบ ทำให้เบาขึ้นไม่ยึดติดกับปัญหานั้น... ไม่เป็นทุกข์”
- “เมื่อเขาสงสัย... เขาจะหาคำตอบ ด้วยตัวเองได้”
- “เห็นประโยชน์อย่างมหาศาล”
- “จะเอากิจกรรมไปปรับใช้สร้างการมีส่วนร่วม ให้ร่วมคิด ร่วมทำ มากขึ้น”
- “ได้เห็นรูปแบบการใช้บัตรคำ แสดงความคิดเห็นแทนคำพูด... ไม่ได้มาเสียใจตลอดชีวิต”

สรุปความสำคัญของการมีส่วนร่วม

1. แก้ปัญหาได้ตรงจุด เพราะเมื่อเขาสงสัย เขาจะหาคำตอบด้วยตัวเองได้ หรือ ร่วมกันหาคำตอบ ไม่ยึดติดกับปัญหานั้นๆ
2. เกิดการยอมรับว่าคนอื่นก็สามารถคิดเหมือนหรือแตกต่างจากเราได้ ทุกความคิด ไม่มีผิดหรือถูก
3. เมื่อยอมรับ จึงนำไปสู่การปรับพฤติกรรมตนเองได้ เช่น การรับฟังผู้อื่นอย่างลึกซึ้ง การจัดลำดับความคิด และทำให้รู้จักตนเองมากขึ้น
4. โครงการต่างๆ หากเกิดจากการมีส่วนร่วม มักมีความต่อเนื่อง ยั่งยืน

(4) ความต่างระหว่างการใช้อำนาจ กับการมีส่วนร่วม และ Lecturer กับ Facilitator

เมื่อได้เห็นความสำคัญของการมีส่วนร่วมแล้ว เรามาดูกันซิว่า การมีส่วนร่วมกับการใช้อำนาจ แตกต่างกันอย่างไร? จึงอยากให้คุณทดลองอ่านบทความเรื่อง “วัฒนธรรมความเท่าเทียม วิถีสลายอำนาจ”

บทความเรื่อง “วัฒนธรรมความเท่าเทียม วิถีสลายอำนาจ” ของนายแพทย์ วิธาน ฐานะวุฒท์ จากคอลัมน์ “จับจิตด้วยใจ” ในหนังสือพิมพ์มติชนรายวัน ฉบับวันเสาร์ที่ 13 พฤศจิกายน 2547 ความย่อว่า

“คนเราทุกวันนี้มักคุ้นชินกับการใช้อำนาจ ไม่ว่าจะเป็นผู้ใช้อำนาจหรือผู้ถูกใช้อำนาจ ที่เป็นเช่นนี้เพราะ สมอคนเราชั้นในสุดเป็นสมอที่มุ่งตัดสินถูก-ผิด, ต่อสู้หรือหนี เป็นสมอที่พัฒนามาจากสัตว์เลื้อยคลาน ที่จะแปลสัญญาณได้ 2 แบบเท่านั้นคือ กินได้หรือกินไม่ได้ ถ้ากินได้ก็ลุย... ถ้ากินไม่ได้ก็หนี... ซึ่งถ้ามองในด้านบวก ก็คือทำให้เกิดแรงกระตุ้นในการลงมือทำ แต่ถ้ามองด้านลบ ก็จะเป็นการตัดสินแบบถูกผิดอย่างรวดเร็ว แก่งแย่งแข่งขัน และถ้านำไปรวมกับความกลัวในสมอชั้นกลางของสัตว์เลื้อยคลานด้วยนม ก็ยิ่งนำไปสู่ความรุนแรงได้ และถ้าหากเราใช้ความคิดด้านนี้บ่อยๆ จะทำให้เกิดความเป็นอัตโนมิติขึ้นเรื่อยๆ เราจึงควรหมั่นตรวจตรา และเปลี่ยนให้เป็นอัตโนมิติแบบรู้ตัวก่อน เพื่อจะได้กลายเป็นเรื่องดี ไม่ทำลายสุขภาพตนเอง

การใช้อำนาจ เป็นอีกเรื่องของความเป็นอัตโนมิติที่ควรระอ้อออกเพราะ ๑. ผู้ใช้มักเสพติดตกเข้าไปอยู่ในวงจรที่ไม่รู้ตัว เมื่อใช้อำนาจมากขึ้น ก็จะเกิดแรงต้านมากขึ้นตาม ๒. ผู้ถูกใช้อำนาจจะใช้กลไกปกป้องตนเองมากขึ้น ทำให้ไม่เกิดการเรียนรู้และเติบโต เพราะกลไกนี้จะทำให้ได้ละด้านเท่านั้น คือถ้าเข้าสู่ระบบปกป้อง ก็จะไม่เรียนรู้ ดังตัวอย่างเช่น เวลาเด็กหัดเดินเด็กจะไม่ได้อัปป้องตัวเอง และถ้าไม่ล้มก็คงจะเดินไม่เป็น

คนที่ถูกใช้อำนาจเสมอๆ มักเลือกที่จะปกป้องตัวเองโดยปริยาย หรือแม้แต่การใช้อำนาจในองค์กรที่มีมากเท่าไร กฎระเบียบเข้มงวดมากขึ้น หมูพนักงานก็จะปกป้องตัวเอง กลัวผิดพลาดกลายเป็นองค์กรที่แข็งแกร่งแต่ไม่แข็งแรง แบ่งพรรคแบ่งพวก ไม่เรียนรู้ ไม่มีความสุข ทำงานตามผลตอบแทน ในที่สุดประสิทธิภาพขององค์กรก็ถูกทำลาย

สิ่งสำคัญที่ควรทำอย่างเร่งด่วน ก็คือควรฝึกการสลายอำนาจ ทำความเข้าใจให้มากขึ้นกับคำว่า การจัดการตัวเอง (Self-Organizing System) ให้มากขึ้น เพราะเป็นสิ่งที่ท้าทายความเป็นมนุษย์ของเราว่า เราจะสามารถก้าวข้ามเข้าสู่วัฒนธรรมแห่งความเท่าเทียมกันในเรื่องอำนาจได้หรือไม่”

“อ่านบทความแล้วทำให้เห็นข้อแตกต่างอะไรบ้างกับการมีส่วนร่วม?” ซึ่งเราพบว่าวิถีการกระบวนการณ์นั้นจะใช้เรื่องการมีส่วนร่วมเป็นหลักนำ แต่วิถีการทั่วไปจะนำเรื่องการมีส่วนร่วมมาใช้น้อยมาก เราลองมาช่วยกันแสดงความคิดร่วมแลกเปลี่ยนกันดู.... ซึ่งพอจะสรุปให้เห็นได้ ดังนี้

วิทยากร (Lecturer)	วิทยากรกระบวนการ (Facilitator)
1. ถ่ายทอดทางเดียว	1. เรียนรู้ร่วมกัน
2. คิดในกรอบ	2. คิดนอกกรอบ
3. ปฏิบัติตามคำสั่งอย่างเดียว	3. ปฏิบัติตามมติของส่วนรวมในพื้นที่
4. แก้ไขปัญหายึดแบบของใครของมัน(แยกส่วน)	4. แก้ปัญหาแบบเครือข่าย เชื่อมโยง
5. บรรยายภาคเคร่งเครียด	5. บรรยายภาคสนุกสนาน ผ่อนคลาย
6. ตัดสินปัญหาทันที โดยไม่ถามใคร	6. แก้ปัญหาโดยการสอบถามกลับ
7. ใช้วิธีคิดแบบเดิม ไม่ครบองค์ของอริยสัจสี่ (เพราะขาด “มรรค” คือลงมือทำ)	7. ใช้วิธีคิดแบบอริยสัจสี่ (ครบวงจร)
8. ยึดกฎระเบียบไม่ฟังชาวบ้าน	8. รับฟังชาวบ้านมากขึ้น
9. ยึดหลัก Top Down	9. ทำจากล่างขึ้นบน (Bottom Up)
10. ความรู้สึกที่ได้รับ จะอัดอัด แข็งกระด้าง	10. พลิ้ว อ่อนไหว นุ่มนวล
11. แก้ปัญหาได้รวดเร็ว	11. ใช้เวลานาน ช้า เพราะมีความคิดหลากหลาย
12. เก่งเฉพาะผู้สอน คนเดียว	12. กลุ่มเกิดการคิด และแก้ปัญหาได้เอง
13. มองตัวเองเป็นศูนย์กลาง	13. มองผู้เข้าร่วมเป็นศูนย์กลาง
14. แต่งกายเรียบร้อย เข้ากับชุมชนได้ยาก	14. แต่งตัวตามสบาย เข้ากับชุมชนได้ง่าย
15. ชุดความรู้เป็นแบบเบ็ดเสร็จ	15. สร้างความรู้ร่วมกัน
16. มองผู้เข้าร่วมว่าขาดความรู้	16. มองผู้เข้าร่วมว่าทุกคนมีความรู้ในตัว
17. เน้นเป้าหมายมาก	17. เน้นที่กระบวนการ
18. “ช่องว่าง” กว้างมาก	18. “ช่องว่าง” แคบลง
19. สื่อสารทางเดียว	19. สื่อสารสองทาง
20. เกิดผู้สั่ง และผู้ปฏิบัติ	20. เกิดความเท่าเทียมกัน
21. เกิดการต่อต้านจากผู้ถูกใช้อำนาจ	21. ผู้เข้าร่วมเกิดความภูมิใจ เต็มใจ และยอมรับ
22. มีโอกาสผิดพลาดมากกว่า	22. เกิดความผิดพลาดน้อย
23. องค์กรดูเหมือนแข็งแกร่ง แต่ไม่เข้มแข็ง	23. องค์กรเข้มแข็ง ยั่งยืน
24. ได้ผลงานตามที่สั่ง	24. อาจได้ผลงานมากกว่าที่สั่ง

(5) สรุปบทเรียน

จะเห็นได้ว่าคนที่เป็วิทยากรเขาจะเน้นเรื่องเป้าหมาย ส่วนวิทยากรกระบวนการจะเน้นที่กระบวนการเป็นหลัก ฉะนั้นสิ่งที่เราเรียนรู้ไปจากกระบวนการไม่ว่าจะเป็นความสัมพันธ์ของกาลเวลา (Time Line), การทำ Shopping Idea, การทำ Ranking, การปรับกระบวนการทัศน์, การเขียนวิสัยทัศน์ชีวิต ล้วนแล้วแต่เกิดจาก วิทยากรกระบวนการใช้เครื่องมือที่เรียกว่า “การตั้งคำถาม” เพื่อให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการคิดทั้งสิ้น

“กุญแจ 3 ดอกของกระบวนการ”

การไขรหัส...ลับสู่เส้นทางความเป็นกระบวนการ หรือวิทยาการกระบวนการ ที่ดีนั้น มีกุญแจสำคัญอยู่ 3 ดอก คือ กุญแจดอกที่หนึ่ง **“วิธีคิด”** และกุญแจดอกที่สอง **“การตั้งคำถาม”** ส่วนกุญแจดอกที่สามนั้นก็คือ **“การฟังและการจับประเด็น”**

กุญแจดอกที่ ๑ “วิธีคิด”

เห็นได้ว่า ทุกคนมีวิธีตั้งคำถามกันมากมาย ทำให้ยากกว่า “ก่อนที่จะพูดออกมาเป็นคำถามได้นั้น ทุกคนต้องทำอะไรก่อน” ทุกคนต่างตอบเป็นเสียงเดียวกันว่า “ต้องคิดก่อน ...ซิ!” ซึ่งหลักคิดก็มีหลายแบบ เช่น การคิดแบบอริยสัจสี่ – การคิดแบบเชื่อมโยง – การคิดแบบเปรียบเทียบ หรือแม้แต่การคิดแบบแตกองค์ประกอบ เจาะลึก สืบสาวสาเหตุถึงรากของปัญหาอย่างแท้จริง

☀ การคิดแบบอริยสัจสี่

ในทางพระพุทธศาสนา “อริยสัจสี่” (ทุกข์ – สมุทัย – นิโรธ – มรรค) ถือเป็นหลักสำคัญที่เกี่ยวข้องกับชีวิต เป็นการคิดเพื่อที่จะให้ออกจากทุกข์ หรือแสวงหาความจริง

ใช้หลักคิดที่เริ่มจาก

- กำหนดสภาพปัญหาให้ชัดเจน (ทุกข์)
- สืบสาวหาสาเหตุ (สมุทัย)
- เป้าหมายหรือสภาพที่ต้องการ (นิโรธ)
- วิธีการหรือข้อปฏิบัติที่ทำให้ปัญหาหมดไป (มรรค)

ตัวอย่างคำถามแบบอริยสัจสี่

“การแย่งน้ำในช่วงหน้าแล้งของกลุ่มเกษตรกร ท่านคิดว่ามีระดับของความรุนแรงอย่างไร?”
 “เหตุปัจจัยใดที่ทำให้เกษตรกรเกิดการแย่งน้ำกันเช่นนี้ทุกปี?”
 “องค์กรผู้ใช้น้ำในผืนท้องอยากให้เกิดขึ้นในอนาคตอันใกล้นี้เป็นอย่างไร?”
 “กรมชลประทานมีแนวทางหรือวิธีการแก้ไขปัญหการแย่งน้ำ เพื่อการอยู่ดีกินดีตามผืนของเกษตรกรอย่างไร?”

☀ การคิดแบบเชิงระบบ (วิทยาศาสตร์ใหม่)

(1.) มองแบบองค์รวม

ประเด็นนี้สามารถเรียนรู้ผ่านกิจกรรม **“เกมส์จิ๊กซอว์”** และบทความ **“เรื่องของกระหล่ำดอก”**

กิจกรรม “เกมส์จิกซอร์”

เป้าหมาย : ต้องการให้ผู้เข้าร่วมฝึกฝนได้เห็นถึงการคิดที่เป็นระบบมองแบบ เชื่อมโยง ซึ่งในชีวิตประจำวัน หรือแม้แต่การทำงานเรามากคุ้นชินกับการคิดแบบแยกส่วน ทำให้มักเกิดอุปสรรคในการทำงาน จนไปไม่ถึงเป้าหมายที่วางไว้

เรามาร่วมเล่น เกมส์ “จิกซอร์” กัน...!!

วิทยากรได้ให้ผู้เข้าร่วมฝึกฝน แบ่งกลุ่มย่อย 4 กลุ่ม (กลุ่มละประมาณ 6-7 คน) เสร็จแล้วได้แจกภาพจิกซอร์ที่คละรูปกันแล้ว ให้กลุ่มละ 1 ชุด แต่ละกลุ่มจะได้ภาพจิกซอร์ที่คล้ายกัน (ในช่องจะมีภาพจิกซอร์ของกลุ่มอื่นๆด้วย แต่ไม่ให้ผู้เล่นได้ล่วงรู้) แล้วได้กำหนดเวลาให้ผู้เล่นได้ต่อภาพนั้นๆ เป็นช่วงๆไปตามความเหมาะสม สัก 3 ช่วง (ช่วงละ 2 นาที)

ผู้เล่นจะตั้งหน้าตั้งตาต่ออย่างขะมักเขม้น ไม่ได้ดูกลุ่มอื่นๆ เพราะหวังจะต่อภาพให้ได้เร็วที่สุดเพื่อแข่งขันกัน ให้ได้ชัยชนะของกลุ่ม

รู้สึกอย่างไร?... หลังเล่นเกมจิกซอร์

“ก่อนเล่นรู้สึกว่าเป็นของง่าย ง่ายๆ... กลัวๆ... พอเล่นไปสักพักรู้สึกมีมัน ... เมื่อหมดเวลาเล่นรู้สึกเหมือนโดนวิทยากรกลั่นแกล้ง ทำให้หงุดหงิดใจ”

คิดอย่างไร?...

“เรายังไม่รู้เป้าหมายที่ชัดเจน.... ก็ลงมือลุยทำกันแล้ว”

“ยึดติดความคิดเก่า ที่ว่า... เมื่อเห็นจิกซอร์แล้วต้องต่อ”

“คิดแบบง่ายๆ ไม่วิเคราะห์... เหมือนสัญชาตญาณสั่งให้ทำ... ก็ทำทันที!!”

“การแก้... ต้องมีส่วนร่วมทุกภาคส่วน”

“ถ้าทำให้เสร็จ...ต้องมีการแลกเปลี่ยน”

แล้วตอนแรกทำไม... ไม่ลุกขึ้นมาแลกเปลี่ยนเพราะอะไร?

“มุ่งเป้าหมาย จนขาดการหยุดคิด...ขาดการไตร่ตรอง วิเคราะห์”

“คิดว่ากลุ่มตนเองจะแก้ปัญหาได้... จนรู้ว่าไม่มีหนทาง... จึงลุกดูกลุ่มอื่นๆ”

“ยึดติดกับการแข่งขันมาตลอด... ติดกรอบเดิม... ตรรกะเดิม”

ตรรกะเก่า...เพราะอะไร?

