

ฟาสาบัญญัติไม่เปลี่ยนแปลงใคร

ฟาสาบัญญัติมีใช้ครูผู้รู้ผู้เหนือกว่า

ฟาสาบัญญัติเชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีความรู้มีศักยภาพ

แต่โครงสร้างสังคมวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ได้กดทับบดบังศักยภาพ

และความเป็นมนุษย์ของผู้คนไว้

ฟาสาบัญญัติปรารถนาจะเห็นความเท่าเทียมเป็นธรรมในสังคม

เครื่องมือของฟาจึงเป็นไปเพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัย สร้างพลังอำนาจของผู้ถูกกดขี่

สร้างพื้นที่ให้ได้จัดแย้งกัน และสร้างทางเลือกสู่การเปลี่ยนความสัมพันธ์ทางอำนาจเสียใหม่

การฟา จึงมีใช้เพียงเทคนิควิธีให้คนมีส่วนร่วม

แต่คือปฏิบัติการเพื่อสร้างความเท่าเทียม คืนศักยภาพความเป็นมนุษย์

ท้าทายอำนาจกดขี่ และสร้างหนทางไปสู่สังคมที่คนเท่ากัน



มูลนิธิความร่วมมือสันติภาพ  
Peace Resource Collaborative



จัดพิมพ์โดย มูลนิธิความร่วมมือสันติภาพ

เติบโตใหญ่ไปด้วยกันบนสาบัญญัติ

# ฟาสาบัญญัติ



common facilitator

ฟาสาบัญญัติ | common facilitator



คู่มือสร้างกระบวนการกลุ่ม  
เพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นธรรม

กิตติชัย งามชัยพิสิฐ

# พาสามัญ

คู่มือสร้างกระบวนการกลุ่มเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นธรรม

กิตติชัย งามชัยพิสิฐ



มูลนิธิความร่วมมือสันติภาพ  
Peace Resource Collaborative

2566

## พาสาณ

คู่มือสร้างกระบวนการกลุ่มเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นธรรม

พิมพ์ครั้งแรก พ.ศ. 2566

ผู้เขียน

บรรณาธิการ

รูปเล่ม

ปก

จัดพิมพ์โดย

พิมพ์ที่

กิตติชัย งามชัยพิสิฐ

พัชรี อังกูรทัศนีย์รัตน์

สถิตย์ แผลมกล้า

พรเฉลิม รัตนไตรภพ

มูลนิธิความร่วมมือสันติภาพ

<https://peaceresourcecollaborative.org>

โรงพิมพ์ภาพพิมพ์ โทร. 02-879-9154

**ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ**

กิตติชัย งามชัยพิสิฐ.

พาสามัญ: คู่มือสร้างกระบวนการกลุ่มเพื่อขับเคลื่อนสู่ความเป็นธรรม.--กรุงเทพฯ:  
มูลนิธิความร่วมมือสันติภาพ, 2566.

264 หน้า.

1. กลุ่มสังคม. I. ชื่อเรื่อง.

305

ISBN 978-616-94198-0-8

# คำนำ

“ฟาสามัญ” เป็นการประมวลกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับผู้คนจำนวนมากในช่วงหลายปีที่ผ่านมา ผู้คนส่วนใหญ่มาจากภาคประชาสังคม พวกเขาและเธอทำงานอยู่ในส่วนต่างๆ ของสังคม ทั้งนักอนุรักษ์ ธรรมชาติ พี่น้องชนเผ่า ผู้ปกป้องทรัพยากรชุมชน นักกิจกรรมเพื่อประชาธิปไตย กรรมการ ผู้มีความหลากหลายทางเพศ คนพิการ นักบวช เกษตรกร นักปกป้องสิทธิมนุษยชน พี่น้องปาตานี เพื่อนๆ เหล่านี้มีความฝันที่จะเห็นโลกและสังคมที่ดีกว่า แม้กระทั่งคนที่มาจากภาคธุรกิจ ภาครัฐ แม้จะเพียงส่วนน้อย แต่หลายคนเข้ามาเข้าร่วมกระบวนการต่างก็เห็นพลัง เห็นทางที่จะร่วมกันสร้างสังคมที่พึงปรารถนาเช่นกัน

หนังสือเล่มนี้จัดพิมพ์ขึ้นในยุคสมัยที่น่าจะมีมิติที่สุดยุคหนึ่งของประเทศไทย เป็นยุคสมัยที่เผด็จการทหารครองอำนาจร่วมกับชนชั้นนำอนุรักษ์นิยม กลุ่มทุนผูกขาด และการสนับสนุนของประชาชนอีกจำนวนหนึ่ง ก่อให้เกิดความถดถอยของกระบวนการยุติธรรม เกิดการละเมิดสิทธิมนุษยชนอย่างกว้างขวาง ช่องว่างความเหลื่อมล้ำของผู้คนแยกห่างออกจากกันทุกที ขณะที่ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมกลายเป็นทรัพยากรเพื่อสร้างความร่ำรวยของชนชั้นนำผู้ครองอำนาจ

ผู้ถูกกดขี่ คนเล็กคนน้อย คนชายขอบ คนชั้นล่างผู้ทุกข์ยาก รวมทั้งเหล่าผู้คนที่ปรารถนาความเท่าเทียมเป็นธรรมและความอยู่ดีมีสุขของเพื่อนมนุษย์ จำเป็นต้องมีเครื่องมือในการทำงานเพื่อออกจากระบบอำนาจนิยม การเอารัดเอาเปรียบเพื่อนมนุษย์ และการทำลายล้างโลกธรรมชาติ

ความรู้ มุมมอง ทักษะ และเครื่องมือต่างๆ ในหนังสือเล่มนี้ หล่อหลอมมาจากการสนทนา ถกเถียง ขัดแย้ง แลกเปลี่ยน ต่อเสริมเติมแต่งระหว่างผู้เข้าร่วมอบรมจำนวนมาก ผลิตานออกมาจากมวลความรู้ขนาดใหญ่ที่ถักทอจากผู้คนมาหน้าหลายตาเกินกว่าจะเอ่ยนามได้ครบถ้วน เป็นความรู้ที่บ่มเพาะขึ้นมาจากเบื้องล่าง จากผู้ถูกกดขี่ที่ไม่สยบยอม

ผู้เขียนหวังว่าเนื้อหาจากหนังสือเล่มนี้จะถูกนำไปแตกหน่อต่อยอด สร้างบทสนทนาเป็นเรื่องราวใหม่ๆ ที่ก่อร่างสร้างทางไปสู่สังคมที่เท่าเทียม เกื้อกูล เป็นธรรมต่อไป

หนังสือเล่มนี้ชื่อว่า “ฟาสามัญ” เพื่อเน้นย้ำถึงคนที่ทำหน้าที่ฟาในที่นี่ ว่าเป็นเพียงคน

ธรรมดาสามีอยู่ที่ตระหนักถึงความไม่สมบูรณ์พร้อมของตน จึงต้องเชื่อมโยงพึ่งพาผู้อื่น ในขณะที่เดียวกันก็ตระหนักถึงคุณค่าตนเองในฐานะมนุษย์คนหนึ่งด้วย

“ฟาสামীญ” ขอเชื้อเชิญให้เรามาร่วมกันฟื้นฟูอำนาจของผู้ถูกกดขี่ ปลดปล่อยศักยภาพของผู้คนที่ถูกบดบังจากโครงสร้างอำนาจที่ไม่เป็นธรรม เพื่อเรียนรู้ ต่อยอด และแสวงหาหนทางไปสู่สังคมที่เท่าเทียมเป็นธรรม

กิตติชัย งามชัยพิสิฐ

# สารบัญ

คำนำ	4
<b>1. รู้จักฟาสมาญ</b>	<b>8</b>
<b>2. ฐานคิดฟาสมาญ</b>	<b>14</b>
• วงจรการเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์	15
• การศึกษาของประชาชน (popular education)	17
<b>3. หลักการฟาสมาญ</b>	<b>24</b>
• จากทฤษฎีการสนทนาสู่พื้นที่ปลอดภัย	25
• พื้นที่ปลอดภัย: ความหมาย องค์ประกอบ และหลักการสร้างพื้นที่ปลอดภัย	28
• ทฤษฎีไข่ดาว	35
• แนวคิดเรื่องการใช้อำนาจ 4 แบบ	39
• กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจ 3 ระดับ	45
<b>4. เครื่องมือพื้นฐานฟาสมาญ</b>	<b>48</b>
1) การฟัง	<b>50</b>
การฟัง 3 ระดับ	50
2) การตั้งคำถาม	<b>56</b>
คำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด	57
ประเภทของคำถามเปิด	59
การสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการตั้งคำถาม	64
โครงคำถาม: การตั้งคำถามแบบมีวัตถุประสงค์	67
ชุดคำถามเพื่อความเป็นธรรม (RECAP fo Equity)	73
3) การจับประเด็น	<b>78</b>
ลักษณะของประเด็น	79
ขั้นตอนการจับประเด็น	80
4) การจัดหมวดหมู่และคิดเป็นแผนภาพ	<b>82</b>
หลักการจัดหมวดหมู่	84
แผนภูมิ: เครื่องมือจัดหมวดหมู่สำเร็จรูป	85
เทคนิคการจัดหมวดหมู่	90
5) การทวนและสะท้อน	<b>94</b>
CLARA: ขั้นตอนการสื่อสาร	94
การทวนคำพูด	96
การสะท้อน	99
6) การอ่านกลุ่ม	<b>104</b>
หลักการอ่านกลุ่ม	104
เครื่องมือช่วยอ่านกลุ่ม	108

การเชื่อมพลังขณะอ่านกลุ่ม	112
7) การเคลื่อนกลุ่มไปข้างหน้า	114
พัฒนาการกลุ่ม 3 ชั้น	114
วิธีการเคลื่อนกลุ่มไปข้างหน้า	122
เทคนิคการเคลื่อนกลุ่ม	129
8) การจัดการความขัดแย้ง	132
หลักการจัดการความขัดแย้ง	132
เทคนิคการจัดการความขัดแย้ง	134
9) กระดานเอื้ออำนวย	140
หลักการเขียนกระดาน	141
เทคนิคการเขียนกระดาน: เขียนอย่างไรใช้ได้จริง	142
<b>5. ฟาประชุม (meeting facilitator)</b>	<b>146</b>
• ครรลองการประชุมแบบมีส่วนร่วม	148
• เครื่องมือช่วยประชุม: บารอมิเตอร์	153
• เครื่องมือช่วยประชุม: กลุ่มย่อย	154
• เครื่องมือช่วยประชุม: อ่างปลา	158
<b>6. ฟาอบรม (training facilitator)</b>	<b>162</b>
• จุดมุ่งหมายของการอบรม	163
• พัฒนาการจิตสำนึกสามระดับ	164
• ฟาในฐานะนักฝึกอบรม	166
• เครื่องมือพื้นฐานสำหรับงานอบรม	179
• แผนกิจกรรม (session design)	185
<b>7. แนวทาง ช้อแนะนำ และเทคนิคต่างๆ ในการฟา</b>	<b>204</b>
• การตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ในการฟา	204
• เทคนิคช่วยให้คนมีส่วนร่วม	215
• การรับมือกับผู้เข้าร่วมที่ยุ่งยาก	223
• คลังหวัข้อการสนทนา	227
<b>8. วิธีภายในของฟาสามัญ</b>	<b>230</b>
• การกตขี่ตัวเองในระดับจิตสำนึก	231
• ยอมรับความไม่สมบูรณ์แบบของตน กลับมาฟื้นฟูอำนาจภายใน	234
• รู้จักตนเอง-ผู้อื่น: จากเหมารวมและตีตรา สู่การมองมนุษย์ในหลากหลายมิติ	237
• การรับรู้และการใส่ใจ (Attention)	246
• การปลดปล่อยและตั้งหลัก (Grounding)	239
• เจตจำนง (Intention) และความมั่นคง	248
• ฟาสามัญกับการตั้งแกน	252



# 1

## รู้จักฟาสามัญ

### ฟาคืออะไร

ฟา มาจากคำว่า facilitator แปลตรงตัวว่าผู้อำนวยความสะดวก สะดวก เมื่อลองเทียบกับคำใกล้เคียงอย่าง facility หรือสิ่งอำนวยความสะดวก อาทิเช่น ฟาซิลิตี้ของเมือง ได้แก่ ถนน ไฟฟ้า ประปา อินเทอร์เน็ต ฯลฯ ฟาซิลิตี้ของการทำอาหาร ได้แก่ มีด เขียง หม้อ กระทะ เตา เป็นต้น

คำว่า facilitator จึงหมายถึงคนที่ทำให้สิ่งต่างๆ สะดวกขึ้น ง่ายขึ้น ในที่นี้ขอเรียกสั้นๆ ทับศัพท์ว่า “ฟา”

แล้วฟาทำอะไรสะดวกรู้ขึ้นล่ะ? หากอุปมากับการไหลของน้ำ ลองนึกภาพตามง่าย ๆ เวลาฝนตก น้ำฝนตกกระทบหลังคาไหลลงพื้นดิน แรกเริ่มมันจะไหลอย่างไรทิศทาง สักพัก มันจะเริ่มหาทางไปในทางที่ง่ายที่สุด แต่ก็เจอสิ่งกีดขวางระหว่างทางไม่ว่าจะเป็นก้อนหิน เนิน ไม้ ขยะ สุดท้ายปลายทางของน้ำอาจเป็นสระ บ่อ แม่น้ำ หรือรางระบายน้ำลงสู่พื้นดิน ในที่สุด โดยที่ธรรมชาติของน้ำไหลจากที่สูงลงสู่ที่ต่ำ เราจะปล่อยน้ำไหลตามธรรมชาติก็ได้ แต่กว่าจะถึงปลายทางก็อาจมีบางส่วนค้างเติ่งเป็นแอ่งกลางทาง หรืออาจจะทะลักเข้าบ้าน เรือนท่วมเจ็มนองกัดเซาะพื้นเสียหาย เราจึงทำร่องดินช่วยให้น้ำไหลไปตามทางที่ควรไป หรือคอยสังเกตว่าน้ำจะไปทางไหนก็เอาเสียมไปเซาะสิ่งกีดขวางออก หากน้ำเอ่อล้นไร้ทิศทางเราก็ขุดร่องให้น้ำหลายสายไหลมารวมกัน ช่วยกำหนดทิศทางให้น้ำไหลไปสู่ปลายทางได้สะดวกขึ้น เหล่านี้คือหน้าที่ของฟา

หากปลายทางของน้ำคือเป้าหมายกลุ่ม ฟาก็คือผู้ทำหน้าที่เื้ออำนวยความสะดวก เป้าหมายง่ายขึ้น

ทักษะฟาสามารถไปประยุกต์ใช้กับบทบาทหน้าที่หลากหลาย ทั้งผู้ฝึก อำนวยการ ประชุม วงสนทนา จัดการความขัดแย้ง ชุมชนุม รณรงค์ ฯลฯ จนหลายครั้งทำให้สับสนว่าฟา คือครู บ้างเข้าใจว่าฟาคือวิทยากรที่มีเกมให้เล่นเยอะๆ หรือมองว่าฟาประชุมคือพิธีกรที่คอยสร้างสีสันบนเวที

แต่ฟาหาเป็นเช่นนั้นไม่ อันที่จริงฟากับครูแตกต่างกันตั้งแต่วิธีคิด ความเชื่อ กระทั่ง เป้าหมายเลยทีเดียว

## ความเชื่อพื้นฐานของฟา

ฟาถือกำเนิดมาอย่างเจียมเนื้อเจียมตน ยืนอยู่บนความเคารพในเพื่อนมนุษย์อย่างยิ่ง ไม่ว่าจะเป็นใคร ดำ ขาว เหลือง จน รวย ชาวนา กรรมกร พุทธ คริสต์ อิสลาม เอทิสต์ ชาย หญิง เพศหลากหลาย เด็ก ผู้ใหญ่ คนชรา หัวหน้า ลูกน้อง

โดยพื้นฐานที่สุด ฟาเชื่อว่าคนทุกคนมีความรู้

เราอาจไม่ได้มีความรู้เรื่องเดียวกัน แต่เราต่างมีความรู้ของเรา มีความสามารถในการเชื่อมโยงความรู้ของเรากับคนอื่น รวมไปถึงสร้างความรู้เองได้ ตรงนี้เองที่ทำให้ฟาต่างจากวิทยากร คำว่าวิทยากร มาจากวิทยาที่แปลว่าความรู้ และอากรที่แปลว่าแหล่งกำเนิด วิทยากรจึงแปลว่าผู้กำเนิดความรู้ มอบความรู้ วิทยากรไม่ได้สนใจว่าใครมีความรู้ แต่จะทำหน้าที่ส่งมอบให้คนอื่นมีความรู้นั้นให้ได้

ในสังคมของเราเราต่างร่ำเรียนแสวงหาความรู้จากวิทยากรหรือครูในความหมายนี้

มาตลอด ซึ่งก็ช่วยให้สังคมเราได้ถ่ายทอดและต่อยอดความรู้กันมาอย่างต่อเนื่อง แต่ในอีกด้านหนึ่ง ความเชื่อแบบเดิมที่เชื่อว่าคนไม่มีความรู้จึงต้องมีผู้รู้คอยมอบความรู้ได้เข้าครอบงำระบบต่างๆ ในสังคม คอยประทับตราว่าผู้มีความรู้คือมีใบประกาศ มีคนรับรอง ใครอยากมีความรู้ต้องมาหาฉัน มาเข้าโรงเรียน แล้วพานักคิดกันความรู้แบบอื่นที่ไม่มีสถานะรับรอง ผู้คนต้องรอรับความรู้จากผู้รู้ ไม่สามารถบอกได้ว่าสิ่งที่ตนเองรู้เป็นความรู้และไม่สามารถสร้างความรู้เองได้ สิ่งนี้ได้กลายเป็นเครื่องมือให้แก่ระบบที่กดขี่ นำไปสู่การศึกษาแบบที่ เปาโล เพรเร เรียกว่าการศึกษาแบบฝากธนาคารที่ยัดความรู้เข้าหัวผู้เรียน

การเชื่อว่าทุกคนมีความรู้จะนำไปสู่การเคารพคนอื่น ถ้าเราเชื่อว่าคนที่เราคุยด้วยไม่มีความรู้แต่เรามีความรู้ เราก็จะคอยสอนเขา บอกเขาให้ทำนู่นทำนี่ รู้สึกเหนือกว่า ในทางกลับกัน ถ้าเราเชื่อว่าเราไม่มีความรู้ ไปคุยกับคนที่เราเชื่อว่ามีความรู้ เราก็จะรอคอยคำสอนของเขา รอให้เขาชี้ผิดถูกให้

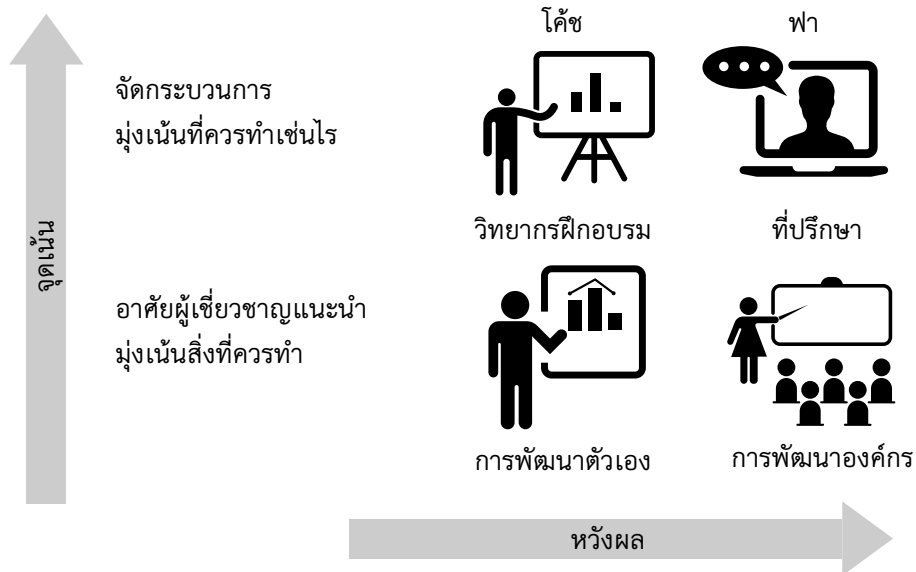
แต่ถ้าเราเชื่อว่าทุกคนมีความรู้ เรามี เขามี คนอื่นๆ ก็มี จะนำไปสู่การเคารพกันและกัน ฟังกัน แลกเปลี่ยนกัน เกิดเป็นความสัมพันธ์อีกแบบ

อีกความเชื่อหนึ่งของฟาคือ เชื่อว่ามนุษย์พัฒนาได้ เรียนรู้ได้ ผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบต่างๆ รวมทั้งผ่านการลองผิดลองถูกหรืออีกความหมายหนึ่งคือการตัดสินใจด้วยตนเอง ความเชื่อนี้ทำให้ฟาคต่างจากผู้นำหรือหัวหน้า ฟาคจะสนับสนุนให้กลุ่มตัดสินใจร่วมกัน ผ่านประสบการณ์ด้วยกันและสร้างความรู้ขึ้นมาด้วยกัน โดยฟาคเพียงตั้งคำถามหรือชี้ให้เห็นแนวทางต่างๆ เท่านั้น

การที่เราเชื่อว่ามนุษย์พัฒนาได้ เรียนรู้ได้ นั้นหมายถึงการที่คนคนหนึ่งสามารถเปลี่ยนแปลงชีวิตตนเอง ไม่จำเป็นต้องอยู่ในสถานะเดิม ต้องรับความช่วยเหลือ หรือต้องเป็นคนจนตลอดไป แต่เรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ วันนี้เราอาจมีความรู้บางอย่างหรือทักษะบางอย่างน้อย แต่เราเรียนรู้เพิ่มได้ นำไปสู่ทำที่ที่ยอมรับการเปลี่ยนแปลง คนเปลี่ยนแปลงได้ ความสัมพันธ์ทางอำนาจเปลี่ยนได้ สังคมเปลี่ยนแปลงได้ และเราจะเปลี่ยนมัน

จากสองความเชื่อว่าทุกคนมีความรู้และทุกคนเปลี่ยนแปลงพัฒนาได้ นำไปสู่การสร้างพื้นที่การแลกเปลี่ยน เติบโต ร่วมกันตัดสินใจ และแสวงหาทางเลือกที่ดีที่สุดสำหรับกลุ่มในเวลานั้น ฟาคคือผู้ทำหน้าที่ให้กระบวนการเหล่านี้เกิดขึ้น

## ความแตกต่างของฟากับบทบาทอื่นที่คล้ายกัน



ดัดแปลงจาก: <https://centreforfacilitation.wordpress.com/2015/03/17/what-is-a-facilitator/>

ตารางนี้ช่วยแยกแยะบทบาทฟากับบทบาทอื่นที่คล้ายกันได้ชัดเจนขึ้น โดยแกนตั้งหมายถึงสิ่งที่เน้น แกนนอนหมายถึงพื้นที่ทำงาน

จะเห็นว่าแกนตั้ง โค้ชกับวิทยากรฝึกอบรมหรือเทรนเนอร์จะอยู่ระนาบเดียวกัน คือเน้นที่การเปลี่ยนแปลงการพัฒนาในระดับบุคคล ขณะที่ที่ปรึกษากับฟา พื้นที่ทำงานจะอยู่ระดับกลุ่ม องค์กร

ส่วนแกนนอน เทรนเนอร์กับที่ปรึกษาจะอยู่ระนาบเดียวกัน คือจะมอบคำแนะนำจากผู้เชี่ยวชาญให้แก่ผู้รับบริการ และจะเน้นว่า “อะไร” ควรทำ ในขณะที่โค้ชกับฟาจะจัดการค้นหาหนทางที่จะไปให้ถึง และเน้นว่าเราควรจะทำ “อย่างไร” ฟาทำหน้าที่ช่วยหาหนทางไปถึงเป้าหมาย โดยแสวงหาคำตอบจากกลุ่มว่าจะทำอย่างไร

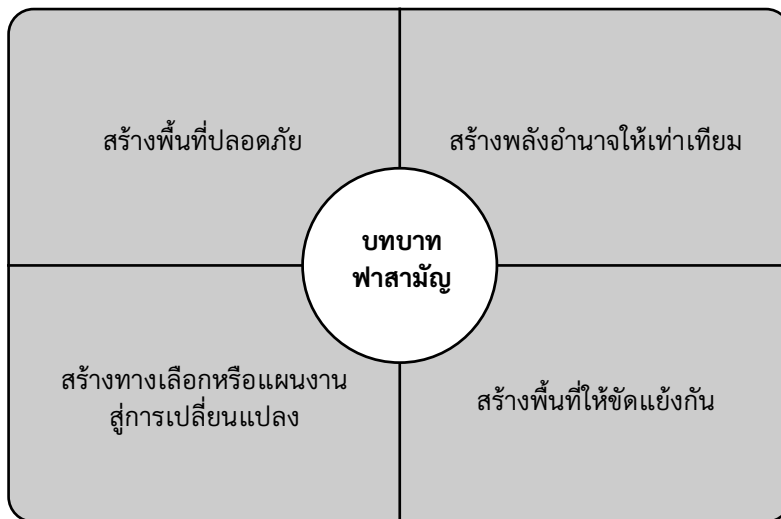
### ฟาสามัญคืออะไร

อันที่จริงผู้เขียนตั้งชื่อ “ฟาสามัญ” ขึ้นมาเพื่อเตือนใจตนเองว่าฟาไม่ใช่ผู้วิเศษ ไม่ใช่คนที่รู้ความลับของจักรวาล เพราะภายใต้วัฒนธรรมที่เรามักจะยกย่องคนที่อยู่หน้าห้องในฐานะครูอาจารย์ที่พึงได้รับการปฏิบัติเป็นพิเศษกว่าคนอื่น หรือได้รับเสียงชื่นชมจนบางทีเผลอไหลไปว่าเรานั้นเก่งกว่าใคร

ถ้าเรามองพาในฐานะบทบาทการทำงาน เราอาจจะให้ความสำคัญกับเรื่องที่ว่าพาต้องมีทักษะอะไรบ้าง จะเป็นพาที่เก่งได้อย่างไร มีเทคนิคดี ๆ อะไรบ้างที่จะทำให้คนประทับใจเราในฐานะพา

แต่ถ้าเรามองพาในฐานะภาคปฏิบัติของคนที่มีความเชื่อชุดหนึ่ง ที่เชื่อว่ามนุษย์เท่าเทียมกัน มนุษย์ทุกคนมีความรู้ มีศักยภาพ แต่ภายใต้ระบบระเบียบโครงสร้างสังคมวัฒนธรรมแบบที่เรากำลังมีชีวิตอยู่ในปัจจุบันนั้นไม่เอื้อต่อการใช้ศักยภาพมนุษย์อย่างเต็มที่ มีการกดขี่ข่มเหงเอารัดเอาเปรียบให้คนไม่อาจอยู่ร่วมกันอย่างเท่าเทียมได้ เราจะมองเห็นบทบาทสำคัญที่พาต้องทำคือสร้างพื้นที่ปลอดภัย สร้างพลังอำนาจให้เท่าเทียม สร้างพื้นที่ให้ขัดแย้งกัน และสร้างทางเลือกหรือแผนงานสู่การเปลี่ยนแปลง

การพาจะเป็นปฏิบัติการเพื่อสร้างความเท่าเทียม คำนึงศักยภาพในความเป็นมนุษย์ ทำทลายอำนาจกดขี่ และสร้างหนทางไป เริ่มจากในห้อง ในกลุ่มงาน ในองค์กร ในเครือข่าย ไปจนถึงสังคมของเรา



ปรับปรุงจาก: <https://www.slideshare.net/pmsd-map/step0training-handout4>

## ฟ ๑ ส ๑ ม ๑ ญ ๑ เชี ๑ ว ๑ ๑

คนทุกคนมีความรู้ มีปัญญา มีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน  
เราจึงเคารพความคิดเห็นและประสบการณ์ของทุกคน

---

มนุษย์พัฒนาตัวเองได้ เปลี่ยนแปลงได้  
เราจึงเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพของตนเอง

---

การฟ๑คือปฏิบัติการเพื่อสร้างความเท่าเทียม  
คืนศักยภาพความเป็นมนุษย์ ทำท๑ยอำ๑น๑จที่ก๑ดช๑  
และหาหน๑ทางไปด๑ว๑ยกัน

---

# 2

## ฐานคิดฟาสามัญ

ฟาสามัญเชื่อว่าคนทุกคนมีความรู้ มีปัญญา มีศักยภาพ พัฒนาได้ แต่ศักยภาพเหล่านี้ถูกบดบังจากโครงสร้างทางเศรษฐกิจการเมืองที่ไม่เป็นธรรม และวัฒนธรรมอำนาจเหนือ ซึ่งจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์เพื่อให้รู้เท่าทันจึงจะปลดปล่อยศักยภาพของแต่ละคนออกมาได้

ฐานคิดนี้มาจากการศึกษาของผู้ถูกกดขี่ โดย เปาโล เฟรเร (Paulo Freire<sup>1</sup>) นักการศึกษาชาวบราซิล เขาวิพากษ์วิจารณ์ระบบการศึกษาไว้ว่าเป็นเครื่องมือของชนชั้นนำเพื่อกดขี่เอารัดเอาเปรียบผู้ยากไร้ เป็นการศึกษาที่ยอมรับในระบบอำนาจนิยม มีคำตอบที่ถูกต้องมาให้ โดยผู้มีอำนาจเป็นผู้กำหนดและตัดสินว่าสิ่งใดถูกสิ่งใดผิด สังคมที่ไม่เท่าเทียมถูกผลิตซ้ำผ่านระบบการศึกษาที่ทำให้คนเชื่อฟังและสยบยอมต่อผู้มีอำนาจ เกิดวัฒนธรรมแห่งความเงียบ คนด้อยอำนาจไม่กล้าพูดในสิ่งที่ขัดแย้งหรือไม่เหมือนสิ่งที่ผู้มีอำนาจกำหนดมา

---

<sup>1</sup> อ่านเพิ่มเติม เปาโล เฟรเร, *การศึกษาของผู้ถูกกดขี่*, แปลโดย ภาคิน นิมมานนรวงศ์ และคณะ, แปลจาก *Pedagogy of the Oppressed* (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ปลากระโดด, 2559)

เฟรเรเสนอทางเลือกใหม่เป็นการศึกษาที่ปลูกจิตสำนึกของคนยากไร้ให้ตระหนักถึงสถานะที่ตนถูกเอารัดเอาเปรียบ เน้นการเสวนาพูดคุยกันบนความเชื่อว่าคนทุกคนมีศักยภาพที่จะพัฒนาได้ เป็นการศึกษาของผู้ถูกกดขี่ที่จะลุกขึ้นมาสร้างการศึกษาแบบใหม่บนพื้นฐานของความเท่าเทียมให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นของตัวเองและสร้างความรู้ขึ้นมาด้วยตนเอง

หากการศึกษาของผู้ถูกกดขี่คือฐานรากของฟาสมาญ มีอีกสองฐานคิดที่ถือเป็นหัวใจของฟาสมาญ นั่นคือ วงจรการเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์ และการศึกษาของประชาชน

## วงจรการเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์

เดวิด โคลบ (David Kolb) นักทฤษฎีด้านการศึกษาชาวอเมริกัน เสนอทฤษฎีวงจรการเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์ (Experiential Learning Cycles)<sup>2</sup> ขึ้นมาบนฐานคิดว่าคนเรามีวิธีแสวงหาความรู้ด้วยตนเองจากประสบการณ์ของแต่ละคน และประสบการณ์เหล่านั้นแปรมาเป็นความรู้ได้ด้วยวงจร 4 ขั้นตอนดังนี้

**1. ผ่านประสบการณ์** ขั้นแรกเป็นการผ่านประสบการณ์ด้วยการลงมือทำ เกิดเป็นประสบการณ์ขึ้นมาเฉพาะบุคคล ประสบการณ์ในที่นี้อาจหมายถึงประสบการณ์ในชีวิตทั้งอดีตและปัจจุบัน ฐานประสบการณ์เดิมของเราหรือประสบการณ์ที่กลุ่มเคยมีร่วมกัน

**2. ทบทวนประสบการณ์** เมื่อผ่านประสบการณ์แล้วเข้าสู่การทบทวนประสบการณ์นั้น การทบทวนจะทำให้เห็นว่าเกิดอะไรขึ้นเพราะเหตุใด เกิดความรู้สึกละแวกหรือทำอย่างไร แล้วเกิดอะไรขึ้น เห็นความเป็นเหตุเป็นผล และทำให้ประสบการณ์นั้นถูกมองเห็นร่วมกัน

**3. สรุปเป็นหลักการ** ในขั้นนี้คือการแปรจากรูปธรรมเป็นนามธรรมซึ่งเกิดจากการเชื่อมโยงหลายๆ ประสบการณ์เข้าด้วยกัน มองเห็นแบบแผนโดยรวม เป็นการเชื่อมโยงสู่หลักการทฤษฎีหรือเทียบเคียงกับทฤษฎีที่มีอยู่เดิม

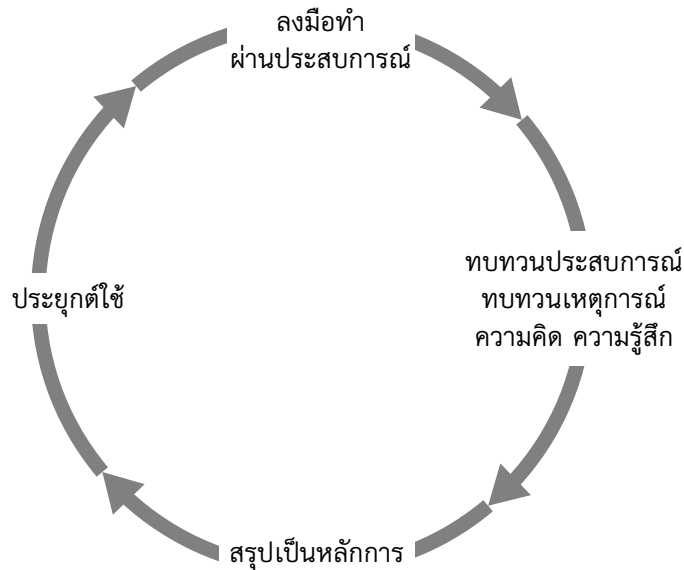
**4. ประยุกต์ใช้** ขั้นสุดท้ายคือการเชื่อมโยงกับประสบการณ์จริงเพื่อนำไปใช้ ประยุกต์ความรู้ที่ได้มาไปใช้ในอนาคต เพราะความรู้ที่มาจากประสบการณ์ของเรากลายเป็นเนื้อเป็นตัวเราจึงประยุกต์ไปปฏิบัติการ ไปสัมพันธ์กับโลกด้วยตนเอง

จากวงจรนี้เมื่อเราผ่านประสบการณ์ นำมาทบทวน สรุปเป็นหลักการแล้วประยุกต์ใช้ เกิดเป็นความรู้ที่มาจากฐานประสบการณ์ของแต่ละคน เมื่อไปประยุกต์ใช้กับเหตุการณ์ใหม่ เกิดประสบการณ์ใหม่นำมาทบทวน สรุปหลักการแล้วประยุกต์ใช้เป็นความรู้ใหม่ไปเรื่อยๆ

<sup>2</sup> [https://en.wikipedia.org/wiki/Experiential\\_learning](https://en.wikipedia.org/wiki/Experiential_learning)



## วงจรการเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์ โดย เดวิด โคลบ



ที่มา: “Experiential Learning Model”, David Kolb (1984), <https://simplypsychology.org/learning-kolb.html>

โคลบชี้ให้เห็นว่ามนุษย์เราเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ แต่ประสบการณ์หาใช่ความรู้ในตัวเอง ประสบการณ์ไม่ได้นำไปสู่การเรียนรู้เสมอไป แต่จะก่อเป็นความรู้เมื่อผ่านวงจรทั้ง 4 ชั้น