“ความเคยชิน... ถูกสอนมาแต่เด็ก...ทำให้มีความคิดที่ไม่กล้า... ออกนอกกรอบ”

“ถูกบังคับ ให้อยู่กับกฎกติกา”

“วัฒนธรรมชุมชน หรือ องค์กร”

เมื่อถอดบทเรียนจากการ เล่นเกมส์ จิกซอร์ แล้ว วิทยากรได้ชวนให้อ่านบทความเรื่องของ กระหลาดอก เพื่อกระตุ้นให้มองเห็นภาพของการคิด ในแบบวิทยาศาสตร์ใหม่ ที่ต่างจากแนวคิดแบบวิทยาศาสตร์เก่า ที่เป็นการคิดที่ฝังอยู่ในตัวคนเราทุกวันนี้

กิจกรรมผ่านบทความ “เรื่องของกระหล่ำดอก”

บทความเรื่อง “เรื่องของกระหล่ำดอก ” คอลัมน์ “จับจิตด้วยใจ ” ของนายแพทย์ วิธาน ฐานะวุฒท์ จากหนังสือพิมพ์มติชนรายวัน ฉบับวันอาทิตย์ที่ 4 เมษายน 2547 ความย่อว่า

“น.พ.วิธาน ฐานะวุฒท์ ได้พูดถึงเรื่องวิทยาศาสตร์ใหม่ที่มีความยากที่จะอธิบายให้เข้าใจได้ โดยง่าย แต่ก็จำเป็นที่จะต้องพูดเพราะเป็นเรื่องสำคัญเร่งด่วนมาก ที่สังคมจะต้องพยายามทำความเข้าใจกับเรื่องนี้ เพราะน่าจะเป็นแนวทางที่สามารถนำมาใช้แก้ปัญหาต่างๆได้

วิทยาศาสตร์ใหม่เป็นการนำเอาความรู้มารวมกับการปฏิบัติ ในวิถีชีวิตจริงพวกเรามากเคยชินกับการแยกความรู้จากการปฏิบัติ เรายังไม่ได้นำเอาความรู้เหล่านั้นมาประยุกต์ใช้จริงเพื่อ “แก้ปัญหาด้านใน” เท่าที่ควรเลย

อยากให้เห็นถึงการเห็นดอกกระหล่ำ ... “ส่วนเสี้ยว ” (Fractal) ของชิ้นกระหล่ำดอกที่ถูกเห็น ออกมาเป็นชิ้นเล็ก ๆ นั้นก็ยิ่งดูออกกว่านี้เป็นชิ้นส่วนของดอกกระหล่ำ ต่างกับเนื้อแอปเปิ้ลที่ถูกเห็น ออกมาเป็นชิ้นเล็ก ๆ สีส้มในส้มตำผลไม้ ซึ่งเราจะดูไม่ออกเลยว่า ชิ้นไหนเป็นผลไม้อะไรกันแน่ คือเสียภาพของความเป็นแอปเปิ้ลไป เราจะเห็นได้ว่าการแบ่งส่วนแบบกระหล่ำดอก กับการแบ่งส่วน แอปเปิ้ลนั้นมีความแตกต่างกันอย่างมาก

มนุษย์ มักจะนำเรื่องการแบ่งส่วนมาใช้ในวิถีชีวิตแทบจะทุกเรื่อง เช่น การแบ่งหมวดหมู่องค์ความรู้ต่าง ๆ เป็นฟิสิกส์ ชีววิทยา สังคมวิทยา ฯลฯ ก็เพราะต้องการอธิบายให้เกิดความเข้าใจได้ง่าย การแบ่งงาน แบ่งภาระรับผิดชอบ เพื่อให้สามารถทำงานได้ตามกหนดในอาชีพต่างๆ แม้แต่แพทย์ก็ยังแบ่งเป็นแพทย์ศัลยกรรม , อายุรกรรม, สูตินารี, จักษุแพทย์ ฯลฯ และในแพทย์ศัลยกรรมก็ยังแบ่งย่อยลงไปอีก เช่น ศัลยแพทย์ทั่วไป ศัลยแพทย์ตกแต่ง ศัลยแพทย์ประสาท และอาจจะแบ่งย่อยลงไปเรื่อยๆ ทั้งยังมีที่อื่น ๆ อีกที่แบ่งส่วน เช่นกระทรวงทบวงกรมต่างๆ ซึ่งการแบ่งส่วนเหล่านี้เป็นสิ่งที่จำเป็นเพราะเราคงไม่สามารถที่จะรับประทานดอกกระหล่ำทั้งดอกหรือแอปเปิ้ลทั้งผลได้โดยไม่มีหัน แต่ถ้าวางจะเห็นหรือแบ่งส่วนแล้วต้องไม่มีวัตถุประสงค์หลัก ... ต้องไม่มีมุมมองภาพรวม .. และต้องเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันระหว่างส่วนย่อย จึงอยากให้เราพิจารณาทำตัวเป็นเหมือนกระหล่ำดอก

ความแตกต่างของสองเรื่องนี้มีประเด็นใดบ้าง

๑. ความเป็นภาพรวม การมองไม่เห็นภาพรวมทำให้ทำงานยาก และมักหลงประเด็น เช่น แพทย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะทาง อาจมีแนวโน้มที่จะสนใจเฉพาะเรื่องที่ตัวเองถนัด โดยไม่ได้ดูคนไข้ทั้งระบบ ทั้งตัว ทั้งจิตใจ ซึ่งไม่ยอมให้เป็นเช่นนั้น แพทย์ควรมองภาพรวม มองคนไข้ทั้งระบบ มองเห็นปัญหาสุขภาพของคนไข้ทั้งตัว ทั้งจิตใจ ทั้งสิ่งแวดล้อม ทั้งสังคม คือแบ่งแล้วยังเป็นกระหล่ำดอกอยู่

๒. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างกันอย่างแยกไม่ออก การแบ่งแบบแอปเปิ้ลนั้น เปรียบเสมือนการตัดขาดการเชื่อมโยงระหว่างกัน เช่นเมื่อพูดถึงปัญหายาเสพติดก็จะมองไม่เห็นว่าเป็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับทุกเรื่องเลย ไม่ว่าเรื่องความจน ขาดความรู้ ขาดความสุขในครอบครัว หรือเจ็บป่วย หากเรามองไม่ออกและมุ่งแก้ปัญหาแบบแยกส่วน เรา ก็จะงงๆและไม่สามารถแก้ปัญหาได้ นี่คือการแตกต่างของแนวคิดที่เป็นวิทยาศาสตร์ใหม่แบบควอนตัมฟิสิกส์ (แบ่งแบบกระหล่ำดอก) กับแนวคิดวิทยาศาสตร์เก่า แบบนิวตัน (แบ่งแบบแอปเปิ้ล) ที่พวกเราสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ได้จริง หากเราลองทำความเข้าใจเรื่องนี้อย่างจริงจังๆ จังๆดูสักครั้ง



จากภาพข้างบน เพื่อให้มองเห็นภาพได้ชัด ยิ่งขึ้นจะขอเปรียบเทียบการคิดแบบวิทยาศาสตร์ใหม่ (แบบกระหล่ำตอก) กับงานส่งน้ำของชลประทานว่า

“ถ้าหากเราสามารถมองภาพรวมในเรื่องของการใช้น้ำ/การส่งน้ำในงานชลประทานจะเห็นได้ว่าหากมีโครงการส่งน้ำ A อยู่ต้นน้ำ, โครงการส่งน้ำ B อยู่กลางน้ำ และโครงการส่งน้ำ C อยู่ปลายน้ำ ในทุกโครงการก็จะแบ่งเป็นตอนๆ ไป มีฝสบ .คบ.แต่ละตอนดูแลคลองสายต่างๆ ในตอนของตน ซึ่งจะมีเกษตรกรผู้ใช้น้ำต้นคลอง, กลางคลอง และปลายคลอง ทั้งยังแบ่งซอยย่อยลงไปอีกถึงระดับต้นคู, กลางคู และปลายคู

ถ้าหากเกษตรกรผู้ใช้น้ำที่อยู่ต้นน้ำและอยู่ต้นคลอง ใช้น้ำอย่างไม่ระมัดระวัง ไม่เห็นคุณค่าของน้ำ เพราะคิดว่าตนอยู่ต้นน้ำมีน้ำใช้อย่างเหลือเฟือ ไม่สนใจว่าคนที่อยู่ปลายคูหรือปลายคลองจะมีน้ำใช้หรือไม่...อย่างไร?... และยิ่งถ้ามองคนที่อยู่ปลายคูของปลายคลอง ในโครงการ C ก็ยังมีน้ำใช้น้อยมากหรือไม่ใช้เลย เพราะอยู่สุดท้าย จะทำอะไร?... ปัญหาของการแย่งชิงน้ำ จะรุนแรงขนาดไหน?... เป็นสิ่งที่เราต้องคิดเชื่อมโยง ให้อุปทาน มองให้เห็นความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในคูส่งน้ำ แล้วส่งผลกระทบต่อตัวเองและเกษตรกรรายอื่นๆ... มองให้เห็นเป็นขั้นๆ ของโจทย์ปัญหาที่เกิดขึ้น ...มีความสำคัญที่จะเอื้อเพื่อเอื้อแก่กัน... ทุกข์ก็ทุกข์ด้วยกัน... สุขก็สุขด้วยกัน... มิใช่ต่างคนต่างอยู่...หรือตัวใครตัวมันอย่างที่เป็นอย่างอยู่”

ทุกคนในเวทีได้เกิดความเข้าใจในการคิดแบบวิทยาศาสตร์ใหม่ เกิดพลังที่อยากจะช่วยเหลือเกษตรกรในพื้นที่ตนให้รู้จักแบ่งปันน้ำใช้กันอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม

ตัวอย่างคำถามแบบวงจร

“งานของฝ่ายต่างๆ ในโครงการชลประทานมีความสำคัญต่อการบริหารจัดการน้ำอย่างไร?”

“ปัจจัยที่ทำให้เกษตรกร อยู่ดีกินดีนอกจากน้ำแล้ว ยังมีปัจจัยอื่นอีกหลายปัจจัยอะไรบ้าง และหน่วยงานที่รับผิดชอบ ได้แก่หน่วยงานใด”

(2.) การเปลี่ยนแปลงของสิ่งหนึ่งที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ย่อมส่งผลกระทบต่อสิ่งอื่นเสมอ

แนวคิดเชิงระบบประเด็นนี้จะให้ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้ผ่านกิจกรรมสามเหลี่ยมด้านเท่า

บทเรียนผ่านกิจกรรมสามเหลี่ยมด้านเท่า

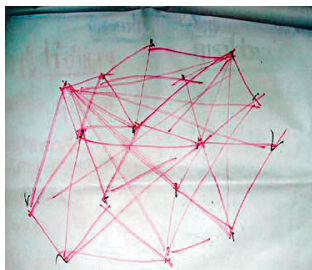
ผู้เข้าร่วมฝึกฝนทุกคน ให้นักไวโนใจเพื่อเลือกเพื่อน (ในกลุ่มผู้เข้าร่วมฝึกฝนด้วยกันนั้น) ไว้ 2 คน เมื่อทุกคนได้หมายตาวโนใจจนครบแล้ว ให้เดินทำมุมกับ เพื่อน 2 คนที่เลือกไวโนใจนั้น ให้เป็นรูปสามเหลี่ยมด้านเท่า ปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ทุกคนจะเดินไหลเวียนไป เพื่อให้ทันและเพื่อนอีก 2 คนทำเป็นรูปสามเหลี่ยมด้านเท่าให้ได้ ตลอดเวลาที่เพื่อน 2 คนนั้นเคลื่อนไป (เพราะเพื่อน 2 คนนั้นก็เลือกเพื่อนคนอื่นอีก 2 คนที่อาจไม่ใช่เราเหมือนกัน) เราก็ต้องเคลื่อนไปด้วย จนในที่สุดทุกคนหยุดนิ่ง หลังจากนี้วิทยากรลองสอบถาม (กระซิบถาม) เพื่อดูว่าจุดยืนของแต่ละคน เป็นสามเหลี่ยมด้านเท่าหรือไม่ ด้วยการสุ่มตรวจ ถ้าหากยังไม่ได้ ก็ให้เคลื่อนที่ไปตำแหน่งที่ถูกต้อง อีกครั้ง จะเห็นว่าคนอื่นบางคน ก็ขยับตัวเคลื่อนไปด้วย แต่ถ้าหากได้ตำแหน่งของสามเหลี่ยมด้านเท่า และหยุดนิ่งดีแล้ว ให้วิทยากรย้ายตำแหน่งคนสัก 3-4 คนใหม่อีกครั้ง ก็จะเห็นว่าทุกคนหรือเกือบทุกคนต้องขยับตัวเปลี่ยนจุดยืนอีกครั้ง

ถอดบทเรียนจากกิจกรรมสามเหลี่ยมด้านเท่า

รู้สึกอย่างไร หรือเราเรียนรู้อะไร...

“รู้สึกงง”
 “รู้สึก ไม่อิสระ...ถูกควบคุมจากอีก 2 คน เพราะเรารับกับเขา”

“เราต้องปรับสภาพให้เข้ากับเขาให้ได้”
 “เรียนรู้ว่า ต้องเชื่อมโยง”
 “รู้สึกยาก... เพราะมีความซับซ้อน เชื่อมโยงไประบบใหญ่”



ทุกคนได้มองเห็นว่า ในสังคมที่แท้จริงนั้นมีความซับซ้อนอยู่มากมาย ไม่ว่าจะเป็นในองค์กร ... ในฝ่ายส่งน้ำ... หรือระดับใดก็ตาม... ต้องเชื่อมโยงกันด้วยทั้งสิ้นทั้งนั้น และถ้าหากเรามองการเชื่อมโยงออก เราก็สามารถแก้ปัญหาได้

กิจกรรมสามเหลี่ยมด้านเท่านี้สอนอะไร? เรา...

“เห็นความซับซ้อน / เชื่อมโยงไปด้วยกัน”
 “การติดต่อสื่อสาร... ทุกหน่วยสำคัญเท่ากันหมด ต้องเดินไปพร้อมกัน”
 “การขยับของเรารู้สึกเป็นตัวถ่วง... บางทีก็อาจเป็นทั้งตัวถ่วงและตัวแก้ปัญหาได้”
 เหตุปัจจัยใดที่ทำให้ไม่เกิดการยึดเหนี่ยวของโครงข่ายสามเหลี่ยมด้านเท่านี้?

“แนวคิดไม่ตรงกัน”
 “ไม่กระจายอำนาจ”
 “ไม่ยึดกติกา... เพราะการออกกติกาทำให้ไม่เกิดจากคนทั้งองค์กร”
 “มีความเป็นตัวตน (EGO) สูง และ มีอคติ”
 “ขาดการติดตาม การประสานงาน”

หลักสูตรวิทยากรกระบวนการ สถาบันพัฒนาการชลประทาน

“ความเห็นแก่ตัว”

“ปัจจัยภายนอกอันได้แก่ สภาพเศรษฐกิจ / สังคม / การเมือง”

ต่อมาได้ชวนให้อ่านบทความ “พรรคการเมืองเข้มแข็ง บน ...สังคมอ่อนแอ” เพื่อให้กลุ่มผู้เข้าร่วมฝึกฝน ได้เห็นภาพรวม เห็นความเชื่อมโยงของเหตุปัจจัยต่างๆ ได้มากยิ่งขึ้น

บทความ “พรรคการเมืองเข้มแข็ง บน...สังคมอ่อนแอ” จากหนังสือมติชนรายวัน ฉบับวันพฤหัสบดีที่ 18 มกราคม 2550 ความว่า

“เป้าหมายสำคัญอันหนึ่ง ของรัฐธรรมนูญฉบับที่กำลังร่างขึ้นนี้ ต้องการที่จะป้องกันอำนาจเบ็ดเสร็จของพรรคการเมือง ที่ผูกขาดอย่างพรรคไทยรักไทย ไม่ให้ถือกำเนิดขึ้นอีกครั้งในสังคมการเมืองไทย ซึ่งถ้าหากทำเช่นนั้นพรรคการเมืองไทยในอนาคตก็จะเป็นพรรคการเมืองที่อ่อนแอไม่เข้มแข็ง หัวหน้ากลุ่มแต่ละกลุ่มที่แฝงตัวอยู่ในพรรค จะกลับมาแย่งชิงต่อรองมากขึ้น เพราะถ้าหากไม่พอใจก็จะหอบก๊วนของตนไปสังกัดกับพรรคอื่นได้อย่างไม่ลำบาก ซึ่งสภาวะแบบนี้จะเป็นอย่างมากต่อการเข้ามาแทรกแซงของอำนาจนอกระบบ.... พรรคการเมืองที่อ่อนแอเช่นนี้จะเป็นประโยชน์อะไรแก่สังคมไทย?

ระบบรัฐสภา “พรรคการเมือง” เป็นองค์กรพื้นฐานทางการเมือง ที่ต้องสามารถนำเสนอนโยบายที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนในการเลือกตั้ง เพื่อให้สมาชิกของพรรคตนได้รับเลือกตั้งให้ได้จำนวนมากจะได้ผ่านนโยบายที่หาเสียงไว้ไปปฏิบัติ แต่ในทางเป็นจริงแล้วพรรคการเมืองไทยกลับเป็นที่ชุมนุมของบรรดานักธุรกิจ กลุ่มนายทุนท้องถิ่น นักวิชาการที่มุ่งหวังความก้าวหน้าทางการเมือง แทบทั้งหมดพกพาเอาประโยชน์ส่วนตนติดมาด้วยอย่างแนบแน่น

แม้ไทยรักไทยจะทำให้เกิดปรากฏการณ์ของพรรคการเมืองที่มีอำนาจเด็ดขาด สามารถขยายนโยบายต่อสังคม ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงของพรรคการเมืองจากอดีตที่มีลักษณะอ่อนแอ กลายมาเป็นพรรคการเมืองที่มีความเข้มแข็ง แต่ก็ปรากฏการณ์ที่วางอยู่บนความอ่อนแอของสังคมไทย เพราะรัฐยังคง จัดองค์กรที่เป็นปากเป็นเสียงให้กับชาวไร่ชาวนา แทรกแซงสภาพแรงงาน เหล่านี้เป็นการทำลายกลุ่มหรือองค์กรที่จะพัฒนามาเป็นส่วนหนึ่งของระบบพรรคการเมืองไทย

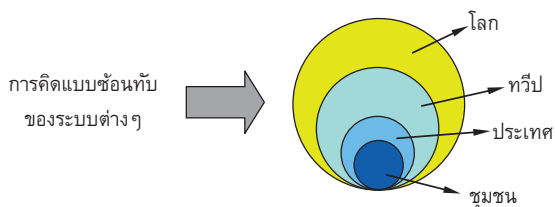
เพราะฉะนั้น แทนที่จะทำให้พรรคการเมืองอ่อนแอ เราควรมาทำให้พรรคการเมืองไทยเข้มแข็งเพิ่มขึ้น โดยอยู่บนฐานของสังคมที่เข้มแข็ง ไม่ใช่ปล่อยให้เกิดพรรคมหาอำนาจบนสังคมที่เหลวเบา”

ตัวอย่างคำถามแบบผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลง

“การใช้ปุ๋ยเคมีหรือยาฆ่าแมลงในนาข้าวเป็นเวลานานๆ จะส่งผลกระทบต่อคุณภาพของดินอย่างไร และต่อสุขภาพของชาวนาอย่างไร?”

“การรณรงค์ปิดไฟ 1 ล้านดวงในช่วงเวลา 19.00 – 19.15 น. ของวันที่ 9 พฤษภาคม 2550 ที่กทม. จุดประกายขึ้นนั้น สามารถลดก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในกทม. ได้ถึง 4,800 ตันได้อย่างไร?”

“สภาวะเศรษฐกิจแบบ “ต้มยำกุ้ง” เมื่อปี 2540 ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชีย และระดับโลกอย่างไร? (การคิดแบบซ้อนทับของระบบต่างๆ)



การคิดแบบเปรียบเทียบ

เป็นการคิดหาข้อดีข้อเสีย หรือ จุดแข็งจุดอ่อน หรือก่อนเป็นอย่างไรและหลังเป็นอย่างไรของประเด็นต่างๆ หรือเปรียบเทียบอดีตกับปัจจุบัน

ตัวอย่างคำถามแบบเปรียบเทียบ

“การบริหารฝ่ายส่งน้ำและบำรุงรักษา แบบให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแตกต่างกับการบริหารด้วยการใช้อำนาจอย่างไร?”

“การทำเกษตรแบบอินทรีย์กับแบบสารเคมีมีข้อดีข้อเสียแตกต่างกันอย่างไร?”

“ท่านคิดว่าวัฒนธรรมองค์กรของภาครัฐตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบันเป็นอย่างไร?”

☀ การคิดแบบแตกองค์ประกอบหรือการคิดแบบวิเคราะห์

เป็นการคิด ที่คิดว่าสิ่งนั้นมีองค์ประกอบอะไรบ้าง... และในแต่ละองค์ประกอบนั้นมี สิ่งปลักย่อยอะไรต่อไป... และในสิ่งปลักย่อยนั้นมีรายละเอียดใดๆ อีก กล่าวคือการแตกองค์ประกอบออกไปเรื่อยๆ สวให้ลึกถึงเนื้อหาที่สำคัญๆ

ตัวอย่างคำถามแบบแตกองค์ประกอบ

คำถามหลัก

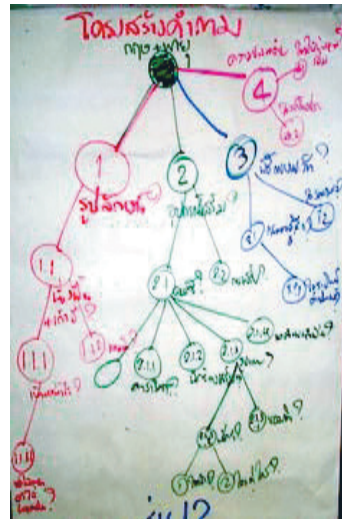
1. การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตชุมชน (กลุ่มผู้ใช้น้ำ) จากอดีตถึงปัจจุบันเป็นอย่างไร?
2. แนวโน้มพฤติกรรมการใช้น้ำของเกษตรกรจะเป็นอย่างไรในอนาคต?

คำถามปลักย่อย

- 1.1 วิถีชีวิตของชุมชนที่เปลี่ยนไปจะส่งผลกระทบต่อการจัดการน้ำของชลประทานอย่างไร?
- 1.2 วิถีชีวิตที่เปลี่ยน กับ การรวมตัวของกลุ่มผู้ใช้น้ำ มีความสัมพันธ์กันอย่างไร?

คำถามรายละเอียด

- 1.1.1 เหตุปัจจัยใดที่ทำให้เกิดผลกระทบต่อการจัดการน้ำ?
- 1.1.2 มิติใหม่ของการจัดการน้ำในอนาคตเป็นอย่างไร?
- 1.1.3 แนวทางกว้างๆ สู่มิติใหม่ดังกล่าว?
- 1.2.1 เหตุใดเกษตรกรจึงต้องแย่งน้ำกัน?
- 1.2.2 การรวมตัวของกลุ่มผู้ใช้น้ำจะเกิดความเข้มแข็งได้อย่างไร?



วิธีคิดที่กล่าวมาตั้งแต่ การคิดแบบอริยสัจสี่ การคิดแบบเชิงระบบ การคิดแบบเปรียบเทียบ และการคิดแบบวิเคราะห์ เป็นเพียงวิธีคิดที่กระบวนการหรือวิทยาการกระบวนการ มักนำมาใช้อยู่ในการลงเวทีเพื่อออกแบบคำถาม แต่วิธีคิดจริงๆ แล้วมีหลากหลายมากมายจนนับไม่ถ้วน เช่น การคิดแบบแพ้-ชนะ การคิดแบบชนะ-ชนะ การคิดแบบเศรษฐกิจพอเพียง การคิดแบบอิริยาบถสี่ (ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา) หรือแม้แต่วิธีคิดแบบไม่คิด ของน.พ.ประเวศ วชิ เป็นต้น

การลงเวทีทั้งแบบเตรียมตัวและแบบฉับพลันสามารถดำเนินการบนเวทีที่ได้ตลอดรอดฝั่งหากกระบวนการทำนั้นมีวิธีคิดอยู่ในใจไว้ตลอด เพียงแต่อยู่ที่การเลือกหยิบวิธีคิดใดมาใช้ให้ เหมาะสมกับเนื้อหาเรื่องราวที่กำลังดำเนินการไปให้ถึงเป้าหมายต่างหาก

สรุปการเรียนรู้ของการตั้งคำถามและวิธีคิด

ทุกคนจะพบว่า “เบื้องหลังคำตอบ คือคำถาม เบื้องหลังคำถาม คือความคิด”

กฎแฉดอกที่ ๒ “การตั้งคำถาม”

การเรียนรู้สู่ “การตั้งคำถาม” จำเป็นต้องฝึกฝนวิธีคิด วิทยากรจึงชวนให้ผู้เข้าร่วม เรียนรู้ จากกิจกรรมผ่านเกมส์คำถาม “มันคืออะไร?” เพื่อเข้าสู่บทเรียนของการตั้งคำถามที่ดี และตั้งคำถามเป็น

เกมส์คำถาม “มันคืออะไร?” เริ่มจากการนำอุปกรณ์แผ่นป้ายชื่อสิ่งที่อยากรหาคำตอบ นำไปติดไว้ด้านหลังผู้เข้าร่วมเล่นเกมส์ จากนั้น ให้ผู้เล่นเดินถามผู้ร่วมเล่นคนอื่นว่าแผ่นป้ายชื่อสิ่งนั้น “มันคืออะไร?” โดยมีเงื่อนไขว่า ห้ามใช้คำถามที่ถามตรงว่ามันคืออะไร แต่ให้ถามว่า “มันเป็น ใช่หรือไม่?” และผู้ตอบคำถามนั้นสามารถตอบได้เพียงว่า “ใช่” กับ “ไม่ใช่” เท่านั้น ให้เดินถามถามคนอื่น ๆ ไปจนกว่าจะรู้คำตอบ สิ่งที่คุณคนต้องทำคือ ทุกคำถามที่ถามไปให้จดไว้ว่าถามอะไรไปบ้าง ก็คำถามแล้วที่ถามไป ... วิทยากรจะใช้เวลาเป็นตัวกำหนดของการเล่นเกมส์ กล่าวคือรอบแรก ให้เวลา 30 วินาที รอบที่สองให้เวลา 1 นาที และรอบที่สามให้อีก 2 นาที แต่ละรอบให้ทุกคนประ เมินว่า คำถามที่ตั้งไปคาดว่าจะความน่าจะได้คำตอบที่เปอร์เซ็นต์.... มีใครยังจับต้นชนปลายไม่ถูก.... หรือมีใครได้คำตอบแล้วบ้าง?

ถอดบทเรียนจากกิจกรรมเกมส์คำถาม “มันคืออะไร?”

ความรู้สึ: สนุก, ปวดหัว, ยากเหมือนนมแข็งในมหาสมุทร

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ : โดยเริ่มสอบถามจาก ผู้ที่ได้คำตอบ ...รู้ว่ามันคืออะไรก่อน ว่าเขามีวิธีการใดบ้างในการตั้งคำถาม... จนหาคำตอบได้

จากเวทีวันนั้น ได้ชุดความรู้ คือ

1. จัดกลุ่มประเภทก่อน เช่น มีชีวิต หรือไม่มีชีวิต
2. ถามจากกว้าง ลงมาแคบ
3. สังเกตดูรอบ ๆ ข้าง (ป้ายของคนอื่นว่าเกี่ยวข้องกับอะไร)
4. สังเกตผู้ตอบว่าเป็นใคร มีบุคลิกะอย่างไร
5. จดคำถามไว้เพื่อวิเคราะห์เชื่อมโยง
6. คำถามดี ต้องเป็นคำถามปลายเปิด เช่น อย่างไร? อะไร? ทำไม?
7. ต้องมีเป้าหมาย ไม่สะเปะสะปะ
8. คำถามต้องเป็นเชิงบวก

สิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน : วิทยากรได้ตั้งคำถามว่า “เกมส์นี้สอนอะไร?...แก่เรา”

1. ต้องกำหนดหัวข้อก่อนว่าจะทำอะไร จะต้องถามอะไรบ้าง?...? เป็นการกำหนดเป้าหมายไว้ว่าจะทำอะไรเรื่องใด? หรือที่มักเรียกว่า “ปกรณ” ไว้ก่อน
2. ต้องรับรู้บท/ประวัติชุมชนก่อน และต้องสังเกตนิสัยใจคอ วัฒนธรรมประเพณีชุมชน
3. เริ่มจากคำถามกว้าง ๆ ก่อน และเป็นคำถามปลายเปิด
4. จัดกลุ่มประเภทคำถาม-คำตอบที่ได้

5. เชื่อมโยงคำถามเข้าสู่เป้าหมาย หรือธงที่ตั้งไว้

เดิมให้เติมกับสิ่งที่ได้ร่วมเรียนรู้ : ชีชวนให้อ่านบทความ เรื่อง “ลักษณะคำถามที่ดี” ของ นพ.วิทศักดิ์ นพเกษร และได้สรุปเพิ่มเติมว่า

1. คำถามที่ดี ต้องเปิดกว้าง ชีชวนให้ตอบ
2. ไม่ควรเป็นคำถามซ้อนคำถาม จะทำให้สับสน ควรถามไปที่ละขั้น
3. คำถามต้องไม่ชี้นำ ต้องเป็นกลางไม่กล่าวโทษ หากคนผิด
4. คำถามที่กระตุ้นให้ผู้คิดเกิดพลังและความหวัง มองเห็นเป้าหมายอย่างมีชีวิตชีวา เช่น “ถ้าไม่ถามคุณจะเป็นอย่างไร?”..... “ถ้าไม่ทำ แล้วปล่อยให้มันเป็นเช่นเดิมต่อไป จะดีไหม?”

จากนั้นยังได้ชวนให้อ่านบทความเรื่อง “**บทเรียนหนึ่งของการเป็นกระบวนกร... จุดสุดยอดอยู่ที่การตั้งคำถาม**” ของ วิศิษฐ์ วัณณู ซึ่งมีเนื้อหาสาระสำคัญ ความย่อว่า

จากหนังสือพิมพ์มติชนรายวัน ฉบับวันเสาร์ที่ 17 กันยายน 2548

“อ.ผานเดช พ่วงจั่น กล่าวถึงความเป็นสุดยอดของกระบวนกร อยู่ที่การใช้คำถามที่เป็น ขนวนก่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างแตกประเด็น ระเบิดออกเป็นปฏิกิริยาถูก กใช้ การให้ความสำคัญกับ คำถามจะทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ เกิดนวัตกรรมต่าง ๆ ขึ้น เพราะคำตอบไม่ได้มีหนึ่งเดียว หรือเป็น คำตอบที่ตายตัว ในวิถีแห่งการเรียนรู้ในวิทยาศาสตร์ใหม่

เรามากจมปลักอยู่กับปัญหา เพราะความรู้สึกด้านลบของเราที่ต้องการจะแก้ปัญหาให้หมด ไป ซึ่ง มักทำไม่ได้ หรือบางที่อาจเป็นการเพิ่มปัญหาเสียด้วย เราควรเปลี่ยนมุมมอง ด้วยการ ปรับเปลี่ยนคำถาม จาก “ทำอย่างไรเราจึงจะแก้ปัญหาได้ ” มาเป็น สิ่งที่เราไปผั่นแทน ด้วยการตั้ง คำถามที่ว่า “ทำอย่างไรจึงจะไปถึงผั่นนั้นได้ ” จะเห็นว่าพลังของคำถามมันต่างกัน ความอยากจะ ตอบมันมีมากกว่า

หากเราจะปลูกเร้าให้เกิดแรงบันดาลใจขึ้นมา เราต้องเปิดพื้นที่ให้เขาได้มีส่วนร่วม ให้เสียง ของพวกเขาได้ปรากฏ และรู้สึกปลอดภัยที่จะทำเช่นนั้น ให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงาน และคิดค้น ออกแบบ กระบวนการทำงานของตัวเองได้อย่างอิสระ อันเป็นสิ่งที่มียุติคมในความเป็นมนุษย์

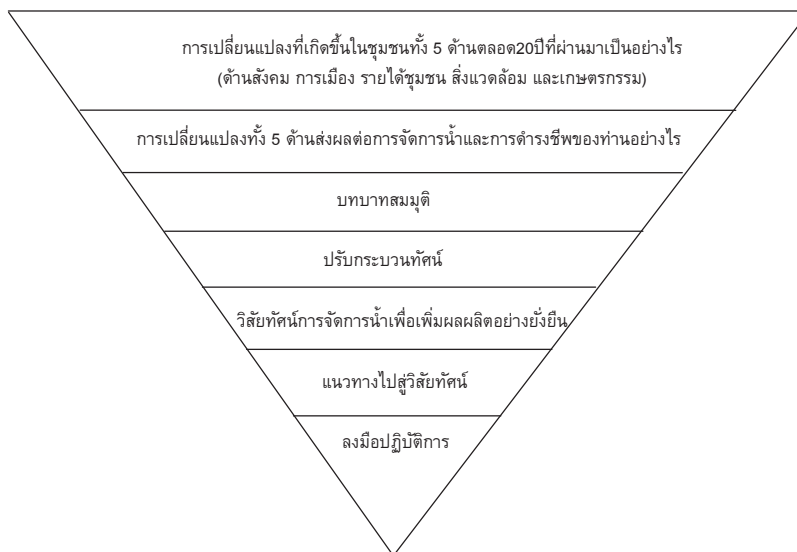
ในวิทยาศาสตร์เก่า อารมณ์ถูกคิดตราว่าเป็นสิ่งไม่ดี การใช้เหตุผลจึงถูกต้องกว่า แต่ วิทยาศาสตร์ใหม่ เห็นว่าอารมณ์และปัญญาแยกกันไม่ได้ การเรียนรู้เท่าทันอารมณ์จะทำให้เราเข้าใจ ปัจจัยสาเหตุแห่งปัญหาได้มากขึ้น ดังนั้นในการเป็นกระบวนกร เราต้ องพร้อมจะเริ่มต้นใหม่เสมอ เริ่มต้นอย่างไม่ตัดสิน ไม่ตีตรา ไม่เอาประสบการณ์ในอดีตมาเป็นตัวกำหนดความสัมพันธหรือความ เข้าใจต่อเรื่องราวหนึ่งใด จึงจะทำให้กระบวนการนั้นสามารถเท่าทัน และเกาะติดกลุ่มคนได้อย่างล้าลึก เฝ้ารอคอยจังหวะโอกาสของการบั่นคำถามที่จะทำใหกลุ่มเกิดการเรียนรู้”