การเรียนรู้ในระบบการศึกษาปัจจุบันไม่ได้มาจากฐานประสบการณ์ของผู้เรียน กระบวนการเรียนรู้ของเราถูกตัดตอนไม่ได้ผ่านประสบการณ์ด้วยตนเองทำให้นำไปประยุกต์ใช้ต่อได้ยาก ปัญหาของการตัดเอาเฉพาะส่วนยังมีนัยถึงการบอกว่าทฤษฎีหรือความรู้นั้นถูกต้องที่สุด ผู้เรียนมีหน้าที่ท่องจำทำตาม เป็นกระบวนการที่ทำให้คนสยบยอมและเชื่อฟัง เนื่องจากการเรียนรู้ในระบบโรงเรียนนั้นศูนย์กลางอำนาจอยู่ที่ครูผู้สอน ผู้เรียนจึงต้องรอรับความรู้จากผู้รู้ ไม่สามารถสร้างความรู้เองได้

ขณะที่วงจรการเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์ทำให้เห็นว่าฉันมีความรู้และคนอื่นก็มีความรู้ เราพร้อมจะแลกเปลี่ยนกับคนอื่นและพร้อมจะผิดเพราะความรู้ไม่ได้มีหนึ่งเดียว กระบวนการนี้จึงช่วยให้คนมั่นใจตัวเองมากขึ้น ฟังกันมากขึ้น และลุกขึ้นมาสร้างความรู้ร่วมกับกลุ่ม

## พาทักการหมุนวงจรรการเรียนรู้

ในวงจรรการเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์ ฟาจะมีบทบาทเป็นผู้เคลื่อนวงจรรนี้เพื่ออำนวยความสะดวกแสดงความคิดเห็น ถกเถียงและสรุปความคิดของตน ฟาจะใช้วงจรรการเรียนรู้นี้เป็นหลักโมล์ในการนำวงคุษหรือนำกระบวนการเสมอ

วงจรรการเรียนรู้ไม่จำเป็นต้องเริ่มจากขั้นที่ 1 อาจเริ่มจากขั้นที่ 3 คือยกหลักการขึ้นมาคุษกัน หรือให้แต่ละคนพูดประสบการณ์ของตนแล้วมาแลกเปลี่ยนกันเพื่อหาหลักการทั่วไปร่วมกันก็ได้ เช่น วงคุษเรื่องการไกล่เกลี่ยความขัดแย้ง การที่ฟาชวนให้แต่ละคนบอกเล่าประสบการณ์การไกล่เกลี่ยความขัดแย้งที่เคยทำหรือเคยผ่านมา เป็นกระบวนการที่ฟาสร้างวงจรรนี้ขึ้นมาเพื่อให้เกิดความรู้ของวง

วงจรรการเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์บอกเราว่าทุกคนมีความรู้และสร้างความรู้เองได้ ขณะเดียวกันก็ทำให้เห็นข้อจำกัดว่าประสบการณ์ของเราเป็นแค่ส่วนเสี้ยวหนึ่งของโลกเท่านั้นดังนั้นจึงต้องมาแลกเปลี่ยนให้เห็นมุมมองต่างๆ เพื่อที่จะขยายมุมมองออกไป ไม่มีทฤษฎีใดอธิบายได้ครอบจักรวาล ไม่มีความจริงหนึ่งเดียวหากแต่สิ่งต่างๆ เหมาะกับบริบทต่างกัน วงจรรการเรียนรู้จะทำให้เราเปิดรับความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ

วงจรรการเรียนรู้ยังชี้ให้เห็นว่าความถนัดเรียนรู้ของคนเราแตกต่างกัน บางคนถนัดการลงมือทำ บางคนเรียนรู้ด้วยการพูดคุษแลกเปลี่ยน บางคนเรียนรู้จากหลักการทฤษฎี ขณะที่บางคนเรียนรู้จากการคิดต่อยอดเชื่อมโยง ดังนั้นนอกจากฟาจะต้องเคลื่อนวงจรรนี้แล้วยังต้องคอยสังเกตด้วยว่าใครถนัดแบบไหนแล้วโอรับเขาเข้าสู่วงจรรการเรียนรู้ โดยที่ในคนคนหนึ่งอาจหมุนวงจรรนี้ได้เร็ว แต่สำหรับกลุ่มอาจต้องไปที่ละขั้นในการหมุนวงจรรนี้ร่วมกัน

ฟามีหน้าที่ทำให้วงจรรนี้หมุนไปได้ ชวนพูดคุษ ตั้งคำถาม ทำให้ทุกคนได้ฟังเพื่อกลุ่มฟังเพื่อตัวเองตามจังหวะของตนและตามจังหวะของกลุ่ม ชวนสร้างและทบทวนประสบการณ์ชวนให้เชื่อมโยงกับทฤษฎีหรือหลักการที่มี

## การศึกษาของประชาชน (Popular Education)

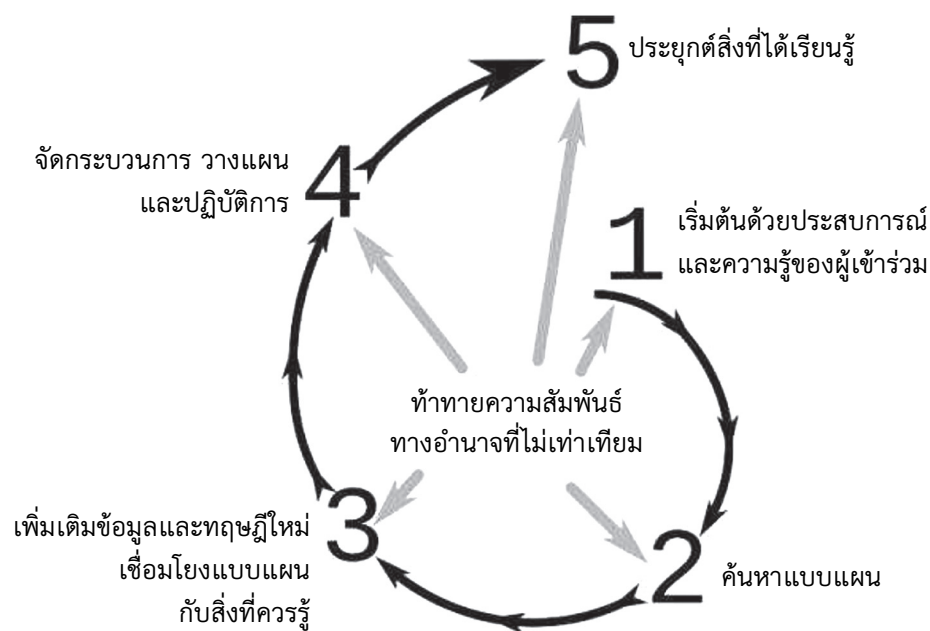
การศึกษาของประชาชนหรือ Popular Education เรียกสั้นๆ ว่า “Pop Ed” เกิดขึ้นที่ลาตินอเมริกา ได้รับอิทธิพลมาจากแนวคิดของ เปาโล เพรเร เป็นการศึกษาที่พยายามจะส่งเสริมให้ประชาชนเรียนรู้กันและกัน รวมตัวกันเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมให้ดีขึ้น เป็นการศึกษาที่ตรงข้ามกับกระบวนการศึกษาที่มาจากผู้ปกครอง การศึกษาของประชาชนมุ่งเน้นให้คนเรียนได้กำหนดสิ่งที่ตนต้องการเรียนรู้เอง โดยไม่ต้องรอผู้รู้หรือครูมากำหนดให้ ผู้สอนกับผู้เรียนแทบจะเป็นหนึ่งเดียวกันหรือต่างผลัดกันเป็นผู้เรียนและผู้สอน

นอกจากนี้ยังมุ่งเน้นการปลูกสำนึกต่อสังคมของผู้เรียน โดยทำให้เห็นว่าประสบการณ์ส่วนตัวของเราเป็นประสบการณ์ที่มีแบบแผนร่วมกันกับคนอื่น ๆ ในสังคม โดยเฉพาะประสบการณ์ที่เราถูกกดขี่จากสังคมที่ไม่เป็นธรรม กระบวนการเรียนรู้แบบนี้จึงถูกเอาไปใช้ในขบวนการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงสังคมในหลายที่

วงจรรการเรียนรู้การศึกษาของประชาชนมีอยู่ 5 ขั้นตอน โดยมีใจกลางอยู่ที่การทำทหายความสัมพันธ์ทางอำนาจที่ไม่เท่าเทียม นั่นหมายความว่าแต่ละขั้นตอนของวงจรมีจะคำนึงถึงการทำทหายความสัมพันธ์ทางอำนาจที่ไม่เท่าเทียมตลอดเวลา

ความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมเป็นความสัมพันธ์ที่ฝ่ายหนึ่งกดขี่อีกฝ่ายหนึ่ง เป็นความสัมพันธ์ที่เราพบเจออยู่เสมอ ไม่ว่าจะเป็นระหว่างครูกับนักเรียน รัฐบาล ข้าราชการ กับประชาชน คนรวยกับคนจน หรือแม้แต่ลำดับอาวุโส พี่กับน้อง พ่อแม่กับลูก หรือคนที่มีอัตลักษณ์กระแสหลักกับคนที่มีอัตลักษณ์กระแสรอง เช่น คนรักต่างเพศกับคนรักเพศเดียวกัน

### 5 ขั้นตอนการศึกษาของประชาชน



ปรับปรุงจาก <https://wri-irg.org/en/story/2014/education-freedom-popular-education>

คนชวากับคนดำ ความสัมพันธ์ทางอำนาจที่ไม่เท่าเทียมนี้ขัดขวางความเป็นมนุษย์และศักยภาพของทั้งสองฝ่ายไม่ว่าจะเป็นผู้กดขี่หรือว่าผู้ถูกกดขี่เอง วงจรการเรียนรู้ 5 ขั้นตอนการศึกษาของประชาชนนี้จึงมุ่งทำทลายความสัมพันธ์ทางอำนาจที่ไม่เท่าเทียม นำไปสู่การพัฒนาความเป็นมนุษย์ร่วมกัน เพื่อสร้างสังคมที่เท่าเทียมและเคารพศักดิ์ศรีคุณค่าความเป็นมนุษย์ของกันและกัน

### **ขั้นตอนที่ 1: เริ่มจากประสบการณ์ผู้เข้าร่วม**

การเริ่มต้นด้วยประสบการณ์หรือความรู้ของผู้เข้าร่วมเป็นการยืนยันความเชื่อว่าพาเคารพ รับฟังผู้เข้าร่วม ไม่ใช่ผู้มาบอกความรู้ให้ แต่เชื่อว่าทุกคนสร้างความรู้ได้

ขั้นตอนนี้เป็นการสำรวจกลุ่มว่าตอนนี้แต่ละคนมีฐานความรู้ ประสบการณ์เป็นอย่างไร พื้นฐานชีวิตความสนใจของแต่ละคน ความคาดหวังในการมาร่วมกันเรียนรู้ในครั้งนี้เป็นขั้นตอนของการสำรวจร่วมกัน นำมาสู่การทำความรู้จักกัน มีกระบวนการแนะนำตัว กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันอย่างลึกซึ้ง อาจจะมีการเล่าเรื่องชีวิตให้กันฟัง แบ่งปันประสบการณ์ร่วมในบางเรื่อง

ขั้นตอนนี้จะเป็นกระบวนการที่ทำให้แต่ละคนสามารถเล่าเรื่องของตัวเองได้อย่างปลอดภัย โดยไม่ต้องกังวลว่าจะถูกตัดสิน ถูกมองว่าโง่หรือไม่มีความรู้ ในขั้นตอนนี้ฟ้าจะต้องสร้างบรรยากาศของพื้นที่ปลอดภัยเพื่อให้แต่ละคนสามารถเล่าประสบการณ์ของตัวเองออกมาได้ เกิดความเชื่อมโยงความรู้สึกใกล้ชิดสัมพันธ์กัน ซึ่งถ้าสร้างพื้นที่ปลอดภัยสำเร็จจะนำไปสู่การที่แต่ละคนเริ่มจะกล้าเสี่ยงมากขึ้น กล้าพูดในสิ่งที่ตัวเองไม่เคยพูดที่ไหนมาก่อนมากนัก ซึ่งตรงนี้ทั้งฟ้าและผู้เข้าร่วมต้องร่วมกันสร้างบรรยากาศนี้ขึ้นมา

การเล่าประสบการณ์ของตัวเองมีอยู่ 2 แบบ แบบแรกคือ**ประสบการณ์ที่เราเจอมาในชีวิต** “เมื่อ 7 วันที่แล้ว” “สิบปีที่แล้ว” หรือ “หลายปีที่ผ่านมา” ช่วงที่เราผ่านประสบการณ์นั้นมา เช่น ประสบการณ์ที่เราเคยถูกทำร้าย ประสบการณ์ที่เราเคยพบกับเหตุการณ์ความไม่ยุติธรรมในชีวิต ความเจ็บปวดหรือความสุขในชีวิต หรือประสบการณ์ภายในของตัวเราที่ไปประสบพบเห็นเรื่องราวต่างๆ และสามารถเล่าได้

แบบที่สองคือ**การได้ผ่านประสบการณ์ร่วมกัน** ฟ้าอาจชวนทำกิจกรรมบางอย่าง เช่น เกมทำทลายหรือกิจกรรมทดลองบางอย่างเพื่อที่จะให้คนได้ผ่านประสบการณ์เดียวกัน เป็นประสบการณ์ ณ ช่วงเวลานั้น เป็นเหตุการณ์ที่เราผ่านมาร่วมกันแล้วจึงมาแลกเปลี่ยนประสบการณ์นั้นด้วยกัน จุดสำคัญของการฟ้าคือจะต้องเริ่มต้นจากประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมเป็นหลัก

## ขั้นตอนที่ 2: ค้นหาแบบแผน

ขั้นตอนนี้คือการค้นหาแบบแผนของประสบการณ์ที่เกิดขึ้นซ้ำๆ หลังจากแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันแล้ว เราจะพบปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นซ้ำๆ หรือคล้ายๆ กัน ทำให้เห็นแบบแผนของประสบการณ์ร่วมกัน อาจจะเป็นแบบแผนของการกดขี่ แบบแผนของความไม่ยุติธรรมทางสังคม หรือเป็นแบบแผนที่เราถูกหลอหลอมมาร่วมกัน บางทีอาจจะเป็นเรื่องของประสบการณ์ที่เราถูกใช้อำนาจโรงเรียน เคยถูกรุ้ เพื่อน พ่อแม่ ผู้มีอำนาจ ข้าราชการ รัฐใช้อำนาจกับเรา หลังจากแบ่งปันประสบการณ์ที่เราไม่สบายใจหรือทุกข์ใจจากกรณีแบบนี้แล้วจึงชวนกันดูว่าประสบการณ์ซ้ำๆ เหล่านี้คืออะไร นำไปสู่การที่เราจะเชื่อมโยงประสบการณ์กับคนอื่น เราก็จะเริ่มรับรู้ว่ามีบางอย่างร่วมกัน กระบวนการนี้จะช่วยให้แต่ละคนรู้สึกไม่ได้โดดเดี่ยวในประสบการณ์ของตัวเองซึ่งรังแต่จะโทษตัวเองหรือมองว่าเป็นกรรมเก่า แต่ละคนจะเริ่มรู้สึกว่าเรามีเพื่อน มองเห็นพลังที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งต่างๆ มากขึ้น นำไปสู่การที่เราจะจัดการกับประสบการณ์ที่เป็นแบบแผนซ้ำๆ ร่วมกับคนอื่นได้

## ขั้นตอนที่ 3: เพิ่มเติมข้อมูลใหม่ สร้างความรู้

เป็นขั้นตอนของการเพิ่มเติมข้อมูลและสร้างความรู้ใหม่ๆ ขึ้นมา จากขั้น 2 ที่เราเห็นแบบแผนของประสบการณ์ร่วมกันแล้วเราอาจจะช่วยกันตั้งชื่อหรือดูว่าหลักการทั่วไปของแบบแผนนี้คืออะไร มีกระบวนการที่จะทำให้เห็นและตั้งชื่อแบบแผนประสบการณ์นั้นๆ เป็นตัวความรู้ขึ้นมา และเอาไปเทียบเคียงประสบการณ์แบบอื่นได้ พอเรามองเห็นแบบแผนกว้างขึ้นก็กลายเป็นความรู้ใหม่ว่าสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้น ณ จุดใดจุดหนึ่งของสิ่งที่เราเจอในประสบการณ์ของเราในห้วงมันเชื่อมโยงกับคนจำนวนมากในสังคม เกิดความรู้ใหม่ๆ ขึ้นมา

อีกแง่หนึ่งก็คือเราสามารถที่จะเอาตัวทฤษฎีที่มีคนคิดขึ้นมาแล้วมาสำรวจได้ว่าประสบการณ์หรือแบบแผนที่พวกเราเจอนี้มีทฤษฎีแนวคิดใตรองรับ แน่แน่นอนว่าประสบการณ์ของแต่ละคนมีข้อจำกัด เมื่อคนที่ม่ประสบการณ์จำกัดมาคุยกันแล้วเหมารวมว่ามันเป็นความจริงของโลกทั้งที่มันอาจเป็นประสบการณ์ของคนแค่ 20-30 คน 50 คน 100 คนเท่านั้น เราจึงต้องเปิดใจในอีกมุมหนึ่งด้วยว่าประสบการณ์ของเราทุกคนมีข้อจำกัดจึงต้องมองทฤษฎีแนวคิดหรือมองกลุ่มอื่นด้วย ทฤษฎีแนวคิดส่วนใหญ่ถูกพัฒนามาจากงานวิจัย เก็บข้อมูลจากการสังเกตกลุ่มคนจำนวนมาก แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าเราจะปักใจเชื่อทฤษฎีอย่างเดียว เพราะโดยพื้นฐานกระบวนการเรียนรู้พยายามจะบอกว่าต้องเริ่มจากประสบการณ์ และความรู้ที่เราร่วมกันพัฒนาจะต้องถูกทดสอบ นำมาใช้และกลับมาทบทวนกันอีกครั้ง มันจึงไม่ใช่ความรู้ที่เป็นสัจธรรมสมบูรณ์ ขั้นตอนนี้พยายามจะลดทอนข้อจำกัดที่ว่าประสบการณ์ของมนุษย์มี

ขีดจำกัด และช่วยพัฒนาให้ประสบการณ์ของเราเป็นแบบแผนเป็นความรู้ที่กว้างขึ้น

#### **ขั้นตอนที่ 4: จัดกระบวนการ วางแผน และออกปฏิบัติการ**

ขั้นตอนนี้เป็นขั้นตอนที่สำคัญมากต่อผู้ถูกกดขี่ที่รู้สึกว่าคุณไม่มีอำนาจจะเปลี่ยนแปลง ถ้าหากไม่มีขั้นตอนนี้ กระบวนการเรียนรู้แบบนี้ก็จะเป็นแค่การมาพูดคุยกันในห้อง ได้ระบาย ได้ปลดปล่อยความรู้สึกเจ็บปวด หาเพื่อนเท่านั้น แต่กระบวนการเรียนรู้นี้บอกว่าหลังจากที่พวกเราแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันแล้ว เห็นแบบแผนว่ามีปัญหาอะไรแล้วก็มาสรุปกันว่า สิ่งเหล่านี้เรียกว่าอะไร เป็นความรู้เรื่องอะไร มีทฤษฎีอะไรที่อธิบายเรื่องเหล่านี้บ้าง จากนั้นต้องนำมาสู่การออกแบบว่าจะทำอย่างไร

การออกแบบวางแผนในขั้นตอนนี้ไม่จำเป็นต้องนำไปสู่ปฏิบัติการที่ประสบความสำเร็จในครั้งเดียว มันมุ่งไปที่การทำให้ผู้เข้าร่วมได้เป็นฝ่ายกระทำ เปลี่ยนวิถีคิดจากคนที่เคยถูกกดขี่หรือถูกกระทำ ให้ลุกขึ้นมาทำอะไรบางอย่าง อาจจะมุ่งไปที่ผู้กระทำได้โดยตรงหรือคนรอบข้าง แต่จุดเน้นอยู่ที่กระบวนการเรียนรู้และเติบโตภายในของผู้เข้าร่วมเป็นหลัก

ในแง่ของกลุ่ม การมีส่วนร่วมวางแผนร่วมกันกับกลุ่มคือกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจแบบหนึ่งซึ่งฝ่ายผู้มีอำนาจ ผู้กดขี่ ผู้ปกครอง ไม่ชอบหากยังเกรงกลัวด้วยซ้ำ ผู้มีอำนาจกลัวการรวมตัวของผู้ใต้อำนาจ ไม่ชอบให้ผู้ใต้อำนาจปฏิบัติการใดที่นอกเหนือจากฟังคำสั่งหรือทำตามแบบแผนที่ตนเสนอ ไม่ชอบให้แสดงความกระตือรือร้นหรือต่อต้าน ในแง่นี้การรวมกลุ่มจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญมากของฝ่ายผู้ด้อยอำนาจ ผู้ถูกกระทำที่จะลุกขึ้นมาเปลี่ยนแปลง

หลังจากปฏิบัติการ สิ่งสำคัญคือต้องกลับมาประเมินผล สรุปบทเรียน ถอดบทเรียนกันว่าสิ่งที่เราทำไป เราวิเคราะห์และวางแผนแบบนี้มันได้ผลอะไรบ้าง แล้วอะไรที่สำเร็จอะไรที่ไม่สำเร็จ เกิดเป็นประสบการณ์ใหม่ของผู้เข้าร่วมอีกครั้งหนึ่ง

#### **ขั้นตอนที่ 5: ประยুক্তสิ่งที่เคยเรียนรู้-ปฏิบัติการ**

ขั้นตอนสุดท้ายของการศึกษาของประชาชนคือการประยุกต์สิ่งที่ได้เรียนรู้มา หลังผ่านขั้นตอนที่ 1-4 เกิดเป็นความรู้ที่กลายเป็นเนื้อเป็นตัวแล้ว เมื่อเราออกนอกห้อง ออกนอกกลุ่ม กลับไปที่กลุ่มของเรา หมู่บ้าน ชุมชนของเรา แล้วเอาความรู้ที่เราได้มาจากการวิเคราะห์แบบแผน จากความรู้ทฤษฎี จากประสบการณ์ที่ได้ทดลองปฏิบัติการเปลี่ยนแปลงอะไรบางอย่างไปทำซ้ำในชีวิตประจำวัน ทดลองใหม่ เกิดเป็นทักษะใหม่ๆ ของเรา ไม่ว่าจะเป็นทักษะในการยืนยันทิของตัวเอง ทักษะของการเขียนการพูดในสิ่งที่เราคิดเพื่อที่จะบอกคุณกรณีของเรา

หรือผู้มีอำนาจ กระทั่งทักษะการรวมกลุ่มในการทำงานเปลี่ยนแปลงสังคมหรือท้าทายความสัมพันธ์ทางอำนาจที่ไม่เท่าเทียม เหล่านี้เป็นทักษะที่ติดตัวเรามาจากกระบวนการเรียนรู้ทั้ง 4 ขั้นที่เราได้นำไปใช้

ขั้นตอนนี้จึงสำคัญมากกว่ามันไม่ใช่เพียงแค่การเรียนรู้ในห้องอย่างเดียว แต่เป็นการเรียนรู้ที่จะออกมาสู่วิถีชีวิตประจำวัน แล้วประสบการณ์ที่เรานำไปประยุกต์ใช้เหล่านี้เองจะกลายเป็นประสบการณ์ใหม่ๆ ในขั้นตอนที่ 1 ของวงจรการเรียนรู้ใหม่อีกครั้ง

ทั้ง 5 ขั้นตอนนี้เป็นการพยายามที่จะกลับมาท้าทายความสัมพันธ์ทางอำนาจที่ไม่เท่าเทียมในสังคม

อย่างไรก็ตาม ขั้นตอนเหล่านี้เป็นแค่แนวทางเท่านั้น ไม่จำเป็นต้องเรียงตามลำดับ 1-2-3-4-5 อาจจะเป็น 1 แล้วก็ไป 5 หรือ 1 แล้วไป 3 หรือจะถอยกลับมา 2-3-1 ก็ได้ แต่ให้เรารู้ตัวว่ากำลังอยู่ในขั้นตอนไหนของวงจรการเรียนรู้นี้เพื่อที่เราจะได้มองเห็นว่าต้องมุ่งเน้นอะไรพิเศษ

จะเห็นว่า 5 ขั้นตอนการศึกษาของประชาชนนี้ใกล้เคียงกับวงจรการเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์ของ เดวิด โคลบ์ ซึ่งเริ่มต้นด้วยประสบการณ์ กลับมาทบทวน ค้นหาแบบแผน และประยุกต์ใช้เช่นกัน แต่ในขณะที่โคลบ์เน้นที่ตัวการเรียนรู้ การเปลี่ยนแปลงของผู้เรียนรู้เป็นหลัก การศึกษาของประชาชนจะมีมิติของการท้าทายความสัมพันธ์ทางอำนาจอยู่ด้วย ซึ่งหากเราให้น้ำหนักกับวงจรการเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์แล้วละเลยการศึกษาของประชาชนก็อาจกลายเป็นว่าเราเรียนรู้โดยไม่ได้ทบทวนจุดหมายของการเรียนรู้ สุดท้ายเราอาจกลายเป็นคนที่ธำรงรักษาความสัมพันธ์ทางอำนาจที่ไม่เท่าเทียมนั้นเสียเอง วงจรการศึกษาของประชาชนจะช่วยให้เรามองเห็นว่ามีกระบวนการเรียนรู้ที่ไม่ไปส่งเสริมหรือสนับสนุนโครงสร้างสังคมที่กดขี่ แต่มุ่งท้าทายและเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ทางอำนาจนั้นๆ ซึ่งก็คือฐานคิดหลักของฟาสมาญนั่นเอง

## ฐา น คิ ด ฟา ส า มั ญ

เริ่มต้นจากประสบการณ์ของผู้เข้าร่วม  
เคารพประสบการณ์ของทุกคน

---

ประสบการณ์ของแต่ละคนมีขีดจำกัด  
จึงต้องแลกเปลี่ยนเชื่อมโยงให้เห็นแบบแผนร่วม

---

เปลี่ยนมุมมองจากผู้ถูกกดขี่ลุกขึ้นมารวมกลุ่ม  
ปฏิบัติการเพื่อเป็นผู้เปลี่ยนแปลง

---

มุ่งท้าทายความสัมพันธ์ทางอำนาจ  
เพื่อสังคมที่เท่าเทียม

---



# 3

## หลักการพาสาบัญญัติ

กระบวนการพื้นฐานของพาสาบัญญัติคือวงจรการเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์ผสมผสานกับ 5 ขั้นตอนการศึกษาของประชาชน โดยพาสาจะทำหน้าที่ขับเคลื่อนวงจรนี้ร่วมกับกลุ่ม การจะขับเคลื่อนวงจรนี้ได้ต้องสร้างพื้นที่ปลอดภัยขึ้นมา เพราะเมื่อมีพื้นที่ปลอดภัยมากพอคนจะกล้าแสดงความคิดเห็น ถกเถียงพูดคุยแลกเปลี่ยนต่อยอดความรู้กันและกัน

นอกจากเคลื่อนวงจรการเรียนรู้ให้ครบอันจะนำไปสู่การสร้างความรู้ร่วมกันขึ้นมาแล้ว สิ่งสำคัญที่ขาดไม่ได้คือพาสาต้องทำทลายความสัมพันธ์ทางอำนาจที่ไม่เท่าเทียมด้วย เพื่อการนี้พาสาบัญญัติจะยึดหลัก 4 ประการคือ 1) สร้างพื้นที่ปลอดภัย 2) สร้างพลังอำนาจให้เท่าเทียม 3) สร้างพื้นที่ให้ขัดแย้งกัน และ 4) สร้างทางเลือกหรือแผนงานสู่การเปลี่ยนแปลง

## จากทฤษฎีการสนทนาสู่พื้นที่ปลอดภัย

พื้นที่ปลอดภัยหรือพื้นที่ในการสนทนา เป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งที่จะทำให้ขั้นตอนต่างๆ ของการศึกษาของประชาชนเคลื่อนไปจนครบวงจรและเริ่มต้นวงจรใหม่

พื้นที่ปลอดภัยเป็นสิ่งที่จำเป็นต้องสร้างและขยายมันขึ้นเพื่อที่จะให้วงจรการเรียนรู้ การศึกษาของประชาชนดำเนินไปได้อย่างมีพลัง ให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพของตนออกมาอย่างเต็มที่โดยไม่ตกอยู่ภายใต้ความกลัวและอคติ ทำให้เกิดกระบวนการสนทนากันเองให้ได้

หากไม่มีพื้นที่ปลอดภัยการเรียนรู้จะเป็นแบบเดิมคือกระบวนการเรียนรู้ในโรงเรียน ที่มีผู้รู้มาสอน ซึ่งพื้นที่ดังกล่าวเป็นพื้นที่ของความกลัว กลัวครู กลัวถูกลงโทษ กลัวไม่ได้รับการยอมรับ กลัวสบตก กลัวถูกหัวเราะเยาะ กลัวผู้มีอำนาจ

### ทำไมเราต้องสร้างพื้นที่ปลอดภัย

ในสังคมปัจจุบันที่ เปาโล เฟรเร เรียกว่าเป็นสังคมที่มีการกดขี่ เราอยู่ในโครงสร้างของสังคมที่กดขี่และอยู่ภายใต้วัฒนธรรมของความเงียบ มีคนกลุ่มหนึ่งถูกกลั่นแกล้งความเป็นมนุษย์ออกไป ในขณะที่คนอีกกลุ่มทำการกดขี่ ชูตรีต เอารัดเอาเปรียบคนกลุ่มหนึ่ง เราเรียกคนกลุ่มแรกว่า “ผู้ถูกกดขี่” เรียกคนกลุ่มหลังว่า “ผู้กดขี่” โครงสร้างที่มีการกดขี่นี้ดำรงอยู่ภายใต้วัฒนธรรมเงียบ วัฒนธรรมเงียบทำให้ผู้ถูกกดขี่รู้สึกต่ำต้อย ดูถูกตัวเอง ขาดความมั่นใจ และไม่สามารถแสดงความเป็นตัวของตัวเองออกมาได้ ไม่กล้าตั้งคำถาม ไม่กล้าวิพากษ์วิจารณ์เฉื่อยชา เชื่อฟังผู้มีอำนาจ พึ่งพาผู้มีสติปัญญามากกว่า ซ้ำร้ายไปกว่านั้นคือมองผู้กดขี่เป็นต้นแบบของความเป็นมนุษย์ที่แท้จริงและปรารถนาจะทำตามสิ่งที่ “ผู้กดขี่” ทำ ทำให้โครงสร้างของการกดขี่และวัฒนธรรมเงียบนี้ดำเนินต่อไปได้เรื่อยๆ

วัฒนธรรมเงียบถูกสร้างขึ้นภายใต้การศึกษาที่ เปาโล เฟรเร เรียกว่า “การศึกษาแบบฝากธนาคาร” เป็นการศึกษาที่ผู้กดขี่ออกแบบมาเพื่อที่จะควบคุมให้ผู้ถูกกดขี่ยอมรับและเชื่อเชื่อ สิ่งที่เราพยายามจะทำคือการเคลื่อนวงจรการศึกษาของประชาชนดังกล่าวไว้ในบทที่แล้ว ซึ่งหลักการแรกคือสร้างพื้นที่ปลอดภัยโดยเริ่มจากทำความเข้าใจทฤษฎีต่อต้านการสนทนาและทฤษฎีการสนทนากันก่อน

## กฤษฎีต่อต้านการสนทนา

ภายใต้วัฒนธรรมเงียบ ผู้กดขี่มีเครื่องมือหลัก 4 ประการที่ทำให้คนสยบยอมเพื่ออ้างรักษาการกดขี่เอาไว้

เครื่องมือแรกคือ **การเอาชนะ** วัฒนธรรมของการเอาชนะคือการมุ่งเอาชนะผู้อื่นให้มากขึ้นในทุกวิถีทาง พยายามทำลายคุณสมบัติการเป็น “ผู้พิจารณา” โลก แต่เมื่อทำลายได้ไม่หมดสิ้นก็จะสร้างมายาคติให้เชื่อว่าโลกนี้แน่นอนตายตัว ถูกกำหนดไว้ล่วงหน้า แก้ไขเปลี่ยนแปลงไม่ได้ ให้เชื่อว่าระบอบที่เป็นอยู่นี้มีอิสระ มีโอกาส มีความเสมอภาค ผู้กดขี่นั้นสูงส่งและผู้ถูกกดขี่นั้นด้อยต่ำ ผู้ชนะจะเป็นผู้กำหนดสิ่งต่างๆ ให้ผู้แพ้

เครื่องมือที่สองคือ **การแบ่งแยกแล้วปกครอง** ผู้กดขี่จะพยายามไม่ให้ผู้ถูกกดขี่รวมตัวกันได้ จึงแบ่งแยกพวกเขาออกไม่ว่าจะแบ่งด้วยเชื้อชาติ ศาสนา เพศ หรืออัตลักษณ์ หรืออาจจะเริ่มมาจากการสร้างผู้นำขึ้นมา สร้างผู้ที่สูงส่งกว่าเพื่อจะมานำจากนั้นก็ให้ตีกันเอง หรืออาจจะใช้ลักษณะของสองมาตรฐาน การให้อภิสิทธิ์คนกลุ่มหนึ่งมากกว่าคนอีกกลุ่มหนึ่ง ทำให้รู้สึกว่าได้เป็นพวกเดียวกัน

เครื่องมือที่สามคือ **การควบคุมบงการ** โดยตั้งเป้าหมายให้ว่าเราควรจะมีเป้าหมายชีวิตแบบนี้ กลุ่มเราควรจะมีเป้าหมายแบบนี้โดยที่ไม่ได้ฟังความคิดเห็น ความต้องการหรือปัญหาของผู้ด้อยอำนาจเลย

เครื่องมือสุดท้ายคือ **การรุกรานทางวัฒนธรรม** หมายถึงการพยายามยึดยึดทัศนคติ การมองโลกแบบของฉันทหรือของคนกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง ให้คนอื่นคนหนึ่งต้องยอมรับหรือเชื่อว่าโลกก็เป็นอย่างนี้ ต้องมีชนชั้น ต้องแข่งขัน ต้องพัฒนาอุตสาหกรรมคนจึงจะอยู่ดีกินดี จะไปทางอื่นไม่ได้ ทุกคนต้องยอมรับ

ทั้ง 4 เครื่องมือ การเอาชนะ แบ่งแยกแล้วปกครอง ควบคุมบงการ และรุกรานทางวัฒนธรรม ได้สร้างวัฒนธรรมที่ทำให้คนไม่สนทนากัน ฝ่ายผู้ด้อยอำนาจมักจะพ่ายแพ้ไม่ใช่แพ้ด้วยกำลัง แต่บางทีพ่ายแพ้เพราะผู้กดขี่มาในนามความหวังดี เกิดภาวะปิดปากและพึ่งพาโดยปริยาย

## กฤษฎีการสนทนา

จากทฤษฎีการต่อต้านการสนทนาที่ผู้กดขี่ใช้เครื่องมือ 4 แบบข้างต้นมาสร้างให้เกิดวัฒนธรรมเงียบ เมื่อเป้าหมายของเราคือโครงสร้างสังคมที่เอื้อต่อความเป็นมนุษย์ของทุกคน

เราจึงสร้างวัฒนธรรมการสนทนาขึ้นมา

1. จากการเอาชนะ เปลี่ยนเป็น **การร่วมมือกัน** มองผู้อื่นในฐานะคนที่เราจะร่วมมือกัน ไม่ใช่คนที่จะปราบพิชิต ไม่ใช่คนที่เราจะต้องเอาชนะ แต่เราจะมาร่วมมือกัน ใช้ข้อดีของกันและกัน เคารพซึ่งกันและกัน

2. จากแบ่งแยกแล้วปกครอง มาเป็น **การเป็นหนึ่งเดียวกัน** แทนที่จะแบ่งพวกเขาพวกเรา เราค้นหาจุดตรงกันขึ้นมา มองว่ากลุ่มเรา องค์กรเรา ชนชั้นของเราเป็นพวกเดียวกัน ประสบปัญหาความทุกข์ยากเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นผู้กดขี่หรือผู้ถูกกดขี่ต่างก็สูญเสียความเป็นมนุษย์ภายใต้โครงสร้างที่กดขี่แบบนี้เช่นเดียวกัน ถึงแม้ว่าจะมีความยากลำบากกันคนละแบบก็ตาม เราจะอยู่ภายใต้กติกาเดียวกันภายใต้ความรู้สึกร่วมเดียวกัน

3. แทนที่จะควบคุมบงการ ยัดเยียดเป้าหมาย บีบบังคับ เปลี่ยนมาเป็นการ**จัดตั้งองค์กรร่วมกัน** แปลว่าเราทุกคนต่างเป็นคนที่มีความสำคัญเท่าเทียมกัน และเรามากำหนดเป้าหมายร่วมกัน ทำงานด้วยกัน ก่อเกิดเป็นการร่วมมือร่วมมือเป็นองค์กรเป็นกลุ่ม รวมพลังของทุก ๆ คนขึ้นมา

4. แทนที่เราจะรุกรานทางวัฒนธรรมหรือยัดเยียดทัศนคติวิธีคิดวิธีมองของเราให้คนอื่น ไม่ว่าวิธีคิดนั้นจะดีแค่ไหนก็ตาม เราเปลี่ยนมาเป็นการ**สังเคราะห์ทางวัฒนธรรม** แปลว่าเราต่างเคารพในวัฒนธรรมของกันและกัน เราถกเถียงพูดคุยเรียนรู้จากกันและกัน เพื่อที่จะทำให้เกิดสิ่งสุดท้ายนั่นคือเกิดสังคมที่เอื้อต่อความเป็นมนุษย์ของทุก ๆ คน เราจะสร้างวัฒนธรรมของการสนทนาขึ้นมาต่อสู้กับโครงสร้างสังคมที่กดขี่และทำลายความเป็นมนุษย์อย่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน

ณ วันนี้สังคมเราอยู่ภายใต้วัฒนธรรมเจียบ ฟาสมาญจำเป็นต้องตระหนักถึงภาวะที่ผู้เข้าร่วมอยู่ภายใต้วัฒนธรรมเจียบ เมื่อเราจัดกระบวนการเรียนรู้หรือสร้างพื้นที่การสนทนาขึ้นมา ผู้เข้าร่วมใหม่ ๆ จะมีสองแบบใหญ่ ๆ แบบแรกคือ ไม่กล้าแสดงความคิดเห็น กลัว ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่กล้าพูด ไม่สนทนา ไม่ขัดแย้ง อะไรก็ได้ แล้วแต่หัวหน้า แล้วแต่วิทยากร ไม่ก็เอาอกเอาใจผู้มีอำนาจ หัวหน้าบอกมาอย่างนี้เราก็เห็นด้วย แบบที่สองคือเลียนแบบผู้มีอำนาจ ไปกดข่มคนอื่นในวง ออกคำสั่ง คอยบงการ เอาชนะคนอื่น หรือแนะนำด้วยความปรารถนาดี ใช้หลักการอันสูงส่งดิงามมาบีบบังคับ เป็นสองด้านที่ฟาสมาญในตัวผู้เข้าร่วมหรือแม้แต่ในตัวฟาเองเสมอ ดังนั้นในการฟาเราจึงต้องสร้างวัฒนธรรมใหม่ สร้างโครงสร้างใหม่ที่จะเอื้อให้เกิดพื้นที่การสนทนา วิธีทางหนึ่งก็คือการสร้างพื้นที่ปลอดภัยขึ้นมา

## พื้นที่ปลอดภัย: ความหมาย องค์ประกอบ และหลักการสร้างพื้นที่ปลอดภัย

### ความหมายของพื้นที่ปลอดภัย

- เป็นพื้นที่ที่คนสามารถแสดงตัวตน เป็นตัวของตัวเอง มีเสรีภาพ มีความเท่าเทียมกัน มีอำนาจตัดสินใจภายใต้ข้อตกลงร่วมกัน
- เป็นพื้นที่ที่เปิดให้อารมณ์ต่างๆ ได้แสดงตัวออกมา ยอมรับว่าอารมณ์ทั้งหลายเป็นความปกติของมนุษย์ การที่เราแสดงอารมณ์ความรู้สึกต่างๆ ได้ในพื้นที่นั้นจึงเป็นไปเพื่อพัฒนาศักยภาพความเป็นมนุษย์และใช้ศักยภาพนั้นให้ได้มากที่สุด
- เป็นพื้นที่ที่ช่วยโอบอุ้มกันและกัน ทุกคนสามารถผิดพลาดได้เพื่อการเรียนรู้และเติบโต

พื้นที่ปลอดภัยไม่ได้เกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ แต่เป็นพื้นที่ที่ต้องสร้างให้เกิดขึ้น และเมื่อเกิดขึ้นแล้วจะขยายได้ไม่มีที่สิ้นสุด

พื้นที่ปลอดภัยจะปลอดภัยเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ หรือปลอดภัยน้อยลงก็ได้ ในการทำงานที่เน้นกระบวนการมีส่วนร่วมบางกลุ่มอาจใช้เวลาสร้างพื้นที่ปลอดภัยนานนับปี บางกลุ่มใช้เวลาหลายปี ในวงคุยหรือวงประชุมพาจจำเป็นต้องสร้างพื้นที่ปลอดภัยก่อนจึงจะขยับวงได้ เป็นการพัฒนาความสัมพันธ์ของคนในวงนั้นไปสู่การใช้อำนาจร่วมเพื่อไปสู่การเรียนรู้ที่สูงขึ้นกว่าเดิม

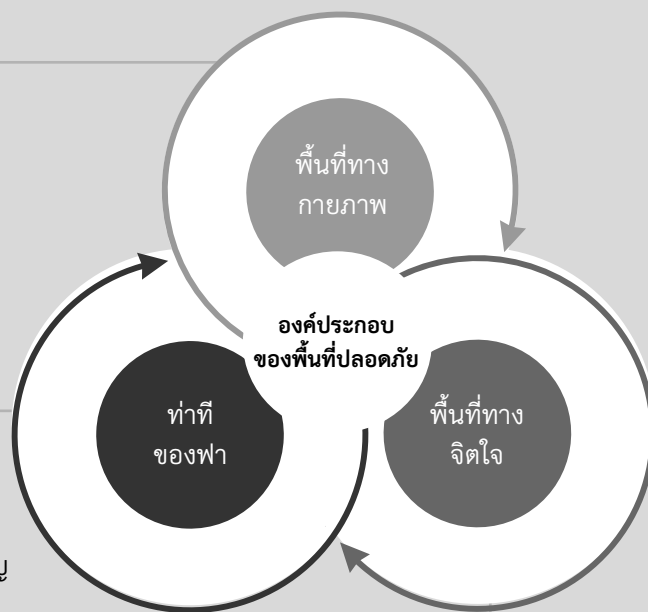
พื้นที่ปลอดภัยมีระดับทั้งแนวลึกและแนวกว้าง ฟาจะทำหน้าที่สร้างพื้นที่ปลอดภัยเพื่อให้คุยกันได้ในระดับขั้นการเรียนรู้ เป็นขั้นของการเติบโตและขับเคลื่อนกลุ่มร่วมกัน

ในเมื่อพื้นที่ปลอดภัยมีระดับความลึกและลึกลงได้อีกเรื่อยๆ ยิ่งลึกก็จะยิ่งโอบอุ้มกันและกันได้มากขึ้น นั่นหมายความว่าพื้นที่ปลอดภัยไม่จำเป็นต้องสร้างภายในวันเดียว ชั่วโมงเดียว หากแต่สร้างได้เรื่อยๆ ไม่มีหยุด เพราะหลักการฟาคือสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้ได้ก่อนเพื่อขยับหมุนวงจรการเรียนรู้

- พื้นที่ปลอดภัย เป็นพื้นที่ปลอดภัยอย่างมีบริบท
- พื้นที่ปลอดภัย มีปลอดภัยขึ้นเรื่อยๆ ได้ ไม่มีปลอดภัยโดยสมบูรณ์
- พื้นที่ปลอดภัย เพิ่มขึ้นหรือลดลงได้ ฟาทำให้เพิ่มหรือลดได้
- พื้นที่ปลอดภัย ทำให้ประเด็นปรากฏออกมาให้รับรู้

## องค์ประกอบของพื้นที่ปลอดภัย

- การจัดที่นั่ง ให้เป็นวงกลม สื่อสารกันและกันได้
- การเขียนความเห็นขึ้นกระดาน หมายถึงการยอมรับ
- การเดินไปยังจุดต่างๆ ของห้อง คือการแสดงความใส่ใจของฟา ทุกพื้นที่ทุกตำแหน่งสำคัญและอยู่ในสายตา
- รับรู้กันในฐานมนุษย์ มิใช่ตำแหน่งหรืออัตลักษณ์ เช่น มีชื่อเรียก มีมติดบวกลบ งาน-เล่น



- ฟาไม่ใช่ผู้เชี่ยวชาญ
- ฟัง ไม่ด่วนตัดสิน
- เป็นประจักษ์พยาน
- ขอขอบคุณ เห็นด้วย อนุญาต เสริมพลัง
- ใช้คำว่า “เรา”
- เพิ่มพื้นที่ให้คนเสียงเบา

- มีเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม ใส่ใจเป้าหมายแต่ละบุคคล
- มีข้อตกลงเพื่อเกื้ออำนาจ รู้ขอบเขตกันและกัน
- ยกประเด็นขึ้นมา รับรู้ เห็นความต่างความกังวล
- ไม่คาดหวัง มีสิทธิไม่ตอบ
- รักษาความลับในวง (กรณีที่ต้องกลวงร่วมกัน)

## พื้นที่ปลอดภัยเอื้อให้เกิดภาวะการนำ

ภาวะการนำไม่ได้ขึ้นอยู่กับตัวบุคคลแต่เป็นภาวะที่กลุ่มเอื้อให้สมาชิกได้มีบทบาทการนำขึ้นมาเฉพาะเรื่องนั้นๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายในบริบทนั้นๆ เป็นภาวะที่กลุ่มมอบอำนาจความไว้วางใจให้ใครคนใดคนหนึ่งที่เหมาะสมและคนคนนั้นรู้ว่าฉันทำหน้าที่อะไร ถนัดอะไรจึงกล้าขึ้นมาในเรื่องนั้นๆ หากกลุ่มสร้างภาวะการนำขึ้นมาได้ หมายความว่าทุกคนนำได้ ทุกคนเป็นผู้นำได้ในกลุ่มนี้หากตรงกับความถนัดหรือหน้าที่ที่กลุ่มเอื้อให้เกิดขึ้น

ภาวะการนำจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อมีพื้นที่ปลอดภัยมากพอ หากกลุ่มไม่ได้สร้างพื้นที่ปลอดภัยก่อนอาจจะเกิดการแย่งชิงการนำ หรือปิดโอกาสคนที่มีศักยภาพเพราะกลุ่มยังไม่ได้สร้างพื้นที่ให้คนนั้นนำในเรื่องที่เขาถนัดได้ ดังนั้นบทบาทหน้าที่ที่แท้จริงต้องพยายามสร้างภาวะการนำให้เกิดขึ้นในกลุ่ม

การสร้างพื้นที่ปลอดภัยเอื้อให้เกิดภาวะการนำเนื่องจากการออกแบบข้อตกลงกลุ่ม การมีโครงสร้างมีข้อตกลงที่ชัดเจนเอื้อให้เกิดภาวะการนำ หากไม่มีข้อตกลงหรือกติการ่วมกัน คนที่มีแหล่งอำนาจสูงจะกลายเป็นผู้ควบคุมกลุ่ม เกิดภาวะที่เรียกว่า “เผด็จการของการไร้โครงสร้าง” ซึ่งส่วนใหญ่คนที่แหล่งอำนาจสูงมักจะเป็นผู้ชาย เสียงดัง หรือคนอายุมาก มีประสบการณ์มาก จะเข้าควบคุมกลุ่มหรือนำกลุ่มโดยไม่รู้ตัว

แม้ว่าการมีข้อตกลงร่วมที่ชัดเจนจะเอื้อให้เกิดภาวะการนำ แต่ข้อตกลงนั้นต้องเอื้อให้เกิดการใช้อำนาจร่วมก่อนด้วย เมื่อเกิดอำนาจร่วมจึงจะเกิดภาวะการนำ

การใช้อำนาจร่วมต้องอาศัยโครงสร้างที่เหมาะสมกับการใช้อำนาจร่วม ซึ่งโครงสร้างของการใช้อำนาจร่วมคือฟังเสียงทุกคน วิธีการเช่นแบ่งกลุ่มย่อย หรือโหวต ยกมือ ฯลฯ มีการจัดการอำนาจหน้าที่ที่ชัดเจน มีข้อตกลงชัดเจน จากนั้นสร้างกลไกที่เอื้อต่อการพูดคุยอย่างตรงไปตรงมาหรือเอื้อต่อการให้ทุกคนกล้าพูด (ดูการใช้อำนาจร่วม น. 41-42)

การสร้างภาวะการนำให้เกิดขึ้นจะมีสองส่วน คือ หนึ่ง **สร้างโครงสร้างที่เอื้อต่อการใช้อำนาจร่วม** เช่น ใช้กลุ่มย่อย คุยกกลุ่มย่อย เขียนฟลิปชาร์ต พูดคนละประโยค วาดภาพ ฯลฯ ใช้วิธีการที่จะเกลี้ยอำนาจให้เท่าๆ กันในกลุ่มก่อน สอง **เสริมพลังอำนาจให้คนมีแหล่งอำนาจน้อย** ทำให้คนมีอำนาจน้อยกล้าพูด หากเราพูดน้อยลงคนอื่นจะพูดได้เยอะขึ้น นี่คือนิยามที่ดีที่สุดที่จะฟื้นฟูพลังอำนาจของผู้ถูกกดขี่

ภาวะการนำเป็นการสร้างพื้นที่ให้ทุกคนมีโอกาสได้นำ ทุกคนมีโอกาสได้ใช้แหล่งอำนาจที่ตัวเองมีไม่เท่ากันมาทำหน้าที่ในกลุ่ม แต่แต่ละคนจะมีบุคลิกลักษณะที่จะนำพากันไปด้วยกันได้โดยไม่ได้ใช้แหล่งอำนาจที่ตนมีนั้นไปตัดสินใจแทนหรือตัดสินคุณค่าคนอื่น นี่จึงเป็นการใช้อำนาจร่วมที่เอื้อให้เกิดภาวะการนำขึ้น

## พื้นที่ปลอดภัยทำให้ความขัดแย้งปรากฏ

หากเกิดพื้นที่ปลอดภัยมากพอจะเป็นพื้นฐานของความขัดแย้ง คนจะกล้าขัดแย้งกันมากขึ้น และต้องมีพื้นที่ปลอดภัยมากพอที่จะเอาความขัดแย้งนั้นขึ้นมาคุยกันและจัดการมัน หากจัดการความขัดแย้งนั้นได้กลุ่มก็จะเติบโตไปอีกขั้นเพื่อที่จะมีความขัดแย้งใหม่ที่ใหญ่กว่าเดิมยากกว่าเดิมเพื่อหาวิธีจัดการใหม่ บางเรื่องคนยังไม่พร้อมพื้นที่ยังไม่ปลอดภัยพอความขัดแย้งนั้นก็จะไม่ปรากฏขึ้นมา คนจะไม่ค่อยกล้าพูดถึง กลบเกลื่อนมัน ทำเป็นไม่เห็น ทำเป็นตลก หรือใช้หลักการใหญ่ๆ กลุ่มเครือข่ายมาหยุดมันไว้ ฟาจะต้องมองเห็นสัญญาณเหล่านี้และรับรู้ว่าจะต้องค่อยๆ สร้างพื้นที่ปลอดภัยมากขึ้นอีกเพื่อให้ความขัดแย้งนั้นได้ปรากฏ ซึ่งการจะสร้างพื้นที่ปลอดภัยมากขึ้นจำเป็นต้องเสี่ยง ฟาจะต้องเสี่ยงระดับหนึ่งถึงจะรู้ว่าพื้นที่ปลอดภัยอยู่ตรงไหน เสี่ยงเพื่อให้รู้ว่าขอบเขตความปลอดภัยของกลุ่มอยู่ที่ไหน

ดังนั้นจะต้องมีการเตรียมพื้นที่ปลอดภัยก่อน เมื่อพื้นที่ปลอดภัยที่มีอยู่เพียงพอต่อความขัดแย้งนั้นในระดับที่จัดการได้แล้วกลุ่มอยากขยายพื้นที่ปลอดภัยเพิ่มก็ต้องเตรียมพื้นที่ปลอดภัยใหม่ ฟาอาจใช้คำถามถามกลุ่มให้ร่วมกันตัดสินใจ พูดคุยกันก่อนที่จะเปลี่ยนพื้นที่ปลอดภัยใหม่ เมื่อเสี่ยงแล้วไม่สามารถจัดการความขัดแย้งนั้นได้ก็ต้องหากระบวนการเยียวยาดูแลกันต่อไป อย่างไรก็ตามกลุ่มจะเติบโตขึ้น

การขยายพื้นที่ปลอดภัย จึงต้องพยายามฟังเสียงทุกเสียง เมื่อเรารู้ว่าไม่มีเสียงที่ไม่ถูกได้ยิน เราก็ต้องหาหนทางทำให้มันถูกได้ยิน พอเรารู้เราก็จะละเอียดอ่อนมากขึ้นว่าแต่ละคนไม่เหมือนกัน บางคนมีปัญหาแล้วพูดเลย บางคนถามแล้วก็ไม่พูด บางคนถามแล้วไปพูดอีกเรื่อง บางคนถามแล้วสวนกลับ เป็นต้น มนุษย์มีความหลากหลาย เป็นเรื่องธรรมชาติหลายครั้งความขัดแย้งที่เกิดขึ้นเป็นเพราะเรามีบุคลิกที่ต่างกัน

พื้นที่ปลอดภัยสร้างแล้วต้องสร้างอีก เมื่อกลุ่มรู้สึกปลอดภัยแล้วต้องขยายไขว่ขาออกไปเพื่อขยายพื้นที่ปลอดภัยให้เพิ่มขึ้นอีก (ดูทฤษฎีไข่ดาว น. 35) ซึ่งต้องอ่านจากวง สังเกตปฏิภณยาวว่าหยุดนิ่งนานเกินไปหรือเปล่า รู้สึกเฉื่อยๆ ไหม ฟาก็ต้องลองขยับวง ถ้าถามคำถามหรือชวนทำกิจกรรมแล้วแววตาเปลี่ยน สีหน้าเปลี่ยน ขยับเก้าอี้ เวลาหมดแล้วอยากต่ออีก แสดงว่ากลุ่มพร้อมที่จะขยายขอบเขตความปลอดภัยไปอีก

เราพูดถึงเรื่องการสร้างพื้นที่ปลอดภัยเพื่อที่จะลุกขึ้นมาสู้กับวัฒนธรรมเงียบวัฒนธรรมที่ส่งเสริมโครงสร้างของการกดขี่ในสังคมปัจจุบัน เพื่อทำให้วงจการศึกษาของประชาชนสมบูรณ์ขึ้น การมีพื้นที่ปลอดภัยจะช่วยให้วงจนั้นไหลลื่นขึ้น แล้วเราก็จะเติบโต ฟาก็จะสามารถที่จะชวนกลุ่มไปข้างหน้า ก่อให้เกิดการเรียนรู้ สร้างสติปัญญาาร่วมกัน สร้างประสบการณ์ร่วมกันไปจนถึงสร้างสังคมที่ตั้งมาร่วมกันได้ในอนาคต



# หลักการสร้างพื้นที่ปลอดภัย

## 1. ทุกคนมีพื้นที่ในกลุ่ม

ขั้นตอนแรกของการสร้างพื้นที่ปลอดภัยคือการทำให้ทุกคนมีพื้นที่ในวง เช่น การแนะนำตัว ฟาต้องสร้างบรรยากาศให้แต่ละคนได้ฟังเพื่อน ให้แต่ละคนได้พูดถึงตัวเองแบบที่รับรู้ได้ว่ามีคนฟังอย่างแท้จริง ไม่ใช่แนะนำตัวแบบผ่านๆ ขอบิถี การแนะนำตัวที่จะสร้างพื้นที่ปลอดภัยขึ้นมาได้คือการพยายามที่จะทำให้แต่ละคนได้สร้างพื้นที่ของตัวเองในวงพูดคุยให้ได้ก่อน คล้ายกับการจับจองที่หรือจองพื้นที่ขายของในตลาดนัด นอกจากการแนะนำตัว ฟาอาจหากิจกรรมให้ทุกคนได้มีโอกาสพูด เช่น พูดความรู้สึก พูดถึงประสบการณ์ในสัปดาห์ที่ผ่านมา เป็นต้น

## 2. สร้างเป้าหมายร่วม สู่ความเป็นกลุ่มเดียวกัน

อาจจะเริ่มจากเป้าหมายของแต่ละคน แล้วมาหาเป้าหมายร่วมกัน ไม่ใช่ฟาพาไปหรือต่างคนต่างไปตามเป้าหมายตนเอง ขั้นตอนนี้จะช่วยให้เกิดความเป็นเจ้าของพื้นที่ร่วมกัน รับผิดชอบต่อเป้าหมายด้วยกัน

## 3. สร้างข้อตกลง สุวิถีปฏิบัติเดียวกัน

ข้อตกลงไม่ใช่บทลงโทษ เช่น การตรงต่อเวลา หากมองในฐานะกฎ ใครมาไม่ตรงเวลาจะถูกปรับหรือมีบทลงโทษ แต่ฟาสามัญมองว่า “ข้อตกลง” ต้องเอื้อต่อกลุ่ม หมายความว่าเราตรงต่อเวลาเพราะเราเคารพเพื่อนที่มาด้วยกัน เราต้องการใช้เวลาด้วยกันอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด หรือเรื่องของการรักษาความสะอาด การจัดการสถานที่ร่วมกัน คอยช่วยดูแลกันและกัน ใส่ใจถามไถ่ความรู้สึกของกันและกัน ใช้คำพูดตรงไปตรงมาแต่สุภาพและเคารพกัน เป็นต้น ขึ้นอยู่กับว่าในกลุ่มเราจะสร้างข้อตกลงเรื่องอะไร การมีข้อตกลงร่วมหมายถึงเราจะอยู่ภายใต้กติกาเดียวกันอย่างเท่าเทียม ไม่มีใครมีอภิสิทธิ์ และเนื่องจากเราเป็นผู้กำหนดเราจึงสามารถเปลี่ยน เพิ่ม ลด ข้อตกลงร่วมกันได้ จุดมุ่งหมายของการมีข้อตกลงคือทำให้เป้าหมายที่กลุ่มตั้งขึ้นบรรลุให้ได้มากที่สุด

## 4. มีผิดมีถูก

เรามักเชื่อว่าถ้าบอกว่าพื้นที่นี้ไม่มีผิดไม่มีถูกคนจะสบายใจและนำเสนอความคิดเห็นของตนได้อย่างเต็มที่แต่อาจกลับกลายเป็นวัฒนธรรมที่กลบเกลื่อนความขัดแย้งไป ฟาสามัญพยายามเสนออีกมุมว่ามีผิดมีถูกได้ อันที่จริงเราต้องตระหนักรู้ว่าการตัดสินใจทุกครั้งมีโอกาส

ผิดทั้งนั้น ถ้ามีโอกาสผิดแสดงว่ามันเปลี่ยนแปลงได้ ไม่ว่าข้อตกลง ข้อเสนอ ความคิดเห็น หรือมุมมองต่างๆ ล้วนเปลี่ยนแปลงได้ แต่ ณ ขณะนี้เรามีความเห็นแบบนี้ เมื่อโยนเข้าไปที่ วงพูดคุยแล้วมีคนไม่เห็นด้วยกับเราก็เกิดการถกเถียงแลกเปลี่ยนกัน

ดังนั้นจำเป็นต้องมีผิดมีถูกในข้อเสนอหรือประเด็นต่างๆ ที่เราพูดคุยกัน หน้าที่ฟา คือทำให้การผิดถูกนั้นนำไปสู่การงอกเงยประสบการณ์และปัญญาร่วมกัน เป็นการลองผิด ลองถูกที่เราจะเติบโตไปข้างหน้าไปสู่เป้าหมายได้ การผิดถูกในที่นี้จึงไม่ใช่การตัดสินบุคคล หรือเนื้อหาความคิดเห็นเท่านั้น ในพื้นที่การเรียนรู้ การอนุญาตให้ผิดก็เพื่อให้คนกล้าที่จะผิด กล้าแย้งกันโดยไม่ต้องเก็บความรู้สึกว่าเราจะต้องเกรงใจกัน เราสามารถแย้งคนที่มีความคิด ละเมิดสิทธิผู้อื่นได้ ฟาสามีญจะต้องสร้างวัฒนธรรมของการถกเถียง ไม่ยอม ชัดแย้ง และหา วิธีการจัดการความขัดแย้งนั้นร่วมกัน ไม่ใช่การอยู่เงียบๆ ปลอยมันไปภายใต้ข้ออ้างว่าไม่มี ผิดไม่มีถูกซึ่งกลายเป็นส่งเสริมวัฒนธรรมเงียบขมวดขึ้นมาอีกแบบหนึ่ง

เทคนิคเรื่องการมีผิดมีถูกนี้กลุ่มอาจช่วยกันสร้างแบบสนุกๆ ได้นอกจากพูดคุย อาจ เล่นเกมที่เปิดให้พลาดได้ เช่น เกมนับเลข เมื่อมีคนผิด มีคนไม่เข้าใจ มีคนงง แล้วเราทั้งวง ช่วยกันได้ก็จะเห็นว่าผิดถูกไม่ใช่เรื่องที่ต้องตึงเครียด เราผิดได้ คนอื่นก็ผิดได้ ทุกคนต่างผิด และถูกได้ แล้วเราก็มาเรียนรู้ร่วมกันในพื้นที่เดียวกัน

## 5. บรรยากาศที่ฟังกันและกัน

องค์ประกอบที่สำคัญของการสร้างพื้นที่ปลอดภัยคือบรรยากาศที่เอื้อต่อการฟังกัน และกัน ซึ่งไม่ใช่เรื่องปกติในสังคมที่อยู่ภายใต้วัฒนธรรมเงียบ ฟาจะต้องสร้างบรรยากาศนี้ ขึ้นโดยสร้างข้อตกลง กติกา หรือวัฒนธรรมพื้นฐานร่วมกันในกลุ่มว่าเราจะฟังกัน เราจะไต่ถาม กัน ไม่พูดแทรกกัน คนที่จะพูดจำเป็นต้องยกมือก่อน ต้องฟังอีกคนพูดให้จบ เป็นต้น อาจ จะอยู่ในข้อตกลงตั้งแต่ต้นหรือค่อยๆ แทรกเข้าไปในระหว่างกระบวนการก็ได้ว่าเราจะให้ทุกคน ได้พูดและมีคนฟังเขา

## 6. โครงสร้างอื่นๆ เช่น เวลาว่าง การสะท้อน กลุ่มทางกายภาพ

ในโครงสร้างกำหนดการของกระบวนการเรียนรู้ เราควรจะให้ความสำคัญกับเวลา ว่างด้วย คือเวลาที่ไม่ต้องจัดการ ฟาไม่ต้องพยายามใส่เนื้อหาให้มากที่สุด แต่ว่าส่งเสริมให้ กลุ่มได้มีเวลาที่จะจัดการกันเองในวงธรรมชาติ ได้พูดคุยในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา โดยตรง เป็นโครงสร้างที่มันไม่ได้มุ่งเน้นไปที่ตัวเนื้อหาเป็นหลัก แต่มุ่งเน้นไปที่ความสัมพันธ์ ระหว่างกันของผู้เข้าร่วม

อีกหนึ่งโครงสร้างที่สำคัญคือจะต้องมีวงจรสะท้อนกลับ (Feedback) ให้เกิดการสะท้อนกันทั้งด้านข้อมูล กระบวนการ หรือบทบาทของกันและกันได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งระหว่างผู้เข้าร่วมกับฟา ผู้เข้าร่วมสามารถสะท้อนการทำงานของฟาในการสรุป การถอดบทเรียนหรือประเมินฟาด้วย รวมทั้งการสะท้อนกันและกันของคนในกลุ่ม

ส่วนสุดท้ายคือรูปแบบการนั่งอย่างเท่าเทียม อาจจะเป็นวง ทำให้เราต่างเห็นกันและกัน ไม่มีใครอยู่หน้าหรือหลังแบบชัดเจนเกินไป (รวมถึงรูปแบบที่ไม่เป็นทางการเกินไปเช่น นั่งพื้น) จะเอื้อให้เกิดการสนทนาแลกเปลี่ยนกันอย่างเต็มที่

### **พื้นที่ปลอดภัยเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา**

พื้นที่ปลอดภัยไม่ได้หยุดนิ่งตายตัว วันนี้เราสร้างพื้นที่ปลอดภัยได้ก็ไม่ได้แปลว่ามันจะคงอยู่หรือเหมือนเดิมตลอดไป มันอาจจะดีขึ้น รู้สึกปลอดภัยมากขึ้น ลงลึกมากขึ้น หรืออาจจะแย่ลงก็ได้ เช่น เมื่อมีสมาชิกใหม่ที่ไม่เข้าใจวัฒนธรรมกลุ่มหรือข้อตกลงเดิมเข้ามา และไม่มีใครอธิบายให้เข้าใจตรงกันก็จะทำให้พื้นที่ปลอดภัยลดลง หรือเมื่อมีคนทำผิดกติกา ไม่ยอมรับข้อตกลง ทำให้ความไว้วางใจของกลุ่มลดลง ซึ่งเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นได้ ฟามีหน้าที่คอยดูแลเรื่องพวกนี้

เราสามารถขยายพื้นที่ปลอดภัยให้กว้างและลงลึกขึ้น เพราะการที่พื้นที่ปลอดภัยกว้างขึ้นลึกขึ้นจะทำให้เราพูดในสิ่งที่เราไม่กล้าพูดที่อื่นได้มากขึ้น กล้าเสี่ยงที่จะทำเรื่องผิดพลาดได้มากขึ้น นั่นแปลว่าเราจะกล้าทำอะไรใหม่ๆ ที่ไม่เคยกล้าทำมาก่อนได้ กล้าที่จะถกเถียงในเรื่องความขัดแย้งที่เราไม่สบายใจที่จะพูดที่อื่น แต่ที่นี่เราไว้วางใจกัน เรารู้สึกปลอดภัยมากพอที่เราจะเปิดประเด็นความขัดแย้ง และพูดคุยกันได้มากขึ้นเรื่อยๆ สิ่งเหล่านี้จำเป็นมากในการสร้างวัฒนธรรมการสนทนาขึ้นมา

แล้วเราจะขยายพื้นที่ปลอดภัยได้อย่างไร?