เมื่อได้เติมเรื่องการตั้งคำถามแล้ว วิทยากรได้ให้ “หลักการตั้งประเด็น” ไว้ด้วย ซึ่งในหลักการตั้งประเด็นนั้น มีอยู่ว่า

“หลักการตั้งประเด็น”

1. เป้าหมายเวทีควรเป็นประเด็นสุดท้าย
2. ประเด็นแรกควรเป็นประเด็นกว้างๆ ที่แสดงถึงองค์ประกอบของระบบที่เชื่อมโยงกัน และเป็นพลวัต
3. ประเด็นถัดมาควรสร้างความตระหนัก หรือการหยั่งเห็นที่จะส่งผลกระทบถึงความสัมพันธ์ย้อนกลับและการเชื่อมโยง เมื่อมีปัจจัยภายนอกเข้ามาเกี่ยวข้องกับระบบ
4. เมื่อทบทวนเหตุการณ์ที่ผ่านมาแล้ว ต่อไปควรกำหนดอนาคตร่วมกัน หรือเห็นความเป็นทั้งหมดให้ได้
5. กำหนดทางออกร่วมกัน นั่นคือเป้าหมายของเวทีที่จะถามในประเด็นสุดท้าย

ตัวอย่าง การวางประเด็นและการตั้งคำถาม เพื่อเข้าสู่เป้าหมาย “การบริหารจัดการน้ำเพื่อเพิ่มผลผลิตอย่างยั่งยืน”



หลักสูตรวิทยากรกระบวนการ สถาบันพัฒนาการชลประทาน

กฎแฉอดอกที่ ๓ “การฟังและการจับประเด็น”

☀ การฟัง

เราเริ่มกระบวนการฝึกการฟัง ด้วยการให้ “สุนทรียสนทนา” (Bohm's dialogue) โดยให้ทุกคนนั่งชิดเข้ามา ... ล้อมเป็นวงกลมปิด ... มีกติกา(โปรดดูกติกาในหน้า 71)ที่ทุกคนต้องยอมรับว่าสามารถปฏิบัติตามกติกาได้ หากผู้ใดทำไม่ได้ ก็ ขอให้บอกกล่าวกันก่อนว่าจะทำอย่างไร จึงจะมีส่วนร่วมกันได้ ... เมื่อทุกคนยอมรับแล้ว... ขอให้ตั้งใจอย่างสงบ... ทบทวนภายในของตน... เมื่อพร้อมที่จะพูดก็เริ่มพูดในสิ่งที่ตนอยากจะแลกเปลี่ยนด้วย...



หลังจากที่ทำสุนทรียสนทนา ทุกคนได้พูด .. ได้ฟัง .. กันครบถ้วนกระบวนการแล้ว ทำให้
อยากรู้ถึงความรู้สึกในสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปว่า... เป็นอย่างไรกันบ้าง?

ในฐานะผู้ฟัง :-

- ตั้งใจฟังมากขึ้น... เปิดใจได้
- รู้สึกอึดอัดบ้าง ในบางช่วง เพราะความคิดโต้แย้ง / เบื่อ... แต่ก็เขียนได้เพราะมีกติกา
- รู้สึกสบายเพราะเป็นฝ่ายฟัง... เกิดความคิดใหม่
- ไม่ค่อยได้ตั้งใจฟัง... เพราะเตรียมตัวที่จะพูด... กังวลว่าจะพูดอะไรดี
- ได้ความรู้จากแต่ละคน มาเปรียบเทียบตัวเอง ... “ไม่ใช่เราพบแต่ปัญหาผู้เดียว .. คนอื่นเขาก็มี”
- เอาใจช่วย... เห็นอกเห็นใจเมื่อได้ฟังเรื่องราว
- บางประโยคแฝงไว้ด้วยสาระสำคัญ

- ได้รับความรู้เพิ่ม จากสิ่งที่ตนไม่เคยรู้มาก่อน

ในฐานะผู้พูด :-

- รู้สึกไม่มั่นใจ เพราะไม่รู้ว่าเขาจะคิดอย่างไรกับเราเมื่อพูดออกไปแล้ว
- ต้องรักษาเวลาเมื่อได้พูด... แต่พอได้พูดจริงทำไม่ได้... เลยเป็นกังวล
- พูดแล้ว... ทำให้คิดว่าคนอื่นเขาจะฟังเราหรือไม่ ... แต่พอเลิกพัก...ก็รู้สึกมั่นใจว่าเขาฟังเรานะ

ทำให้วิทยากรได้รู้เข้าประเด็นที่ว่า “ทำไมเวลาปกติที่เราประชุมกัน ... เราถึงแหวงว่าคนอื่นจะฟังเราบ้างหรือไม่... บางทีก็ทำให้ไม่อยากพูด.... การประชุมต้องเป็นอย่างไรงี้จะดี....” มีคนหนึ่งพูดว่า “ต้องรู้จักฟังกันให้มาก” วิทยากรจึงชวนให้อ่านบทความเรื่อง “หันหน้าเข้าหากันแบบจิตวิวัฒน์” เพื่อสรุปในหัวข้อการฟัง

บทความเรื่อง “หันหน้าเข้าหากันแบบจิตวิวัฒน์” ของ วิศิษฐ์ วังวิญญู จากหนังสือพิมพ์มติชนรายวัน ฉบับวันเสาร์ที่ 10 เมษายน 2547 ความย่อว่า

“หันหน้าเข้าหากัน” คือ หันหน้าเข้าหากัน พูดคุยในบรรยากาศที่ตัดเทียมกัน ถอดหัวโซ่ออกไปให้เหลือแต่ความเป็นมนุษย์และความเป็นพี่น้องเท่านั้น ไม่เอาอำนาจและโครงสร้างอำนาจเข้ามา อีกสิ่งที่สำคัญไม่แพ้กันก็คือการฟังอย่างมีคุณภาพ การฟังอย่างไม่สอดแทรก ไม่สวนกลับด้วยอำนาจ หรือด้วยการเป็นผู้รู้แบบขาลั่นถั่ว การฟังอย่างไม่ตัดสิน การฟังอย่างซึมซับเรื่องราวและอารมณ์ความรู้สึกของผู้พูดทั้งหมด ตรงนั้นจะเป็นเวทีแห่งปัญญา ที่จะก่อให้เกิดปัญญาของกลุ่มหรือองค์กร

ถ้าแบ่งช่วงแห่งพัฒนาการของการสนทนาเป็น 4 ช่วง คือช่วงเด็ก ช่วงหนุ่มสาว ช่วงผู้ใหญ่ และช่วงผู้มีภูมิปัญญา ซึ่งในสังคมไทยเราพัฒนาการส่วนใหญ่จะติดอยู่แค่ช่วงเด็กและช่วงหนุ่มสาว กล่าวคือ ช่วงแรกของการสนทนาจะเป็นตามกฎเกณฑ์ ตามวาระ แบบสุภาพ เรื่องที่ไม่เคยพูดกันมาก่อน ก็ไม่อาจนำมาเข้ามามีได้ ทุกคนจะ อยู่ในกรอบกติกา ที่ปลอดภัยเพียงเอาตัวรอด ถ้าหากการสนทนาเข้าสู่ช่วงที่ 2 คือเริ่มที่จะมีคนกล้าแหวกกรอบ ออกมาแสดงความคิด ซึ่งหลายที่ที่มีความจริงใจจะให้เกิดการคุยกันจริงๆ แต่ในระดับนี้ถ้าหากไม่ก้าวล่วงไปสู่ช่วงพัฒนาการที่ 3 ภาพที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่ ก็คือ ความขัดแย้ง การเป็นคู่ตรงข้าม นำไปสู่การปล่อยข่าวลือและการนินทาากัน เมื่อเป็นมาๆเข้าก็จะมักกลับไปสู่ช่วงที่ 1 อีกครั้งเพื่อลดตึงเครียดความรุนแรง ให้คลายลงด้วยการประนีประนอม สุภาพ อย่างไม่มีกรแก้ปัญหาใดๆ จนเวียนอยู่อย่างนี้ ทำให้เกิดข้อสรุปที่ว่า “พูดคุยกันไปก็เท่านั้น”

แต่ในการสนทนาแบบสุนทรีย์ หรือการสนทนาแบบหันหน้าเข้าหากัน เราจะมีการพัฒนาไปสู่ช่วงที่ 3 (เป็นผู้ใหญ่) เพราะความคิดที่แสดงออกมา จะ มีการรับฟัง ไม่ตัดสินจากมุมมองของจุดยืนตนเอง เกิดมุมมองใหม่ ด้วยการมองเพียงว่ามีประโยชน์และใช้การได้ ไม่ได้มองว่าดีที่สุด หรือใช้ไม่ได้เลย และเมื่อถึงตอนที่ความคิดที่เสี่ยงออกมาจะก้าวล่วงสู่ขั้นที่ 4 เป็นการใคร่ครวญเรื่องราวความคิดต่าง ๆ เริ่มปลดตัวเองจากความเป็นเรา เป็นเรา เริ่ม ได้ยินเสียงสะท้อนของเราที่อยู่ในความคิดของคนอื่น เราเริ่มสัมผัสได้ว่า กลุ่มมีชีวิตขึ้นมา มีตัวตนขึ้นมา เห็นตัวตนของทุกคน เราเริ่มเห็นคุณค่าของคนอื่น แม้คนที่ไม่ฉลาดหลักแหลม แต่คำพูดของเขาในวันนี้ก็จริงเต็มไปด้วยภูมิปัญญา ตรงนี้เองที่ทำให้เราตระหนักได้ว่า กลุ่มคิดได้และความคิดของกลุ่มลุ่มลึกกว่าความคิดของปัจเจกมาก หากแต่จะมีโอกาสหันหน้าเข้าหากันหรือไม่”



เบรนด้า ยูแลนด์ กล่าวว่า “การฟังเป็นพลังสร้างสรรค์ที่เหนียวแน่นและมีเสน่ห์ การที่มีคนฟังเราจะทำให้เราเติบโต เปิดเผยตัวเอง และเปิดกว้างยิ่งขึ้น มีชีวิตชีวามากขึ้น ส่วนคนฟังก็จะมีความสุขและเป็นอิสระ ไม่รู้สึกเหน็ดเหนื่อยที่จะฟัง เพราะว่าการฟังนั้นเหมือนมีกระแสไฟฟ้าไหลเวียนเพิ่มพลังระหว่างกันและกัน” ดังนั้นเคล็ดลับที่สำคัญของการเป็นกระบวนกร ก็คือ เราต้องฟังชาวบ้านให้มาก... ก็จะได้รู้ความต้องการที่แท้จริงของเขาเหล่านั้น

☀ การจับประเด็น

ส่วนเรื่องของ การจับประเด็น ในเวที จากประสบการณ์ที่ผ่านมา ชาวบ้านมักจะพูดวกไปวนมา... และทำให้เรามักจับประเด็นอะไรไม่ค่อยได้ ... ทางแก้ก็คือ สิ่งที่ชาวบ้านพูดคุยให้เราฟังนั้น เราต้องนำวิธีคิดแบบอริยสัจสี่ มาจับประเด็นสิ่งที่ชาวบ้านพูด ... ซึ่งต้องจับให้ได้ว่าสิ่งที่พูดนั้นอยู่ในหลักอริยสัจ สี่ เรื่องใด เช่น สิ่งใดเป็นสาเหตุ(สมุทัย).... สิ่งใดเป็นปัญหา(ทุกข์)....

พบว่า ชาวบ้านส่วนใหญ่มักจะพูดแต่เรื่องของปัญหา/สาเหตุ... และบางที่อาจจะมีเรื่องของแนวทางแก้ไข(มรรค)อยู่บ้าง เล็กน้อย... ซึ่งต้องฟังอย่างลึกซึ้งจึง จะจับประเด็นออกมาได้ ... สิ่งที่เป็นเป้าหมายหรือนิโรธนั้นชาวบ้านมักไม่ค่อยพูดถึง ส่วนใหญ่ เขาจะมองข้ามในประเด็นนี้ไป... ดังนั้นผู้จับประเด็นอาจจะต้องโยนคำถามเพื่อถามถึงแผนพัฒนาชุมชน(นิโรธ) ที่ทุกคนอยากให้เกิดขึ้นเป็นอย่างไร?....

การใช้วิธีคิดแบบอริยสัจสี่นี้ ในประเด็นปลีกย่อยของปัญหา (ทุกข์) หรือสาเหตุ(สมุทัย)... หรือแม้แต่...แผนพัฒนา(นิโรธ) นั้นเราอาจจะนำหลักคิดเชิงเปรียบเทียบ หรือหลักคิดแบบแตกองค์ประกอบ หรือการคิดแบบเชื่อมโยงของเหตุปัจจัยต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดผลกระทบทั้งเชิงบวกและเชิงลบ มาประกอบในการจับประเด็นตามหลักคิดของอริยสัจสี่เสริม...ลึกลงไป

เพื่อให้เกิดความชำนาญ ในการจับประเด็นมากยิ่งขึ้น เราควรที่จะฝึกฝนทำเป็นประจำอยู่เสมอ เพราะการทำอยู่เป็นประจำเป็นวิถีของชีวิตประจำวัน ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการดู หนึ่งดูละคร อ่านบทความ ฟังข่าว ฟังการเสวนา หรือแม้แต่การประชุมประจำเดือนในหน่วยงานของเรา ก็ให้ฝึกฝนจับประเด็นไปด้วย เมื่อเวลาผ่านไป เราจะยังจับประเด็นได้แหลมคมชัดเจน มากยิ่งขึ้น..... ทำให้ทุกครั้งที่เราจับประเด็น เราจะรู้ถึงความต้องการแท้จริงของผู้พูด เมื่อเราฝึกฝนบ่อยครั้งจะทำให้เรารู้เท่าทันความคิด ความรู้สึกตนเองได้ ไม่ไหลไปตามเวทีที่เป็น..... สุดท้ายเป็นการฝึกสติของตนเอง

“ออกแบบเวทีเพื่อทำงานจริง”

เมื่อทุกคนได้เห็นทักษะที่ใช้ในการเป็นวิทยากรกระบวนการ ที่เริ่มตั้งแต่กระบวนการคิดที่นำไปสู่การตั้งคำถามและจับประเด็นในเวทีแล้วนั้น จึงอยากให้ทุกคนได้นำไปใช้ในการเปิดเวทีจริง ไม่ว่าจะเป็นเวทีการจัดตั้งกลุ่มผู้ใช้น้ำ, เวทีการจัดการน้ำอย่างมีส่วนร่วมในงาน 11 กิจกรรมของ กพ.จน. หรือเวทีในองค์กร/ที่ทำงานที่ต้องการหาวิธีการใหม่ในการทำงาน

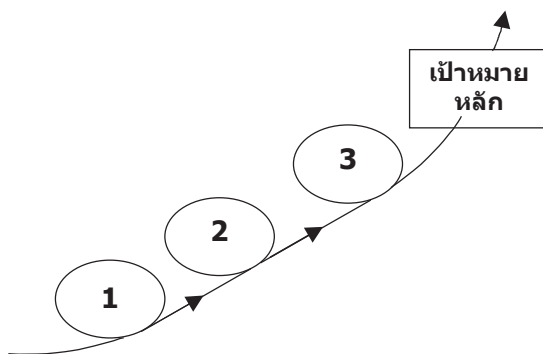
การฝึกฝนนี้จะมีการติดตาม และนำผลที่เกิดขึ้นมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอีกครั้งในปี 2550 – 2551 และอาจจะขยายผลสู่งานวิจัยชลประทานเพื่อท้องถิ่น ในปี 2551 – 2552

แต่ก่อนที่จะได้ร่วมกันฝึกเตรียมการประชุมแบบมีส่วนร่วม เพื่อนำไปใช้ในเวทีจริงๆ และให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้น จึงอยากให้คุณในหนังสือ “วิทยากรกระบวนการกับวิกฤตเกษตรกรรม” ของ นพ.ทวีศักดิ์ นพรเกษร บทที่ 7 “การเตรียมการประชุมแบบมีส่วนร่วม”

บทคัดย่อ : “การเตรียมการประชุมแบบมีส่วนร่วม” หน้า 79

“การเตรียมการที่ดี เป็นหัวใจสำคัญของการประชุมเพื่อการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม สิ่งที่ต้องทำในการเตรียมการนั้น ได้แก่ การกำหนดเป้าหมาย การวิเคราะห์ผู้เกี่ยวข้อง การออกแบบกระบวนการประชุม การประสานงานกับผู้จัด ตลอดจนการเตรียมทีมงาน การเตรียมสถานที่ และวัสดุอุปกรณ์

การกำหนดเป้าหมาย เป็นการบ่งชี้ที่ต้องการ หรือผลที่ต้องการ วิทยากรกระบวนการต้องวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่ต้องการว่ามีความเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดภายใต้เงื่อนไข ขีดจำกัดต่างๆ เช่นระยะเวลาของการประชุม จำนวนผู้เข้าร่วม สถานที่จัด ทีมงาน ฯลฯ หากพบว่า เป้าหมายหลักไม่สามารถเดินต่อไปได้ ก็จำเป็นต้องให้บรรลุเพียงเป้าหมายรอง ซึ่งเป็นสิ่งที่ต้องไปให้ถึงก่อน ที่จะไปต่อให้ถึงเป้าหมายหลัก



การวิเคราะห์ผู้เกี่ยวข้อง วิทยากรกระบวนการต้องรู้ว่ากลุ่มเป้าหมายเป็นใคร มีความสัมพันธ์ในกลุ่ม มีวิถีชีวิต บริบทชุมชน ฯลฯ เป็นอย่างไร มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้เกี่ยวข้องใครบ้าง ต้องวิเคราะห์ให้ครบถ้วน เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นมาออกแบบประเด็นกระบวนการประชุม และออกแบบกลุ่ม

การเตรียมสถานที่ประชุม ที่ประชุมต้องมีขนาดเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้าร่วมประชุม มีแสงสว่างเพียงพอ มีผนังหรือกระดานสำหรับติดกระดาษบันทึกความคิด และมีบรรยากาศเอื้ออำนวย ผ่อนคลาย การจัดเก้าอี้ไม่ควรมีโต๊ะขวางกัน จัดวางให้เป็นวงกลม ให้สามารถเห็นหน้ากันได้ทุกคน

การออกแบบการประชุม ให้นำเป้าหมายที่ต้องการมาพิจารณา รวมทั้งคำนึงถึงผู้เข้าร่วมประชุมด้วย เพื่อออกแบบว่าจะมีประเด็นใดบ้าง จะใช้เครื่องมืออะไรที่จะทำให้กระบวนการนำไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ และแต่ละช่วงควรใช้เวลาเท่าใด มีใครรับผิดชอบหน้าที่ใดบ้าง

การเตรียมวัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ กระดาษ Flip-Chart, กระดาษเขียนบัตรคำ, ปากกาสี, ดินสอสี, VCD, เครื่องคอมพิวเตอร์, ไมโครโฟน ฯลฯ

การประสานงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องประสานงานกับผู้จัด เกี่ยวกับเป้าหมาย, องค์ประกอบการประชุม, ประเด็นที่ต้องการ, สถานที่, ทีมวิทยากรกระบวนการ, วันเวลาที่นัดหมาย, กติกาการประชุม ฯลฯ”

ซึ่งหลังจากที่ได้อ่านบทดังกล่าวแล้ว ทุกคนได้ช่วยกันสรุปขั้นตอนการเตรียมประชุมแบบมีส่วนร่วม ไว้ดังนี้

1. เป้าหมายหลักของเวที ที่ต้องการทำอะไร
2. ศึกษาข้อมูลชุมชน และวิเคราะห์ผู้เกี่ยวข้อง (Stake Holders)
3. ออกแบบเวที ได้แก่ มีกระบวนการอย่างไร, กิจกรรมมีอะไรบ้าง, แบ่งกลุ่มย่อย/กลุ่มใหญ่หรือไม่ และมีการแบ่งบทบาทหน้าที่ของแต่ละคนว่าใครเป็นวิทยากรหลัก... ใครเป็นคนจดบันทึก... ใครเป็นคนสรุป เป็นต้น
4. เตรียมสถานที่ และบรรยากาศ
5. อุปกรณ์ และเครื่องมือ

เสร็จแล้วได้แบ่งกลุ่มย่อยเป็น 4 กลุ่มเพื่อให้แต่ละกลุ่มไปออกแบบเวทีว่า ในกลุ่มอยากทำเรื่องใดในการเปิดเวทีการประชุมแบบมีส่วนร่วม เช่น อยากไปฟื้นฟูกลุ่มผู้ใช้น้ำ, จัดตั้งกลุ่มผู้ใช้น้ำ หรือยกระดับจากกลุ่มพื้นฐานเป็นกลุ่มบริหาร ให้คิดโจทย์กันเองในกลุ่ม แล้วกลับมาเสนอการเตรียมการประชุมว่าจะทำอะไรบ้างให้ที่ประชุมกลุ่มใหญ่รับฟัง

กลุ่มที่ 1 : เป้าหมายฟื้นฟูกลุ่มผู้ใช้น้ำ

กลุ่มที่ 1 : เป้าหมายฟื้นฟูกลุ่มผู้ใช้ซ้ำ



จดบันทึกประจำวัน					* 16 มิถุนายน 2561 * บ้านนาทรายทอง 1	
ประเด็น	กิจกรรม	กลุ่ม	ภารกิจ	เวลา	เนื้อหา	
ทบทวนบทเรียน	ตอบคำถาม	ผสม	บัตรคำ	30 นาที	1. ทบทวนคำ บทบาทหน้าที่ของ กล้ามเนื้อใช้กล้ามเนื้อโรมาง (กล้ามเนื้อ กล้ามเนื้อหัวใจ กล้ามเนื้อ)	
วิเคราะห์ บทบาทหน้าที่ของกล้ามเนื้อ	จับตามอง	ผสม	บทบาท	20 นาที	1. กล้ามเนื้อหัวใจ - ควบคุมการไหลเวียนของเลือด 2. กล้ามเนื้อโครงร่าง - ควบคุมการเคลื่อนไหว 3. กล้ามเนื้อเรียบ - ควบคุมการทำงานของอวัยวะภายใน 4. กล้ามเนื้อหัวใจ - ควบคุมการไหลเวียนของเลือด 5. กล้ามเนื้อโครงร่าง - ควบคุมการเคลื่อนไหว 6. กล้ามเนื้อเรียบ - ควบคุมการทำงานของอวัยวะภายใน 7. กล้ามเนื้อหัวใจ - ควบคุมการไหลเวียนของเลือด	
แนวทางการฟื้นฟู	จับตามอง	ผสม	วิธีการฟื้นฟู	60 นาที	1. การออกกำลังกายที่เหมาะสม 2. การรับประทานอาหารที่เหมาะสม 3. การพักผ่อนอย่างเพียงพอ 4. การหลีกเลี่ยงการสูบบุหรี่และดื่มแอลกอฮอล์ 5. การหลีกเลี่ยงการเครียด	

ภาพแสดง แผนการทำกิจกรรมกลุ่มในเวที

หลักสูตรวิทยาการกระบวนการ สถาบันพัฒนาการชลประทาน

เป้าหมายย่อยที่วางไว้ ของการทำเวทีแต่ละครั้ง

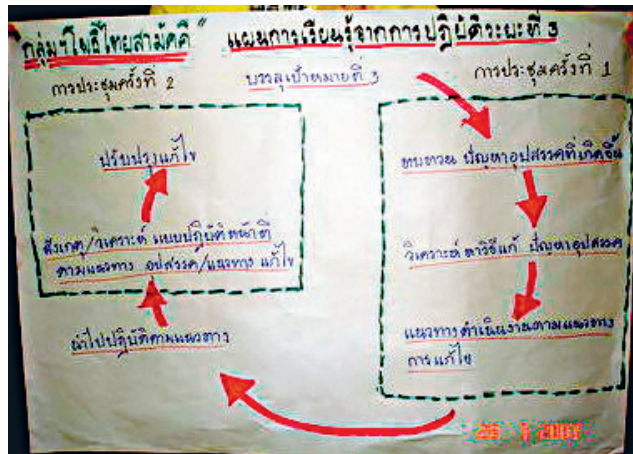


ภาพแสดง เป้าหมายที่ 1

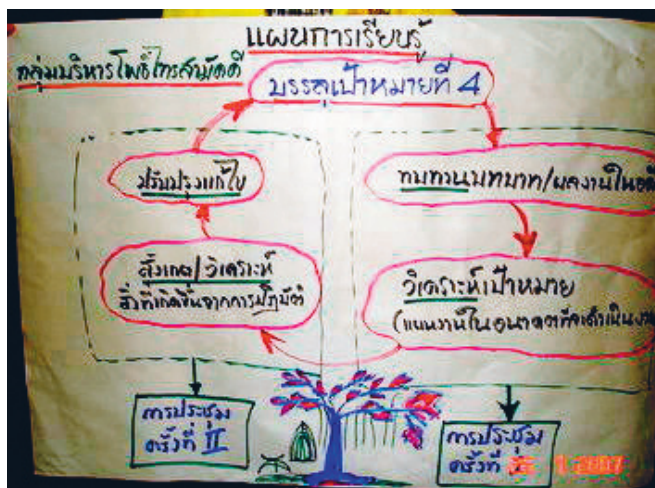


ภาพแสดง เป้าหมายที่ 2

หลักสูตรวิทยากรกระบวนการ สถาบันพัฒนาการชลประทาน



ภาพแสดง เป้าหมายที่ 3

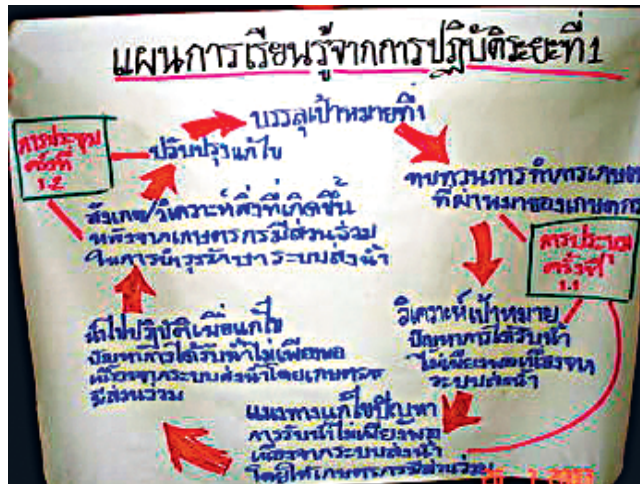


ภาพแสดง เป้าหมายที่ 4

กลุ่มที่ 2 : เป้าหมายการมีส่วนร่วมในการสงน้ำและบำรุงรักษา



หลักสูตรวิทยากรกระบวนการ สถาบันพัฒนาการชลประทาน



ภาพแสดง แผนที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมาย “การบำรุงรักษาคูลดลงส่งน้ำ”

ประเด็น	กิจกรรม	กลุ่มเทคนิคเดิม	เนื้อหา
การทบทวนตัวที่ 1.2	1. เขียนปัญหาในใบคำ 2. จัดทำใบคำ 3. อธิบายตัวที่ 1.2 4. ทำเล็ทเอาท์	ใหญ่ Mind Map	30 นาที 1. ภาพสรุประบบส่งน้ำ 2. การบำรุงรักษาระบบส่งน้ำ 3. ผู้ที่ทำการบำรุงรักษาระบบส่งน้ำ
การมีส่วนร่วมในการบำรุงรักษาคูลด	1. เขียนปัญหาในใบคำ 2. จัดทำใบคำ 3. อธิบายตัวที่ 1.2 4. ทำเล็ทเอาท์	ใหญ่ Mind Map	30 นาที 1. ภาพสรุประบบส่งน้ำ 2. การบำรุงรักษาระบบส่งน้ำ 3. ผู้ที่ทำการบำรุงรักษาระบบส่งน้ำ
	4. ทำเล็ทเอาท์	ใหญ่ Mind Map	20 นาที

ภาพแสดง ตารางกิจกรรมที่จะดำเนินการในเวที “การบำรุงรักษา”

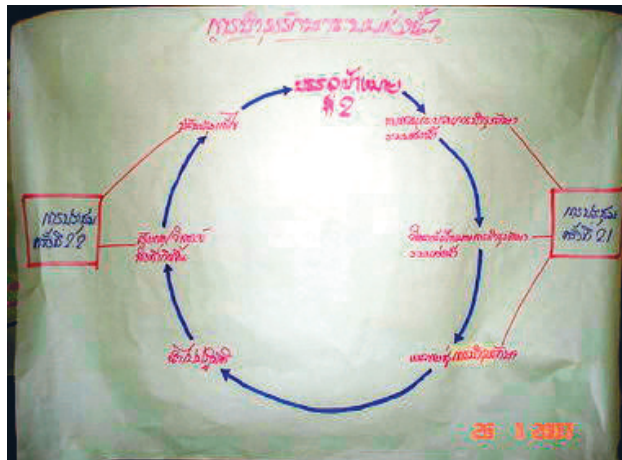


ภาพแสดง แผนที่ต้องการให้บรรลุเป้าหมาย "การส่งน้ำ"

ประเด็น	กิจกรรม	กลุ่ม	เทคนิคเวลา	เนื้อหา
ข้อมูลการดำเนินงานที่ไม่เพียงพอของบุคลากรส่งน้ำ	1. เขียนปัญหาลงในบัตรคำ 2. จัดหมวดหมู่บัตรคำ 3. สืบค้นข้อมูลสรุปจากหมวดบัตรคำ 4. นำเสนอข้อสรุป	ใหญ่	บัตรคำ และ Mind Map	30 นาที
การมีส่วนร่วมในการส่งน้ำ	1. เขียนวิธีการแก้ปัญหาลงในบัตรคำ 2. จัดหมวดหมู่บัตรคำ 3. สืบค้นข้อมูลสรุปจากหมวดบัตรคำ 4. นำเสนอข้อสรุปด้วย Mind Map	ใหญ่	บัตรคำ และ Mind Map	30 นาที
		ใหญ่	Mind Map	20 นาที
		ใหญ่	บัตรคำ และ Mind Map	30 นาที
		ใหญ่	Mind Map	20 นาที
				20-1-2007

ภาพแสดง ตารางกิจกรรมที่จะดำเนินการในเวที "การส่งน้ำ"

หลักสูตรวิทยาการกระบวนการ สถาบันพัฒนาการชลประทาน



เป้าหมายที่ 2 ต้องการให้กลุ่มผู้ใช้น้ำรู้จักบำรุงรักษาตุ่ดลอง



เป้าหมายที่ 3 ต้องการให้กลุ่มผู้ใช้น้ำเข้มแข็ง

หลักสูตรวิทยากรกระบวนการ สถาบันพัฒนาการชลประทาน

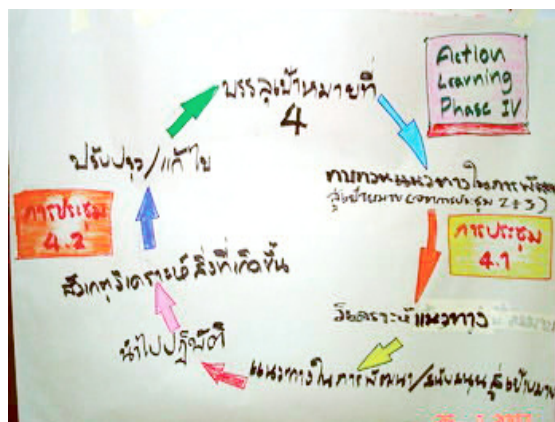
กลุ่มที่ 4 : เป้าหมายเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานในหน่วยงาน



ประเด็น	กิจกรรม	กลุ่ม	เทคนิค	เวลา	เนื้อหา
การเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรม	1. เล่าเรื่องและแสดงความคิดเห็น	ใหญ่	Game	30 นาที	เห็นส่วนร่วมในกลุ่ม
ทบทวนการทำงาน	2. อ่านและแสดงความคิดเห็น	ใหญ่	บัตรคำ	30 นาที	บทความธรรมะเปิดใจ
การจ้างงาน	3. เล่าเรื่องกลุ่มงานในอดีต, ปัจจุบัน	ใหญ่	Shopping Idea	30 นาที	1. ภาพของกลุ่มงานในอดีต 2. ... ปัจจุบัน
	4. กลุ่มงานคิดในฝัน	ใหญ่	Mind Map	30 นาที	ภาพของกลุ่มงานคิดในฝัน - ทบทวนด้านบริหาร



หลักสูตรวิทยากรกระบวนการ สถาบันพัฒนาการชลประทาน



ข้อเสนอแนะและข้อควรจำในการทำเวทีการประชุมแบบมีส่วนร่วม

จากประสบการณ์พบว่า การประชุมแบบมีส่วนร่วมนี้ ไม่จำเป็นต้องมีคนเข้าร่วมประชุมจำนวนมาก ในทางกลับกัน ควรเริ่มที่คนน้อยๆ เน้นให้ทุกคนเข้าใจ มีเป้าหมายเดียวกันก่อน ค่อยๆ ทำแล้วจึงขยายผลออกไป

“สิ่งสำคัญที่ต้องทำคือ ต้องมีความต่อเนื่อง.... ไม่ใช่เปิดเวทีครั้งเดียวแล้วสำเร็จหรือเลิกไป... การทำความเข้าใจกับชุมชน... ต้องไม่ทำให้ชุมชนรู้สึกถูกทอดทิ้ง.... เราต้องอดทนและขยันในการลงพื้นที่ จึงจะได้ความไว้วางใจจากชุมชน แล้วความเข้มแข็งก็จะค่อยๆ ปรากฏให้เห็นในเวลาที่เหมาะสม ตามเป้าหมายหลักของกรมชลประทานในไม่ช้า”

แล้วพบกันใหม่เมื่อทุกกลุ่มเปิดเวที ...