## ทฤษฎีไข่ดาว

ทฤษฎีไข่ดาว<sup>1</sup> เดิมเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้เรารู้จักตัวเองมากขึ้น แต่ฟาสามีจะประยุกต์ทฤษฎีนี้มาใช้เพื่อให้เรารู้จักกลุ่มและอ่านกลุ่มได้มากขึ้น

หากเปรียบเทียบตัวตนของคนและกลุ่มเป็นไข่ดาวในกระทะ ตัวเราหรือกลุ่มเป็นไข่แดง ไข่ขาวที่ล้อมรอบไข่แดงก็คือเขตสบาย เราจะรู้สึกปลอดภัยในเรื่องที่รู้หรืออยู่ในการควบคุม พื้นที่กระทะส่วนที่เหลือคือเขตเสี่ยงหรือเขตไม่สบาย เราจะกังวลที่จะเรียนรู้หรือเผชิญหน้า ส่วนนอกกระทะไกลจากตัวเราไปเรื่อยๆ คือเขตอันตราย



- ไข่ขาว = **เขตสบาย** (Comfort zone) หรือเขตคุ้นเคย เป็นพื้นที่ที่เรารู้สึกปลอดภัย คุ้นเคย ไม่ต้องใช้ความพยายามมากนัก เราทุกคนจะมีเขตสบายของตนอยู่ซึ่งเขตสบายของแต่ละคนไม่เหมือนกัน เช่น การพูดในที่ชุมชน การรับตำแหน่งผู้นำองค์กร การติดต่อประสานงาน การคุยกับคนแปลกหน้า อาจเป็นเขตสบายของคนคนหนึ่งเพราะทำเป็นประจำจนไม่รู้สึกกลัวอีกแล้ว แต่สำหรับอีกคนอาจเป็นเขตไม่สบายของเขาก็ได้
- นอกไข่ขาว = **เขตเสี่ยง** (Risk zone) หรือ**เขตไม่สบาย** (Discomfort zone) เป็น

<sup>1</sup>อ่านเพิ่มเติมใน ดวงหทัย บูรณเจริญกิจ และ อธิษฐาน คงทรัพย์, ก้าวหน้าปัญหา...สู่ข้อตกลงด้วยกระบวนการกลุ่ม (สถาบันสิทธิมนุษยชนและสันติศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล, 2556)

เขตที่เราพยายามเลี่ยง กลัว สถานการณ์ที่เรารู้สึกไม่ชอบ หนีบ่อยๆ อาจ มักจะ หัวเราะขำหรือเปลี่ยนเรื่องคุย นั่นคือเขตไม่สบายของเรา ตัวอย่างเช่น เวลาทำงาน แล้วมีความขัดแย้งเกิดขึ้น มีการทะเลาะกัน หรือภาวะที่เราถูกมอบหมายให้ไปเผชิญกับคู่กรณี เป็นต้น เป็นภาวะกล้าๆ กลัวๆ ไม่เคยทำแต่อยากลอง ซึ่งจะเป็นเขตที่ได้เรียนรู้ถ้าเราเข้าไปด้วยความสมัครใจ จึงมีอีกชื่อหนึ่งคือ เขตเรียนรู้ (Learning zone)

- นอกกระเพาะ เปลวไฟ = **เขตอันตราย** (Alarm zone หรือ Panic zone) เป็นเขตที่เกินกว่าความสามารถเราจะรับมือไหว หากตกอยู่ในสถานการณ์เหล่านั้น เราจะไม่สามารถมีสติ ตระหนักรู้ หรือรวบรวมความกล้าได้ เขตนี้เราจำเป็นต้องหลีกเลี่ยงไปก่อน ไม่เช่นนั้นเราจะทำไปด้วยความบ้าบิ่น หนำมืด ทำแบบไม่รู้ตัว หรือปิดความรู้ ซึ่งเราจะไม่เกิดการเรียนรู้

การแยกแยะระหว่างเขตไม่สบายกับเขตอันตรายเป็นเรื่องยาก บางครั้งเราอาจอ้างว่าเป็นเขตอันตรายเพียงเพื่อจะหลีกเลี่ยง ทิ้งที่เป็นเพียงเขตไม่สบายของเราเท่านั้น การจะแยกแยะเบื้องต้นคือสถานการณ์ไหนที่เรายังพอครองสติไว้ได้นั้นคือยังอยู่ในเขตไม่สบาย

เขตสบายกับเขตไม่สบาย เปรียบกับความคุ้นเคยกับความเสี่ยง ความรู้สึกอึดอัดอยากเลี่ยงอยากหนี อยากกลับไปสู่พื้นที่สบายของตัวเอง ซึ่งการเติบโตของเราเป็นภาวะทางจิตใจของเรา การเติบโตของเราคือการขยายพื้นที่ไขว่คว้าออกไปกว้างขึ้นเรื่อยๆ

เขตสบายอาจหดแคบลงหรือขยายสั้นไหลได้ตลอดเพราะมนุษย์ทุกคนมีความสามารถที่จะเรียนรู้และก้าวข้ามความอึดอัดกังวลได้ เมื่อทำได้เขตสบายของเราก็จะขยายกว้างขึ้น

ฟางจะต้องระลึกรู้เสมอว่าเขตสบายและเขตไม่สบายของแต่ละคนไม่เหมือนกัน เราต้องหาและเราต้องเคารพเพราะแต่ละคนต่างกัน งานของฟาคือขยายไขว่คว้าของกลุ่มและผลักดันเข้าสู่พื้นที่เสี่ยงเพื่อการเรียนรู้และเติบโต ซึ่งการที่คนกล้าก้าวเข้าพื้นที่เสี่ยงไขว่คว้าจะขยายขึ้น คนจะมีทักษะมากขึ้นความสามารถมากขึ้น ถ้าเขตสบายใหญ่ขึ้นก็มีความเป็นไปได้ที่เราจะเข้าไปหาเขตไม่สบายและพร้อมจะบุกไปมากขึ้นเรื่อยๆ

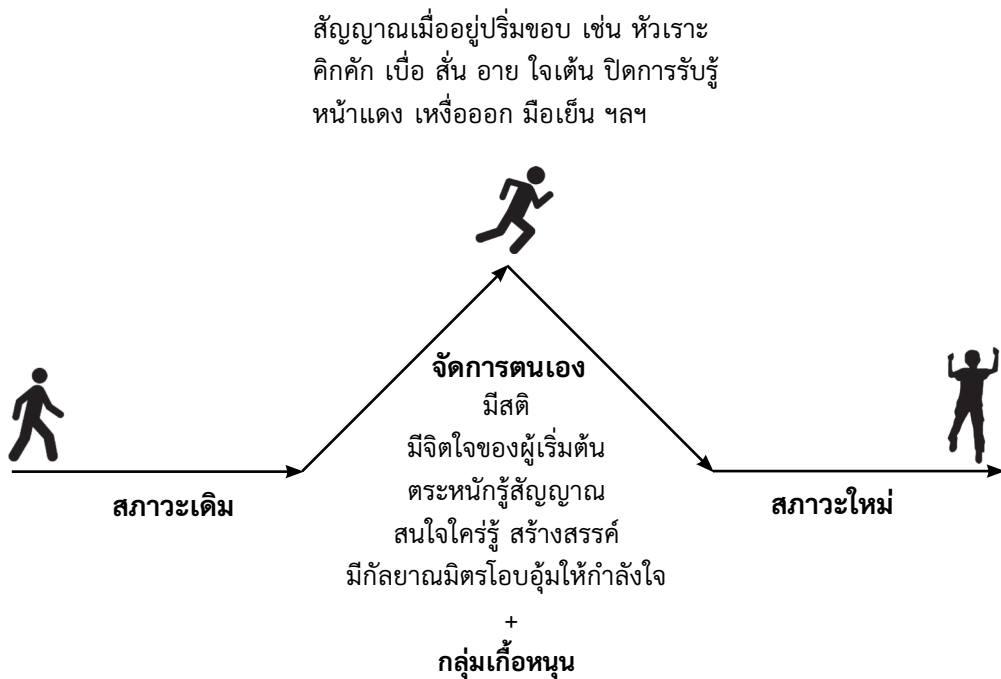
งานของฟาคือทำให้คนไปอยู่ในเขตไม่สบายเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ ฟาออกนอกเขตที่คุ้นเคย ฟาเล่นเกม สนทนา เมื่อเริ่มคุ้นเคยแล้วก็เพิ่มโจทย์ให้ท้าทายไปเรื่อยๆ ทำให้อยู่ในเขตเสี่ยงมากขึ้นเรื่อยๆ เพื่อให้กลุ่มเติบโตในแง่ความรู้สึกปลอดภัย ความไว้วางใจ ได้ถกเถียงในเรื่องที่ไม่เคยคุยกันมาก่อน แต่ต้องระวังไม่ผลึกมากเกินไปจนล่องเข้าไปสู่เขตอันตราย ซึ่งจะทำให้ความสัมพันธ์และการเติบโตของกลุ่มนั้นถดถอยหรืออาจทำให้กลุ่มยุติลงได้

เราต้องสังเกตว่า ณ ตอนนั้นภาวะความไว้วางใจของกลุ่มถึงขั้นไหนแล้ว ถ้ายังไม่ไว้วางใจกันเพียงพอก็อาจจะกลายเป็นการผลักไปสู่เขตอันตราย

เราสามารถประยุกต์ใช้ทฤษฎีกระบวนการข้ามขอบที่ได้รับอิทธิพลจากจิตวิทยากระบวนการ Process Work ของ อาร์โนลด์ มินเดล เพื่อการสังเกตกลุ่มได้

การกล้าก้าวข้ามภาวะที่เราไม่คุ้นเคย เปรียบได้กับชีวิตปกติของเราที่ดำเนินมาเรื่อยๆ (สภาวะเดิม) จนเมื่อเผชิญอุปสรรคบางอย่างที่เราไม่คุ้นเคยหรือเผชิญกับสิ่งที่ต้องทำแต่ไม่เคยทำ ก็เหมือนเรากำลังยืนอยู่บนยอดเขา ปฏิกริยาของเราเวลาเผชิญความเสี่ยงความกลัวนั้นอาจมีทั้ง หนี หยุด เตรียมตัว บ้าบิ่น หน้ามืด ทำแบบไม่รู้ตัว หรือปิดความรู้แล้ว โดดลงไปสู่อุทก ุณขณะที่ร่างกายก็อาจเกิดอาการ เช่น สั่น ตัวเกร็ง ใจเต้นแรง หน้าแดง ลึนรั้ว มวนท้อง กระวนกระวาย ร้องไห้ อยู่ไม่นิ่ง หน้านัวคิ้วขมวด หัวเราะกลบเกลื่อน เหงื่อแตก แขน ขาหมดเรี่ยวแรง บางคนทำเป็นใช้เหตุผล เป็นต้น

อาการเหล่านี้เราเรียกว่า “สัญญาณ” เป็นสัญญาณของคนที่ยืนบนยอดเขา คนที่เลือกจะหนีจะไม่มีสัญญาณเหล่านี้ ดังนั้นเบื้องต้นของคนที่ยากข้ามขอบคือรับรู้สัญญาณเหล่านี้ เป็นสัญญาณเชิงบวกว่าเรากำลังเผชิญสถานการณ์ที่จะทำให้เราเติบโตขึ้น



เมื่อรับรู้สัญญาณแล้วก็ต้องอาศัยคุณสมบัติหลายประการที่จะข้ามมันไป เพราะอีกฝั่งคือโลกใบใหม่ของเราเป็นโลกที่เราไม่เคยเห็น การได้เห็นโลกที่ไม่เคยเห็นมาก่อนเรียกว่า การเติบโต เหตุปัจจัยที่จะพาเราข้ามขอบไปได้คือ

หนึ่ง **จัดการตัวเอง** จับสัญญาณตัวเอง อยู่กับความกลัว ตระหนักรู้ว่าความกลัวนี่คือสัญญาณอะไรบอกหรือลบ มีเป้าหมายหรือไม่ อ่านสัญญาณของความท้าทาย มองให้เห็นภาวะอีกด้าน สิ่งผลักดันให้เราไปตรงนั้น

สอง **กลุ่มช่วยเหลือ** คุณสมบัติของกลุ่มที่จะช่วยเหลือเรา ถ้ากลุ่มอ่านสัญญาณแล้วว่าเป็นสัญญาณบวกก็ช่วยผลักดันได้ แต่ถ้าเป็นสัญญาณลบกลุ่มต้องอุ้ม ส่วนตัวเราต้องมองเห็นความเชื่อมโยงของตัวเองกับกลุ่ม ภาวะที่ทุกคนได้เติบโตในสิ่งที่ตนเองต้องการ

พาส่งเกตพฤติกรรมเหล่านี้เพื่อรู้ว่าคนในกลุ่มกำลังเผชิญกับขอบนั้นอยู่หรือไม่ หรือมีใครกำลังอยู่บนยอดเขา แล้วเมื่อพบสถานการณ์เช่นนี้จะหาวิธีทำอย่างไรให้กลุ่มเป็นพื้นที่ปลอดภัยที่เอื้อต่อการเติบโตของทุกคน

เราสามารถชวนกลุ่มให้เข้าสู่เขตไม่สบายซึ่งเป็นพื้นที่ของการเรียนรู้ เป็นพื้นที่ที่ต้องได้รับการท้าทาย เราอาจท้าทายกลุ่มได้โดยใช้กิจกรรมเกมท้าทาย บทสนทนา หรือแผนงานที่จะชวนให้กลุ่มออกจากพื้นที่ปลอดภัยของตัวเอง แต่ต้องเจอสถานการณ์ที่มีเป้าหมายบางอย่าง ทำให้กลุ่มมีปฏิสัมพันธ์กันและพยายามที่จะมีเป้าหมายร่วมกัน ทดลองที่จะทำงานร่วมกัน ช่วยทำให้กลุ่มออกจากพื้นที่เดิม ๆ ที่ใช้ความคิดอย่างเดิมาคุยเรื่องความรู้สึก พาทำหน้าที่ในการท้าทายกลุ่มให้ขยับออกไป ชวนกลุ่มคุยในเรื่องที่ลึกซึ้ง เรื่องที่ขัดแย้งกันมากขึ้น ฟังคอย ๆ แหย่เข้าไปให้กลุ่มทดลองที่จะคุยกันเรื่องที่มีแนวโน้มที่จะทำให้เกิดความขัดแย้งกันโดยพาก็อาจจะอ่านอุณหภูมิของกลุ่มว่าแค่นี้พอหรือยัง อาจจะต้องหยุดเท่านี้ไว้ก่อน หรือถาลงลึกไปได้พาก็จะพากันไปเพื่อให้พื้นที่ปลอดภัยขยายใหญ่ขึ้น

พายังมีหน้าที่ช่วยทำให้ความขัดแย้งที่ซ่อนอยู่ในกลุ่มปรากฏตัวขึ้นมา แล้วชวนกันมาถกเถียงกันเรื่องนี้ เพื่อฝึกจัดการความขัดแย้ง ซึ่งบางครั้งกิจกรรมหรือเกมท้าทายกลุ่มทั้งหลายก็ช่วยจุดชนวนให้เกิดความขัดแย้งขึ้นมา แล้วพาก็ทำหน้าที่ชวนกลุ่มมาจัดการความขัดแย้งไปที่ละเรื่อง เมื่อจัดการความขัดแย้งได้กลุ่มจะรู้สึกปลอดภัยมากขึ้น และมองเห็นว่าไม่จำเป็นต้องหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง เราจะเติบโตขึ้นมาจากจัดการความขัดแย้งเหล่านี้

## แนวคิดเรื่องการใช้อำนาจ 4 แบบ

แกนหลักของฟาสมาญคือทำลายความสัมพันธ์ทางอำนาจ ดังนั้นการทำความเข้าใจเรื่องอำนาจ การวิเคราะห์อำนาจ จึงเป็นเรื่องสำคัญ

ในสังคมของเรามีคู่ของความสัมพันธ์อยู่มากมาย เช่น ครูกับนักเรียน ผู้ใหญ่กับเด็ก พ่อแม่กับลูก คนที่สุขภาพร่างกายแข็งแรงกับคนเจ็บป่วยหรือคนพิการ นายกับประชาชน ทหารกับประชาชน หัวหน้ากับลูกน้อง คนผิวขาวกับคนผิวดำ คนกรุงเทพฯ กับคนต่างจังหวัด คนเรียนสูงกับคนเรียนน้อย

คู่ความสัมพันธ์เหล่านี้ดำรงอยู่จนเป็นเรื่องปกติ คำถามคืออะไรทำให้คนกลุ่มหนึ่งอยู่ข้างหน้าคนอีกกลุ่มอยู่เสมอ อะไรทำให้ครูอยู่ข้างหน้า ผู้ชายได้อยู่ข้างหน้า คนแข็งแรงได้อยู่ข้างหน้า ทหารได้อยู่ข้างหน้า คนร่ำรวยคนมีเงินได้อยู่ข้างหน้า

นั่นเพราะแหล่งอำนาจที่มีแตกต่างกันนั่นเอง

เราอาจแบ่งแหล่งที่มาของอำนาจได้ 4 แหล่งใหญ่ ๆ คือ

แหล่งอำนาจที่มาจากทรัพยากร เช่น ทรัพย์สินเงินทอง วัสดุอุปกรณ์ ชื่อเสียง อิทธิพล เครือข่าย พรรคพวก อาวุธ ตำแหน่งหน้าที่ ซึ่งนำไปสู่การให้รางวัลและการลงโทษ

แหล่งอำนาจที่มาจากโครงสร้าง เช่น กฎหมาย ระเบียบ ข้อตกลงการให้ทุน นโยบาย คำสั่ง การกำหนดวาระการประชุม การออกแบบกระบวนการตัดสินใจ ฯลฯ แหล่งที่มาที่อยู่ทั้งในระดับกลุ่มขนาดเล็กไปจนถึงสถาบันของรัฐและความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ

แหล่งอำนาจที่มาจากความสัมพันธ์และอัตลักษณ์ เช่น ตำแหน่งงาน เชื้อชาติ สีผิว เพศ ถิ่นที่อยู่ อาชีพ ความทุพพลภาพ อาวุโส ประสบการณ์ในความสัมพันธ์ ความแข็งแรงทางกาย รูปร่างหน้าตา รวมไปถึงบุคลิกนิสัย ทักษะ ความรู้ วิถีคิด ความมุ่งมั่น การรู้จักตนเอง

แหล่งอำนาจที่มาจากกรอบความคิด เช่น ค่านิยม ความเชื่อ ศีลธรรม วัฒนธรรม ศาสนา ขาดิกำเนิด ระบบเศรษฐกิจและการเมืองที่เอื้อต่อคนกลุ่มหนึ่ง

เหล่านี้คือแหล่งอำนาจที่มีอยู่ในสังคมโดยคนกลุ่มหนึ่งสามารถเข้าถึงได้มากกว่าคนอีกกลุ่มที่ไม่มีโอกาสเข้าถึง

การมีแหล่งอำนาจไม่เท่ากันนำไปสู่ความสัมพันธ์ทางอำนาจโดยขึ้นอยู่กับการใช้ อำนาจระหว่างกัน นักกิจกรรมทางสังคมได้แบ่งวิธีการใช้อำนาจไว้ 4 แบบ ดังนี้



## อำนาจเหนือ (Power-over)

การใช้อำนาจเหนือ คือการใช้แหล่งอำนาจที่ตนมีไปควบคุม ตัดสินใจแทน ปีบบังคับให้ต้องตัดสินใจตามที่เราร้องการ รวมถึงตัดสินคุณค่า ประสบการณ์ และอัตลักษณ์ของผู้อื่น

การใช้อำนาจเหนือเป็นการใช้อำนาจแบบที่เราคุ้นเคยกัน เราต่างก็เคยมีประสบการณ์การใช้อำนาจเหนือ ไม่ว่าจะเป็นถูกใช้หรือใช้กับคนอื่นก็ตาม การใช้อำนาจเหนือเป็นเรื่องเกี่ยวกับว่าใครคือผู้ตัดสินใจและแสดงออกในแง่ของการควบคุมโดยตรงหรือโดยอ้อม ตัดสินใจโอกาส ทางเลือกและการกระทำของผู้อื่น

ผู้ใช้อำนาจเหนือจะเชื่อว่าอำนาจเป็นทรัพยากรที่มีจำกัด บุคคลสามารถถือครองได้เป็ลี่ยนมือได้ ดังนั้นจะต้องเข้าไปแย่งยึดอำนาจที่มีอยู่จำกัดนั้นในสัดส่วนที่มากกว่า เพื่อจะสามารถควบคุมบงการผู้อื่นได้ การใช้อำนาจเหนือจึงนำสังคมไปสู่ความเหลื่อมล้ำ การกดขี่ ความอยุติธรรม ไม่เท่าเทียม รวมทั้งความรุนแรง

**เครื่องมือของการใช้อำนาจเหนือ** คือ การให้รางวัล การลงโทษ ควบคุมบงการ การปีบบังคับ และความกลัว แม้แต่ในนามของความหวังดี เช่น พ่อแม่หวังดีต่อลูกในการเลือกให้ลูกเรียนอะไร เราหวังดีต่อคนยากคนจนจึงเอาสิ่งของไปบริจาคให้โดยไม่ได้ถามก่อนว่าเขาต้องการอะไร รัฐบาลดำเนินโครงการพัฒนาโดยไม่ได้ถามคนในพื้นที่ รัฐบาลหรือผู้มีอำนาจทำการปราบปรามคนที่เห็นต่างโดยไม่ได้ฟังว่าเขาต้องการอะไร เหล่านี้เป็นการใช้อำนาจเหนือ

ในชีวิตประจำวันเราอาจจะเคยใช้อำนาจเหนือเวลาที่เรารู้สึกว่าเรามีอำนาจมากกว่าคนอื่น มีแหล่งอำนาจมากกว่าคนอื่น เช่น มีเงิน ประสบการณ์ อาวุโสกว่า มีทรัพยากรมากกว่า เราก้ใช้การควบคุมทรัพยากรของเราในการไปปีบบังคับให้คนอื่นต้องตัดสินใจหรือกระทำการใดๆ ตามที่เราต้องการ ซึ่งหลายๆ ครั้งเราเองก็ไม่รู้ตัวเพราะคิดว่าเป็นเรื่องปกติ เรามักมีแนวโน้มที่จะเลียนแบบคนที่กดขี่เราหรือคนที่มีอำนาจเหนือเรา เนื่องจากภายในจิตใจลึกๆ เรารู้สึกว่าเขามีความเป็นมนุษย์มากกว่าเรา เราพยายามจะเลียนแบบพวกเขาเพื่อที่ว่าเราจะรู้สึกถึงความ เป็นมนุษย์มากขึ้นกว่าเดิม

คนที่ถูกใช้อำนาจเหนือมักจะขาดความมั่นใจในตัวเอง ไม่กล้าแสดงความคิดเห็นของตน ไม่กล้าตัดสินใจ เนื่องจากกลัวจะถูกลงโทษหรือถูกตัดสิน หรืออีกทางหนึ่งคือมีความกระตือรือร้นอย่างมากที่จะกระทำการใดๆ เพื่อให้ได้รางวัล ได้รับคำชม คนที่ถูกใช้อำนาจเหนือมักจะรู้สึกต้องพึ่งพาคนอื่นอยู่เสมอ ไม่ว่าจะพึ่งพาคนที่มีความเหนือกว่าหรือพึ่งพาคนที่มีความน้อยกว่าในการใช้อำนาจเหนือ กลายเป็นความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียมกันตลอดเวลา บางคนก็กลับไปใช้อำนาจเหนือกับคนใกล้ตัว คนงานที่ถูกเจ้านายกดขี่ทำร้ายในที่ทำงานมักจะไปทำร้ายภรรยาที่บ้านต่อ ภรรยาที่ถูกสามีทำร้ายมีแนวโน้มจะทำร้ายลูกต่อ ความรุนแรง

จึงเติบโตได้ดีในสังคมที่มีข้อมูลของวัฒนธรรมการใช้อำนาจเหนือ

เราอยู่ในสังคมที่ใช้อำนาจเหนือคุณเป็นเรื่องปกติและดูเหมือนจะเป็นทางเลือกเดียวของการใช้อำนาจ แต่เรายังมีทางเลือกอื่นในการใช้อำนาจอีก 3 แบบเพื่อแสวงหาความเป็นไปได้ในการสร้างความสัมพันธ์และโครงสร้างสังคมที่เท่าเทียมกันมากขึ้น นั่นคือเราสามารถใช้อำนาจร่วม อำนาจกระทำการ และอำนาจภายใน เพื่อเป็นทางเลือกในการเปลี่ยนแปลงการใช้อำนาจ ด้วยการยืนยันความสามารถของผู้คนในการสร้างสรรค์ การร่วมมือกันอย่างเท่าเทียมและเคารพกันและกัน

## อำนาจร่วม (Power-with)

การใช้อำนาจร่วม หรือ Power with other คือการใช้แหล่งอำนาจที่ตนเองมีอยู่เพื่อสร้างการตัดสินใจร่วมหรือทำงานร่วมกับผู้อื่น

อำนาจร่วมเป็นอำนาจที่กลุ่มใช้ร่วมกัน สร้างขึ้นจากความร่วมมือและความสัมพันธ์เติบโตจากการรู้จักและเคารพในความแตกต่างและมุมมองที่หลากหลาย การสนับสนุนซึ่งกันและกัน ความเป็นปึกแผ่น การเสริมพลังอำนาจและการตัดสินใจร่วมกัน แทนที่จะควบคุมบงการ

ผู้ใช้อำนาจร่วมจะมองว่าอำนาจเป็นสิ่งที่มิได้ไม่จำกัด เป็นสิ่งที่กองงามได้ไม่สิ้นสุดจากการร่วมกันสร้าง เราสามารถพัฒนามันได้ เป็นพลังที่ทวีคูณความสามารถ ความรู้ และทรัพยากรของแต่ละคนเพื่อสร้างผลกระทบที่ใหญ่ขึ้น เราสามารถช่วยกันทำให้อำนาจมีมากขึ้น ขยายตัวได้ ผ่านความร่วมมือ ผ่านการเรียนรู้ ผ่านการเชื่อมโยงประสาน แลกเปลี่ยนแบ่งปันกันและกัน ด้วยมุมมองต่ออำนาจแบบนี้จึงไม่จำเป็นที่จะต้องมาแย่งแข่งขัน แต่มุ่งไปสู่ความร่วมมือกันเพื่อขยายอำนาจให้ทุกคนทั้งกลุ่มไปด้วยกันแล้วก็ใช้อำนาจเหล่านี้เพื่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อสังคมที่เท่าเทียม

อำนาจร่วมไม่ใช่แค่การร่วมมือกัน เช่น นายทุนร่วมมือกับข้าราชการหรือนักการเมืองเพื่อเปลี่ยนกฎระเบียบให้เอื้อประโยชน์แก่พวกตนเอง ทหารร่วมมือกับนักการเมืองและสถาบันที่ทรงอำนาจเพื่อยึดอำนาจรัฐบาลที่มาจากการเลือกตั้งของประชาชน เหล่านี้ไม่ใช่อำนาจร่วมแต่เป็นเพียงการร่วมมือกันเพื่อเพิ่มแหล่งอำนาจในการใช้อำนาจเหนือผู้อื่น

อำนาจร่วมจึงไม่ใช่เพียงการเอาแหล่งอำนาจมารวมกันให้เหนือกว่าจนสามารถเอาชนะฝ่ายตรงข้าม พลังของอำนาจร่วมจะต่างออกไปอย่างสิ้นเชิง อำนาจร่วมเป็นพลังที่เป็นส่วนรวมและขยายออกไป

ลักษณะการใช้อำนาจเหนือไม่จำเป็นต้องก้าวร้าวดูร้ายเสมอไปบางที่อาจมาในนาม

ความหวังดี ส่วนการใช้อำนาจร่วมก็ไม่ได้หมายความว่าต้องอ่อนโยนแต่อาจดูคึกคัก แข็งกร้าว ก็ได้ เราสามารถแยกแยะได้ด้วยการดูจุดมุ่งหมายและผลของการใช้อำนาจนั้นว่านำไปสู่อะไร เช่น การใช้อำนาจเหนือนำไปสู่ความเหลื่อมล้ำ การลดอำนาจผู้อื่น การตัดสินใจแทน ตลอดจนรวบอำนาจ แต่การใช้อำนาจร่วมจะนำไปสู่ความเท่าเทียม การเพิ่มอำนาจให้ผู้อื่น การร่วมตัดสินใจ และการขยายผู้ร่วมใช้อำนาจ

**เครื่องมือของการใช้อำนาจร่วม** คือการตัดสินใจร่วม หาข้อตกลงร่วม การสนทนา การร่วมมือ การจัดตั้งองค์กร การจัดการความหลากหลายและความขัดแย้ง

การใช้อำนาจร่วมจะทำให้คนมีความสามารถที่จะเติบโตในการอยู่ร่วมกัน ก่อให้เกิดความยุติธรรมความเป็นธรรมในสังคมมากกว่าที่จะใช้อำนาจเหนือมาบอกว่ามีใครสักคนหวังดีต่อสังคมและยึดกุมทรัพยากรเอาไว้แล้วตัดสินใจให้คนอื่น การใช้อำนาจร่วมมีฐานความเชื่อมาจากการเคารพในเพื่อนมนุษย์ เชื่อมั่นว่าทุกคนพัฒนาได้ และมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน

เราสามารถใช้อำนาจร่วมได้ 4 ระดับ คือ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ และร่วมรับผิดชอบ การใช้อำนาจร่วมอาจไม่จำเป็นต้องครบทั้ง 4 ระดับ เราอาจจะชักชวนให้คนเข้ามามีส่วนร่วมในระดับต่าง ๆ โดยให้ความสำคัญอย่างมากกับการร่วมกันตัดสินใจ

ในช่วงแรกเราอาจมองว่ากลุ่มยังไม่พร้อมหรือไม่มีประสบการณ์มากพอที่จะมาร่วมคิด แต่ถ้าเราให้เวลาเพื่อเพิ่มข้อมูล ให้โอกาสในการเรียนรู้มากพอ สมาชิกในกลุ่มก็จะเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจและนำไปสู่การร่วมทำหรือการร่วมรับผิดชอบ

เราจึงให้คุณค่ากับการตัดสินใจร่วม โดยจัดโครงสร้างของการตัดสินใจร่วมหลายแบบ ไม่ว่าจะเป็นการประชุมร่วมกัน การถามตัวบุคคล กระบวนการแสวงหาฉันทามติ การมีกลุ่มย่อยต่าง ๆ ที่จะแสวงหาข้อตกลงตั้งแต่ระดับย่อยมาจนถึงระดับใหญ่

เราสามารถสร้างวัฒนธรรมของการใช้อำนาจร่วมขึ้นมาในสังคมได้ คนจะเติบโตขึ้นเมื่อเขารู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบต่อการกระทำของตน ผู้ที่ถูกใช้อำนาจเหนือมักจะปิดความรับผิดชอบ มองว่าผู้อื่นเป็นคนตัดสินใจให้เรา เราไม่ได้คิด ไม่ได้ตัดสินใจเอง ถูกบีบบังคับให้ทำ เราจึงไม่เรียนรู้ในการกระทำนั้น ๆ แต่ถ้าหากว่ามีการใช้อำนาจร่วม เราเป็นหนึ่งในคนที่ตัดสินใจ เราก็จะมีโอกาสในการพิจารณาวิธีการตัดสินใจของตน ได้เรียนรู้สรุปบทเรียนของตัวเองที่จะทำให้เราเติบโตขึ้น

เมื่อมีการใช้อำนาจร่วมอยู่เสมอเราก็จะเรียนรู้ที่จะมีชีวิตอยู่อย่างเท่าเทียมกับคนอื่น ถึงแม้จะมีความผิดพลาดก็เป็นความผิดพลาดที่แบ่งปันเฉลี่ยเกลี่ยเพื่อให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันของคนในกลุ่มได้

## อำนาจกระทำการ (Power to)

อำนาจกระทำการ Power To หรือ Power-to-effect-outcomes คืออำนาจที่ส่งผลต่อผลลัพธ์ เป็นศักยภาพในการกำหนดชีวิตและโลกของตนเอง เป็นความสามารถในการลงมือทำเพื่อตนเองหรือผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นเป้าหมายส่วนตัว ส่วนรวม หรือทางการเมือง

อำนาจกระทำการเป็นอำนาจที่ทำให้เราสามารถทำสิ่งต่างๆ โดยไม่ต้องขออนุญาตหรืออนุมัติจากผู้อื่น เป็นศักยภาพในการผลิต เป็นต้นกำเนิดของความเป็นไปได้ การกระทำใหม่ๆ การสร้างความแตกต่าง สร้างสิ่งใหม่ เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ที่สามารถสร้างขึ้นได้โดยไม่ต้องใช้ความสัมพันธ์ของการพึ่งพาหรือครอบงำ

เมื่อเรามีความรู้ ทักษะ และความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง จะนำไปสู่อำนาจกระทำการ การพัฒนาอำนาจกระทำการเริ่มต้นจากความตระหนักว่าตนเองมีความสามารถในการลงมือทำ ทั้งยังสามารถเรียนรู้และเติบโตในกระบวนการลงมือทำ พัฒนาความรู้ ทักษะ และขีดความสามารถ และตระหนักว่าเราสามารถทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้

อำนาจกระทำการมีพื้นฐานอยู่บนความเชื่อว่าแต่ละคนมีอำนาจที่จะสร้างความแตกต่าง ซึ่งสามารถวิพากษ์ด้วยทักษะใหม่ๆ ความรู้ ความตระหนัก และความมั่นใจ

ในสังคมที่เน้นความเชี่ยวชาญจากบนลงล่างและระเบียบการทำงานจะทำลายอำนาจกระทำการในผู้คนลง ศักยภาพของผู้คนจะถูกจำกัดไว้ตามระดับชั้น ตำแหน่ง อาวุโส และระเบียบการต่างๆ จนเหลือเพียงสถานะที่เป็นเพียงชิ้นส่วนของระบบหรือกลุ่ม

หลายครั้งเราอาจจะเคยได้รับความไว้วางใจให้รับตำแหน่งหน้าที่ที่สำคัญ แต่กลับไม่มีศักยภาพเพียงพอ จึงไม่สามารถทำงานนั้นจนประสบผลสำเร็จได้แม้จะมีโอกาสแล้วก็ตาม นั่นอาจเพราะเรายังขาดโอกาสในการฝึกฝนให้ตนมีอำนาจกระทำการที่มากพอ อำนาจกระทำการไม่ได้เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติ เป็นสิ่งที่เราต้องฝึกฝนที่จะมีมัน

ในการจัดองค์กรและสนับสนุนการปฏิบัติการ เราต้องสร้างโอกาสและพัฒนาศักยภาพไปสู่อำนาจกระทำการของสมาชิกกลุ่ม เมื่อเราต่างมีอำนาจกระทำการ ในบรรยากาศกลุ่มที่สนับสนุนกันและกัน จะเปิดโอกาสให้ทำงานด้วยกันหรือรวมพลังกับผู้อื่นได้อย่างมีพลัง

## อำนาจภายใน (Power within)

อำนาจภายใน หรือ Power-from-within เป็นอำนาจที่เกิดจากความตระหนักถึงศักยภาพในตนเองซึ่งเป็นแรงผลักดันไปสู่การกระทำเพื่อเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ให้ดีขึ้น

อำนาจภายในหมายถึงความรู้สึกถึงคุณค่าในตนเอง การเคารพตนเอง การรู้จักตนเอง การตระหนักถึงและยอมรับถึงศักยภาพ ชัดจำกัด และความฝัน ความปรารถนาของตนเอง การ

รับรู้และเคารพความแตกต่างของผู้คนอย่างเท่าเทียม ความสามารถในการจินตนาการและมี  
ความหวัง

อำนาจภายในทำหน้าที่เป็นพลังหล่อเลี้ยง กระตุ้นความพยายามอย่างไม่รู้จัก  
เหน็ดเหนื่อยของนักเคลื่อนไหวด้านความยุติธรรมทางสังคม

อำนาจภายในเป็นอำนาจที่มาจากข้างในของตัวเราออกไปสู่ข้างนอก เป็นสิ่งที่ใครก็  
แย่งยึดไปจากเราไม่ได้ และถ้าไม่มีเราก็คannotพัฒนาขึ้นมาได้ ในขณะที่ “แหล่งอำนาจ  
ภายนอก” อย่างทรัพย์สินเงินทอง ตำแหน่ง อาวุธ ชื่อเสียง ค่านิยม ฯลฯ ถูกแย่งชิงหรือเสื่อม  
สลายได้ แต่ “แหล่งอำนาจภายใน” อย่างความศรัทธา ความมุ่งมั่น ความหวัง ความฝัน จะ  
สามารถแผ่ขยายเติบโตเป็นความสามารถในการกระทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จ

อำนาจภายในเป็นสิ่งเดียวที่ผู้กดขี่แย่งไปจากเราไม่ได้ ถึงแม้จะถูกทำร้ายทำลายก็  
สามารถฟื้นฟูมันขึ้นมาใหม่ได้ เราสามารถร่วมกันพัฒนาขึ้นมาได้หรือช่วยเกื้อหนุนให้คนอื่น  
ได้พัฒนาขึ้นมาได้ เพราะเป็นสิ่งที่อยู่ภายในในตัวเรา อำนาจภายในจึงเป็นอาวุธของคนจน  
แหล่งอำนาจภายในเป็นสิ่งที่คนยากคนจนสามารถเอามาใช้ต่อสู้กับความอยุติธรรม ดังจะเห็น  
ได้จากประวัติศาสตร์การต่อสู้ขัดขืนของผู้ถูกกดขี่ในหลายพื้นที่ทั่วโลก

ด้วยศรัทธาความมุ่งมั่นและวิถีปฏิบัติของคานธีได้ดึงดูดผู้คนจำนวนมากเข้ามา  
กระทำสัตยาเคราะห์ตามแนวทางอหิงสาเพื่อต่อสู้กับเจ้าอาณานิคม ขบวนการสิ่งแวดล้อมใช้  
ความรักธรรมชาติมาต่อสู้กับกลุ่มทุนที่จะเข้ามาตัดไม้ทำลายป่าด้วยการโอบกอดต้นไม้ กลุ่ม  
ชาวบ้านที่ต้องการปกป้องวิถีชีวิตผืนแผ่นดินของตัวเองก็อาศัยความรักในบรรพบุรุษ ความเชื่อ  
ในวิถีวัฒนธรรม การเคารพอ่อนน้อมต่อธรรมชาติ มาต่อสู้กับอำนาจเหนือของรัฐบาลราชการที่  
เข้ามาคุกคามทำลายชุมชน นักกิจกรรมใช้ร่างกายตัวเองและความมุ่งมั่นอดอาหารประท้วง  
กระบวนกรยุติธรรมที่ลิดรอนสิทธิในการประกันตัวของนักโทษการเมือง เป็นต้น

การใช้อำนาจภายในนำไปสู่การชักชวนโน้มน้าวเพื่อให้ผู้คนลุกขึ้นมากระทำการ  
เปลี่ยนแปลงสู่สังคมที่ดีร่วมกัน

## **สร้างอำนาจร่วม พัฒนาอำนาจกระทำการและอำนาจภายใน**

กระบวนกรเสริมสร้างพลังอำนาจจะส่งเสริมให้สมาชิกในกลุ่มสร้างอำนาจร่วม  
อำนาจกระทำการและอำนาจภายในขึ้นมา เพื่อร่วมกันคิด ตัดสินใจ ลงมือทำ และบรรลุเป้า  
หมายร่วมกัน

เราสามารถพัฒนาอำนาจภายในและอำนาจกระทำการได้หลายวิธี อาจจะใช้การ  
เปิดโอกาสให้แต่ละคนได้หมุนเวียนเปลี่ยนงาน มีกระบวนกรเรียนรู้ที่มุ่งการเติบโตของแต่ละ



หรือในโลกที่มีสิ่งเร้าให้เราหันเหไปตามอารมณ์มากมายอย่างในปัจจุบัน มีเรื่องราวที่ชวนหดหู่เสียใจดีใจ ทั้งยังมีศาสตร์ของการมีข่าวที่ปั่นให้รักหรือเกลียดชัง เราก็ต้องมาคินอำนาจในการจัดการจิตใจและการมองโลกของตนเอง ไม่แกว่งไกวไปตามสิ่งเร้าต่างๆ ที่สถาบันแห่งการกดขี่ทั้งหลายต้องการ อาจจะผ่านการฝึกฝนสมาธิ จิตใจ เท่าทันอารมณ์ความรู้สึกตนเอง หรือทำความเข้าใจโลกด้วยวิถีคิดต่างๆ อย่างการคิดเชิงระบบ หรือคิดเชิงวิพากษ์ จะเห็นว่าเราเรียนรู้สิ่งต่างๆ เหล่านี้ในฐานะที่เราจะจัดสรรความสัมพันธ์ทางอำนาจขึ้นมาใหม่ให้เราเป็นผู้กระทำการ

มุมมองของการเสริมพลังอำนาจจึงไม่ใช่การเรียนรู้เพื่อรู้มากกว่า เก่งกว่า รวยกว่า ลึกกว่า สูงส่งกว่า แต่เป็นไปเพื่อการสร้างสังคมที่เท่าเทียมและเสริมสร้างความเป็นมนุษย์

## 2. การเสริมสร้างพลังอำนาจระดับกลุ่ม

การที่เราสามารถรวมกันอยู่ที่เดียวกันหลายๆ คน ไม่ได้หมายความว่าเราจะเป็นกลุ่มที่มีพลังอำนาจ เราอาจเป็นเพียงกลุ่มที่บังเอิญมาอยู่ด้วยกันไร้ทิศทางร่วม หรือเป็นกลุ่มที่รวมกันภายใต้เป้าหมายที่ผู้กดขี่สร้างให้ เช่น กลุ่มแสดงความรักต่างๆ กลุ่มตามพิธีกรรมต่างๆ

แต่การคินพลังอำนาจระดับกลุ่มนี้ต้องอาศัยความรู้และทักษะที่ต่างออกไปจากการเสริมพลังอำนาจระดับบุคคล กล่าวคือเราต้องมีทักษะการสื่อสารเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการฟัง ในมิติต่างๆ การพูดความต้องการ การจับประเด็น การสะท้อนความเห็น เพื่อนำไปสู่การนิยามตนเองว่าประเด็นร่วมของกลุ่มคืออะไร สถานการณ์กลุ่มคืออะไร

มีการพัฒนากระบวนการตัดสินใจผ่านการเข้าใจความสัมพันธ์ทางอำนาจ การแสวงหาฉันทามติ การเป็นพาเพื่ออำนวยความสะดวก มีการจัดการภาวะการนำของคนในกลุ่ม เพื่อนำไปสู่การดำเนินการร่วมกันมิใช่สิ่งการ อาจจะเป็นการพา หรือแบ่งบทบาทหน้าที่ มีการตั้งเป้าหมายและตัวชี้วัดร่วมกันเพื่อเห็นทิศทางไปร่วมกัน

มีกระบวนการประเมินผลเพื่อทบทวนการทำงานเทียบกับเป้าหมายที่วางไว้ มีการสะท้อนกันและกัน และมีกระบวนการสร้างความรู้ร่วมกันจากการทำงาน มิใช่เพียงเรียนรู้จากทฤษฎี

ทั้งหมดนี้คือการสร้างกลุ่มที่มีเป้าหมายของตนเอง ทำงานร่วมกันอย่างเคารพความเป็นมนุษย์ สร้างพื้นที่ปลอดภัยตามแนวทางทฤษฎีการสนทนาที่กล่าวไปข้างต้น

คนที่ผ่านกระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจระดับกลุ่มจะมองเห็นพลังอำนาจตนเองในการสัมพันธ์กับผู้อื่น รับรู้ถึงคุณค่าของตนเอง รับรู้ถึงพลังของการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมายที่มาจากภายในแต่ละคน และรับรู้มุมมองต่อโลกในแบบอื่นมากกว่าที่ตนเคยมอง การเสริมพลังอำนาจกลุ่ม จึงมิใช่เพียงทำกลุ่มให้เข้มแข็ง แต่ยังเป็นพื้นที่ปฏิบัติการ

เพื่อสร้างพื้นที่สนทนา ทำทลายความสัมพันธ์ทางอำนาจที่กดขี่ที่หลงเหลือในตัวเรา หลงเหลือ  
ในกันและกัน และหลงเหลือในสังคม

### 3. การเสริมสร้างพลังอำนาจระดับขบวนการ

เรามักรู้สึกไร้พลังอำนาจที่จะต่อกรกับโครงสร้างกดขี่ที่ถักทอมาจากสถาบัน องค์กร  
ต่างๆ กฎหมาย นโยบาย กลุ่มคน ความเชื่อ วัฒนธรรม แต่เราสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจ  
ของเราและผู้อื่นได้ผ่านการปฏิบัติการทางสังคม โดยมุ่งสร้างการเปลี่ยนแปลงทั้งเล็กและ  
ใหญ่ผ่านงานรณรงค์ การประท้วง ชัดขวาง กดดัน เปิดโปง ทั้งนี้เพื่อให้เกิดปฏิสัมพันธ์ระหว่าง  
เราในฐานะผู้กระทำการกับโลก เห็นตัวเองในฐานะผู้กระทำการมิใช่เป็นผู้ถูกกระทำฝ่ายเดียว

การเคลื่อนไหวต่อสู้ในที่นี้ไม่เพียงมุ่งเอาชนะในประเด็นต่างๆ เท่านั้น แต่เป็นการ  
สร้างพื้นที่การสนทนาขึ้นในระดับสังคม สร้างให้เกิดการแสวงหาฉันทามติร่วมในระดับสังคม  
และนิยามคุณค่าความหมายใหม่ด้วย

การเข้าร่วมในขบวนการเปลี่ยนแปลงสังคม จะทำให้เราเห็นพลังอำนาจของตนเอง  
ในการทำทลายความสัมพันธ์ทางอำนาจในระดับสถาบันหรือความเชื่อที่ใหญ่มาก ๆ

เราอาจจะสร้างกลุ่มเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงขึ้นมาเอง อาจจะขยายจากกลุ่มเดิมที่มี  
หรือเข้าร่วมกับกลุ่มที่มีอยู่แล้วก็ได้ เช่น ขบวนการผู้หญิงต่อสู้เพื่อกฎหมายทำแท้งปลอดภัย  
เพื่อยืนยันสิทธิในเนื้อตัวร่างกาย ขบวนการประชาธิปไตย ขบวนการสิทธิในทรัพยากร  
ขบวนการความเป็นธรรมทางเศรษฐกิจ ขบวนการสิทธิคนพิการ เป็นต้น

ลัทธิการเรียนรู้เพื่อเข้าใจตนเอง การทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำอาจจะไม่เพียงพอที่  
จะทำให้เรารู้สึกถึงพลังอำนาจในการเปลี่ยนแปลงสังคม แต่การเข้าร่วมในขบวนการ  
เปลี่ยนแปลงด้วยตนเองจะทำให้เรารู้สึกถึงพลังอำนาจตนเองอย่างเต็มเปี่ยมภายใต้พื้นที่ของ  
ขบวนการต่อสู้ ได้ตระหนักถึงพลังอำนาจของตนเองในระดับบุคคล

กระบวนการเสริมพลังอำนาจจึงต้องมุ่งสู่การทำทลายและเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์  
ทางอำนาจให้ได้ทั้งสามระดับ เพราะทั้งสามระดับต่างเกี่ยวพันกันและกัน หากขาดด้านใด  
ด้านหนึ่งก็อาจทำให้เราขาดสมดุลไป เช่น เน้นระดับบุคคลมากไปจนมั่นใจตนเองไม่สามารถ  
ทำงานร่วมกับคนอื่นได้หรือมองไม่เห็นพลังการเปลี่ยนแปลงระดับสังคม เน้นระดับกลุ่มมาก  
ไปก็อาจนำไปสู่การพึ่งพาพรรคพวกหรือยึดมั่นในกลุ่มตนเอง เน้นขบวนการมากไปก็อาจนำไป  
สู่การขาดพัฒนาตนเอง และใช้ขบวนการเป็นเพียงแหล่งพักพิงทางจิตใจ

กระบวนการเสริมสร้างพลังอำนาจไม่จำเป็นต้องเริ่มจากระดับบุคคลก่อน อาจเริ่ม  
จากระดับกลุ่มหรือขบวนการแล้วค่อยๆ เติบโตระดับอื่นๆ ต่อไปก็ได้



# 4

## เครื่องมือพื้นฐานฟาสามัญ

เครื่องมือพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับฟาสามัญมีอยู่ 9 เครื่องมือ คือ การฟัง การตั้งคำถาม การจับประเด็น การจัดหมวดหมู่ การทวน และสะท้อนคืน การอ่านกลุ่ม การเคลื่อนกลุ่มไปข้างหน้า การจัดการ ความขัดแย้ง และกระดานเอื้ออำนวย

เครื่องมือฟากี้เช่นเดียวกับเครื่องมือช่าง ช่างไม้ประดิษฐ์โต๊ะ ตัวหนึ่งจากวัสดุต่างๆ โดยใช้เครื่องมือ อาทิ เลื่อย ค้อน ตะปู กบไสไม้ กว่าช่างไม้จะใช้กบไสไม้เป็นก็ต้องผ่านการฝึกฝนเรียนรู้รู้ว่าใช้อะไรเพื่ออะไร แต่ละเครื่องมือมีวิธีใช้ต่างกัน มีเป้าหมายการใช้ต่างกัน ทั้งหมดนี้เพื่อประกอบร่างเป็นภาพใหญ่เป็นโต๊ะหนึ่งตัว

ฟากี้เช่นกัน การจะใช้เครื่องมือเหล่านี้ต้องรู้เป้าหมายว่าใช้เครื่องมือนี้ทำอะไร เพื่ออะไร บทนี้เราจะแจกแจงให้เห็นว่าแต่ละเครื่องมือของฟาสามัญมีหลักการ เทคนิค ทักษะ รวมทั้งวิธีฝึกใช้อย่างไร

## เครื่องมือพื้นฐานพาสัมณ

1. การฟัง	50
2. การตั้งคำถาม	56
3. การจับประเด็น	78
4. การจัดหมวดหมู่	82
5. การทวนและสะท้อน	94
6. การอ่านกลุ่ม	104
7. การเคลื่อนกลุ่มไปข้างหน้า	114
8. การจัดการความขัดแย้ง	132
9. กระดานเอื้ออำนวย	140

# 1. การฟัง

การฟัง เป็นเครื่องมือสำคัญของฟาสามัญที่จะต้องฝึกฝนเป็นเรื่องแรก ๆ ในที่นี้เราจะมาพิจารณาการฟังในฐานะของเครื่องมือที่ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับความเป็นมนุษย์มากขึ้น

เราเชื่อเรื่องมนุษย์มีปัญหา มีความสามารถในการสร้างความรู้ได้ด้วยตนเองและสร้างความรู้ร่วมกับคนอื่นได้ เป็นฐานความเชื่อหลักที่แตกต่างจากผู้กดขี่ที่เชื่อว่ามนุษย์ไม่สามารถสร้างความรู้เองได้ ไม่มีปัญญา จึงต้องเป็นผู้มอบปัญญาให้คนอื่น หรือมองว่าความรู้ของผู้ถูกกดขี่ไม่ได้สำคัญเท่าความรู้ของผู้มีอำนาจ สิ่งที่เขาทำจึงเป็นการมอบความรู้ให้ มอบสิ่งที่ดีให้ โดยตัดสินไปแล้วว่าสิ่งนั้นดีต่อผู้รับหรือผู้ถูกกดขี่ พยายามจะยึดเย็ดความเชื่อของเขาแล้วบอกว่าสิ่งนี้ดีต่อผู้อื่น ด้วยเหตุนี้ผู้กดขี่จึงมุ่งเน้นเรื่องการสอน การพูดให้ดูดีน่าเชื่อถือ ทำให้คนอื่นเชื่อสิ่งที่เขาพูด ตรงกันข้ามกับฟาสามัญซึ่งตั้งอยู่บนฐานความเชื่อที่มุ่งคืนความเป็นมนุษย์จากสังคมที่มีการกดขี่โดยทำลายความสัมพันธ์ทางอำนาจที่ไม่เท่าเทียมกัน ดังนั้นเครื่องมือที่สำคัญยิ่งของฟาสามัญคือการฟัง

## การฟัง 3 ระดับ

การฟังในฐานะเครื่องมือเสริมสร้างพลังอำนาจ จำแนกได้เป็น 3 ระดับตามเป้าหมายของการฟัง คือ ฟังเพื่อตัวเอง ฟังเพื่อผู้พูด และฟังเพื่อกลุ่ม

### 1. ฟังเพื่อตัวเอง

การฟังเพื่อตัวเองมีเป้าหมายมุ่งที่ตัวเราที่เป็นผู้ฟัง ปกติคนเรารับสารมาจาก 2 แหล่ง คือเสียงจากภายนอกและเสียงจากภายใน

เสียงจากภายนอก คือเราฟังเพื่อรับความรู้เข้ามา เช่น ฟังครูบาอาจารย์ ฟังผู้รู้ทั้งหลาย ฟังข่าวสาร เราฟังเพื่อรู้ข้อมูลข่าวสารจากข้างนอก เพื่อที่เราจะได้รู้ว่าตอนนี้เกิดอะไรขึ้นในโลก ในสภาพแวดล้อม ในสิ่งต่าง ๆ ที่เราสนใจอยู่ รวมถึงการฟังเพลง ฟังเรื่องราว ฟังนิทาน ฟังเพื่อที่จะหล่อเลี้ยงอารมณ์ ฟังเพื่อรับรู้สภาวะต่างๆ ของตัวเอง ทั้งหมดทั้งมวลนี้มุ่งเน้นไปที่เป้าหมายของตัวเราที่เป็นผู้ฟังเป็นหลัก

ขณะที่เสียงจากภายใน คือการฟังเสียงร่างกายตัวเอง อารมณ์ความรู้สึกของตนเอง การเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกหรือร่างกายของเราเองจะนำไปสู่การเข้าใจปฏิกิริยาที่เรามีต่อสิ่ง

อื่น ๆ บางทีมีเสียงจากภายนอกเข้ามาเป็นเสียงต่ำทอ เสียงชื่นชม หรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่เราชอบใจ-ไม่ชอบใจ เวลาเราับเสียงจากภายนอกเข้ามามีเสียงจากภายในของเราด้วยเสมอ อาจจะเป็นเสียงของความชอบ ไม่ชอบ โกรธ เกลียด ซึ่งเราก็จะต้องฟังเพื่อเข้าใจตนเองและรับรู้สภาวะปัจจุบันของเรา

ขณะฟังอาจเกิดสภาวะบางอย่างในตัวเรา เช่นเครียด ร่างกายก็จะไหล่แข็ง ปวดเอว ปวดหลัง เราจึงต้องฟังเสียงร่างกายตนเองเพื่อจะเข้าใจสภาวะว่าเรากำลังตอบโต้กับสิ่งที่มากระทบเราอย่างไร การฟังเพื่อตนเองมุ่งเน้นที่ตัวเราเป็นหลักที่จะจัดการกับสิ่งต่าง ๆ ที่มากระทบตัวเรา

เนื่องจากการฟังเพื่อตนเองเราจึงสามารถตัดสินใจได้ว่าชอบ-ไม่ชอบ อยากฟัง-ไม่ อยากฟัง เราเลือกคัดกรองได้ว่าข้อมูลนี้เราไม่ชอบ ไม่อยากฟังหรือคิดว่าไม่สำคัญ มนุษย์มีความสามารถในการจัดการสิ่งเหล่านี้เป็นปกติ ปัญหาคือเรามักไม่รู้ตัวว่าเราตัดสินใจมันไม่รู้ตัวว่าเรากำลังคัดกรองข้อมูลบางส่วนออกไป ทำให้เรารับรู้ได้ไม่หมดไม่ครบ จึงไม่มีที่ทางให้ความผิดพลาดหรือการฟังคนอื่น เอาแต่ตัดสินใจทันทีว่าเรื่องนี้ผิดเรื่องนั้นถูกแล้วยึดติดไม่เปลี่ยนแปลง

แต่ถ้าเรารับรู้ว่าเป็นมนุษย์ที่มีอคติและเราเลือกคัดกรองข้อมูลเป็นปกติ รับรู้ตัวเองกำลังทำอะไรอยู่ การรู้ตัวเช่นนี้เราจึงเผื่อใจไว้สำหรับการเปลี่ยนแปลงหรือการตัดสินใจผิด เรายอมรับได้ที่เราตัดสินใจผิดและพร้อมรับรู้ข้อมูลใหม่เสมอ

## 2. ฟังเพื่อผู้พูด

การฟังเพื่อผู้พูดจะมุ่งประโยชน์ของตัวผู้พูดเป็นหลัก

ภายใต้วัฒนธรรมเรียบในสังคมที่มีการกดขี่ทำให้คนไม่กล้าพูด ไม่กล้าแสดงความรู้สึกของตัวเอง ไม่กล้าแสดงออกถึงความรู้ความสามารถหรือความคิดเห็น กลัวจะถูกพิพากษา ตัดสิน ลงโทษ ถูกเยาะเย้ย ผู้ถูกกดขี่ไม่สามารถนำเสนอความคิดความรู้สึกออกมาได้อย่างจริงจังจึงไปปรากฏในรูปลักษณะอื่น เช่นอาการเก็บกด โกรธ เสียใจ เป็นโรคทางจิตเวช หรืออื่น ๆ สิ่งที่พาสามัญพยายามจะทำก็คือทำให้คนรู้สึกปลอดภัยพอที่จะพูดออกมาโดยไม่ถูกพิพากษาตัดสิน ไม่ถูกทำร้าย ไม่ถูกลงโทษ และทำให้เขารู้สึกว่าเขามีค่ามากพอที่จะมีคนฟัง แต่ก็ได้ไม่ได้หมายความว่าเราจะนั่งฟังไปไม่รู้จบ การฟังเพื่อผู้พูดมีเป้าหมายของมัน

หนึ่งคือทำให้ผู้พูดรู้สึกถึงความปลอดภัยที่เขาสามารถพูดแสดงความรู้สึก ความคิด แสดงการตัดสินใจของเขาในฐานะที่เป็นมนุษย์ผู้กระทำการออกมาได้

สองคือทำให้เขาตระหนักถึงคุณค่าในตัวเองว่าเขามีค่ามากพอที่มีคนฟังอย่างน้อยหนึ่งคน ต้องทำให้ผู้พูดรับรู้ได้ว่ามีคนฟังเขาอยู่ เข้าใจสิ่งที่เขาพูดและพร้อมที่จะฟังเขาเพิ่ม

เต็มในฐานะที่เขาเป็นมนุษย์ที่มีปัญญาสามารถสร้างความรู้ของตัวเองขึ้นมาได้

บางครั้งเราเจอคนที่ไม่กล้าพูด พูดน้อย พูดไม่กี่คำ พูดสับสน พูดตะกุกตะกัก ซึ่งหลายครั้งเรารู้สึกอึดอัดที่จะต้องมานั่งฟังเขา แต่หากเราเข้าใจว่าอาการเหล่านี้อาจเกิดขึ้นจากการที่ไม่มีใครฟังเขามานาน เขาอาจถูกลงโทษ ถูกตัดสินหรือถูกพิพากษามาจนทำให้เขารู้สึกไม่มั่นใจที่จะนำเสนอสิ่งที่ตนคิด ไม่มีโอกาสได้พัฒนาทักษะการพูดที่ชัดเจน ตรงประเด็น สิ่งที่เราจะต้องทำในการฟังเพื่อผู้พูดก็คือทำให้เขารู้สึกปลอดภัย รู้สึกว่ามีคนฟัง รอและทบทวนสิ่งที่เขาพูดออกมาให้เขารับรู้ได้ว่าเราได้ยินเขา และพยายามเข้าใจเขาจริงๆ กระบวนการฟังเพื่อผู้พูดจึงเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจของผู้พูดไปด้วย ทำให้ได้หวนกลับมาเรียนรู้เรียบเรียงคำพูดของตัวเอง และกล้าที่จะพูดสิ่งต่างๆ ที่คิดหรือรู้สึกออกมาได้มากขึ้นเรื่อย ๆ

ในทางกลับกัน บางทีเราเจอคนพูดมาก พูดยาว พูดวกไปวนมา พูดซ้ำประเด็นเดิมๆ อาจเป็นไปได้ว่าเขามีความปรารถนาบางอย่างที่เขาไม่สามารถพูดออกมาตรงๆ เขาก็อาศัยวิธีการพูดอ้อมๆ หรืออาจจะรู้สึกว่าผู้ฟังยังไม่เข้าใจหรือไม่ได้รับการตอบสนองอย่างที่เขาคาดหวัง จึงต้องพยายามอธิบายเพิ่มเติม หรือพูดซ้ำๆ จนกว่าจะรู้สึกว่าผู้ฟังเข้าใจ เราในฐานะผู้ฟังจึงต้องทำให้ผู้พูดรู้สึกได้ว่ามีคนฟังและพร้อมจะเข้าใจในสิ่งที่เขาพูดด้วย ไม่ใช่ปล่อยให้เขาพูดไปเรื่อยๆ เราอาจพยายามพูดทวนสิ่งที่เขาพูดออกไป เพื่อบอกว่าเราได้ยินอะไร ให้ผู้พูดได้รับรู้ว่ามีคนฟังและเข้าใจเขาจริงๆ

ในขณะที่การฟังเพื่อตัวเองเราจะฟังเพื่อการตัดสินใจ การประเมินค่าและการคัดเลือกข้อมูลข่าวสาร แต่ในการฟังเพื่อผู้อื่นเราต้องระมัดระวังเรื่องนี้เป็นพิเศษ เพราะว่าสิ่งที่ผู้พูดพูดออกมาเป็นประสบการณ์ที่เขาเผชิญมา โดยที่เราน่าจะในฐานะผู้ฟังไม่มีทางรู้ได้เลยว่าเขาเผชิญกับเรื่องอะไรมาจนทำให้เขาตัดสินใจแบบนั้นรู้สึกแบบนั้น ดังนั้นสิ่งที่เราทำจึงไม่ใช่การตัดสิน แต่เราต้องแยกแยะให้ได้ก่อนว่าเราฟังเขา “ในฐานะที่เขาเป็นมนุษย์” หรือ “ในฐานะที่เขาเป็นผู้พูด” สิ่งที่เขาพูดออกมาอาจจะขัดต่อความเชื่อของเราหรือขัดต่อค่านิยมที่สังคมยึดถือ แต่นั่นเป็นเพียงสิ่งที่เขาคิดและนำเสนอออกมา สิ่งเหล่านั้นไม่ได้ไปลดทอนคุณค่าความเป็นมนุษย์ของเขา และนั่นอาจไม่ใช่สิ่งที่เขาคิดหรือเป็นทั้งหมดในชีวิตของเขา ยังมีด้านอื่นอีกมากที่เรายังไม่รับรู้

การฟังเพื่อผู้พูดเราจะมุ่งที่ตัวผู้พูดเป็นหลัก ยอมรับเขาในฐานะที่เป็นมนุษย์ ทำให้รู้สึกปลอดภัยมากพอ หลังจากนั้นเราจะเชื่อมั่นในกระบวนการทางปัญญาของผู้พูดหรือระหว่างเรากับผู้พูดในการที่จะร่วมกันสร้างปัญญาสร้างความรู้ กระบวนการฟังเพื่อผู้พูดจะช่วยให้นิ่งลงและมีเวลาคิดพิจารณาความรู้ ความคิด ความรู้สึกของตน แล้วเรียบเรียงมันออกมาอย่างที่ตัวเองรู้สึก การฟังเพื่อผู้พูดจะช่วยกรอง ช่วยเรียบเรียง ช่วยขัดเกลาความรู้ ความคิดของเขาให้คมชัดขึ้นและรับรู้สิ่งที่เขาปรารถนามาจากข้างในจริงๆ

## กิจกรรมฝึกฟังเพื่อผู้พูด

### ขั้นตอน:

- จับคู่ ตกลงกันว่าใครจะเป็นผู้พูด-ผู้ฟังก่อนหลัง
- ผู้พูดพูดตามหัวข้อที่พาให้ (เช่น ความประทับใจในวัยเด็ก ความฝันของฉัน) ใช้เวลา 3 นาที ผู้ฟังฟังเพื่อผู้พูด ฟังอย่างตั้งใจ ไม่ตัดสิน ไม่พูดแทรก ไม่พูดแย้งหรือแสดงความคิดเห็น
- เมื่อครบ 3 นาทีแล้วให้สลับบทบาทกันระหว่างผู้พูดกับผู้ฟัง
- หลังจบกิจกรรม พาชนกลุ่มถอดบทเรียน อาจให้ผู้พูดสะท้อนกลับว่าเขาเป็นผู้ฟังที่ดีอย่างไร (อาจระบุเป็นเหตุการณ์ ปฏิกริยา ท่าทาง ฯลฯ) และให้ผู้ฟังได้สะท้อนความรู้สึก และร่วมกันค้นหาว่าอะไรที่เป็นอุปสรรคในการฟังอย่างตั้งใจ

### 3. ฟังเพื่อกลุ่ม

การฟังเพื่อกลุ่มจะมุ่งประโยชน์ของกลุ่มเป็นหลัก

ทั้งการฟังเพื่อตัวเองและฟังเพื่อผู้พูด เราไม่ได้ฟังเพียงเสียงของผู้พูดที่เราได้ยินเท่านั้น แต่เราฟังสารอื่นที่ผู้พูดส่งออกมาด้วย ทั้งกิริยาท่าทาง น้ำเสียง บรรยากาศพูดคุย

การฟังเพื่อกลุ่มก็เช่นกัน เรายังฟังตำแหน่งแห่งที่ของคนนั่ง ปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้พูด ผู้ฟัง และคนอื่นๆ ในกลุ่ม เพื่อมองให้เห็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันและกันของสมาชิกในกลุ่ม ฟังให้ได้ยินเสียงของกลุ่มที่ประกอบด้วยสมาชิกมากกว่าสองคน โดยไม่ได้มุ่งที่ผู้พูดคนใดคนหนึ่ง แต่เรามุ่งที่การฟังเขาในฐานะที่เขาเป็นสมาชิกของกลุ่ม

ฟาสามัญจะฟังสิ่งที่สมาชิกพูดแล้วทำให้สมาชิกคนอื่นได้ยินสิ่งที่สมาชิกท่านั้นพูดด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเสียงเล็กเสียงน้อย เสียงของคนด้อยอำนาจในกลุ่มจะต้องถูกทำให้ได้ยินในกลุ่ม โดยมีเป้าหมายคือมุ่งให้กลุ่มบรรลุสิ่งที่ต้องการร่วมกัน

ในการฟังแบบที่ 3 นี้เราฟังสิ่งที่สมาชิกกลุ่มส่งสารถึงกันและกัน ทั้งเป้าหมายกลุ่ม สถานการณ์ของตัวเอง สถานการณ์ของกลุ่มในมุมมองของแต่ละคนที่แตกต่างกัน อาจจะมีข้อเสนอ ทางแก้ ความรู้สึก ฯลฯ เหล่านี้เป็นข้อมูลข่าวสารที่ส่งกันไปมาอยู่ในกลุ่ม ฟาสามัญจะต้องฟังเพื่อมองให้เห็นว่า ณ ตอนนี้อยู่สถานการณ์กลุ่ม อุดหนุนของกลุ่มเป็นอย่างไร กำลังเดือดพล่านหรือเย็นยะเยือก กำลังมีความสุขสนุกสนานหรือเป็นทุกข์ ตอนนี้อยู่เป้าหมายของกลุ่มยังคงอยู่ในเป้าหมายเดิมที่ตั้งไว้แต่แรกหรือเปลี่ยนเป้าหมายไปแล้ว หรือว่าลดขนาดเป้าหมายลง การฟังข้อมูลข่าวสารของสมาชิกในกลุ่มนำไปสู่การได้ยิน รับรู้ และเข้าใจกลุ่มว่าสถานการณ์กลุ่ม ณ ตอนนี้เป็นอย่างไรบ้าง

ฟาจจะต้องฟังกลุ่มให้ได้ยินก่อนและต้องมั่นใจได้ว่าสมาชิกในกลุ่มทุกคนได้ยินสิ่งที่กลุ่มพูดออกมาหรือส่งสารออกมาได้ด้วย หลังจากนั้นจึงจะชวนให้กลุ่มเคลื่อนไปข้างหน้า ซึ่งการเคลื่อนไปข้างหน้าของกลุ่มนี้ต้องผ่านการตัดสินใจบางอย่าง จากข้อมูลที่มี จากมุมมองที่ได้ จากสถานการณ์ที่เราค้นพบร่วมกันในกลุ่มจึงต้องอาศัยทักษะอื่นๆ เช่น การถาม การชวนให้ตัดสินใจ ดังจะกล่าวถึงต่อไป

การฟังกลุ่มที่ดีจะช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจของสมาชิกในกลุ่มได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งสมาชิกในกลุ่มที่รู้สึกถึงอำนาจของตัวเองน้อยเพราะถูกกดขี่มานานก็จะรู้สึกว่ามีพื้นที่ในกลุ่ม ได้รับการยอมรับและถูกมองเห็นในฐานะมนุษย์ที่เท่าเทียม นำไปสู่การเสริมสร้างพลังอำนาจของกลุ่มด้วยเช่นกัน

กลุ่มที่มีสุขภาพดีคือสมาชิกกลุ่มได้ยินกันและกัน ปัญหาของทุกคนถูกนำมาใช้อย่างเต็มที่เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่กลุ่มวางไว้ร่วมกัน

การฟังกลุ่มที่ดีไม่ใช่แค่ทักษะส่วนบุคคล แต่จำเป็นจะต้องจัดโครงสร้างกลุ่มให้เอื้อต่อการได้ยินกันและกัน เช่น การมีคู่มือที่ดี การสร้างกลุ่มฐาน การมีช่องทางในการสะท้อนกันและกัน การมีโครงสร้างการสื่อสาร จัดลำดับการคุย มีช่องทางการสื่อสารหลากหลายมากพอที่จะทำให้เสียงทุกเสียงมีโอกาสถูกได้ยินมากที่สุด

### กิจกรรมฝึกฟังกลุ่ม

อาจใช้เกมทำทายกลุ่ม เช่น เกมนับเลข เกมนับปลาโลมา เกมเดินเท้าชิด เกมเดินเปิด ฯลฯ การถอดบทเรียนหลังกิจกรรมจะช่วยให้สมาชิกในกลุ่มได้เห็นว่าเราสามารถจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการฟังกลุ่มได้อย่างไร

ในการฟังกลุ่ม ฟาจต้องมีทั้งทักษะการฟังเพื่อตนเอง ฟังเพื่อผู้พูด และรู้ตัวว่ากำลังฟังแบบไหนอยู่ บางครั้งอาจจะต้องกลับมาฟังเพื่อตัวเอง ฟังเสียงภายในเพื่อความเข้าใจ เพื่อที่จะไปข้างหน้าได้ หรือเพื่อมองเห็นว่าจะตัดสินใจอะไรในฐานะสมาชิกคนหนึ่งในกลุ่ม บางครั้งขณะฟังกลุ่มก็อาจต้องฟังเพื่อผู้พูดให้เขารับรู้ถึงคุณค่าของตัวเองในกลุ่ม เช่น เมื่อความเห็นที่เขาเสนอไม่ถูกขึ้นกระดาน เขารู้สึกถูกละเลย พูดแล้วไม่มีใครฟังเลยนั่งเงียบ การฟังกลุ่มจะทำให้เห็นว่าปฏิกริยาของแต่ละคนเป็นอย่างไร เห็นแววตาทุกคน เห็นว่าตอนนี้กลุ่มต้องการไปทางไหน จะเห็นว่าการฟังทั้ง 3 แบบถูกสลับปรับเปลี่ยนตลอดเวลาในช่วงเวลาหนึ่งๆ นั่นหมายถึงว่าฟาจจะต้องรู้ตัวตลอดเวลาว่าตอนนี้กำลังฟังแบบไหนอยู่

### 1. ฟังเพื่อตัวเอง

จุดมุ่งหมาย/ลักษณะ	ข้อควรระวัง
<ul style="list-style-type: none"><li>- มุ่งประโยชน์ตนเองเป็นหลัก</li><li>- ฟังเพื่อความเข้าใจ ความรู้ ข้อมูลข้อเท็จจริง ความสบายใจ ความเพลิดเพลิน หล่อเลี้ยงอารมณ์</li><li>- ฟังทั้งเสียงจากภายนอกและภายใน</li><li>- เปรียบเทียบประสบการณ์เดิม ความรู้เดิม และต่อยอดความคิด</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- จมกับตัวเองไม่ได้ยินเสียงอื่น</li><li>- ฟังเพื่อรอดตอบโต้ เลือกฟังเฉพาะที่อยากได้ยิน</li><li>- ไม่รู้ตัวว่ากำลังมีอคติหรือด่วนตัดสิน</li><li>- ใช้ผิดสถานการณ์ เช่น ช่วงเวลาที่ควรฟังเพื่อคนอื่นหรือฟังเพื่อกลุ่มแต่หลุดมาฟังเพื่อตัวเอง กลายเป็นฟังตอบโต้หรืออดไม่ได้ที่จะแนะนำหรือตัดสินผู้พูด</li></ul>

### 2. ฟังเพื่อผู้พูด

จุดมุ่งหมาย/ลักษณะ	ข้อควรระวัง
<ul style="list-style-type: none"><li>- มุ่งประโยชน์ผู้พูดเป็นหลัก</li><li>- ฟังเพื่อเยียวยาผู้พูด ให้เขาได้ระบาย ได้เรียบเรียงความคิดของตน ได้ยืนยันการมีตัวตนอยู่ของผู้พูด ทำให้เขาถูกมองเห็น</li><li>- ฟังอย่างใส่ใจ ไม่ด่วนตัดสิน</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- หลุดไปเป็นฟังเพื่อตัวเอง แยกรับมาเป็นเรื่องตัวเอง ทำให้หลงลืมตัวเองและจมอยู่กับความทุกข์ของคนอื่น</li><li>- แย่งซีน ฟังผู้พูดแล้วเสริมประสบการณ์ของตนจนกลายเป็นพูดเรื่องตนเอง</li></ul>

### 3. ฟังเพื่อกลุ่ม

จุดมุ่งหมาย/ลักษณะ	ข้อควรระวัง
<ul style="list-style-type: none"><li>- มุ่งประโยชน์กลุ่มเป็นหลัก</li><li>- ฟังเสียงของสมาชิกทุกคนและเสียงของกลุ่ม แม้คนที่ไม่ได้พูด ยกย่องประเด็นสำคัญให้เป็นที่ประจักษ์ในกลุ่ม</li><li>- อ่านวง ดูอารมณ์ความรู้สึกของวง พื้นที่ปลอดภัย พลังกลุ่ม การเคลื่อนไหวของวง ความสัมพันธ์ทางอำนาจ</li><li>- ฟังเพื่อหาข้อสรุปหรือมติของกลุ่ม</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ตัดสินใจได้ยาก หรือลังเลจนไม่กล้าตัดสินใจ เพราะฟังกลุ่มมากไป</li><li>- ซ้ำ ใช้เวลา รายละเอียดเยอะ</li><li>- เกิดการคล้อยตาม คนพูดเก่งมักนำในกลุ่ม</li><li>- อาจใช้การฟังกลุ่มไม่ได้กับกลุ่มที่ไม่มีวัฒนธรรมกลุ่มหรือการทำงานเป็นทีม</li></ul>



## 2. การตั้งคำถาม

การตั้งคำถามเป็นเครื่องมือสำคัญของการสร้างวัฒนธรรมการสนทนา บทที่แล้วเราพูดถึงวัฒนธรรมเงียบซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญของสังคมที่มีการกดขี่ ในวัฒนธรรมเงียบมีเครื่องมืออยู่ 4 อย่าง คือ การเอาชนะ การแบ่งแยกแล้วปกครอง การควบคุมบงการ และการรุกรานทางวัฒนธรรม

การจะสู้กับวัฒนธรรมเงียบเราจำเป็นต้องสร้างวัฒนธรรมของการสนทนาขึ้นมา นั่นคือการร่วมมือ การเป็นหนึ่งเดียวกัน การจัดตั้ง และสุดท้ายคือการสังเคราะห์วัฒนธรรม ซึ่งเครื่องมือหนึ่งนอกจากการฟังก็คือการตั้งคำถามนั่นเอง

การตั้งคำถามที่ดีจะช่วยให้เราได้แลกเปลี่ยน พูดคุยสนทนากันอย่างลึกซึ้ง นำไปสู่การสร้างปฏิบัติการเพื่อความยุติธรรมและความเท่าเทียม