... เราจะมาเรียนรู้ร่วมกัน ในเร็ววัน

หลักสูตรวิทยากรกระบวนการ สถาบันพัฒนาการชลประทาน

“ต่อยอดกระบวนการด้วยชลประทานเพื่อท้องถิ่น”

มีสิ่งหนึ่งที่อยากให้ทุกคนได้เห็นภาพของกระบวนการที่ทางสำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.) สำนักงานภาค(เชียงใหม่) ได้เริ่มดำเนินงานมาได้ระยะหนึ่งแล้ว(ตั้งแต่ปี 2541) และเห็นว่ากระบวนการนี้น่าจะเป็นเครื่องมือที่สามารถจะนำมาใช้กับงานของกรมชลประทานได้เป็นอย่างดียิ่ง โดยเฉพาะเรื่องของการบริหารจัดการน้ำโดยมีส่วนร่วมของเกษตรกรกลุ่มผู้ใช้น้ำชลประทาน เครื่องมือนี้นี้เรียกว่า “งานวิจัยเพื่อท้องถิ่น” (Community – Based Research : CBR) และเพื่อให้เหมาะสมกับงานด้านชลประทาน จึงอยากขอใช้คำว่า “งานชลประทานเพื่อท้องถิ่น”

ลองมาเรียนรู้จากวิถีทัศน์ชุดนี้กัน.....(เริ่มฉายวิถีทัศน์”งานวิจัยเพื่อท้องถิ่นภาคเหนือ“)

ขอสรุปรายละเอียดจากวิถีทัศน์ที่น่าเสนอ.....

“ชุมชนต่าง ๆ ทางภาคเหนือได้รวมตัวกันเป็นนักวิจัยชาวบ้าน เพื่อร่วมกันหาทางออกจากปัญหาต่าง ๆ ของชุมชนเอง เช่น ปัญหาป่าไม้ถูกทำลายลงอย่างมากจนเกิดการกัดเซาะหน้าดินในฤดูฝน, ปัญหาการปลูกข้าวที่ใช้แต่สารเคมีมากจนกลับมาทำร้ายร่างกายตนเอง, ปัญหาหนี้สินหลายสิบล้านบาทที่ไม่มีทางแก้, ปัญหาวัฒนธรรมชุมชนของชาวเขาที่ตกทอดมา หรือแม้แต่ภาษาถิ่นที่คนรุ่นใหม่ไม่ค่อยรู้จักและไม่นำมาใช้สื่อสารกำลังถูกกลืนไปกับโลกยุคใหม่

สกว. ได้ลงพื้นที่เข้าไปชวนชาวบ้านให้ตระหนักถึงปัญหาของชุมชนร่วมกัน... ให้เกิดการเรียนรู้และลุกขึ้นมาหาวิธีแก้ด้วยตนเอง... ให้รู้จักกับการเก็บข้อมูลทั้งเชิงลึกและเชิงกว้าง... สุดท้ายนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์ปัญหาและตัดสินใจหาทางเลือกบนฐานข้อมูลของชุมชนที่เป็นจริง ในลักษณะของงานวิจัย จากนั้นนำผลงานวิจัยนี้ไปสู่การทดลองปฏิบัติ ซึ่งผลที่เกิดขึ้นนั้นอาจจะแก้ปัญหาได้หรือไม่นั้นไม่สำคัญเท่ากับว่าชาวบ้านเกิดความคิด... เกิดการเรียนรู้ชุมชนตนเองอย่างมีระบบ... เกิดการเรียนรู้ในกระบวนการแก้ปัญหา... และหวังว่าชาวบ้านอาจรวมตัวกันใหม่เพื่อเริ่มกระบวนการอีกรอบ โดยมีเป้าหมายหรือโจทย์วิจัยเดิม แต่อาจมีกระบวนการใหม่ที่เหมาะสมต่อไป งานวิจัยแบบนี้จึงเป็นกระบวนการสร้างสรรค์ปัญญา... กระบวนการหาคำตอบให้กับชุมชน... ฟันคั้นความสัมพันธ์ของชุมชน... ได้รู้จักตนเอง... รู้จักชุมชน... รู้จักนำพลังของชุมชน... ศักยภาพทุนเดิมของชุมชนมาหลอมรวมเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ได้อย่างตรงจุดมากกว่าเดิม”

สอบถามความรู้สึกที่ได้ชมวิดีโอแล้ว....

ทุกคนต่างร่วมแสดงความรู้สึกว่า...

“รู้สึกทั้ง”

“ชัดเจน”

“ปลื้ม... ดีใจ ที่ท้องถิ่นทำได้”

“อยากกลับไปช่วยบ้านเกิด”

“กระตุ้นให้ตนอยากทำ”

“อยากจัดตั้งกลุ่มให้เข้มแข็ง”

“เขาทำได้... เราก็น่าจะทำได้”

“ชื่นชมเขา... และมองเห็นภาพชัดยิ่งขึ้น”

“เห็นความสำคัญของพี่เลี้ยง”

“เกิดพลัง”

“จะนำไปปรับใช้ให้ได้ประโยชน์มากขึ้น”

“ชาวบ้านที่ผ่านกระบวนการงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นแล้ว เขาจะรู้จักตัดสินใจในเรื่องอื่นๆ ได้... ไม่ได้เน้นเรื่องเวลาว่าต้องเสร็จเมื่อไหร่... ดูแล้วมีกำลังใจเพิ่มขึ้น”

“ชื่นชม”

“รู้สึกว่าคุณเราต้องเป็นสะพานเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการแบบวัฒนธรรมเก่า กับ

วัฒนธรรมใหม่”

วิทยากรได้สรุปว่า “ทุกคนล้วนเกิดกำลังใจที่จะสานต่อ พวกเราต้องเป็นกระบวนการที่เชื่อมโยง...เก่าใหม่... และงานนี้เป็นงานเย็น ต้องอดทน... โจทย์วิจัยต้องเกิดจากข้างใน แต่ของเรามากมุ่งผล คิดงานให้เขา(จากข้างนอก)... ไม่เป็นไร... ขอให้ทุกคนลองทำดูก่อน... เพราะอยากให้ทุกคนได้สัมผัสกับบรรยากาศเวทีจริง... เป็นการเติมทักษะ... และที่สุดได้ทำงานวิจัยท้องถิ่นร่วมกัน”

ทบทวนคำถามจากการจำลองเวทีประชาคมใน 2 วันแรก

ถึงโค้งสุดท้ายของ “การฝึกฝนชลประทานให้เป็นกระบวนการ” วิทยากรได้นำคำถามที่ผู้เข้าร่วมได้ถามไว้... (เมื่อการฝึกฝนได้ผ่านไป 2 วันแรก) กลับมาทบทวนอีกครั้งว่า “ผู้เข้าร่วมสามารถหาคำตอบให้ตนเองได้ครบหรือไม่อย่างไร?... ส่วนใหญ่ตอบว่า “ได้คำตอบแล้ว” แต่กลับมีคำถามใหม่เกิดขึ้นแทนว่า “อยากให้ผู้บังคับบัญชาเข้ามาช่วยบรณหลักสูตรอย่างนี้บ้าง” วิทยากรตอบว่า “เป็นคำถามที่ดีน่าสนใจ เพราะหลายรุ่นมักจะถามเช่นนี้เสมอ วิทยากรก็อยากเช่นกันแต่จะทําอย่างไร ให้เขาสมัครใจมาเรียนเอง แต่อย่างไรก็ตามได้เคยจัดให้ในช่วงต้นปี 2548 ที่มีการทบทวนวิสัยทัศน์ RID-CEO ทุกจังหวัด บางท่านอาจเข้ามาบ้างแล้ว”

“ชุดเครื่องมือของกระบวนการ”

การชวนพูดชวนคุย การตั้งคำถาม การฝึกด้านกระบวนการคิด การรับฟังอย่างลึกซึ้ง การจับประเด็น เหล่านี้ กระบวนการมือใหม่ จำเป็นต้องอาศัยเครื่องมือที่จะนำไปปรับใช้ในเวลาที่ต้องเปิดเวทีจริง

ชุดเครื่องมือที่ใช้ของกระบวนการนั้น ส่วนใหญ่มีเป้าหมายเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องได้มีส่วนร่วมในกระบวนการอย่างเท่าเทียม เหมาะสม และสามารถบันทึกจับประเด็นได้อย่างมีระบบในเวที

การจะนำไปใช้ได้อย่างไรนั้นผู้ใช้เครื่องมือ ต้องมีความเข้าใจ มั่นใจในการใช้ และสามารถนำไปใช้ได้เหมาะสมกับช่วงเวลา/สถานการณ์ของกลุ่มคนในแต่ละเวทีที่แตกต่างกัน จึงจะทำให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้

เรามาลองทำความเข้าใจกับเครื่องมือที่จำเป็นของกระบวนการหรือ Facilitator กัน

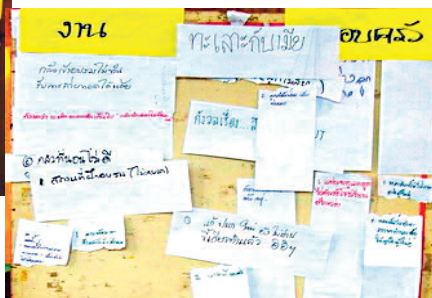
บัตรคำ และ Mind Map

เป็นเครื่องมือที่ใช้ช่วยในการระดมความคิดในเวที และแก้ปัญหาอย่างมีส่วนร่วม มีอุปกรณ์ที่สำคัญคือ กระดาษเปล่า และ ปากกาสีต่างๆ

บัตรคำ : เป็นกระดาษเปล่า (ใช้เขียนแสดงความคิดเห็น) ตัดตามยาว ขนาด 4"×12" (โดยประมาณ) บัตรคำที่ดีต้องมีลักษณะ



- 1 บัตรคำ ต่อ 1 ความคิด
- ใช้คำส่วนใหญ่ที่มีความหมาย (เป็น Key Word)
- เป็นคำที่สามารถสะท้อนใจความ หรือประเด็นสำคัญๆ
- เป็นคำที่ช่วยฟื้นความจำ เมื่อเห็นอีกครั้งก็จำได้
- ควรใช้อักษร ตัวโตๆ
- เขียนด้วยปากกาที่มีสีสัน
- เขียน...ไปตามความยาวของกระดาษ
- ไม่ลงชื่อ

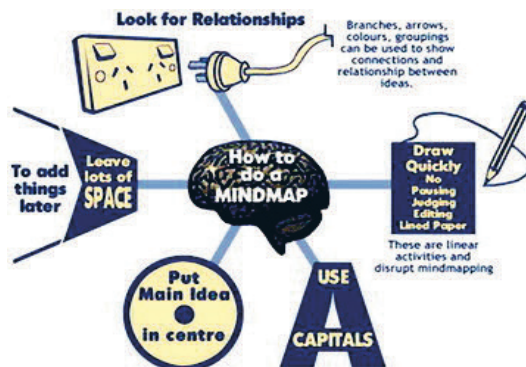


หลักสูตรวิทยากรกระบวนการ สถาบันพัฒนาการชลประทาน

Mind Map : เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการจับประเด็นในเวที

เป็นแผนที่ความคิดเขียนลงบนกระดาษ Flip Chart (ตามยาว) โดยเริ่มที่กึ่งกลางหน้ากระดาษก่อน ใช้รูปภาพเป็นสื่อในการแสดง แล้วจึงเขียนแตกกิ่งออกจากศูนย์กลาง (1กิ่ง 1สี) จากกิ่งใหญ่ไล่แตกเป็นกิ่งย่อยออกไปในสีของกิ่งใหญ่เดิม หาก

ใช้รูปภาพไม่ได้ให้ใช้คำที่เป็น Key Word แทน ขนาดตัวหนังสือต้องอ่านง่าย และเขียนอยู่เหนือเส้นกิ่งแต่ละกิ่ง



ข้อดีของ Mind Map ความคิดจะสัมพันธ์กันเชื่อมโยงเห็นได้เด่นชัดในแต่ละประเด็น เราสามารถเพิ่มข้อมูลใหม่ได้ตลอดเวลา ไม่กระจัดกระจาย ทำให้ง่ายต่อการทบทวน และฟื้นความจำ

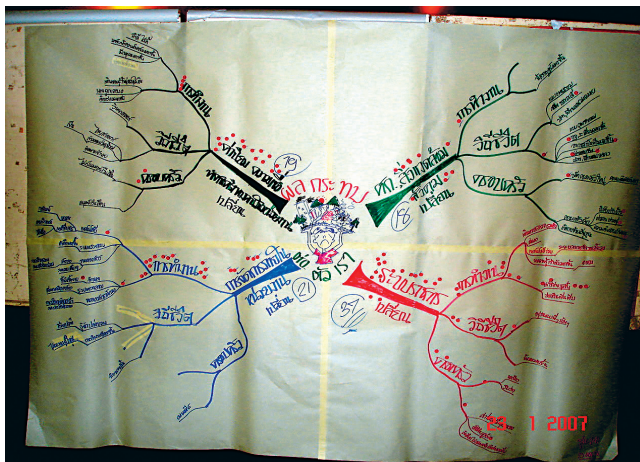
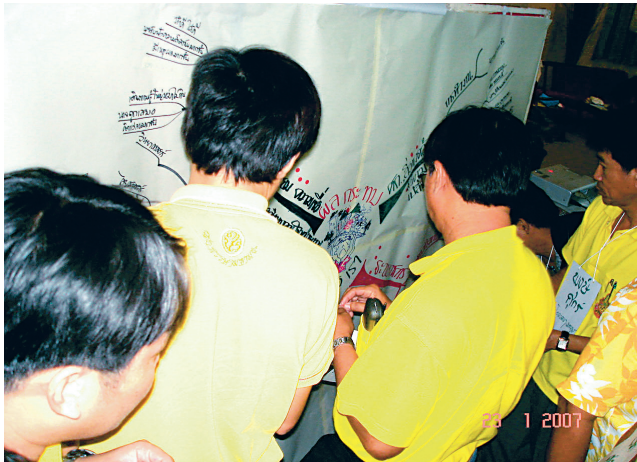
การสรุปความคิดรวมของเวทีจะเห็นได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นในการใช้ Mind Map แสดงผล ทั้งยังสามารถนำไปเชื่อมโยงหาข้อสรุปร่วมที่ชุมชนหรือกลุ่มต้องการทำหรือแก้ไขเป็นอย่างแรกได้อีกด้วย โดยใช้วิธีร่วมตัดสินใจ (Ranking)



หลักสูตรวิทยากรกระบวนการ สถาบันพัฒนาการชลประทาน

Ranking (ร่วมตัดสินใจ)

มีอุปกรณ์ที่สำคัญคือ Mind Map ที่สรุปภาพรวมของกลุ่ม กับ สติกเกอร์สี ที่จะให้ทุกคนนำไปติดที่ส่วนใดส่วนหนึ่งของกิ่ง Mind Map นั้นเพื่อแสดงความคิดเห็นในเจตจำนงของตนต่อกลุ่ม และให้ยึดถือจำนวนของสติกเกอร์สี ข้างมากเป็นการตัดสินใจร่วมของกลุ่ม ที่ทุกคนยอมรับ