แต่ก็มีการตั้งคำถามที่ไม่พึงปรารถนาซึ่งจะค้ำจุนวัฒนธรรมเงียบให้ดำรงอยู่ต่อไป ได้แก่ การตั้งคำถามเพื่อแสดงความเหนือกว่า เป็นคำถามประเภทที่มีคำตอบอยู่ในใจ ผู้ตอบมีหน้าที่เดาใจว่าผู้ถามต้องการคำตอบอะไร อำนาจในการตัดสินว่าถูกหรือผิดอยู่ที่ผู้ถาม หรือผู้ถามเป็นผู้ที่ยึดกุมความถูกต้องของคำตอบเอาไว้ ไม่ว่าจะมาจากหลักการ คัมภีร์ หนังสือ ทฤษฎี ค่านิยมของสังคม หรือความเป็นผู้มีอำนาจ มีตำแหน่งที่สูงกว่า การถามแล้วรอคำตอบจากผู้ตอบที่ถูกต้องตรงใจเป็นวัฒนธรรมของการเอาชนะและการควบคุมบงการ

คำถามที่ไม่พึงปรารถนาอีกแบบเป็นคำถามที่มาจากผู้ด้อยอำนาจ เมื่อเราตระหนักถึงความไม่มีอำนาจของตัวเอง เรามักจะมอบเอาการตัดสินใจ การสร้างความรู้ การตัดสินถูกผิดไปสู่คนที่มีอำนาจมากกว่า บางครั้งเราอาจจะตั้งคำถามกับคนที่มีอำนาจมากกว่าเพื่อให้เขาช่วยตัดสินใจให้ ช่วยประมวลความรู้หรือช่วยให้คำแนะนำ ซึ่งจะดำรงความสัมพันธ์ทางอำนาจที่ไม่เท่าเทียมผ่านการตั้งคำถามแบบนี้

หรือแม้แต่คำถามที่เรียกว่าคำถามชี้หน้า ก็เป็นคำถามที่ชวนให้ผู้ตอบตอบตามทิศทางที่ผู้ถามต้องการ ทำให้ผู้ตอบไม่มีโอกาสพิจารณาได้อย่างครบถ้วนรอบด้าน

คำถามที่พาสามัญใช้จะเป็นคำถามที่มุ่งเน้นกระบวนการแลกเปลี่ยนสนทนากัน สร้างความรู้ร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน นำไปสู่การปฏิบัติการร่วมกัน นำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการสนทนา ทั้งจากในวง จากคู่สนทนา และจากสังคมของเรา

## คำถามปลายปิดและคำถามปลายเปิด

คำถามจะมีอยู่ 2 แบบ คือ คำถามแบบปลายปิดและคำถามแบบปลายเปิด

### การใช้คำถามปลายปิด

เราอาจจะค่อนข้างคุ้นเคยกับคำถามปลายปิด ส่วนใหญ่ผู้มีอำนาจมักจะใช้คำถามปลายปิด จะเป็นคำถามในลักษณะที่ให้ตอบว่าใช่หรือไม่ ถูกหรือผิด หรือมีตัวเลือกให้เลือก รูปประโยคจะขึ้นต้นหรือลงท้ายด้วยคำว่าใช่หรือไม่

คำถามปลายปิดมีประโยชน์ใช้ในการสนทนาเวลาที่เรต้องการคำตอบเพื่อการเลือกหรือการตัดสินใจ ในพาสัมภาษณ์เราจะใช้คำถามปลายปิดใน 3 สถานการณ์ คือ ทวนคำพูด ต้องการการตัดสินใจ และเชื้อเชิญ

1. ใช้ทวนคำพูด เช่น “เมื่อก็ว่าคุณพูดว่าคุณรู้สึกเหนื่อยใช่ไหม?” คำว่า “ใช่ไหม” เป็นคำถามปลายปิด เพื่อยืนยันว่าเขาพูดแบบนี้หรือตรวจสอบกลับไปว่าเราได้ยินแบบนี้ถูกหรือไม่
2. ต้องการการตัดสินใจ เช่น “ตกลงเราจะเดินทางไปชุมนุมที่สนามหลวงหรือที่ทำเนียบรัฐบาลดี?” “เราจะไปยื่นหนังสือกันหรือไม่?” “เราจะทำข้อมูลกันหรือเปล่า?” “เราจะมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในเรื่องของการทิ้งขยะกันหรือไม่?” เป็นคำถามเพื่อให้เกิดการตัดสินใจหรือเลือกอะไรบางอย่าง ไม่ได้ต้องการการอภิปรายหรืออาจจะผ่านการอภิปรายแลกเปลี่ยนมาพอสมควรแล้วจนนำมาสู่การตัดสินใจ
3. นำไปสู่การเชื้อเชิญ เช่น “ใครมีอะไรที่จะพูดเพิ่มเติมอีกไหม?” “เราจะพูดกันในเรื่องนี้หรือเปล่า?” เป็นการชวนให้คนพูดก่อนจะเปลี่ยนเรื่องหรือเข้าประเด็นถัดไป

พาดจะต้องระมัดระวังการใช้คำถามปลายปิดเนื่องเพราะคำถามปลายปิดไม่ได้มุ่งที่การสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แต่มุ่งที่การตัดสินใจ หาข้อสรุป และการเลือก

### การใช้คำถามปลายเปิด

คำถามปลายเปิด ไม่ได้มุ่งคำตอบที่ถูกต้อง หรือไม่ได้มุ่งเพื่อการตัดสินใจ แต่พาดมุ่งกระบวนการการสนทนา เพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ เพื่อให้เห็นข้อมูลข่าวสาร ถ่ายเทข้อมูล ข้อคิดเห็น จนกระทั่งนำมาสู่การเห็นแบบแผน เห็นหลักการร่วมกัน แล้วจึงถึงความรู้ของทุกคนในกลุ่มมาขบคิดร่วมกัน จนกระทั่งมากพอแล้วเราจึงจะมาใช้คำถามปิดเพื่อจบการสนทนา หาข้อสรุป และเพื่อการตัดสินใจในท้ายที่สุด

คำถามปลายเปิดจะมีองค์ประกอบ 3 ส่วน

ส่วนแรก คือ **รูปประโยค** โครงสร้างประโยคเปิด เช่น ใคร ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร

เมื่อไร ทำไม เพราะเหตุใด ประโยคที่ขึ้นต้นหรือลงท้ายด้วยคำเหล่านี้จะเป็นประโยคที่นำไปสู่การตอบที่หลากหลายมากขึ้น ไม่ใช่คำตอบที่จำกัดอยู่ไม่กี่อย่าง เช่น “ใครจะไปทำกับข้าวบ้าง?” “เราจะทำให้ชยะลดลงอย่างไรกันดี?” “อะไรเป็นเหตุปัจจัยของการที่ผู้หญิงมีโอกาสทางสังคมน้อยกว่าผู้ชาย?” เป็นต้น

ส่วนที่ 2 คือ**ท่าทางเปิด** ท่าทีที่เปิดรับฟังทำให้ผู้ตอบรู้สึกว่าได้รับการได้ยิน สบตา ใส่ใจผู้พูด ไม่มีท่าทีที่นำไปสู่การตัดสิน ไม่สนใจฟัง คาดคั้นกดดันให้ตอบ หรือทำให้เขาารู้สึกไม่มั่นใจกับคำตอบของตัวเอง

ส่วนที่ 3 คือ**ใจเปิด** ไม่มีธงคำตอบล่วงหน้า เปิดรับคำตอบ ดึงประสบการณ์ความรู้ของคนในวงออกมาบอให้ฟัง เวลาเราตั้งคำถามไปแล้วหลายครั้งเรามักเปลือยอยากได้คำตอบที่เราต้องการ แต่ทำไมการตั้งคำถามแบบพหุสาสามัญจะเป็นคำถามที่หัวใจของเราอยากที่จะรู้ว่าเขาคิดอะไรอยู่ เขามีประสบการณ์อะไรอยู่ แล้วคนในวงมีประสบการณ์คล้ายกันหรือเปล่า หรือว่ามีประสบการณ์ที่แตกต่างกัน ถึงแม้ว่าคำตอบเหล่านั้นอาจจะเป็นคำตอบที่เราารู้อยู่แล้วหรือเคยได้ยินแล้ว แต่เมื่อมันมาจากคนที่อยู่ตรงหน้าเรา มันจึงเป็นคำตอบที่มีชีวิต เป็นคำตอบที่เป็นประสบการณ์ของผู้ตอบ

คำว่า ใจเปิด ยังหมายถึงว่าเราในฐานะพหุเปิดรับคำตอบที่เราอาจจะไม่เห็นด้วย ไม่ชอบ ไม่สนใจ เพราะว่าคำถามของพหุไม่ได้มุ่งหาคำตอบที่สนองความอยากรู้อยากเห็น ความเชื่อของพหุเท่านั้น พหุไม่ได้ถามเพื่อตัวเอง แต่ถามเพื่อดึงเอาประสบการณ์และความรู้ของคนในวงนี้ออกมาบอให้ฟัง ใจที่เปิดจึงหมายถึงใจที่เราต้องการจะได้รับคำตอบเข้าสู่วง ขณะที่ใจปิดคือตัดสินไปแล้วว่าเขาคิดอะไรอยู่แล้วอาศัยคำถามเพื่อหาเหตุผลมารองรับว่าฉันคิดถูก ถ้าผู้ถามใจปิดคนตอบจะรู้สึกอึดอัดแม้ว่าประโยคหรือท่าทีจะเปิดก็ตาม

### **ระมัดระวังคำถามเปิดที่ปิดการสนทนา**

คำถามเปิด ถึงแม้ว่ารูปประโยคจะเปิดเช่น ใคร ทำอะไร ที่ไหน อย่างไร แต่ว่าท่าทีเราไม่เปิด เป็นกระบวนการตัดสินคนอื่น หรือว่ามีใจที่ไม่เปิดรับฟัง มันก็จะเป็นคำถามเปิดที่หยุดการสนทนาได้เหมือนกัน เช่น “แล้วจะให้ผมทำอย่างไร” “ถ้าผมออกแล้วใครจะมาทำแทน” จะสังเกตว่าประโยคเปิดแต่น้ำเสียงท่าทีไม่ได้เปิดที่จะรับฟังหรือนำไปสู่การสนทนา

แต่แม้รูปประโยคและท่าทีจะเปิดแต่ถ้าเป็นคำถามที่ตัดสินไปแล้ว เช่น “อิจฉาเขาตรงไหนหรือเปล่า” “ทำได้ด้อย่างเขาหรือเปล่า” “เรามีอะไรดีกว่าเขาบ้าง” เป็นคำถามที่ตัดสินโจมตีผู้ตอบ ไม่นำไปสู่การสนทนาหรือหยุดการสนทนาไปโดยปริยาย

## ประเภทของคำถามเปิด

คำถามปลายเปิดมีอยู่หลายประเภท ได้แก่

### 1. คำถามเก็บเกี่ยว

เป็นคำถามที่ใช้สำหรับให้คนได้พูดถึงประสบการณ์กว้าง ๆ พูดถึงข้อมูลคร่าว ๆ เพื่อเตรียมการสนทนาของกลุ่มต่อ ยังไม่ลงลึกแค่ทำให้รู้ว่าเรากำลังจะเริ่มคุยหัวข้อนี้ประเด็นนี้เพื่อจะได้เตรียมตัวสู่คำถามที่ลึกขึ้น เช่น “ใครเคยไปชุมนุมมาแล้วบ้าง” “พวกเราชอบหนังสือประเภทไหน” “เราคิดอย่างไรกับปัญหาความเหลื่อมล้ำในสังคมไทย” เป็นคำถามกว้าง ๆ ทั่วไป

### 2. คำถามเจาะลึก

เป็นคำถามที่ช่วยให้เข้าใจลึกขึ้น อาจจะทำตามเจาะไปที่ผู้ตอบ หรือยกเอาคำตอบที่นำเสนอใจของกลุ่มมาถามเจาะลึกต่อในกลุ่มใหญ่ก็ได้

คำถามเจาะลึกจะเป็นคำถามที่ช่วยให้คำตอบกว้าง ๆ นั้นเป็นรูปธรรมมากขึ้น เข้าใจร่วมกันมากขึ้น เมื่อมีคำตอบในลักษณะนามธรรมและนำเสนอใจ เราอาจจะขอให้ผู้ตอบช่วยเล่าเหตุการณ์หรือยกตัวอย่างรูปธรรม เช่น “ฉันคิดว่าเราสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานมากกว่านี้” ฟาอาจถามเจาะลงไปว่า “อิม ประเด็นนี้น่าสนใจมาก คุณคิดว่าเราจะต้องทำอย่างไรเพื่อให้การทำงานของเรามีความคิดสร้างสรรค์มากขึ้น?”

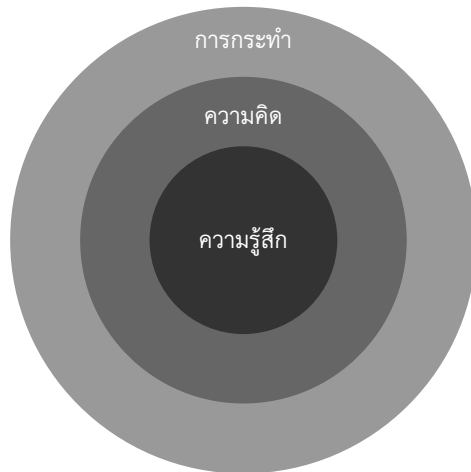
บางครั้งผู้ตอบอาจจะตอบสั้น ๆ เนื่องจากไม่ต้องการใช้เวลามากเกินไป แต่ถ้าฟาเห็นว่า มีประโยชน์ก็อาจจะขอให้ผู้ตอบช่วยขยายความได้ ขอให้ “ช่วยเล่า” “ช่วยอธิบาย” “ช่วยยกตัวอย่าง” เช่น “ช่วยเล่าว่าเราจัดการกับความโกรธเมื่อเราเห็นการละเมิดสิทธิอย่างไร?”

ในบางกรณีผู้ตอบอาจจะตอบลอย ๆ ในลักษณะระดมความคิด การถามเจาะลึกไปที่ผู้ตอบอาจทำให้เขารู้สึกอึดอัดฟาจึงอาจจะต้องถามไปที่กลุ่มแทน

และบางกรณีการถามเจาะลึกมาก ๆ ผู้ตอบอาจรู้สึกเหมือนถูกคุกคามหรือถูกจี้ให้ตอบ ฟาต้องระมัดระวังและสังเกตปฏิกิริยาด้วย ในกรณีนี้ฟาจะต้องกลับไปทำการถามกลุ่มต่อ

คำถามเจาะลึกช่วยให้คนได้ลงลึกในคำตอบของตัวเองมากขึ้น บางทีเราตอบคำถามมาเร็ว ๆ ไม่ได้อธิบายลึกซึ้งเนื่องจากกังวลเกรงใจว่าคนในวงจะสนใจคำตอบของเราหรือเปล่า หรือกลัวว่าจะพูดยาวเกินไป ฟามีหน้าที่ถามเจาะให้คนตอบลึกขึ้น มีเหตุผล มีสภาพแวดล้อมที่ชัดเจน ในที่นี้ฟาจะใช้เครื่องมือหนึ่งที่ใช้ทำความเข้าใจในการเล่าประสบการณ์จะประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนแรก เหตุการณ์หรือการกระทำ เป็นวงนอกสุด เป็นสิ่งที่เรามองเห็น เช่น กินเดิน โกรธ เสียงดังขึ้น หน้าแดง ฯลฯ เป็นพฤติกรรม เหตุการณ์ หรือการกระทำที่เห็นได้ชัด



ส่วนที่ 2 วงถัดมาคือความคิด “ทำไมฉันโกรธ” “ทำไมฉันถึงเดินไปทางนั้น” “ทำไมวันนี้มันเสียดัง” เหตุการณ์หนึ่ง ๆ จะมีความคิดที่อยู่เบื้องหลังเหตุการณ์นั้นเสมอ

ส่วนที่ 3 วงในสุดคือความรู้สึก คนเรามักไม่ค่อยกล้าพูดความรู้สึกโดยเฉพาะคนที่อยู่ในวัฒนธรรมเงียบจะไม่ค่อยกล้าพูดความรู้สึกเชิงลบ มันจึงอยู่ลึกที่สุด

การเล่าเหตุการณ์ การกระทำ ประสบการณ์ จะประกอบด้วย 3 ส่วนนี้เสมอ

บางครั้งผู้ตอบตอบเชิงการกระทำ เช่น “วันนี้ฉันไว้วายหนักมาก” ฟาก็อาจจะตั้งคำถามว่า “วันนี้ทำไมถึงไว้วายล่ะ?” เขาก็อาจจะบอกเหตุผล “ก็เขาไม่ยอมฟังฉันเลย ฉันอยาก让他ได้ยินฉัน” หรือตั้งคำถามว่า “ตอนนั้นความรู้สึกอะไรที่ผลักดันให้คุณเสียดังขนาดนั้น?” เขาอาจจะตอบว่า “วันนี้ฉันรู้สึกโกรธมาก” เป็นต้น การชวนคุยเจาะลึกไปในแต่ละชั้นเพื่อให้เราสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์กันได้อย่างลึกซึ้ง

### 3. คำถามต่อเนื่อง

เป็นคำถามที่ช่วยให้ตอบกว้างขึ้น เพื่อให้ผู้ตอบเล่าประสบการณ์ของตนในมิติอื่นๆ ต่อเนื่องจากสิ่งที่ตอบไปแล้ว เช่น “จากที่คุณบอกว่าคุณเคยไปชุมนุมมา 3-4 ครั้งในช่วงที่ผ่านมา ผมอยากทราบว่าคุณมีประสบการณ์อื่นที่ใกล้เคียงกับการไปชุมนุม 3-4 ครั้งที่คุณเล่ามาแล้วหรือเปล่า?” หรือ “ใครเคยมีประสบการณ์ถูกใช้อำนาจเหนือบ้าง ถูกใช้อย่างไร เล่าให้ฟังได้ไหม?” เป็นคำถามต่อเนื่องให้ครุ่นคิดถึงมิติอื่นๆ จากประสบการณ์ของเขามากขึ้น

### 4. คำถามชวนแย้ง

คำถามที่เปิดมุมมองใหม่ๆ ให้กลุ่มในกรณีที่กลุ่มอาจจะมองในทิศทางเดียวกันมากเกินไปหรือใช้มุมมองเดิม ๆ ที่คุ้นเคย หรือในกลุ่มนั้นมีสมาชิกที่มีอิทธิพลทางความคิดต่อกลุ่ม

ฟาอาจจะชวนกลุ่มให้มองในทิศทางอื่นๆ เช่น ถ้ากลุ่มมองแง่ดีเกินไป ฟาอาจจะตั้งคำถามแย้งในประเด็นที่กลุ่มละเลยเพื่อให้เกิดการถกเถียง หรือในทางกลับกัน หากกลุ่มมองในแง่ร้ายมากเกินไปฟาอาจจะถามหาเหตุผลที่ดีในประเด็นนั้นๆ ก็ได้

ในบางกรณีฟาอาจต้องทำตัวเป็นผู้ร้าย ตั้งประเด็นที่ทำให้กลุ่มต้องโต้แย้ง เช่น อาจตั้งคำถามในมุมมองของฝ่ายตรงข้ามหรือคนนอกกลุ่ม ในทางกลับกันอาจตั้งคำถามในฐานะสมาชิกผู้ได้รับประโยชน์จากการทำงานของกลุ่ม หรือในฐานะอื่นเพื่อเปิดมุมมองที่กว้างออกไป

## 5. คำถามเพื่อให้สะท้อนความรู้สึก

เป็นคำถามเพื่อสำรวจว่าสมาชิกในกลุ่มรู้สึกอย่างไร ใช้เมื่อต้องการให้กลุ่มกลับมาใส่ใจที่ความรู้สึกของตนเอง ในบางกรณีที่กลุ่มอยู่กับความคิดมากไปในประเด็นที่ต้องวิเคราะห์หรือมีความรู้สึกมาก ๆ หรือเกิดการถกเถียงกันในกลุ่ม

การสำรวจความรู้สึกอาจจะใช้เพื่อปรับเปลี่ยนบรรยากาศกลุ่ม ช่วยให้ความรู้สึกทั้งเชิงบวกและเชิงลบได้ถูกระบายออกมาอย่างเปิดเผย ก่อนที่มันจะขยายตัวมากขึ้นหรือแปรเปลี่ยนไปในรูปแบบอื่น เช่น การโต้เถียงแบบไม่มีเหตุผล การผละหนือออกจากกลุ่ม การจมอยู่กับตัวเอง การมุ่งไปข้างหน้าจนละเลยสมาชิกคนอื่นๆ หรือการเสียอารมณ์ของสมาชิก เพื่อให้กลุ่มสามารถดำเนินต่อไปได้ เช่น

- ตอนนี้รู้สึกอย่างไรกันบ้าง?
- คุณรู้สึกไม่ค่อยสบายใจกับข้อเสนอที่ได้สรุปไปเมื่อสักครู่นี้ไหม?
- ดูจากสีหน้าหลายคนแล้วมีใครอยากจะบอกความรู้สึกตอนนี้บ้าง?

ฟามักจะไวต่อการรับรู้ความรู้สึกของกลุ่ม แต่ต้องระมัดระวังว่าสิ่งที่รับรู้เป็นความรู้สึกของคนในกลุ่มหรือความรู้สึกของฟาเอง ซึ่งถ้าเป็นกรณีหลังอาจทำให้เข้าใจกลุ่มผิดและนำไปสู่การชี้หน้าได้ ดังนั้นจึงต้องถามเชิงจากกลุ่มเป็นหลัก ถ้าไม่แน่ใจก็ไม่ควรตัดสินเอาเอง

## 6. คำถามทวนความหรือคำถามสรุป

คำถามทวนความเป็นการจับประเด็นว่าฟาได้ยินสิ่งที่เขาตอบมาว่าอย่างไร ใช้ในสองกรณีคือ หนึ่ง เพื่อให้กลุ่มรับรู้ร่วมกัน เป็นการปิดหมุดให้วงเข้าใจร่วมกันว่าประเด็นคืออะไร สอง กรณีที่ฟาไม่แน่ใจว่าจับประเด็นของผู้พูดได้ชัดเจนหรือไม่ก็อาจถามทวนว่า

- ช่วยตรวจสอบผมด้วยนะครับ ผมเข้าใจว่าคุณพูดว่า...
- ตอนนี้เราคุยถึงไหนกันแล้ว ช่วยสรุปประเด็นที่เราคุยกันหน่อยได้ไหมครับ ใครสัก

คนช่วยลำดับประเด็นเกี่ยวกับเรื่องนี้หน่อยครับ

## 7. คำถามเพื่อเปลี่ยนทิศทาง

ในบางกรณีสมาชิกอาจจะมีคำถามที่ถามพา ซึ่งถ้าเป็นคำถามเกี่ยวกับกระบวนการวิธีการ ขั้นตอนการประชุม พาสามารถตอบได้ทันที แต่หากเป็นคำถามที่เกี่ยวกับเนื้อหาข้อสรุป การตัดสินใจต่อเนื้อหา พาจะต้องโยนกลับไปให้กลุ่มเป็นผู้ตอบ

- ท่านอื่น ๆ คิดอย่างไรเกี่ยวกับเรื่องนี้?
- คำถามนี้เกี่ยวข้องกับสิ่งที่มียาบีเสนอไว้เมื่อครู คุณมียาบีคิดอย่างไร?
- มีใครเคยมีประสบการณ์เรื่องนี้บ้าง?
- ในฐานะที่พวกเราเป็นครู เราคิดเห็นเกี่ยวกับประเด็นนี้อย่างไร?

## 8. คำถามเชิงประสบการณ์

คำถามประเภทนี้ต้องอาศัยการอ่านกลุ่มอย่างมาก ยกตัวอย่างเช่นถามว่า “ในฐานะที่พวกเราทำงานขับเคลื่อนสังคมเราคิดอย่างไรกับปัญหาวัยรุ่นไทย?” คำถามประเภทนี้เรียกอีกอย่างว่า “คำถามที่ต้องรับผิดชอบ” คือเรียกร้องความรับผิดชอบในการตอบ ซึ่งจะต่างจากคำถามกว้าง ๆ ทั่วไปเช่นถามว่า “คิดอย่างไรกับวัยรุ่นไทยตอนนี้?” เราจะเห็นว่าคำถามลักษณะนี้ผู้ตอบตอบอะไรก็ได้ไม่ต้องรับผิดชอบต่อคำตอบของตน

## 9. คำถามกระตุ้นวง

คำถามกระตุ้นวง เช่น “ในฐานะที่พวกเราทำงานเรื่องนี้ถ้าเราต้องเจอกับสถานการณ์นี้จะทำอย่างไร?” “เราจะไปข้างหน้ามากกว่านี้ได้อย่างไร?” คำถามประเภทนี้มีข้อดีข้อเสียขึ้นกับเป้าหมาย ถามเพื่อให้รู้ว่าถ้าเจอสถานการณ์นี้จะแก้ปัญหาอย่างไร ข้อควรระวังคืออาจจะไม่ได้มาจากฐานประสบการณ์ของผู้ตอบ แต่คำถามแบบนี้ผู้ตอบจะสนุกเพราะได้ใช้จินตนาการ

## 10. คำถามเชิงเปรียบเทียบ

คำถามที่ทำให้คนมองหลายมุม ได้เปรียบเทียบ เช่น “เรารู้ข้อดีของโทรศัพท์มือถือกันมาบ้างแล้วข้อเสียล่ะ?” “ลองเปรียบเทียบมุมมองของแต่ละฝ่ายดู?” คำถามแบบนี้จะช่วยให้เราออกจากมุมมองแบบเดิมที่คุ้นเคย และมองหามุมมองอื่นที่อาจจะเป็นประโยชน์ต่อเป้าหมายได้มากขึ้น

คำถามปลายเปิด 10 ประเภทนี้เป็นเพียงตัวอย่างการนำไปใช้เท่านั้น สิ่งสำคัญของการตั้งคำถามไม่ใช่เพียงเพื่อให้คนตอบ แต่เป้าหมายการถามของพาสามัญที่ต้องตระหนักรู้อยู่เสมอคือการตั้งคำถามนั้นนำไปสู่การเรียนรู้หรือไม่ นำไปสู่เรื่องราวใหม่ๆ เพื่อการเรียนรู้ของกลุ่มหรือไม่ และนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการสนทนาหรือไม่

## การออกแบบคำถาม

การคิดคำถามเราต้องเริ่มจากการตั้งประเด็นก่อน ตัวอย่างเช่น ประเด็นสถานการณ์ ความรุนแรงในจังหวัดชายแดนใต้ สามารถตั้งคำถามได้หลายแบบ เช่น

เราจะแก้ไขปัญหานี้อย่างไร? เรามีความคิดเห็นอย่างไรต่อปัญหานี้อย่างไร? เราจะหาความสุขในสถานการณ์โหดร้ายนี้อย่างไร? เราจะสร้างความร่วมมือในสถานการณ์นี้ได้อย่างไร? แต่ละคำถามจะมุ่งไปสู่ประเด็นที่แตกต่างกัน

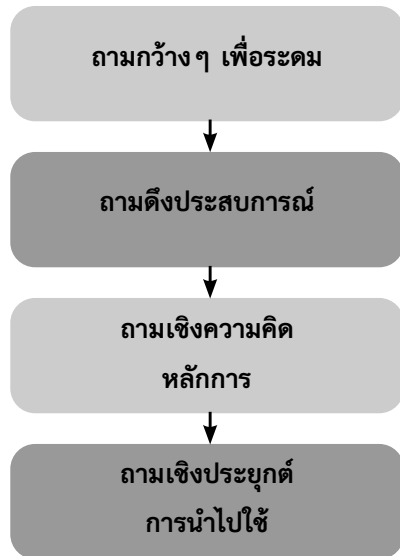
คำถามหนึ่ง ๆ ประกอบด้วยตัวประเด็นและหน้าที ตัวประเด็นจะนำไปสู่การคิดคำถาม ซึ่งแต่ละคำถามจะมีหน้าที่ของมัน

**คำถามเปิด** จะเป็นคำถามกว้าง ๆ แบบหว่านเพื่อหาข้อมูล เก็บข้อมูล ระดมความเห็น เพื่อสร้างพื้นที่ปลอดภัยเบื้องต้น เช่น *ตอนนี้รู้สึกอย่างไรบ้าง? คนอื่นมีความรู้สึกอะไรอีกบ้าง?* เราเก็บเกี่ยวเอาแง่มุมต่างๆ มาตั้งคำถามแคบลงเพื่อให้งงได้ขบคิดร่วมกัน

เบื้องต้นเป็นการถามเพื่อสำรวจ เพื่อกำหนดขอบเขตประเด็น ทำให้เราอ่านกลุ่มได้ว่ากลุ่มสนใจประมาณนี้ เช่น *“คิดอย่างไรกับวัยรุ่นไทยตอนนี้?”* สมมติมีคนตอบว่า *“ความคิดความอ่านไว เร็วไปหมดขาดความอดทน เข้าถึงเทคโนโลยี แวะน”* ฟากี้ชวนคุยต่อโดยตั้งคำถามชวนคิดและนำเข้าประเด็น *“ฮืมดูเหมือนมีแต่ด้านลบ วันนี้อายากชวนมาคุยเรื่องคุณแม่วัยใส พวกเราคิดยังไงกับคุณแม่วัยใส?”* เป็นต้น

**คำถามตั้งประสพการณ์** เป็นคำถามเชื่อมโยงประสพการณ์ ถามตั้งประสพการณ์ของเขา เป็นคำถามที่ผู้ตอบต้องรับผิดชอบคำตอบของตน จากวงจรการเรียนรู้แบบผ่านประสพการณ์ ฟากี้ตั้งคำถามกับความรู้สึก ความคิด การกระทำ เพื่อให้คนคิดลึกซึ้งคิดชัดขึ้น ไม่ตอบเชิงท่องจำหลักการมากเกินไป แต่ต้องดึงประสพการณ์ของเขาออกมา จากนั้นจึงจะสรุปเป็นหลักการร่วมกัน คำถามตั้งประสพการณ์จะถามให้ทบทวนว่าเกิดอะไรขึ้นในช่วงนั้น ทบทวนความรู้สึกหรือทบทวนเหตุการณ์ จากนั้นจึงชวนคิดด้วยการใช้**คำถามเชิงแนวคิด** แล้วต่อด้วยการใช้**คำถามเชิงประยุกต์** เช่น *เราจะประยุกต์ใช้เรื่องนี้อย่างไร?*

## คิดประเด็น





## การสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการตั้งคำถาม

ดังที่กล่าวแล้วว่า การตั้งคำถามในการพำไมใช้การถามไปเรื่อย ๆ แต่เป็นการถามที่มีวัตถุประสงค์กำกับอยู่ เราอาจเคยเจอสถานการณ์ที่โยนคำถามไปแล้วเจอกับความเงียบ คนฟังมึนงง ไม่มีใครตอบ หรือตอบนอกประเด็น ดังนั้นเมื่อเราออกแบบคำถามได้แล้วเราจำเป็นต้องสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการตั้งคำถามด้วย

### ขั้นตอนการสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการตั้งคำถาม

1. **ถามกลุ่ม** เริ่มต้นด้วยการถามไปที่กลุ่มเป็นหลัก

2. **อธิบายคำถามให้ชัดเจน** เล่าที่มาที่ไปของบริบทคำถามและประเด็นให้ชัด โดยเฉพาะเรื่องข้อเท็จจริง ถ้าเราไม่รู้ก็ต้องไปหาข้อมูลเพิ่มเติมหรือถามคนในวง

ตัวอย่างการอธิบายคำถาม สมมติพากล่าวว่า “วันนี้อยากชวนคุยเรื่องการเผาผลาญที่เราได้ยินข่าวกันอยู่ที่บ้นนั่งสตา ตอนหลังมีไบปลิวซึ่งพวกเราคงมีคำถามเรื่องไบปลิวค่อนข้างเยอะ ไม่ทราบว่าพวกเราคิดเห็นอย่างไรเกี่ยวกับการที่มีไบปลิวออกมาหลังเผาผลาญซึ่งก็มีข้อสงสัยเยอะมากในโซเชียลมีเดียตอนนี้?” คำถามยาวไปคนฟังจับต้นชนปลายไม่ถูก

แต่ถ้าถามสั้น ๆ ว่า “คิดอย่างไรกับไบปลิว?” คนฟังก็อาจงุนงงไม่รู้ที่มาที่ไปของคำถาม ดังนั้นจำเป็นต้องเกริ่นนำอธิบายที่มาที่ไปให้เห็นบริบทของประเด็นให้เข้าใจตรงกันก่อน จากนั้นจึงย้าคำถามเพียงหนึ่งประโยค “อยากฟังความคิดเห็นพวกเราว่าเราคิดอย่างไรกับไบปลิวที่ออกมาหลังเหตุการณ์เผาผลาญที่บ้นนั่งสตา?”

จะสังเกตว่าคำถามต้องไม่ยาวเกินไป ไม่ซ้อนหลายคำถามในประโยคเดียว

3. **ให้เวลากลุ่มในการพิจารณาคำถามและขบคิดหาคำตอบ** ไม่จำเป็นต้องเร่งเร้า

4. **ทวนคำถามอยู่เรื่อย ๆ** บางครั้งพำโยนคำถามไปที่วงแล้วมีคนตอบสองสามคนคนที่เหลือลืมคำถาม พำจึงต้องทวนคำถามอยู่เสมอ หากมีคนไม่เข้าใจคำถามของเรา อาจให้เพื่อนในวงช่วยอธิบายคำถามแทนเราก็ได้ เนื่องจากเขาอาจไม่เข้าใจวิธีอธิบายของเรา

5. **ฟังคำตอบ ตอบรับเมื่อเข้าใจ** อาจจะมีจุดเสริมสั้น ๆ เพื่อให้ประเด็นชัดขึ้นหรือหนักแน่นขึ้น

6. **หากไม่เห็นด้วยกับคำตอบ ให้พิจารณาว่าเป็นเพราะเหตุใด** โดยทั่วไปมี 2 แบบ คือ หนึ่ง ตอบไม่ตรงประเด็นคำถาม กรณีนี้ให้ทวนคำตอบของเขา ลองให้เขาเชื่อมโยงกับประเด็นคำถาม หรือช่วยเชื่อมโยงให้ในกรณีที่ไม่ได้ออกนอกประเด็นมากเกินไป ในกรณีที่ออกนอกประเด็นมากๆ ให้ทวนคำตอบและอาจให้คนอื่นในกลุ่มช่วยอธิบาย

สอง กรณีพำไม่เห็นด้วยกับคำตอบนั้น ๆ อาจจะต้องทวนคำตอบนั้นชัด ๆ อีกครั้ง ถาม

กลับไปทีกลุ่มว่ามีใครคิดอย่างไรกับข้อเสนอ นั้น ฟาไม่สามารถขัดแย้งกับผู้เข้าร่วมโดยตรง อาจจะแสดงความเห็นของตนได้ แต่ไม่ถึงว่าเป็นที่สุด

7. **ซักถามเพิ่มเติมถ้าต้องการให้ชัดเจนขึ้น** เช่น ยกตัวอย่างรูปธรรม หรือโยงไปที่หลักการใด เป็นต้น

8. **มองหาสัญญาณอื่นๆ แล้วถามเจาะจงตัวบุคคล** กรณีที่ยังไม่มีใครตอบหลังจากให้เวลาแล้วสังเกตสัญญาณ เช่น มีคนสบตา โนม้ตัวมาข้างหน้า ยิ้ม เกาศีรษะ ฯลฯ ลองตั้งคำถามหยังเชิงต่อบุคคลนั้นโดยเฉพาะ

9. **ถ้าไม่มีใครตอบเลย อาจเปลี่ยนคำถามใหม่** หรือถามว่าต้องการให้อธิบายคำถามอีกครั้งหรือไม่

10. **อ่านพื้นที่ความปลอดภัยของกลุ่มตลอดเวลา ค่อยๆ ตั้งคำถามที่ลึกขึ้น เสี่ยงขึ้นทีละน้อย** เช่น คำถามที่ชวนค้นหาแรงจูงใจในพฤติกรรมของแต่ละคน คำถามที่ชวนให้ช่วยกันหามุมมองที่ขัดแย้ง เป็นต้น

#### **ข้อควรระวังในการตั้งคำถาม**

- **หลีกเลี่ยงการตั้งคำถามที่ทำให้ผู้ตอบต้องปกป้องตัวเอง** เช่น มุ่งไปที่ตัวบุคคล ตัดสินแบบเหมารวม เช่น มุ่งไปที่สังกัด อัตลักษณ์ ความเชื่อ ฯลฯ ระวังคำถามที่เริ่มต้นด้วย “ทำไม” เพราะผู้ตอบมักมีแนวโน้มที่จะใช้ความคิดและปกป้องตนเอง เราอาจจะเลี่ยงไปใช้คำถามที่เริ่มด้วย “อะไร” แทน เช่น “อะไรเป็นเหตุให้คุณตัดสินใจแบบนี้” “มีเหตุปัจจัยอะไรบ้างที่ทำให้เราช้าลง” เป็นต้น

เราจะตั้งคำถามที่ชวนวิเคราะห์ เจาะลึก หามุมมองใหม่ๆ มากกว่าจะมุ่งโจมตี

- **กรณีคำถามที่นำไปสู่ความขัดแย้ง** เช่น “พวกเราคิดว่าภาคประชาสังคมจะมีส่วนร่วมในการคัดค้านโรงไฟฟ้าถ่านหินเทพาอย่างไร?” เป็นการอนุมานไปแล้วว่าทุกคนคัดค้านโรงไฟฟ้าเทพา สมมติมีคนเห็นด้วยกับโรงไฟฟ้า เกิดความขัดแย้งขึ้นมาในวง สิ่งที่เราควรทำคือแสดงให้เห็นว่าฟาไม่ได้มีวาระซ่อนเร้น ทำให้เขาไว้วางใจเราก่อน ฟังเขา ทำให้เขารู้สึกคลายความเป็นศัตรูลง

- **กรณีคำถามที่ชวนให้เกิดการถกเถียง** ถ้าเกิดการแบ่งฝักฝ่ายและเถียงกันไปมาจนคนอื่นในวงเริ่มเบื่อและออกจากวง สิ่งที่เราควรทำคือแยกแยะเหตุผลของแต่ละฝ่าย ทำไมจึงสนับสนุนโรงไฟฟ้า ทำไมจึงคัดค้านโรงไฟฟ้า พยายามให้แต่ละฝ่ายพุ่งมาที่ฟาแทนที่จะให้เถียงกันเอง แล้วให้ประเด็นเหล่านั้นผ่านเราไปสู่กระดาน การทวนคำพูดจะช่วยให้เขารับรู้ว่าเราฟังอยู่ เรารับรู้ประเด็นของเขา และเราให้ความสำคัญกับความเห็นของเขาโดยนำขึ้นกระดานให้ทุกคนเห็นร่วมกัน

ถ้าการเถียงกันดูไม่มีทีท่าจะยุติเราอาจตัดไฟแต่ต้นลมด้วยการเลียงไปก่อน เช่น เราขอเอาเรื่องนี้ไปคุยอีกช่วงหนึ่ง เราเห็นว่าเป็นประเด็นสำคัญแต่ตอนนี้ขอคุยประเด็นนี้ก่อนหรืออีกวิธีคือขอพักเบรก โดยบอกว่าประเด็นนี้เป็นเรื่องสำคัญที่น่าจะคุยกันต่อให้ลึกขึ้นแต่เนื่องจากพวกเราเหนื่อยล้ากันแล้วขออนุญาตพักง่วงแล้วเดี๋ยวกลับมาใหม่ เป็นต้น

สิ่งสำคัญคือเราต้องสำรวจจวงก่อนด้วยคำถามกว้างๆ เช่น “พวกเราคิดอย่างไรกับโรงไฟฟ้าถ่านหินเทพา?” จากนั้นจึงค่อยเจาะประเด็นแคบลงด้วยคำถามเจาะลึก

หากผู้เข้าร่วมกล่าวว่าถ้าตอบแล้วจะกลายเป็นความรับผิดชอบของตนหรือถ้าเสนออะไรไปแล้วจะต้องรับไปทำ กรณีนี้เป็นปัญหาของวัฒนธรรมวงที่ไม่สามารถสร้างพื้นที่ปลอดภัยได้ ฟาต้องกลับไปทำ 10 ขั้นตอนสร้างพื้นที่ปลอดภัยในการตั้งคำถามดังกล่าวข้างต้นก่อน

## กิจกรรมฝึกตั้งคำถามเจาะลึกและคำถามต่อเนื่อง

### ขั้นตอนการฝึก

- คนแรกตั้งคำถามหนึ่งขึ้นมา คนต่อมาตอบและถามวงต่อให้ลึกกว่าเดิม
- คนต่อๆ ไปตอบคำถามของคนก่อนหน้า จากนั้นตั้งคำถามที่ลงลึกขึ้นต่อไปเรื่อยๆ ซึ่งอาจเปลี่ยนประเด็นไปได้เรื่อยๆ แต่เป้าหมายของเราคือการตั้งคำถามให้ลึกขึ้น
- เมื่อครบทุกคนแล้วลองทบทวนและถอดบทเรียนการฝึก สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการฝึกตั้งคำถามต่อเนื่องร่วมกับกลุ่ม

## กิจกรรมฝึกตั้งคำถามในวงรฟ

### วิธีการฝึก:

- จับกลุ่มอย่างน้อย 3 คนขึ้นไป เรียงลำดับคนที่ 1, 2, 3 (เมื่อคนที่ 1 ฝึก คนที่ 3 เป็นคนจับเวลาและนำสะท้อน / เมื่อคนที่ 2 ฝึก คนที่ 1 จะเป็นคนจับเวลาและนำสะท้อน)
- แต่ละกลุ่มนั่งล้อมวง เป็นการชวนคุยกันโดยพานำการสนทนา
- ให้ทุกคนคิดคำถามและประเด็นของตนเองคนละหนึ่งคำถามหลักเป็นคำถามเปิด และทำหน้าที่เป็นฟาเปิดประเด็นชวนเพื่อนคุย
- ฟามีเวลา 5 นาทีในการใช้ทักษะการถาม ฟัง ทวน สรุป เพื่อให้การสนทนาไหลลื่น
- หลังจบการฝึก คนที่ 3 นำคุยชวนกลุ่มสะท้อนฟาด้วยสองคำถาม ใช้เวลาสะท้อน 5 นาที
  - o คิดว่าตัวเองทำอะไรได้ดีในฐานะฟา?
  - o คนอื่นในกลุ่มคิดว่าเพื่อนทำอะไรได้ดี ฟาทำอะไรได้ดีบ้าง? บอกสิ่งที่เขาทำได้ดี ยังไม่บอกข้อเสีย เป็นการฝึกที่จะมองข้อดีคนอื่นให้เป็นและพูดออกมาอย่างเป็นรูปธรรม
- คนที่ 2 ฝึกต่อตามกระบวนการข้างต้นและผลัดกันนำสะท้อนในกลุ่ม จนฝึกครบทุกคน
- ถอดบทเรียนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมนี้

## โครงคำถาม: การตั้งคำถามแบบมีวัตถุประสงค์

ตั้งที่กล่าวข้างต้นแล้วว่าพาสามัญไม่ใช่คนคอยตั้งคำถามแล้วชวนคุยไปเรื่อยเท่านั้น แต่ว่าจะต้องตั้งคำถามเพื่อให้ทุกคนมีโอกาสได้แลกเปลี่ยนความคิด ประสบการณ์ ตัดสินใจร่วมกัน ดังนั้นเราจึงจำเป็นต้องตั้งคำถามแบบมีวัตถุประสงค์

โครงคำถามคือการตั้งคำถามแบบมีวัตถุประสงค์ เป็นชุดของคำถามที่ร้อยเรียงกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายร่วมกันบางอย่าง

โครงคำถามเปรียบเหมือนโครงกระดูกที่มีรูปประโยคคำถามเป็นเนื้อติดกระดูกนั้น

โครงคำถามกับคำถามต่อเนื่องมีลักษณะคล้ายกัน แต่โครงคำถามจะมีเป้าหมายชัดเจน ตามโครงแล้วจะมองเห็นรูปร่างหน้าตาของเนื้อหาที่คุยกัน ในขณะที่คำถามต่อเนื่องอาจถามไปเรื่อย ๆ จนบางครั้งไหลตามวงไปไม่มีจุดจบ

การที่เรามีโครงคำถามไว้ชัดเจนจะทำให้เราสามารถใส่เนื้อหาใดเข้าไปก็ได้ รวมทั้งจะทำให้เรากลับเข้าประเด็นได้เร็ว ไม่ไหลไปตามวงจนหาจุดจบไม่เจอ

การมีชุดคำถามยังช่วยชวนให้ทุกคนในวงค่อย ๆ พิจารณาความคิดและประสบการณ์ที่ละเรื่องเป็นประเด็นไปจนกระทั่งนำไปสู่เป้าหมายในที่สุด ช่วยให้แต่ละคนคุยเรื่องเดียวกันในแต่ละช่วงเวลา ไม่แย่งกันนำเสนอในเรื่องที่ตัวเองสนใจเท่านั้น

การตั้งคำถามแบบมีวัตถุประสงค์จึงเป็นการเรียงลำดับคำถามเป็นชุดเพื่อให้กลุ่มแลกเปลี่ยนที่ละเรื่องจนกระทั่งถึงประเด็นที่ต้องการร่วมกัน เพราะถ้าอยู่ ๆ ถามขึ้นว่า “เราจะแก้ปัญหาขยะในโรงเรียนได้อย่างไร?” เราอาจจะไม่ได้คำตอบที่ตรงประเด็นนัก บางคนอาจตอบมาว่า “เอาถังขยะมาเลย” “เราจะต้องลงโทษคนทิ้งขยะ” หรือ “ครูใหญ่ทำอะไรอยู่” “ภารโรงทำอะไรอยู่” “งบน้อยไปหรือเปล่า” บางทีคุยกันไปคนละทิศละทาง แต่ถ้าหากว่าเราตั้งคำถามเรียงเป็นชุดเราก็จะค่อย ๆ ชวนกันพิจารณาที่ละเรื่อง

คำถามต่อเนื่องจึงเป็นองค์ประกอบที่มาเสริมโครงคำถาม เช่น “ตอนนี้เรากำลังคิดถึงสภาพแวดล้อมของโรงเรียนของเรา?” “เรากำลังคิดถึงกับปัญหาขยะ ณ ปัจจุบัน?”

“แล้วเรากำลังคิดถึงสาเหตุของปัญหาสภาพแวดล้อมหรือปัญหาขยะที่เกิดขึ้น?”

“เราอยากให้โรงเรียนของเรามีสภาพแวดล้อมเป็นอย่างไร?”

สุดท้ายคือ “เราจะทำอะไรได้บ้าง?”

เป็นชุดของคำถามที่ชวนคุยที่ละเรื่อง เริ่มจากระบุสภาพปัญหาพร้อมกัน จากนั้นชวนวิเคราะห์สาเหตุพร้อมกัน แล้วจึงมาคิดว่าเราจะมีเป้าหมายร่วมกันอย่างไร นำไปสู่การออกแบบวิธีการ ออกแบบกิจกรรม หาบทบาทของแต่ละคน จะเห็นว่าโครงคำถามช่วยให้คุยกันที่ละเรื่องทีละประเด็นในหัวข้อเดียวกัน

## โครงสร้างคำถามที่ดี

คำถามที่มีโครงสร้างจะช่วยให้คนคิดเป็นระบบเป็นลำดับขั้นมากขึ้นจนออกมาเป็นบทสรุป การตั้งคำถามอย่างมีโครงสร้าง หมายความว่าต้องจะตั้งคำถามอย่างมีทิศทาง เริ่มจากคิดเป้าหมาย คิดคำถามหลักให้ได้ก่อนจากนั้นจึงมาวิเคราะห์หว่าก่อนจะถามคำถามนี้ได้ต้องถามอะไรก่อน

โครงสร้างคำถามที่ดีจะมีลักษณะคล้ายถั่วงอก คือตั้งประเด็นขึ้นมาแล้วแตกคำถาม ถามคำถามแรกแล้วแตกคำถามไปเรื่อยๆ เพื่อให้ลงลึกขึ้น จากนั้นก็จะกลับมาคำถามที่สองจนไปถึงคำถามที่สามที่สัจจนไปถึงเป้าหมายที่ต้องการ

- หัวถั่วงอก เปรียบเหมือน**ประเด็น**ที่เราตั้งไว้
- ลำต้น คือ**คำถามแกน** ที่มุ่งไปสู่เป้าหมายคือราก คำถามแกนอาจมีได้หลาย

คำถามเพื่อลงลึกไปสู่เป้า

- รากแก้ว คือ**เป้าหมาย** หรือ **คำถามหลัก**
- รากฝอยคือ**คำถามย่อย** ซึ่งแตกแขนงออกไปได้มากมาย



คำถามแรกๆ มักเป็นคำถามเพื่อเปิดดวง เพื่อให้รู้ว่าจะไปทางไหน กำหนดขอบเขตการคุย ระหว่างนั้นเราจะเจาะรากฝอย โดยที่เราถามเจาะลึกลงไปเพื่อให้ได้รายละเอียดมากขึ้น เพื่อให้คมมากขึ้น กรองข้อมูล เกิดคำถามใหม่เจาะลงไปอีกเป็นรากแขนง แต่เราต้องยึดกุมรากแก้วหรือคำถามหลักไว้และต้องหาทางกลับมาที่คำถามหลักให้ได้

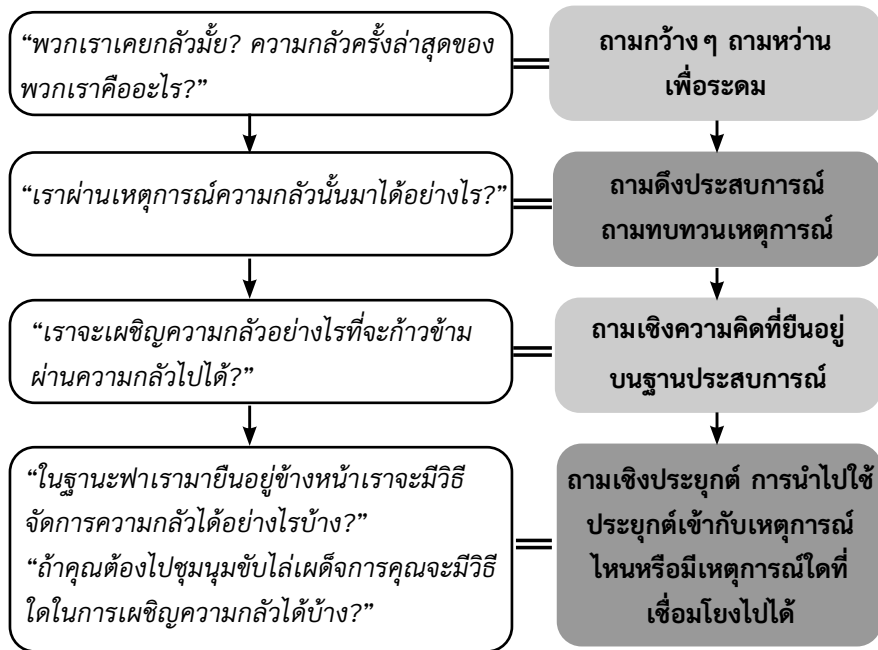
ตัวอย่างเช่นถามว่า “*พวกเราเคยมีประสบการณ์เรื่องความกลัวอะไรมาบ้าง?*” ถ้ามีคนตอบว่า “*มีประสบการณ์ที่กลัวด้วยสุนัขด้วย*” ฟาอาจถามต่อ “*สุนัขอย่างไร?*” จากนั้นค่อยหาทางกลับมาที่คำถามหลัก

โครงสร้างคำถามที่ฟามากใช้ในการหมุนวงจรการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ คือ เกิดอะไรขึ้น ทบทวนประสบการณ์ ทบทวนเหตุการณ์ แล้วถามความคิดออกมาเป็นหลักการ จากนั้นฟาชวนประยุกต์ใช้โดยตั้งคำถามต่อเนื่อง

โครงสร้างคำถามที่ดีจะต้องมีการตั้งประเด็นก่อน สมมติเราตั้งประเด็นคุยเรื่องเสียดำ เราก็ต้องตั้งคำถามกับตัวเองก่อนว่าเราอยากรู้เรื่องอะไรเกี่ยวกับเสียดำ เป้าหมายของการคุยเรื่องเสียดำคืออะไร สมมติเป้าหมายคือเพื่อให้เกิดการบังคับใช้กฎหมายกับเรื่องนี้ ก็อาจเริ่มจากตั้งคำถามกับตัวเองว่า “*มุมมองของพวกเราคิดอย่างไรต่อกรณีเสียดำ?*” จากนั้นเก็บเกี่ยวคำตอบแล้วตั้งคำถามต่อเนื่องจนเข้าสู่ประเด็นหลัก

โครงสร้างคำถามที่ดีจะเคลื่อนกลุ่มไปข้างหน้าหรือทำให้กลุ่มลงลึกขึ้นเพื่อการเติบโต

### ตัวอย่างการตั้งคำถามแบบมีวัตถุประสงค์



การคิดโครงสร้างคำถามหรือคำถามที่มีวัตถุประสงค์เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายของกลุ่ม

- วิเคราะห์ความสนใจ ภูมิหลังทางความคิดความเชื่อของสมาชิกกลุ่มเป็นอย่างไร
- ลองตอบคำถามด้วยตัวเองก่อนว่าคำถามนี้ตอบไปทางไหนได้บ้าง
- ทดลองคำถามที่เราคิดไว้โดยตั้งคำถามกับคนอื่น ๆ นอกวงก่อน
- กรณีคำถามยากไปอาจเปลี่ยนคำถามหรือทวนคำถาม ใช้คำที่ง่ายขึ้น
- กรณีคำถามกว้างและใหญ่มาก เช่น “เราจะเปลี่ยนทัศนคติของรัฐที่มีต่อโรงเรียนปอเนาะอย่างไร?” เราอาจต้องย่อยคำถามให้ง่ายขึ้นก่อน เช่น “ทัศนคติที่ดีที่มีต่อโรงเรียนปอเนาะควรเป็นแบบไหน?” แล้วจึงถามต่อว่า “แล้วเราจะเปลี่ยนทัศนคติของรัฐให้มีทัศนคติที่ดีอย่างนี้ได้ยังไง?” หรือ “พวกเราคิดว่ารัฐมองโรงเรียนปอเนาะอย่างไร?” จากนั้นถามต่อว่า “แล้วเราจะทำอย่างไรให้รัฐมองโรงเรียนปอเนาะในทางที่ดี?”

ตัวอย่างที่ยกมาจะเห็นได้ว่าเป็นการใช้ชุดคำถามที่มีทิศทางมากกว่าจะถามคำถามใหญ่คำถามเดียว

## ตัวอย่างโครงคำถามพื้นฐาน

มีชุดคำถามที่พาสสามารถเลือกนำไปใช้ให้เหมาะกับบริบทสถานการณ์และเป้าหมายที่กลุ่มต้องการได้ ดังนี้

### 1. คุณ (ข้อดี) - โทษ (ข้อเสีย) - ทางเลือก

- คุณ = ข้อดี ประโยชน์ เชิงบวก
- โทษ = ข้อเสีย จุดอ่อน เชิงลบ
- ทางเลือก = ข้อเสนอแนะ บทสรุป บทวิเคราะห์จากสองเรื่องนี้

จากโครงคำถามนี้เราจะเห็นถึงความเชื่อมโยง สิ่งที่มีประโยชน์จะต้องมีอีกด้านหนึ่งเสมอ พอเราเห็นทั้งสองด้านแล้วเราก็จะมาหาทางเลือกร่วมกัน ตัวอย่างเช่น “ข้อดีของโทรศัพท์มือถือคืออะไร?” “ข้อเสียของโทรศัพท์มือถือคืออะไร?” และทางเลือก “ถ้าหากว่าเราจะใช้โทรศัพท์มือถือเพื่อการสื่อสาร เพื่อการแสวงหาความรู้ เราจะใช้อย่างไรให้เป็นประโยชน์มากที่สุด?”

ชุดคำถามนี้เหมาะกับประเด็นที่มองเห็นคุณและโทษได้ชัดเจน ในบางกรณียังใช้แยกแยะประเด็นข้อถกเถียงกรณีทะเลาะกันได้ โดยเราถามฝ่าย A มีความเห็นอย่างไร ฝ่าย B มีความเห็นอย่างไร แยกแยะประเด็นที่เขาพูด ฝ่าย A เราถามข้อดี ข้อเสีย ทางออก ฝ่าย B ถามข้อดี ข้อเสีย ทางออก จากนั้นจึงมาถกเถียงที่ละประเด็น

แต่โครงคำถามนี้อาจจะไม่เหมาะกับประเด็นที่คลุมเครือต้องใช้เวลาในการวิเคราะห์ ถกเถียง หรือประเด็นที่มีธงอยู่แล้ว เช่นกรณีหมู่บ้านป่าแห้ง ถามหาข้อดีก็อาจไม่เจอ กรณีเหล่านี้หรือที่เหมือนกัน พาสจะต้องวิเคราะห์กลุ่มก่อนว่าถ้าใช้โครงคำถามนี้เขาจะรู้สึกถูกตัดสินมาแล้วเราก็ต้องเลือกใช้โครงคำถามอื่น ขึ้นอยู่กับการอ่านกลุ่มและวิเคราะห์กลุ่มด้วย โดยที่หลักการพื้นฐานของการตั้งคำถามคือไม่มีธงคำตอบไว้ก่อน

### 2. ผ่านประสบการณ์-ทบทวน-สรุปเป็นหลักการ-ประยุกต์ใช้

- ความรู้สึก+ทบทวน = รู้สึกอย่างไร เกิดอะไรขึ้น?
- สรุปหลักการ = ได้เรียนรู้อะไร?
- ประยุกต์ใช้ = จะนำไปใช้อย่างไร?

โครงคำถามนี้นำไปสู่การสร้างความรู้ร่วมกันโดยอาศัยวงจรการเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์ คือถามความรู้สึก “รู้สึกอย่างไร?” ถามเหตุการณ์ “เกิดอะไรขึ้น?” “อะไรที่เป็นเบื้องหลังของพฤติกรรมนั้นๆ” เป็นการทบทวนเหตุการณ์นั้นแล้วก็มาดูกันว่าหลักการคืออะไร

“การที่เราแสดงพฤติกรรมแบบนี้มันมีบทเรียนอะไรเกิดขึ้นบ้าง?” “อะไรทำให้สำเร็จ?” “อะไรที่เราต้องระมัดระวังบ้าง?” สุดท้ายคือ “นำไปสู่การประยุกต์ใช้ได้อย่างไร?” “สิ่งที่เราเรียนรู้ร่วมกันเราจะเอาไปประยุกต์ใช้กับงานของเราอย่างไรได้บ้าง?” หรือ “ถ้าทำกิจกรรมคล้ายๆ กันรอบหน้าเราจะปรับตรงไหนให้ดีขึ้นได้บ้าง?”

พาอาจถามจากฐานประสบการณ์เดิม เช่น พวกเราเคยผ่านความกลัวอะไรมาบ้าง? เราารู้สึกอย่างไร? ความกลัวหน้าตาเป็นอย่างไร? อะไรทำให้เรากลัว? แล้วเราผ่านความกลัวนั้นมาได้อย่างไร? แล้วถ้าเราจะต้องเผชิญหน้ากับความกลัวเราจะทำอย่างไร? เป็นต้น

### 3. ทุกข์-สมุทัย-นิโรธ-มรรค (ปัญหา-สาเหตุ-เป้าหมาย-วิธีการ)

- ทุกข์ = สภาพปัญหา
- สมุทัย = สาเหตุ ปัญหานั้นเกิดจากสาเหตุใด
- นิโรธ = เป้าหมาย อยากให้เป็นไปอย่างไร
- มรรค = วิธีการแก้ไข

ชุดคำถาม ทุกข์-สมุทัย-นิโรธ-มรรค คือการวิเคราะห์ว่าปัญหาคืออะไร สาเหตุคืออะไร เป้าหมายคืออะไร และวิธีการที่จะนำไปสู่เป้าหมายนั้นคืออะไร

เราอาจจับแยกหรือจับคู่คำถามก็ได้ว่านี่คือสิ่งที่เกิดขึ้น นี่คือที่มา ผลกับเหตุคู่กันก็ได้ โครงคำถามนี้บางกรณีถ้าเราใช้คำถามไม่ครบ เช่น ถามปัญหา สาเหตุ ทางออก ขาดนิโรธ ก็จะเป็นแค่การแก้ปัญหาแต่ไม่ได้นำไปสู่ภาวะใหม่ คือมีวิธีแก้ไขแต่ไม่รู้ทิศทางว่าจะไปไหน ยกตัวอย่างประเด็นรถติด

- ถามปัญหา “รถติดทำให้เกิดปัญหาใด?” คำตอบเช่น เสียเวลา เกิดมลพิษ ฯลฯ

- ถามสาเหตุ “คิดว่าอะไรคือสาเหตุหลักที่ทำให้รถติด?” คำตอบได้แก่ รถเยอะ คนเยอะ การจัดการจราจรไม่ดี ฯลฯ

- ถามเป้าหมาย “พวกเราอยากเห็นการจราจรในเมืองเป็นอย่างไร?” คำตอบอาจมี เช่น มีการวางผังเมืองอย่างเป็นระบบ มีการเก็บภาษีมลพิษในอัตราที่ก้าวหน้า มีระบบขนส่งสาธารณะที่เข้าถึงง่ายและปลอดภัย ฯลฯ

- จากนั้นจึงถามวิธีการ “เราจะมียุทธวิธีอย่างไรให้การจราจรในเมืองเป็นอย่างที่พวกเราอยากเห็น?”

โครงคำถามนี้นำไปสู่เป้าหมายคือการหาทางออกจากปัญหาการจราจรในเมือง การเริ่มจากคำถามแรกสภาพปัญหารถติดก็เพื่อระดมประสบการณ์ที่พวกเรามีต่อเรื่องนี้ จากนั้นจึงหาทางออก แต่ถ้าไม่ถามเป้าหมาย (คำถามที่ 3) ก็จะเป็นเพียงการแก้ปัญหารถติดเท่านั้น



#### 4. อดีต-ปัจจุบัน-อนาคต

ชุดคำถามที่ใช้ลำดับเวลาเป็นเงื่อนไขในการระดมความคิดเห็นจากฐานประสบการณ์ ตัวอย่างเช่น “เมื่อก่อนชุมชนของเราเป็นอย่างไร?” “ตอนนี้ชุมชนเราเป็นอย่างไร?” “อนาคตเราอยากเห็นชุมชนเราเป็นอย่างไร?”

#### 5. จุดแข็ง-จุดอ่อน-โอกาส-อุปสรรค (SWOT)

- จุดแข็ง (Strengths) = เรามีอะไรทำได้ดี คนอื่นมองว่าเราเจ๋งตรงไหน?
- จุดอ่อน (Weakness) = อะไรที่เราทำไม่ได้ดีในเรื่องนี้?
- โอกาส (Opportunity) = มีสถานการณ์อะไรที่เราจะเอามาใช้ประโยชน์ได้บ้าง มีกฎหมาย ระเบียบ เทคโนโลยี อะไรที่เป็นประโยชน์ได้อีก?
- อุปสรรค (Threats) = มีอะไรที่จะขัดขวางเราบ้าง?

ชุดคำถามเพื่อวิเคราะห์ห้วงค์กร เช่น “พวกเราเจ๋งด้านไหนบ้าง?” “อะไรที่เราทำไม่ได้ดี ทำไม่เป็น ทำแล้วเจ๊งบ่อย?” “มีอะไรที่จะมาช่วยเราได้บ้าง?” “เรามีพันธมิตรไหนที่สนับสนุนเราได้บ้าง?” “อะไรเป็นกำแพงที่ขวางกั้นเราอยู่ตอนนี้?” “อะไรที่จะทำให้เราซาลง ยกขึ้น?”

#### 6. สำคัญ-ไม่สำคัญ ค่วน-ไม่ค่วน

ชุดคำถามที่ใช้ดูว่าองค์กรของเรามีงานอะไรสำคัญและเร่งค่วนที่ต้องทำก่อนหลัง

#### 7. ดาว-ธง-ผลผลิต-กิจกรรม

- ดาว = ภาพฝัน วิสัยทัศน์ สภาวะสุดท้ายที่พึงปรารถนา (เป็นนามธรรม)
- ธง = เป้าหมายเชิงรูปธรรม หวังผลอะไร
- ผลผลิต = บันไดสู่เป้าหมาย ได้อะไร
- กิจกรรม = วิธีทำให้เกิดบันได ชุดกิจกรรมที่ต้องทำเพื่อให้เกิดผลผลิต

ชุดคำถามที่ใช้สำหรับวางแผนองค์กรหรือถอดบทเรียนกลุ่มเพื่อไปข้างหน้า ตัวอย่าง เช่น ถามดาวจะมีลักษณะนามธรรม “พวกเราภาพฝันอยากเห็นจังหวัดชายแดนใต้เป็นอย่างไร?” จากนั้นถามธงคือเป้าหมายรูปธรรม “จากปัญหาชายแดนใต้ที่พวกเราประสบพบเจอในฐานะที่เราทำงานช่วยเหลือผู้หญิงและเด็กเรามีเป้าหมายอะไรในการทำงาน?” แล้วจึงมาสู่การถามผลผลิต “การจะไปถึงเป้าหมายนั้นได้จะต้องเกิดสิ่งใดบ้าง?” สุดท้ายจึงถามเชิงกิจกรรม “เราจะต้องทำอะไรบ้างเพื่อให้เกิดสิ่งนั้น?”

## ชุดคำถามเพื่อความเป็Usssu (RECAP for Equity)

ในสังคมที่มีการกดขี่จะมีกลุ่มคนที่ไม่ได้รับความเป็นธรรมอยู่หลายกลุ่ม บ้างเรียกว่า คนชายขอบ คนยากคนจน คนด้อยโอกาส หรือผู้ถูกกดขี่ ซึ่งแม้แต่ตัวเราก็น่าจะอยู่ในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งในนั้น

แต่เราอาจจะไม่ได้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มคนเหล่านั้น ยิ่งไปกว่านั้นเราอาจจะไม่รู้สึกว่ามียุติธรรมต่อคนเหล่านั้นอยู่ หรือไม่ก็มองว่าเป็นกรรมเก่าที่แต่ละคนต้องชดใช้เอง ทำให้เราเฉยเมยกับความอยุติธรรม นั่นก็เพราะเราถูกบดบังด้วยอคติ 4 อย่างที่มีต่อผู้ถูกกดขี่

**อคติ 1: ถูกทำให้มองไม่เห็น** เราอาจเห็นคนพิการ คนเจ็บป่วย คนสูงอายุ ผู้มีความหลากหลายทางเพศ ผู้หญิง แต่ไม่ได้รู้สึกว่าคนเหล่านี้ถูกกระทำอย่างไม่เป็นธรรม ตรงกันข้าม เรากลับมองว่าสิ่งที่กลุ่มคนเหล่านี้ได้รับเป็นเรื่องปกติ เมื่อเป็นเช่นนั้นเราก็จะมองไม่เห็นว่าเขาคือผู้ถูกกดขี่ ถูกกีดรองสิทธิ หรือไม่ได้รับความเป็นธรรม

**อคติ 2: ถูกแบ่งแยก** เราารู้สึกว่าปัญหาของเราสำคัญกว่า เราเจ็บปวดจากความไม่เป็นธรรมจนรู้สึกว่าการแก้ปัญหาของคนอื่นไม่ยิ่งใหญ่เท่าปัญหาเรา ยิ่งไปกว่านั้นเราอาจจะรู้สึกว่าคนกลุ่มอื่นๆ เป็นผู้มากดขี่เราที่มีอัตลักษณ์ชายขอบมีโอกาสด้านสังคมไม่เท่าเขาเหล่านั้น เกิดการแบ่งแยกเขา-เรา เกิดความรู้สึกว่าฉันถูกกดขี่โดยกลุ่มคนอื่นๆ อีกมากมาย

**อคติ 3: ถูกทำให้เป็นเรื่องส่วนตัว** การมองว่าปัญหาต่างๆ เป็นเรื่องส่วนตัว ใครชน ใครฉลาดก็รอด ใครที่ไม่รู้จักป้องกันดูแลตัวเองก็พ่ายแพ้ไป เป็นแนวคิดแบบโทษเหยื่อว่าเป็นความผิดของเขาเอง

**อคติ 4: ถูกทำให้รู้สึกไร้อำนาจ** เรามีชีวิตอยู่ในสังคมที่ไม่เป็นธรรม สังคมที่มีการกดขี่ แต่เรารู้สึกว่าปัญหาอันใหญ่โตเกินกำลังของตัวเองและตัวเราเล็กกระจิดริดไร้อำนาจที่จะไปเปลี่ยนแปลงอะไรได้

นี่คืออคติ 4 แบบที่เราเผชิญกันอยู่

ชุดคำถาม Recap เป็นชุดคำถามที่ออกแบบมาเพื่อให้เรากลับมามองเห็น เชื่อมโยง เสริมพลังอำนาจและปฏิบัติการเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมให้เป็นธรรมมากขึ้น เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยน mindset 5 ชั้น นั่นคือ เปลี่ยนพฤติกรรม เปลี่ยนความสัมพันธ์ เปลี่ยนกติกากฎหมายระเบียบข้อตกลง เปลี่ยนกระบวนการตัดสินใจ และเปลี่ยนเกณฑ์การตัดสินใจใช้ทรัพยากร

ชุดคำถาม Recap ประกอบด้วยคำถาม 5 กลุ่มดังนี้

### 1) คำถามช่วยให้อ่านใจ (Recognize)

คำถามเพื่อให้เรากลับมาสำรวจตัวเองว่าเรามองเห็นอะไรบ้าง เช่นถามว่า เรารู้จักใครบ้าง? เราคิดอย่างไรกับการที่คนจำนวนหนึ่งไม่มีบ้านอยู่แล้วออกมาอยู่ในพื้นที่

สาธารณะ? เราเคยเห็นคนพิการเดินทางมัย เป็นอย่างไร? ชวนให้กลับมาทบทวนประสบการณ์ที่เราอาจเคยละเลยหลงลืม เพื่อให้เราได้กลับมามองเห็นกลุ่มคนที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม ด้านต่าง ๆ ว่าเขามีหน้าตามีชีวิตอย่างไร

## 2) คำถามเพื่อสำรวจตัวเอง (Explore)

คำถามให้เรากลับมาสำรวจมุมมองตัวเองว่าทำไมเราถึงมองไม่เห็นกลุ่มคนเหล่านั้น ทำไมเราไม่พูดถึงคนเหล่านั้น อะไรที่ทำให้เรามองไม่เห็น หรือว่าเรามีมุมมองอย่างไรกับคนเหล่านี้ เช่น ทำไมเราไม่ค่อยพูดถึงคนทำงานบริการทางเพศในฐานะกลุ่มคนที่ถูกละเลย ถูกกีดกัน ไม่ได้รับความเป็นธรรม? อะไรทำให้เรามองไม่เห็นคนไร้บ้านทั้งที่จริง ๆ แล้วเราเห็นคนเหล่านี้เดินผ่านเราทุกวัน? สำรวจมุมมองตนเองว่าการที่เรามองไม่เห็นเพราะเรารู้สึกว่าคนเหล่านั้นน่ารังเกียจ ขากจน หรือไม่เกี่ยวข้องกับเรา เป็นการสำรวจกลับมาที่ตัวเรา

## 3) คำถามเพื่อเชื่อมตัวเรากับความไม่เป็นธรรม (Connect)

คำถามชวนให้เราเชื่อมโยงตัวเรากับกลุ่มคนที่ไม่ได้รับความเป็นธรรม ตัวอย่างเช่น เราเคยมีประสบการณ์การเดินทางที่ยากลำบากไหมเป็นอย่างไร แล้วถ้าเทียบกับคนพิการละ คนที่ต้องใช้วีลแชร์ หรือคนที่มองไม่เห็นเป็นอย่างไร? ลองเล่าประสบการณ์การถูกกีดกันใน การเข้าถึงโอกาสต่าง ๆ เมื่อเทียบกับกลุ่มคนอื่น ๆ เป็นอย่างไร? เราก็จะพอมองเห็นว่าที่จริง แล้วเราต่างก็ได้รับความทุกข์ใกล้เคียงกัน เราต่างก็เผชิญกับกฎกติกา ค่านิยมต่าง ๆ ของสังคม ที่กีดกันคนบางกลุ่มออกไป

## 4) คำถามเพื่อชวนวิเคราะห์ (Analyze)

เป็นคำถามที่ชวนวิเคราะห์ อาจจะลองวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความไม่เป็นธรรม ขึ้นในสังคมว่ามาจากค่านิยม วัฒนธรรม ระบบเศรษฐกิจ กฎเกณฑ์ของบริษัท กฎหมายของ รัฐ หรือวิถีปฏิบัติที่ทำให้รู้สึกว่าเป็นเรื่องปกติ หรืออาจจะลองพิจารณาทฤษฎีต่างๆ ที่อธิบายปรากฏการณ์ทางสังคม เช่น ทฤษฎีความขัดแย้ง ทฤษฎีมาร์กซิสต์ ทฤษฎีสตรีนิยม ทฤษฎีเสรีนิยม ฯลฯ มาช่วยในการพิจารณาและการวิเคราะห์ก็ได้ เพื่อให้เรามองเห็นสาเหตุ และแบบแผนร่วมบางอย่างของความไม่เป็นธรรมทางสังคม ตัวอย่างคำถามเช่น

- มีกฎเกณฑ์หรือกติกาอะไรในบริษัทของเราที่กีดกันไม่ให้คนบางกลุ่มมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานบ้างหรือเปล่า?
- ทำไมคนพิการจึงถูกละเลยไม่ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกับคนอื่นในสังคม?
- ทำไมผู้ใช้แรงงานของไทยต้องทำโอทีถึงจะอยู่รอด อะไรทำให้เกิดสิ่งเหล่านี้?