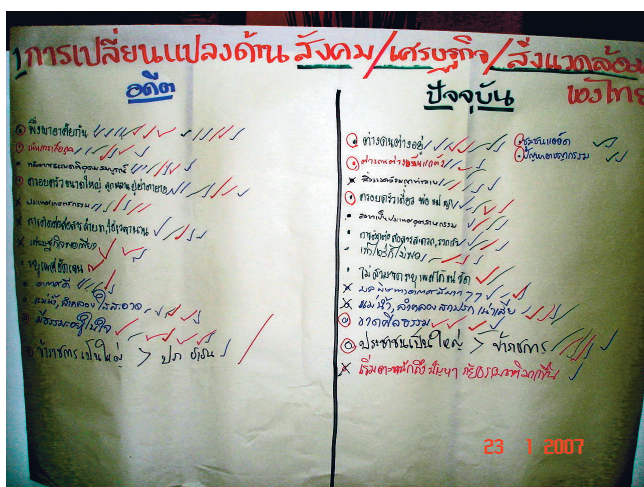


หลักสูตรวิทยาการกระบวนการ สถาบันพัฒนาการชลประทาน

Shopping Idea

เป็นการแสดงความคิดเห็นต่อคำถามที่เขียนไว้ในแต่ละฐาน อาจมี 4-6 ฐานตามเนื้อหาและจำนวนผู้เข้าร่วม โดยแต่ละกลุ่มควรมีจำนวน 6-8 คน หากมากไปบางคนอาจไม่ได้แสดงความคิดเห็น ทั้งนี้ทุกกลุ่มจะเดินวนเพื่อแสดงความคิดเห็นในทุกฐาน โดยรอบแรกอาจใช้เวลา 4-5 นาที รอบต่อไปอาจเหลือ 2-3 นาที เพราะมีความคิดเห็นของผู้อื่นแสดงไว้อยู่ก่อนแล้ว เมื่อเราพบความคิดเห็นนั้นและถูกใจ ตรงตามความคิดของเรา เราสามารถเขียนเครื่องหมายถูกลงหลังข้อความที่ตรงใจเรานั้นได้ 1 เครื่องหมายเท่านั้น

อุปกรณ์ที่สำคัญคือปากกาสี ที่จะขีดเขียนลงบนแผ่น Flip Chart ที่แสดงความคิดเห็น หรือ Mind Map



Walk Rally (กิจกรรมฐาน)

เป็นเครื่องมือที่จะกระตุ้นให้เห็นคุณค่าของความรู้ที่มีอยู่ในตัว (Tacit Knowledge) และยังเป็น การถอดความเป็นอัตตายึดมั่นถือมั่นในความเป็นตัวตน อีกทั้งก่อให้เกิดความสัมพันธ์ใกล้ชิด รักสามัคคี และการเสียสละขึ้นในกลุ่ม ในเวทีฝึกฝนกระบวนการครั้งนี้ได้ใช้กิจกรรมฐานต่างๆ 4 ฐาน คือ

- ฐานรินน้ำใจ ที่มุ่งเน้นให้เห็นความรับผิดชอบ
- ฐานพรมิพิเศษ ที่อยากให้เห็นความเสียสละภายในตัว
- ฐาน รสพ. ที่เน้นให้เห็นถึงผลของการสื่อสารทางเดียว
- ฐานกองบัญชาการสูงสุด ที่อยากให้เห็นการวางแผนที่เกิดจากการมีส่วนร่วม

เทพ “คำพูดด้านบวกประกอบเพลงบรรเลง”

เทพพูดด้านบวกประกอบเพลงบรรเลง (พลังแห่งความเชื่อมั่น) เป็นเครื่องมือในการเปิด ความคิดเชิงบวก โดยให้ทุกคนนอนในท่าศพของโยคะ (นอนหงายแยกเท้าออกจากกันพอควร ศีรษะไม่หนุน หมอน หงายมือทั้งสองวางไว้ข้างลำตัว) นอนฟังใช้เวลาประมาณ 25 นาที สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมควรจะเป็นพื้นที่ที่มีบรรยากาศแบบเงียบสงบ อาจเป็นมุมใดมุมหนึ่งของห้องก็ได้ อากาศเย็นสบาย มีดสลับๆ ไม่ สว่างมาก เวลาที่เหมาะสมอาจเป็นเวลาหลังเที่ยง หรือหลังการนั่งสมาธิ



สุนทรียสนทนา (Bohm's dialogue)

“สุนทรียสนทนา” เป็นเครื่องมือชิ้นหนึ่งที่จะนำพาเราไปสู่ “มุมมอง” “แนวคิด” “กระบวนทัศน์” ใหม่ ได้อย่างชนิดที่เรียกว่า “ซึมลึก” เข้าไปในเรื่องของกระบวนการเรียนรู้ เพราะในการสร้างความรู้หรือการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่ผ่านมา(ในแนวคิดแบบเก่า) มักมองความรู้เป็นก้อน เป็นวัตถุที่จับต้องได้ สามารถถ่ายทอดให้กันโดยการจับใส่และส่งผ่านจากผู้รู้ไปยังผู้เรียน ทำให้ความรู้ที่ถูกผู้เรียนรับไปอย่างกระปรองกระเปร่งไม่คงทนถาวร องค์ความรู้เหล่านั้นจึงไม่สามารถเกิดประโยชน์ได้เลย และการส่งผ่านความรู้ในลักษณะนี้ หากเราสังเกตให้ลึกลงไปจะพบว่า การไม่ตั้งใจฟังกันให้เข้าใจ หรือจะเรียกว่า “ฟังกันไม่เป็น” นี่เป็นปัจจัยที่ทำให้นำไปสู่สภาวะที่ขัดแย้ง เกิดความขัดแย้งด้านต่างๆขึ้น

“สุนทรียสนทนา” ไม่เหมือนกับการสนทนาทั่วไป แต่กลับเป็นการสนทนาที่ผ่านการฟังที่เน้นความตั้งใจของการรับฟังความคิดทุกความคิดที่เกิดขึ้น อย่างไม่ตัดสินถูกผิด ไม่ยึดติดความคิดดั้งเดิมของตน เพราะเชื่อว่าทุกความคิดที่ผ่านเข้ามาในวงสนทนา เป็นเพียงสมมุติฐานหนึ่งเท่านั้น... ไม่ใช่ความจริงแท้... เพียงแต่ให้เราเฝ้าดูความคิดที่เกิดขึ้น แล้วค่อยประเมินความรู้สึกว่า “อยากแชร์ความคิดเรา เป็นภาษาพูดให้วง หรือลุ่มรับฟัง... เมื่อใด.. หรือไม่?”

ในการสนทนากันนั้น เราต้องตระหนักและยอมรับว่า “เราไม่ได้พูดถึงเรื่องความคิดเดิมของเรา แต่เรามารับรู้ และรับฟังความคิดใหม่ที่เกิดขึ้น” ซึ่งเรื่องเช่นนี้จะเกิดขึ้นได้ต้องฝึกการฟังด้วยกัน

“กติกาของสุนทรียสนทนา”

1. ทุกคนในห้องนี้ไม่มีใครเก่งกว่าใคร ไม่มีใครรู้มากกว่าใคร ไม่มีตำแหน่งภายนอกเข้ามา และไม่มีใครใหญ่กว่าใคร
2. ให้เกียรติ และเคารพในศักดิ์ศรีของมนุษย์ทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน
3. เคารพในความคิดของผู้อื่น เพราะทุกความคิดมีคุณค่าควรแก่การรับฟัง
4. ทุกความคิดเป็นเพียงสมมุติฐาน ไม่ต้องรีบตัดสินว่าถูกหรือผิด เพียงรับรู้...แล้วปล่อยผ่าน เพราะสิ่งที่ได้ยิน เป็นเพียงคลื่นความคิดเท่านั้น
5. ไม่แนะนำ สั่งสอน โต้เถียง ไม่โต้แย้ง หรือยกยอปอปั้น หรือติเตียน หรือวิงวอนขอรางวัล เพราะการฟังอย่างเดียว ก็ถือว่าเป็นวัตถุประสงค์ที่ยิ่งใหญ่พอแล้ว
6. สิ่งที่เรารับรู้ทั้งหมด ถือว่าเป็นครูของเรา และจะไม่นำคุไปพูดนอกห้องด้วยความคะนอง หรือเพื่อทำร้ายใคร
7. เปิดใจให้กว้าง มีความสุขกับการได้ยินได้ฟัง และเรียนรู้จากผู้อื่นที่กำลังพูดอยู่ “ตั้งใจฟังอย่างลึกซึ้ง”
8. ไม่ต้องสรุปว่า “พูดกันแล้วได้อะไร” ปล่อยให้คลื่นความคิดที่เกิดขึ้นจากการสนทนา ด้วยการฟังนี้ทำงานต่อไป... ในระดับจิตใต้สำนึก แล้วรอรับฟัง “เสียง” ที่โผล่ปรากฏขึ้น ในเวลาต่อมา...

วงสุนทรียสนทนา ควรมีบรรยากาศแบบผ่อนคลาย ทุกคนจะนั่งล้อมเป็นวงกลม หันหน้าเข้าหาวงกัน ไม่มีโต๊ะกั้นกลาง จำนวนคนที่เข้าร่วมจะอยู่ประมาณที่ 20 ถึง 30 คน ใครอยากจะพูดคุยก่อน/หลัง

สามารถทำได้ ไม่จำเป็นต้องเรียงลำดับรายคิว พูดกันคนละ 3-5 นาที ถ้าจะพูดซ้ำอีก ควรเว้นห่าง 3 หรือ 4 คนก่อนลงก่อน

วงสนทนานี้มักจะไม่ว่างหน้าหัวข้อพูดคุย ไม่มีผู้นำ ไม่มีประธาน ไม่มีการตัดสินใจ และไม่มีข้อสรุป สิ่งเหล่านี้จะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิด “พื้นที่” หรือ “ที่ว่าง” ที่พร้อมจะรับความคิดอะไรก็ได้ที่เข้ามา แต่รับรู้ รับฟัง และวางเฉยไม่ตัดสิน เมื่อถึงคิวตัวเองพูดก็จะไม่มีการวิจารณ์ความคิดผู้อื่น ให้พูดเพียงความรู้สึกหรือความคิดของตัวเองต่อเรื่องราวอะไรก็ได้เท่านั้น เมื่อจบการสนทนาก็ปล่อยให้เป็นอย่างนั้น ไม่มุ่งหวังอะไรจากการสนทนาครั้งนั้นๆ

สิ่งที่ได้เรียนรู้จากวงสนทนาหรือสนทนา มักจะเกิดองค์ความรู้ใหม่, เกิดการมีส่วนร่วม, ลดความขัดแย้ง, และเกิดสภาวะที่เป็นสุข สภาวะที่ผ่อนคลาย อย่างที่หมอวิธาน ฐานะวุฒม์ มักเรียกว่า “สุขภาวะ” ซึ่งมักจะเป็นสภาวะที่ความคิดดีๆ ที่อยู่ในจิตไร้สำนึก “หลุด” ออกมา.... “เริ่มอยากทำสุนทรีสนทนา...แล้วสิ! จะลองเริ่มทำดูกับครอบครัวเราเองก่อนก็ได้นะครีบบบ..!”

บทความ

เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ใช้ในการดึงความรู้สึก ปรับกระบวนทัศน์จากเก่าสู่ใหม่ หรือย้ายความคิดของผู้เข้าร่วมให้ตรงกันก่อน เพื่อให้เข้าสู่บทเรียนร่วมกัน โดยบทความที่ใช้ในการฝึกฝนวิทยากรกระบวนการ ครั้งนี้ได้ใช้บทความต่างๆ ได้แก่

“เมื่อสังคมไทยไม่น่าอยู่”
 “รีบหลับเพื่อเพิ่มผลิตภาพ”
 “ช่องว่าง”
 “รู้ทันบริโภคนิยม”
 “ความเป็นอีโรกับวิทยาศาสตร์ใหม่”
 “ความเท่าเทียมแบบวิทยาศาสตร์ใหม่”
 “วัฒนธรรมความเท่าเทียม วิถีสลายอำนาจ”
 “เรื่องของกระหล่ำดอก”
 “ชมรมฝึกการฟัง”
 “หันหน้าเข้าหากันแบบจิตวิวัฒน์”
 “บทเรียนหนึ่งของการเป็นกระบวนการ จุดสุดยอดอยู่ที่การตั้งคำถาม”
 “ดุลยภาพของการเรียนรู้”
 “ปฏิรูปราชการด้วยการถอดเสื้อสังกัที่หมู่บ้าน”
 “เข้าใจ-เข้าใจ ความหลากหลาย คำตอบของ สมานฉันท์”
 “มหาวิทยาลัยกับการวิจัยเพื่อแก้ความยากจน”
 “อย่าทำลายความไว้วางใจที่ได้มาด้วยชีวิต”
 “รับมือโลกวิบัติ”
 “พรรคการเมืองเข้มแข็ง บน... สังคมอ่อนแอ”

หลักสูตรวิทยากรกระบวนการ สถาบันพัฒนาการชลประทาน

การตั้งคำถาม

การตั้งคำถามเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะกระตุ้นให้คนได้คิด ได้กลับมาใช้สมอง ได้คิดอย่างเป็นระบบ เกิดความไตร่ตรองในประเด็นต่างๆ เป็นการค้นศักยภาพภายในตน ให้เข้าใจตนเองมากขึ้น จะรู้สึก ว่า “ความคิดตัวเองมีคุณค่า” มีความภาคภูมิใจ กล้าคิด รับรู้สิ่งที่ตนมี และสิ่งที่จะเรียนรู้มีอยู่มากมาย

คำถามที่ใช้ต้องเป็นคำถามที่สร้างสรรค์ เป็นคำถามเชิงบวก เป็นคำถามปลายเปิด

อย่าตั้งคำถามหลายคำถามซ้อนอยู่ในคำถามเดียวกันในเวที เช่นถ้าให้กลับไปลองเก็บข้อมูลใหม่ จะปรับหรือแก้ไขอะไร...อย่างไร? เพราะจะทำให้เวทีไม่ตอบคำถาม... เพราะรู้สึกยาก

การตั้งคำถามต้องไม่ชี้นำหรือกล่าวโทษหาคนผิด ลักษณะคำถามควรที่จะกระตุ้นให้เกิดพลังของกลุ่มมากกว่า

กระบวนการตั้งคำถามจะสามารถเจาะลึก สืบสาวสาเหตุได้ขึ้นอยู่กับทักษะและเทคนิคของตัวกระบวนการเอง การฝึกฝนให้ใช้วิธีการตั้งคำถามอย่างมีประเด็นอยู่เสมอ จะทำให้เกิดความชำนาญขึ้นได้

จากประสบการณ์ที่ผ่านมา พบว่า เทคนิคที่สำคัญในการตั้งคำถามในเวทีนั้น จะอยู่ที่การตั้งใจ ฟังอย่างลึกซึ้ง... จับประเด็นในสิ่งที่เขาพูดให้ได้... แล้วม้วนคำตอบเหล่านั้น สกัดออกมาเป็นคำถามใหม่ ที่สร้างสรรค์ ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ล้วนมาจาก “สติ” ของเราทั้งสิ้น

ปรอทวัดความรู้สึก

เป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งที่ใช้ในการประเมินผล ตัววิทยากรกระบวนการในแต่ละเวทีว่า ผู้เข้าร่วมในเวทีรู้สึกอย่างไรบ้างกับวิธีการขับเคลื่อนไปในเวทีของวิทยากรกระบวนการ

มีอุปกรณ์ที่สำคัญคือ กระดาษ Flip Chart ที่แสดงถึงภาพความรู้สึกในแต่ละแบบ ได้แก่ ความรู้สึกดี / รู้สึกเฉยๆธรรมดา / รู้สึกแย่... นำเบื่อกับเวทีนี้ เป็นต้น และอุปกรณ์ที่สำคัญอีกอย่างก็คือ สติกเกอร์สีที่จะให้แต่ละคนได้ติดบนกระดาษ Flip Chart นั้นเพื่อแสดงความรู้สึก (1คนต่อ1สติกเกอร์) ในแต่ละวัน แต่ละเวที



หลักสูตรวิทยากรกระบวนการ สถาบันพัฒนาการชลประทาน

เกมส์ละลายน้ำแข็ง หรือละลายพฤติกรรม

ตลอดกระบวนการของการฝึกฝนชลประทานให้เป็นวิทยากรกระบวนการนั้น แต่ละช่วงมีกิจกรรมที่ใช้ละลายน้ำแข็ง (พฤติกรรม) ของผู้เข้าร่วมเวที ด้วยเกมส์ต่างๆ ที่ถือเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของ Facilitator หรือวิทยากรกระบวนการ

โดยมีเป้าหมายเพื่อกระตุ้นให้เกิดความสนุกสนาน ผ่อนคลาย เกิดการมีส่วนร่วม เกิดพลังตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา และที่สำคัญที่สุดคือต้องการให้ทุกคนได้ลดความถือตน / ลดช่องว่างระหว่างผู้ใหญ่-เด็ก ลดความเป็นตัวตนของตน....ลงบ้าง

เกมส์ที่ใช้นั้นมีหลากหลายเกมส์มากมาย จะขอยกตัวอย่าง เกมส์ยออดีตติดอันดับท็อปเท็น เกมส์หนึ่ง ก็คือ “เกมส์นักฆ่า”

วิธีการเล่น : “ผู้เล่นทั้งหมดจะเดินวนเวียนสวนไปมาอย่างอิสระในพื้นที่ขอบเขตที่กำหนด และจำนวนผู้เล่นจะมีอยู่เท่าไรก็ได้ ในที่นี้สมมุติว่ามี 20 คน ใน 20 คนนี้จะมีคนอยู่ 2 ประเภทคือ ประชาชน กับ นักฆ่า จำนวนของนักฆ่าจะน้อยกว่าประชาชน... (ให้มีสัดส่วนอยู่ระหว่าง 1:6 หรือมากน้อยกว่านั้นเล็กน้อยไม่เป็นไร) ...นั้นแสดงว่าใน 20 คนนี้จะมีนักฆ่าอยู่ 3 คน นักฆ่าต้องฆ่าประชาชนไปเรื่อยๆจนกว่าประชาชนจะตายหมด ส่วนประชาชนก็ต้องจับนักฆ่าให้ได้หมดทุกคนก่อนที่ประชาชนทุกคนจะตายหมด... ฮะ...ฮะ...ฮ่า เริ่มอยากเล่นแล้วซิ...!! ขอให้ฟังกติกาก่อน”

กติกา มีอยู่ว่า :

- ทุกคนห้ามพูด ห้ามส่งเสียงใดๆทั้งสิ้น สิ่งที่ได้คือสัญญาณต่างๆที่คิดขึ้นเองขณะนั้น และไม่มีมีการปรึกษากันไว้ก่อน
- นักฆ่าให้ฆ่าประชาชน ด้วยวิธีการขยิบตาข้างเดียวเท่านั้น... (เป็นการยิง)
- ประชาชนที่ถูกฆ่าแล้วต้องร้อง “โหย!!” แล้วออกนอกวงไป เพราะถูกฆ่าแล้ว ห้ามเป็นประชาชนที่หนึ่งเหนียว....ยังเท่าไรก็ไม่ตาย
- ถ้าหากประชาชนเข้าใจผิด คิดว่าถูกยิง แล้วร้อง “โหย” ว่าตายแล้ว ก็ต้องเลยตามเลย คือ ออกนอกวงไป
- ส่วนประชาชนจะจับนักฆ่าได้ต้องใช้ประชาชน 2 คน ไข่มือก้อนขึ้น จากนั้นให้ทุกคน(ทั้งนักฆ่าและประชาชน) หยุดนิ่ง และประชาชนที่ยกมือขึ้นนั้นให้ชี้ตัวนักฆ่าได้...เมื่อนักฆ่าถูกชี้ตัวแล้ว.... นักฆ่าผู้นั้นก็ต้องออกนอกวงไป กรณีถ้าประชาชนทั้ง 2 คนชี้ไม่ตรงกัน รวมทั้งชี้ผิดคนคือไปชี้คนที่ประชาชนเหมือนกันไม่ได้เป็นนักฆ่า ประชาชนทั้ง 2 คนนั้นก็ต้องเดินออกนอกวงไปเช่นกัน... เพราะชี้ผิดตัวผิดฝา

ยังมีกิจกรรมละลายน้ำแข็งอื่นๆอีก... เป็นต้นว่า

“การหวดให้กันและกัน”

“การบิดซ้ายบิดขวาแล้วเอามือตบไปตามส่วนต่างๆของร่างกายเพื่อกระตุ้นให้ตื่นตัว”

“เกมส์ฝึกสังเกต” :- ให้นัก์เก้าอี้หันหลังให้กันเป็นคู่ๆ แล้วใช้คำถามถามทั้ง2คนโดยห้ามหันหลังกลับไปดู เสร็จแล้วเช็คใครตอบถูกก็ขอ (คำถามที่ใช้ถาม เช่น “เสื้อคนข้างหลังสีอะไร?”... “มีกระเป๋

ใหม่?... “มีอะไรในกระเป๋บ้าง?... “เขาใส่ปากพิกาข้อมือข้างไหน?... “ใส่แหวนหรือไม่?... “สวมแว่นตาหรือเปล่า?... ฯลฯ)

“เกมส์แม่เหล็ก” :- ให้จับคู่...คู่ใครคู่มัน ให้คนหนึ่งเอาฝ่ามือข้างหนึ่งไปอยู่ในตำแหน่งที่ใกล้ๆ บริเวณหน้าของอีกคน เมื่อฝ่ามือเคลื่อนที่ไป หน้าของคณานั้นก็จะต่งเลื้อนไปตามฝ่ามือนั้น (ต้องอยู่ในลักษณะที่ไม่เกิดอันตรายหรือไม่สุภาพ) จากนั้นให้สลับกันทำ... หรือที่เรียกว่า “เอาคืน”

“**เกมส์ฝนตก ฟ้าร้อง ฟ้าผ่า**”:- ให้ทุกคนยืนล้อมเป็นวงกลม แสดงท่าทางตามคำสั่ง “ฝนตก แสดงท่าปรบมือ เริ่มจากฝนตกหนัก ก็ปรบมือแรงๆ ถ้าฝนตกเบาๆ ก็ปรบมือเบาๆ จนถึงหยุดตก” คำสั่ง “ฟ้าร้อง แสดงท่าเอามือตบหน้าขาคตนเอง” และคำสั่ง “ฟ้าผ่า ให้ส่งเสียงร้อง “เปรี้ยง” พร้อมแสดงท่าเอามือ ฟาดลงในอากาศข้างหน้าตัวเอง” เทคนิคควรสลับคำสั่งหรือสั่งคำสั้นๆ เดิมซ้ำ อย่าสั่งเรียงลำดับ เพราะจะทำให้ไม่สนุก

“เกมส์แพะ แะ ข้าง”:- ยืนล้อมเป็นวงกลม ให้ทำท่าปรบมือ 3 ครั้งตามคำสั่ง โดยคำสั่งมีอยู่ 3 คำ คำสั่งว่า “แพะ” ให้ปรบมือ 2 ครั้งๆที่ 3 ไม่โดน คำสั่งว่า “แะ” ปรบมือครั้งแรกไม่โดน 2 ครั้งหลังโดน และสุดท้ายคำสั่งว่า “ข้าง” ให้ปรบมือครั้งแรกโดน ครั้ง 2 ไม่โดน ส่วนครั้ง 3 ก็โดน... งมัย...!!!

“เกมส์เป่ายีจูบี”(แบบที่1) :- ให้ทุกคนนั่งล้อมเป็นวงกลม คนเล่นจะยืนตรงกลาง และเป็นคนที่เดินไปท้าทายการแสดงท่าทางกับคนใดคนหนึ่งในวง โดยทั้ง 2 คนต้องแสดงท่าที่ต่างกันและต้องร้อง “โยว!” ถ้าท่าเหมือนกันหรือแสดงท่าซ้ำกว่า ต้องออกมาเป็นคนที่ยืนกลางวงแทน (ท่าที่แสดงมี ๑.ท่ายกมือขึ้นไขว้กัน ๒.ท่ายืนเท้าตวัดแบบสองมือ และ ๓.ทำอุลต้ามั่น)

“เกมส์สี่ คน ปืน”(เป่ายิงฉุบแบบที่2) :- แบ่ง 2 ข้างเป็นแถวตอนให้ครบคู่ แล้วหันหน้าเข้าหากัน จากนั้นให้ทั้ง 2 ฝ่ายปรึกษากันว่าจะทำท่าสัญลักษณ์ใด โดย เงื่อนไขขณะคน คนชนะปืน ปืนชนะเสือ (ให้ในกลุ่มคิดออกแบบท่าทางกันเอง และทุกคนต้องรับรู้ว่าจะไรเป็นท่าใด เช่น เสือท่าทำตะปบหน้าตาตุ๋ง และปืนท่าทำยิง ส่วนคนก็ทำท่าแอ็คชั่นว่าหลอ....) ถ้าเกิดกรณีมีใครทำพลาดไม่เหมือนคนในแถวของตน ก็ถือว่าแถวของตนนั้นแพ้ และให้แพ้ชนะกัน 2 ใน 3

“เกมส์นับเลข”(แบบที่1) :- ให้ทุกคนนับเลข 1 ถึง 20 โดยมีวิธีนับที่ไม่เรียงคน แต่ให้นับด้วยวิธีการเดาใจกัน ห้ามพูดพร้อมกัน ถ้าพูดพร้อมกันให้เริ่มนับใหม่ทีคนๆนั้น

“เกมส์หับเลข”(แบบที่2) :- นั่งล้อมเป็นวงกลมให้หับ 1 ถึง 50 โดยรอบแรกของการหับให้ เลขที่ลงท้ายด้วย 3 กับเลข 7 ให้ปรบมือแทน...ห้ามหับห้ามพูด รอบที่สอง เลขที่ลงท้าย 3 กับ 7 นั้นให้ เปลี่ยนจากการปรบมือเป็นพูดอะไรก็ได้แทน

“เกมส์มอดเดอร์ไรต์”:- ให้นักคนทำท่าที่มอดเดอร์ไรต์ วันเวียนกันสะเปะสะปะ โดยจะมีคำสั่งให้ ๑.“ขึ้นรถ”(ทำท่าขึ้นคร่อมรถ) ๒.“สตาร์ทรถ”(ทำท่าสตาร์ท) แล้วร้องเพลงไปพร้อม ๆ กันว่า “ซูซูกิ ฮอนด้า และยามาฮา... บรินบริน...ยามาฮา ฮอนด้า และซูซูกิ ขับไปเร็ววิหับปี เพราะซูซูกิ ฮอนด้าและยามาฮา” ๓. คำสั่ง “ซ็อน คน”(แล้วแต่เราจะกำหนด2-3-4-5 คนก็ได้แล้วแต่...เรา) ...ทุกคนจะต้องวิ่งเข้ามาต่อแถวเกาะเอวคนข้างหน้าไว้ ห้ามเกินห้ามขาดตามจำนวนที่ตั้ง

“เกมส์์ตุ๊กตาล้มลุก”:- จับคู่ 3 คนให้คนกลางเป็นตุ๊กตาล้มลุก คนหน้า-คนหลังต้องระวังอย่า
 ผลักไปในทิศทางที่ไม่มีคนรับ ท้าสู้ 10 ครั้ง แล้วเปลี่ยนคนอื่นบ้างใน 3 คนนั้น...สลับจนครบทุกคน

“เกมส์จับกลุ่มห้ามใช้เสียง”:- ให้จับกลุ่มโดยห้ามใช้เสียงตามวันที่ตนเกิด, ปีที่เกิด, เดือนเกิด ฯลฯ

“เกมส์ยิงเรือ”:- ให้จับกลุ่มตามจำนวนคำสั่งต่อไปนี้ ๑.ข้าศึกมาแล้ว ๒.สวมหมวกเหล็ก ๓.บรรจุกระสุน ๔.ซ้ายพร้อม ๕.ขวาพร้อม ๖.แนวยิงระวัง ๗.ยิง! ๘.ไปยิง....“**ชื่อเรือ**” ซึ่งในที่นี้เท่ากับ 8 คน จากนั้นให้แต่ละทีมตั้งชื่อเรือของตนเอง วิธีเล่นให้แบ่งเป็นแถวตอน คำสั่งให้เริ่มจากคนหลัง(สุดท้าย)มาหาคนข้างหน้าที่เป็นหัวเรือ.... การเล่นให้ขานคำสั่งแต่ละคำสั่งให้เร็ว และต้องยิงให้เร็ว ใครยิงชื่อผิดขานคำสั่งซ้ำครบ 3 ครั้งเรือลำนั้นต้องจมลง กลายเป็น “เรือผี”...เรืออื่นห้ามยิงซ้ำ ถ้ายิงซ้ำต้องเสียแต้ม

“เกมส์ มะ...”:- ให้นั่งล้อมวง ทุกคนต้องนึกชื่อผลไม้ที่ขึ้นต้นด้วย “มะ” เวียนเรื่อยๆ ห้ามเอ่ยชื่อซ้ำ ถ้าซ้ำไม่ให้ผ่านไปจนกว่าจะนึกได้

“เกมส์ผ่านบังตา...กินตัวกัน”:- ให้แบ่งผู้เล่นเป็น 2 ฝ่ายจำนวนเท่าๆกัน มีमान์ใหญ่แบ่งกันระหว่าง 2 ฝ่าย จากนั้นให้ทั้ง 2 ฝ่ายส่งคนมา 1 คนเป็นตัวแทนมานั่งที่เบาะข้างหน้า(ใกล้มาน) เมื่อเปิดมานออกให้คนที่นั่งบนเบาะทั้งสองต้องขานเรียกชื่อคนที่อยู่ฝั่งตรงข้าม ใครเรียกชื่อได้ก่อน ก็จะกินตัวคนนั้น ให้มาเป็นพรรคพวกฝ่ายตน ใครได้พวกมากที่สุดเป็นฝ่ายชนะ (เทคนิคของแต่ละฝ่ายที่จะทำให้อีกฝ่ายตรงข้ามสับสนจนหายชื่อออกมาจะต้องคิดกันเอง)

“เกมส์กระรอกกระแต”:- ยืนหันหน้าเข้าหากันเป็นคู่ แถวตอน ให้เลือกฝ่ายใดจะเป็นกระรอก ฝ่ายใดจะเป็นกระแต ให้ทั้งสองฝั่งยื่นมือมาข้างหน้าคอยตีมือฝ่ายตรงข้ามให้แรง ถ้าคำสั่ง “กระรอก” ให้แถวที่เป็นกระรอกตีมือคนที่ เป็นกระแตเต็มแรง คนที่เป็นกระแตต้องคอยหลบไม่ให้กระรอกตีถูก ถ้าสั่ง “กระแต” ก็ให้ฝ่ายกระแตเป็นคนตี ฝ่ายกระรอกก็ต้องหลบไม่ให้ตีถูก

“เกมส์เก้าอี้วนซ้ายขวา”:- ให้นั่งเก้าอี้ชิดกันเป็นวงกลม มีคำสั่งคือถ้าบอกว่า “หนึ่ง” ให้ลุกขึ้นแล้วย้ายไปทางขวา 1 ที่นั่ง ถ้าสั่ง “สอง” ให้ลุกย้ายไปทางซ้าย 2 ที่นั่ง และถ้า “สาม” ให้ลุกย้ายไปทางขวา 3 ที่นั่ง (เวลาออกคำสั่งให้เริ่มจากซ้ายไปหาขวา และการสั่งไม่จำเป็นต้องเรียง 1-2-3 ก็จะได้)

“เกมส์สัญลักษณ์นิ้วมือ”:- นั่งล้อมวง แล้วให้ทุกคนชูมือขวาขึ้นมาและให้คิดสัญลักษณ์นิ้วมือขึ้นมา 1 สัญลักษณ์ เมื่อคิดครบกันทุกคน ให้ส่งสัญลักษณ์ของเราไปทางคนข้างซ้าย และต้องรับสัญลักษณ์ใหม่จากคนข้างขวามาแทน ทำเช่นนี้ไปเรื่อยๆ (ยิงเร็วยิ่งดี)

“เกมส์ซิปบีบี”:- ให้ทุกคนยืนล้อมเป็นวงกลม จะมีคนหนึ่งทีคิดทำทางประหลาดๆส่งต่อให้คนทางขวาต่อไป (เขาจะคิดทำทางส่งมาเรื่อยๆ) คนทางขวาที่รับทำทางมานั้นต้องทำตามและส่งต่อ ในช่วงของจังหวะที่ร้อง “ซิปบี...ซิปบี...ซิปบี...ซิปบี!” (ต้องร้องเร็วขึ้น... เร็วขึ้นเรื่อยๆ)

“เกมส์ในสู่นอก(1)”:- ให้ทุกคนยืนล้อมเป็นวงกลม หันหน้าเข้าหาวง แล้วยื่นมือทั้งสองมาจับคนใดก็ได้ที่อยู่ข้างหน้า โดยมือซ้ายให้จับมือขวาของคนๆนั้น (ห้ามซ้ำคนคู่เดิม) แล้วให้ทุกคนช่วยกันคลี่คลายออกจากกันโดยไม่ปล่อยมือที่จับอยู่ ให้อยู่ในลักษณะที่ยืนหันออกหน้ากระดาน

“เกมส์ในสู่นอก(2)”:- ให้ทุกคนจับมือกันล้อมเป็นวงกลม หันหน้าเข้าหาวง แล้วให้คลี่คลายกลับเป็นหันหน้าออกจากรวง โดยมือต้องไม่หลุดจากกัน

ยังมีเกมส์สนุกๆอีกมากมาย เช่น “เกมส์ภูเขไฟ” “เกมส์เปิดหาเบาะ” “เกมส์ผีผู้หญิงขามูไร (อย่าจับ แบบที่3)” “เกมส์นี่คืออะไร”...ฯลฯ ที่ใช้ละลายน้ำแข็ง