### 5) คำถามสู่ปฏิบัติการ (Practice)

เป็นคำถามที่มุ่งสู่การปฏิบัติการ อาจเป็นปฏิบัติการเล็กๆ น้อยๆ ไปจนถึงปฏิบัติการที่ใหญ่ขึ้น คำถามประเภทนี้มุ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหลายมิติ

มิติแรก มุ่งเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือมุมมอง เช่น เราจะมองคนอื่นให้เท่ากันกับเราได้อย่างไร? เราจะมองคนพิการ คนยากจน คนไร้บ้านอย่างไร? เราจะมีปฏิบัติการอย่างไรในชีวิตประจำวันที่จะปฏิเสธสินค้าที่มีการกดขี่แรงงาน? เป็นต้น

มิติที่สอง มุ่งที่การเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ เราจะเปลี่ยนความสัมพันธ์กับคนอื่นอย่างไร เช่น เราจะเข้าไปช่วยเหลือคนพิการอย่างไรโดยที่ไม่ไปกดขี่เขาซ้ำอีกครั้งหนึ่ง? เราจะรวมกลุ่มกับผู้ถูกกดขี่อื่นๆ อย่างไร? เราจะพูดคุยกับคนอื่นๆ อย่างไรเพื่อนำไปสู่การรวมกลุ่มเพื่อทำงานร่วมกันได้? เป็นต้น

มิติที่สาม มุ่งที่การเปลี่ยนแปลงกฎกติกา เช่น เราจะแคะเบียดบริษัท แก้กฏหมายหรือข้อตกลงเพื่อให้เกิดความเท่าเทียมขึ้นในสังคมได้อย่างไร? มีกฎกติกาหรือวิถีปฏิบัติอะไรที่จะส่งเสริมให้คนได้เข้ามามีโอกาสอย่างทัดเทียมกัน? เป็นต้น

มิติที่สี่ มุ่งเปลี่ยนแปลงกระบวนการตัดสินใจ ตั้งคำถามว่าใครคือผู้มีส่วนร่วมตัดสินใจ ใครคือผู้ตัดสินใจขั้นสุดท้าย เนื่องจากการตัดสินใจเป็นเรื่องของอำนาจ การเปลี่ยนแปลงกระบวนการ

ตัดสินใจจึงเป็นการเปลี่ยนความสัมพันธ์ทางอำนาจอย่างลึกซึ้ง ตัวอย่างคำถามเช่น

- เราจะให้คนงานเข้ามามีส่วนร่วมในการออกระเบียบของบริษัทได้อย่างไร?
- เราจะทำอย่างไรให้ผู้หญิงได้มีส่วนร่วมเข้าไปอยู่ในคณะกรรมการของกลุ่ม?
- เราจะทำอย่างไรให้ผู้หญิงมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการดำเนินไปของหมู่บ้านของเราให้มากกว่านี้?

- เราจะทำอย่างไรให้เด็กนักเรียนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับความเป็นไปของโรงเรียนมากขึ้น?

มิติสุดท้าย มุ่งเปลี่ยนการใช้ทรัพยากร โดยตั้งคำถามไปถึงว่าทรัพยากรที่เรามีอยู่ในปัจจุบันนี้ถูกใช้ไปเพื่ออะไร ถ้าเราจะเปลี่ยนการใช้ทรัพยากรจะเปลี่ยนอย่างไร ตัวอย่างเช่น

- งบประมาณของบริษัทเราในเรื่องการพัฒนาบุคลากรสามารถนำมาเกื้อหนุนกลุ่มคนด้อยโอกาสกลุ่มคนชายขอบในบริษัทของเราให้มีโอกาสพัฒนาตัวเองได้ไหม อย่างไร?
- เราจะเอางบประมาณที่มีมาทำทางลาดให้คนพิการในพื้นที่ของเราได้หรือไม่?
- เราจะจัดสรรงบประมาณส่งเสริมอาชีพกลุ่มคนชายขอบให้มากกว่านี้ได้อย่างไร?

นี่คือคำถามแบบที่ 5 ที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนความสัมพันธ์ทางอำนาจของกันและกัน ชุดคำถามเพื่อปฏิบัติการสร้างความเป็นธรรมหรือ Recap เป็นตัวอย่างชุดคำถามที่ฟาสมาญสามารถใช้ในกระบวนการพูดคุยเพื่อสร้างวัฒนธรรมการสนทนาและทำทหายความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เท่าเทียมได้

ตัวอย่างการตั้งคำถามแบบมีวัตถุประสงค์เหล่านี้จะช่วยอำนวยความสะดวกได้แก่เปลี่ยนประสบการณ์กันและกัน ได้มีข้อสรุปร่วมกัน ตัดสินใจร่วมกัน ซึ่งเมื่อผนวกกับการที่เรามีพื้นที่ปลอดภัยให้ก้าว วงก็จะตอบคำถามที่ลึกซึ้ง กล้าเสี่ยงมากขึ้น ลองผิดลองถูกมากขึ้น และการที่เรามีการฟังที่ดีก็จะนำไปสู่การใส่ใจกันและกันของคนในวง และทั้งหมดนี้จะนำไปสู่การสร้างวัฒนธรรมการสนทนาที่จะพูดถึงเรื่องความร่วมมือกัน ความเป็นหนึ่งเดียวกัน การจัดตั้งกลุ่มร่วมกัน และการสังเคราะห์ทางวัฒนธรรม สังเคราะห์ความรู้ความคิดร่วมกันได้

นอกจากชุดคำถามเหล่านี้แล้วเราสามารถสร้างสรรค์คำถามของเราได้แล้วทดลองว่ามันได้ผลอย่างไร อาจเป็นคำถามเชิงเปรียบเทียบ เช่น จังหวัดชายแดนใต้ช่วงก่อนที่จะมีความขัดแย้งรุนแรงเมื่อก่อนเป็นอย่างไร กับเดี๋ยวนีเป็นอย่างไร? หรือคำถามเชิงสมมติ เช่น ถ้าเราเป็นนายกรัฐมนตรีจะแก้ปัญหาภาคใต้ได้อย่างไร? คำถามแบบนี้อาจใช้เพื่อเปลี่ยนมุมมองของคนตอบกรณีที่จมอยู่กับมุมมองตนเองมากเกินไป เป็นคำถามที่ลดทอนความกังวล เปิดจินตนาการ ทั้งนี้ฟ้าพิงตระหนักว่าเราตั้งคำถามเพื่อเคลื่อนกลุ่มให้ไปถึงเป้าหมายร่วมกัน

ลองใช้คำถามเปิดหรือคำถามปิดในชีวิตประจำวันเพื่อสร้างวัฒนธรรมการสนทนาขึ้น

มา ลองพิจารณาว่าเราตั้งคำถามแบบไหนที่คนจะอยากตอบ ตั้งคำถามแบบไหนที่ทำให้คนได้ แลกเปลี่ยนสนทนากัน แล้วคำถามแบบไหนที่หยุดการสนทนา เราก็จะพบว่าคำถามแบบนั้น เป็นการกดทับและผลิตซ้ำวัฒนธรรมเงียบ แล้วจะตั้งคำถามแบบไหนจึงจะนำไปสู่การทำทลาย ความสัมพันธ์ทางอำนาจ

## กิจกรรมฝึกใช้โครงคําถาม

### ขั้นตอนการฝึก

- แบ่งกลุ่มฝึก กลุ่มละ 3-5 คน
- แต่ละคนตั้งประเด็น คิดโครงคําถามที่จะชวนคนในกลุ่มคุย ใช้เวลาฝึกคนละ 10 นาที
  - คิดคําถามหลัก (คิดเป้าหมาย) ก่อน
  - คําถามแรก ทำหน้าที่เปิด หวาน กำหนดขอบเขตการคุย
  - คําถามที่ 2 กรองข้อมูล
  - คําถามที่ 3, 4 คือคําถามหลัก

หมายเหตุ: ผู้ฝึกควรจัดเวลาให้เหมาะสมกับโครงคําถามที่นำมาใช้ ส่วนใหญ่คําถามที่ใช้ เวลานานมักเป็นคําถามเชิงหลักการ คิดวิเคราะห์ ดังนั้นเราอาจจำกัดเวลาของคําถามแรกๆ ซึ่งเป็นคําถามหวานคําถามเปิดวงให้กระชับ เพื่อจะมีเวลาสำหรับสรุปได้

- เมื่อฝึกเสร็จให้คนในกลุ่มสะท้อน 10 นาที โดยมีผู้ทำหน้าที่พาลถามเพื่อนในกลุ่มว่า
  1. รู้สึกว่าตนทำอะไรได้ดี?
  2. เพื่อนคิดว่าเขาทำอะไรได้ดี?
  3. ถ้าทำใหม่คราวหน้าฉันจะทำอะไร? อยากปรับปรุงเรื่องอะไร?
  4. มีคําแนะนำอะไรให้เพื่อนบ้าง?

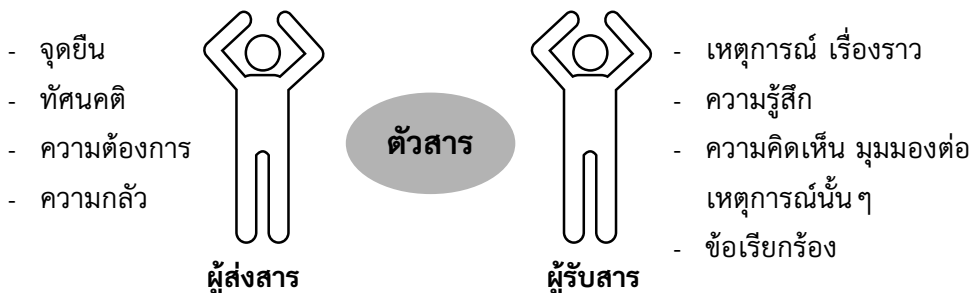
หมายเหตุ: การแนะนำไม่ใช่การชี้จุดอ่อนหรือบอกข้อเสีย เช่นเสียงเบาไป แต่ให้คําแนะนำ เช่น ถ้าพูดดังกว่านี้จะทำให้วงมีพลังมากขึ้น ถ้าเปลี่ยนคําถามเป็นแบบนี้อาจช่วยให้วงเข้าใจมากขึ้น ฯลฯ เป็นคําแนะนำเพื่อให้เพื่อนต่อยอดไปข้างหน้า

- เวียนกันฝึกจนครบทุกคนในกลุ่ม
- ถอดบทเรียนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมนี้ในวงใหญ่

### 3. การจับประเด็น

การจับประเด็นเป็นเครื่องมือสำคัญอีกหนึ่งเครื่องมือของฟาสามัญ ในที่นี้จะกล่าวถึงการจับประเด็นในระดับพื้นฐานที่จะนำไปใช้ในการเอื้ออำนวยกลุ่มเป็นหลัก

การจับประเด็นเป็นเรื่องการสื่อสารระหว่างคนสองคนขึ้นไป การสื่อสารนั้นมีองค์ประกอบอยู่ 3 ส่วน คือ ตัวสาร ผู้ส่งสาร และผู้รับสาร



พื้นฐานของการจับประเด็น คือ “การจับตัวสาร” จากสิ่งที่ผู้ส่งสารพูดหรือสื่อออกมา แต่สิ่งที่ทำให้การจับประเด็นเป็นเรื่องยากก็เพราะสารที่ผู้ส่งสารส่งออกมานั้นไม่ได้มาแต่เพียงประเด็นอย่างเดียว มันมาพร้อมกับเนื้อหา อารมณ์ความรู้สึก ภูมิหลังของผู้ส่งสาร ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร บริบทของเรื่องราว

การจับประเด็นเบื้องต้นคือการแยกแยะว่าอะไรคือสารที่ผู้ส่งสารต้องการส่งและอะไรไม่ใช่

ในขั้นแรก ให้เรารู้ว่าตัวสารกับผู้ส่งสารแม้จะมีความเกี่ยวข้องกัน แต่แยกออกจากกันได้ ผู้ส่งสารจะมีจุดยืน มุมมอง และทัศนคติในบทบาทที่ดำรงอยู่ เช่นเป็นเจ้าหน้าที่รัฐ ภาคประชาสังคม หรือนายทุน ผู้ส่งสารจะมีความต้องการ มีความกลัวภายในของเขา สิ่งเหล่านี้เราเรียกว่าเบื้องหลังซึ่งเราทุกคนก็มี

เมื่อผู้ส่งสารส่งสารออกมาเป็นเรื่องราวต่างๆ บางกรณีตัวสารนั้นคือความรู้สึกของเขา บางทีเป็นความคิดเห็นหรือมุมมองของเขาต่อเหตุการณ์นั้นๆ ซึ่งอาจไม่ใช่ข้อเท็จจริงก็ได้ บางครั้งเขาอาจจะพูดถึงข้อเรียกร้องของเขา ซึ่งผู้ฟังหรือผู้รับสารเองก็มีกระบวนการตีความสารนั้นๆ ภายใต้อเบื้องหลังมุมมองความคิดทัศนคติของตน

ยกตัวอย่างเช่นผู้พูดพูดว่า “ผมคัดค้านโรงไฟฟ้าเทพา” ถ้าผู้ฟังฟังแล้วตัดสินใจว่าผู้พูดเป็นพวกขัดขวางการพัฒนา ผู้พูดก็อาจกล่าวหาย้อนกลับ จนทำให้ตัวสารที่ผู้พูดต้องการสื่อถึงข้อเรียกร้องไม่ได้ถูกนำมาพูดคุยกันเพราะผู้ฟังหรือผู้รับสารไปจับที่บทบาทมากกว่าตัวสาร

ฟาในฐานะผู้รับสารมีหน้าที่ฟังอย่างตั้งใจ ไม่ตัดสิน แต่มีหน้าที่สะท้อนโดยทวนคำพูดของเขา จากตัวอย่างข้างต้นหากฟาทถามว่า “ทำไมคุณถึงคัดค้านโรงไฟฟ้าเทพา?”

เมื่อมีผู้ตอบว่า “เพราะไม่ได้ถามความต้องการของชุมชน ชุมชนไม่ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดการพัฒนา” ฟาทวนว่า “โรงไฟฟ้าเทพามีปัญหาเรื่องชุมชนไม่มีส่วนร่วม”

มีผู้เสริมว่า “และไปสรุปว่าชุมชนต้องการทั้งที่ไม่ได้ถามชาวบ้านเลย” ฟาทวนคำพูดอีกว่า “โรงไฟฟ้าเทพาเป็นโครงการที่ประชาชนไม่มีส่วนร่วม”

แต่ถ้าผู้พูดพูดว่า “ชาวบ้านไม่มีส่วนร่วมในการกำหนดการพัฒนาเลย” แล้วฟาทวนกลับไปว่า “นี่แสดงว่าเป็นพวกคอมมิวนิสต์ใช่ไหม” ถือเป็น การตัดสินด้วยอคติของฟาเอง

ในขั้นพื้นฐานที่สุด การจับประเด็นคือการทวนคำพูดของผู้ส่งสาร ฟาทำหน้าที่เหมือนกระจกสะท้อนว่าผู้พูดพูดอะไรแม้จะเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วยก็ตาม

## ลักษณะของประเด็น

- ประเด็นคือสิ่งที่ผู้ส่งสารต้องการสื่อ ถ้าเราเปรียบเทียบต้นมะม่วงเป็นผู้ส่งสาร การที่ต้นมะม่วงออกลูกมากก็เพื่อขยายพันธุ์ ลูกมะม่วงประกอบไปด้วยเปลือก เนื้อ เมล็ด เปลือกมีหน้าที่ปกป้อง เนื้อมีหน้าที่ล่อสัตว์ให้เอาไปกินไกลต้นแม่หรือเป็นสารอาหารให้เมล็ด ส่วนเมล็ดมีหน้าที่เติบโตเป็นต้นมะม่วงต่อไป ดังนั้นสิ่งที่ต้นมะม่วงต้องการจริง ๆ คือเมล็ดที่ทำหน้าที่ขยายเผ่าพันธุ์ออกไป
- การจับประเด็นก็คือการปกปิดเลือกควานเนื้อแกะให้ถึงเมล็ดข้างในซึ่งก็คือสิ่งที่ผู้ส่งสารต้องการส่งออกมานั่นเอง
- ประเด็นมีลักษณะงอกงามขยายต่อได้ ประเด็นหนึ่ง ๆ อาจเล่าด้วยเนื้อหาเรื่องราวที่ต่างกันแต่ยังคงประเด็นนั้น ๆ ไว้ได้
- ประเด็นมีลักษณะเฉพาะเจาะจง ไม่ใช่คำ กลุ่มคำ หรือวลี ซึ่งเป็นเพียงหัวข้อที่บอกขอบเขตกว้าง ๆ เช่น
  - ข้าว เป็นคำหรือคีย์เวิร์ด = หัวข้อ
  - กินข้าว ปลูกข้าว หุงข้าว เป็นวลี = หัวข้อย่อย
  - ข้าวเป็นอาหารที่คนไทยกินเป็นหลัก = ประเด็นไทยมีข้าวหลายสายพันธุ์ เป็นโอกาสทางเศรษฐกิจอย่างหนึ่ง = ประเด็น
- ประเด็นจะมีลักษณะค่อนข้างเป็นประโยค เป็นคีย์เวิร์ดหลายคำมาเรียงกัน มีประธาน+กริยา+กรรม
- ประเด็นจะมีลักษณะให้ถกเถียงหรือต่อยอดได้



## ขั้นตอนการจับประเด็น

1. จับที่ตัวสารก่อน อาจสรุปย่อเนื้อเรื่องก่อนเพื่อให้จับประเด็นได้ง่ายขึ้น
2. หา คีย์เวิร์ด คีย์เวิร์ดเป็นส่วนหนึ่งของประเด็น คีย์เวิร์ดคือคำสำคัญเรียกแทนเหตุการณ์ พฤติกรรม สถานการณ์ที่เฉพาะเจาะจงที่เกี่ยวข้องกับตัวละครหลัก มีลักษณะไม่กว้างเกินไปไม่ไกลเกินไปและต้องโยงกลับไปทีเนื้อเรื่องได้ เครื่องมือสำคัญที่ใช้ในการหา คีย์เวิร์ดคือเครื่องมือการจัดหมวดหมู่ (ดูหัวข้อถัดไป)
3. แยกแยะโครงเรื่อง หาฉากของเรื่อง ช่วงตอนไหนสำคัญ โดยทั่วไปองค์ประกอบของเรื่องราวหนึ่งๆ มักมีฉากใหญ่ 3 ฉาก หนึ่งคือ สถานการณ์ปกติก่อนจะเข้าสู่ฉากถัดไป สอง เกิดจุดเปลี่ยน มีความขัดแย้งหรือเหตุพลิกผัน สาม คือการคลี่คลายของจุดเปลี่ยนนั้น  
ฉากสำคัญคือฉากที่มีจุดขัดแย้งสูงและมีจุดคลี่คลายที่เป็นจุดจบของเรื่อง ประเด็นสำคัญมักอยู่ในฉากนั้น เรื่องที่ซับซ้อนจะมีจุดขัดแย้งย่อยๆ คลี่คลายไปสู่จุดขัดแย้งใหม่ เราต้องมองหาฉากที่เป็นจุดขัดแย้งหลักในเรื่อง อาจเป็นเหตุการณ์สำคัญที่สะท้อนความแตกต่างอย่างชัดเจน ซึ่งถ้าตัดเหตุการณ์หรือฉากนั้นออกแล้วเรื่องจะไม่เป็นเรื่อง
4. หาตัวละคร ตัวละครหลักของเรื่องราวนี้คืออะไร วิธีหาตัวละครหลักคือไล่เรียงตัวละครทั้งหมดแล้วลองตัดทีละตัว ถ้าตัดตัวละครนั้นออกแล้วเรื่องยังดำเนินไปได้แสดงว่าไม่ใช่ตัวละครหลัก เมื่อหาตัวละครหลักได้แล้วเราก็น่าจะพอเห็นประธานของประโยค
5. เลือกมุมมองของตัวละครหลัก เปรียบเทียบมุมมองต่างๆ บางทีอาจต้องหาสองสามมุมมองเพื่อเปรียบเทียบว่าประเด็นหลักคืออะไร ในการจับประเด็นต้องใช้มุมมองของตัวละคร ด้วยว่ามองจากมุมมองของใคร มองมุมหนึ่งได้ประเด็นหนึ่ง มองอีกมุมได้อีกประเด็น เมื่อหามุมมองได้แล้ว เราก็น่าจะได้กริยาและกรรมของประโยคที่จะเป็นประเด็นได้
6. เมื่อได้ประเด็นแล้ว ลองย้อนกลับไปดูเนื้อเรื่อง ว่าตรงกันไหม สมเหตุสมผลกับเรื่องราวที่รับฟังมาหรือไม่

### ข้อควรระวังในการจับประเด็น

- ระวังการนำเอาคำคมสุภาษิตที่ท่องจำกันกว้างๆ มาเป็นประเด็นของเรื่อง เพราะอาจจะได้บ่งบอกประเด็นหลักของเรื่อง แต่เราแค่รู้สึกชอบ
- แยกแยะประเด็นหลักของเรื่องกับประเด็นที่เราสนใจออกจากกันให้ได้
- กรองอคติออกจากสาร หรือรู้ตัวว่าเรากำลังมีอคติอยู่

## กิจกรรมฝึกฟังและทวนประเด็น

### ขั้นตอน:

- จับกลุ่ม 3 คน เลือกว่าใครจะเป็นหมายเลข 1 2 3 จะทำหน้าที่ 3 อย่าง รอบละ 1 หน้าที่
  - o ผู้พูด
  - o ผู้ฟัง (ฟังอย่างตั้งใจ ฟัง ทวน เป็นผู้ฟังที่ดี)
  - o ผู้สังเกตการณ์ (สังเกตทั้งสองคนว่าเหตุการณ์เป็นอย่างไรบ้าง)
- ผู้พูดพูดในหัวข้อตามโจทย์ที่พาให้ในเวลา 3 นาที
- ผู้พูดสะท้อนผู้ฟังว่าเขาฟังอย่างไรทำให้เราพูดได้ดีขึ้น เขาเป็นผู้ฟังที่ดีอย่างไร (อาจระบุเหตุการณ์ ปฏิกริยา ท่าทาง ฯลฯ)
- ผู้ฟังสะท้อน มีอะไรที่รู้สึกดี รู้สึกโอเค หรืออะไรที่รู้สึกว่าอาจเป็นอุปสรรคในการฟัง
- ผู้สังเกตการณ์สะท้อนว่าสังเกตเห็นอะไรบ้าง เน้นที่ผู้ฟัง เช่นการเป็นผู้ฟังที่ดีช่วยผู้พูดได้อย่างไรบ้าง

โจทย์	หมายเลข 1	หมายเลข 2	หมายเลข 3
<b>รอบ 1:</b> ความเห็นต่อกรณีรถทัวร์ถูกเผา อ.บันนังสตาล่าสุด	ผู้พูด	ผู้ฟัง	ผู้สังเกตการณ์
<b>รอบ 2:</b> ฉันมีจุดแข็งอะไรบ้าง ข้อดี อะไรบ้างที่จะช่วยให้ฉันเป็นพาทที่ดีได้	ผู้สังเกตการณ์	ผู้พูด	ผู้ฟัง
<b>รอบ 3:</b> ฉันชอบอะไรในตัวคนฟัง ลองค้นหาว่าฉันชอบอะไรสักอย่าง ในตัวคนฟัง	ผู้ฟัง	ผู้สังเกตการณ์	ผู้พูด

## 4. การจัดหมวดหมู่และคิดเป็นแผนภาพ

การจัดหมวดหมู่เป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่สำคัญของฟาสมาญู ยิ่งจัดหมวดหมู่ได้รวดเร็ว คล่องแคล่วก็จะยิ่งเอื้ออำนวยกลุ่มได้ดีขึ้น

ชีวิตคนเรายู่กับหมวดหมู่ตลอดเวลา การจัดหมวดหมู่ช่วยให้เรามองสิ่งต่างๆ อย่างเป็นระบบระเบียบ รู้ว่าอะไรอยู่ตรงไหนและสำคัญอย่างไร

หมวดหมู่ที่เราคุ้นเคยในชีวิตประจำวันเป็นหมวดหมู่เชิงกายภาพเสียมาก อาทิเช่น เราจัดหมวดหมู่เสื้อผ้าเป็นชุดทำงาน ชุดอยู่บ้าน ชุดนอน ชุดเดินทาง หรือจัดหมวดหมู่หนังสือเป็นประเภทวรรณกรรม นิยาย ประวัติศาสตร์ เศรษฐกิจ การเมือง เป็นต้น

แต่ยังมีหมวดหมู่อีกประเภทเรียกว่าหมวดหมู่เชิงวิธีการคิด เช่น SWOT (จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค), PDCA (Plan Do Check Action), 5ส, 4P, สืบบทบาทนักกิจกรรม, อดีต ปัจจุบัน อนาคต, อริยสัจ 4 (ปัญหา สาเหตุ เป้าหมาย ทางออก) เป็นต้น ฟาสมาญูมีคลังหมวดหมู่วิธีการคิดไว้ในหัวเพื่อที่จะประยุกต์ใช้ในการจัดหมวดหมู่วงคุยวงประชุมได้อย่างคล่องแคล่ว

หมวดหมู่ช่วยให้คิดครบขึ้น คิดเป็นระบบ เป็นขั้นเป็นตอน แยกแยะแบ่งประเภทได้ ยิ่งเรามีหมวดหมู่ในการคุยหรือในการคิดก็จะยิ่งช่วยให้เราจับประเด็นและทำความเข้าใจสิ่งต่างๆ ได้รวดเร็วขึ้น

หน้าที่ของหมวดหมู่คือ

- 1) ยุบข้อมูลจากเยอะให้น้อยลง
- 2) ขยายข้อมูลให้คิดต่อได้มากขึ้น

ตัวอย่างเช่นมีชุดข้อมูล หม้อ กระทะ ตะหลิว ทัพพี เมื่อเห็นชุดข้อมูลนี้แล้วเรานึกถึง “เครื่องครัว” จากเครื่องครัวเราคิดถึงเครื่องเขียน เครื่องนอน ซึ่งเหล่านี้เราเรียกรวมๆ ว่า “เครื่องใช้ในบ้าน” นี่คือการยกระดับข้อมูลที่มี จากเครื่องใช้ในบ้านเราคิดถึง เครื่องใช้ในสวน เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งทั้งหมดนี้เรียกรวมๆ ว่า “เครื่องใช้” นี่คือนิวทริ่งใหญ่

จะเห็นว่าการจัดหมวดหมู่ทำให้สารจำนวนมากยุบเหลือไม่กี่หมวด ขณะเดียวกันเมื่อ ยุบเหลือน้อยก็ยังทำให้เราขยายความคิดต่อยอดไปหมวดอื่นๆ ได้ จากตัวอย่างข้อมูล 4 ชิ้น เราจัดได้ 1 หมวด จากหนึ่งหมวดนี้เรายังคิดต่อไปได้ทั้งแนวข้างและแนวตั้ง

กล่าวคือ คำว่าเครื่องครัวทำให้เราคิดถึงสิ่งอื่นๆ ได้อีกนอกจากหม้อ กระทะ ตะหลิว ทัพพี ขณะเดียวกันเรายังคิดถึง เครื่องนอน เครื่องใช้ไฟฟ้า เครื่องทำความสะอาด หรืออื่นๆ ในระดับเดียวกับเครื่องครัวได้อีก ซึ่งเราเรียกว่า “คิดแนวข้าง” จากหมวดหมู่เครื่องครัว



## หลักการจัดหมวดหมู่

1) **ดูชัดตรงข้าม** วิธีการจัดหมวดหมู่แบบง่ายคือเลือกมาหนึ่งคุณสมบัติแล้วดูว่าอะไรเข้าพวกไม่เข้าพวกเป็นวิธีจัดหมวดหมู่ที่ดูชัดตรงข้ามเป็นหลักว่าใช่-ไม่ใช่ มี-ไม่มี เป็น-ไม่เป็น การจัดหมวดหมู่แบบแบ่งเป็นสองนี้แม้จะรวดเร็วและง่ายแต่ก็หยابและอันตรายที่สุด เพราะเมื่อเรอบอกว่าสิ่งนี้ใช่ สิ่งนั้นไม่ใช่ แสดงว่ามีสิ่งหนึ่งสูงส่งกว่าหรือต่ำต่อยกว่าอีกสิ่งหนึ่งเสมอ

พึงระมัดระวังว่าวิธีคิดแบบคู่ตรงข้ามจะมากำกับความคิดเรา ถ้าเราตกอยู่ในวิธีคิดแบบนี้เราจะอยู่ในโลกแบบสองขั้ว มองสิ่งต่างๆ เป็นสองขั้วตลอดเวลา ผิวขาว-ผิวดำ คนสูง-คนเตี้ย คนอ้วน-คนผอม คนเมือง-คนชนบท คนรวย-คนจน คนเรียนสูง-คนเรียนน้อย ผู้หญิง-ผู้ชาย หัวหน้า-ลูกน้อง ฯลฯ ดังนั้นหากเราใช้วิธีจัดหมวดหมู่แบบแบ่งเป็นสองจำเป็นจะต้องตระหนักว่ากำลังใช้วิธีคิดแบบชัดตรงข้ามอยู่

คำถามคือถ้าไม่แบ่งเป็นสองจะจัดหมวดหมู่แบบอื่นได้อีกหรือไม่?

บ่อยครั้งที่เรามักจัดหมวดหมู่ที่ไม่เข้าพวกไว้เป็น “และอื่นๆ” ตัวอย่างเช่น มนุษย์มีสองเพศคือเพศชาย เพศหญิง และอื่นๆ หรือ ประเทศไทยมีคนหลากหลายชาติพันธุ์ ทั้งคนไทย คนจีน คนม้ง คนลาว คนเชื้อสายมลายู ฯลฯ จะสังเกตว่าสิ่งที่ถูกจัดไว้ในหมวด “อื่นๆ” มักจะถูกหลงลืมและไม่สำคัญ

การจัดหมวดหมู่แบบนี้สะท้อนว่ามีสิ่งที่ถูกให้ความสำคัญน้อยกว่าสิ่งอื่นเสมอ ถ้าเช่นนั้นเราจะจัดหมวดหมู่อย่างไรที่จะก้าวพ้นกับดักวิธีคิดแบบคู่ตรงข้ามและวิธีคิดแบบ “และอื่นๆ”

2) **ดูคุณลักษณะร่วม** เป็นวิธีคิดที่มองคุณสมบัติสิ่งต่างๆ มาอยู่ด้วยกันให้ได้ซึ่งช่วยลดวิธีคิดแบบคู่ตรงข้ามลง เป็นวิธีคิดที่ยืดหยุ่นกว่าการแบ่งแบบสองหมวด คือดูจากคุณสมบัติของสิ่งต่างๆ ที่มีร่วมกันเป็นสำคัญ อาจจะแบ่งเป็นสี่ห้าหมวดก็ได้แล้วแต่คุณสมบัตินั้นๆ วิธีคิดแบบนี้จะช่วยให้เราคิดได้กว้างและลึกซึ้งกว่าแบ่งเป็นสอง

ตัวอย่างเช่น “มนุษย์มีสองเพศคือเพศชายและเพศหญิง” เป็นวิธีคิดการจัดหมวดหมู่แบบคู่ตรงข้ามที่มองจากกรอบเพศกำเนิดเป็นหลัก การจะไปพ้นจากวิธีคิดดังกล่าวเราก็ต้องหากรอบใหม่ที่ไม่ได้มองจากเพศกำเนิด เช่นมองจากกรอบรสนิยมทางเพศก็จะเห็นความหลากหลายทางเพศที่ไปพ้นคู่ตรงข้ามชาย-หญิง เป็นต้น

แม้ว่าหมวดหมู่จะช่วยให้เราเข้าใจความสัมพันธ์ของข้อมูล โครงสร้างของเรื่องราว รวมทั้งช่วยจำกัดขอบเขตการคิดทำให้การคุยง่ายขึ้น แต่พึงตระหนักว่าเราต้องเป็นนายของกรอบคิดไม่ควรให้หมวดหมู่มาครอบงำการคิดของเรา

- ระมัดระวังวิธีคิดแบบคู่ตรงข้าม แม้การแบ่งเป็นสองหมวดจะง่ายสุด เร็วสุด แต่อันตรายสุดและแฝงนัยยะสูงต่ำดังที่กล่าวไปข้างต้น
- ไม่ยึดติดกับหมวดหมู่ของตน เพราะมนุษย์มีวิธีคิดได้หลายแบบ เราจัดหมวดหมู่ได้แบบหนึ่ง คนอื่นก็จัดหมวดหมู่ได้อีกแบบหนึ่ง ดังนั้นจึงไม่มีหมวดหมู่ที่ถูกต้องเสมอไป แม้กระทั่งตัวเราเองก็อาจจัดหมวดหมู่ข้อมูลชุดหนึ่งๆ ได้ต่างกันเมื่อเวลาผ่านไปหรือบริบทเปลี่ยนไป หมวดหมู่ช่วยจัดระเบียบชุดข้อมูลในหัวสมองเราทำให้เรามีสายตาที่เปลี่ยนไปในการมองข้อมูลชุดเดิม

## หมวดหมู่มี 2 ประเภท

1. **หมวดหมู่สำเร็จรูป** ได้รับการพิสูจน์มาแล้วว่าใช้ได้ บริบทหนึ่งๆ ยังมีหมวดหมู่สำเร็จรูปมากเท่าไรเราจะยังมีวิธีการคิดได้หลายมุม คิดได้ครบขึ้น ตัวอย่างหมวดหมู่สำเร็จรูป เช่น วงจรการเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์, สังคม เศรษฐกิจ การเมือง, อริยสัจ4, SWOT, PDCA, 5ส เป็นต้น

2. **หมวดหมู่ที่คิดขึ้นเอง** ในบางกรณีข้อมูลที่เราไม่สามารถใช้หมวดหมู่สำเร็จรูปมาจัดการได้เราจึงจำเป็นต้องจัดหมวดหมู่เองเพื่อทำความเข้าใจข้อมูลหรือเรื่องราวนั้นๆ

หมวดหมู่ทำให้เกิดเป็นขั้นเป็นตอน ดังนั้นพวจึงจำเป็นต้องจัดหมวดหมู่ในหัวระหว่างพายุตลอด ข้อควรระวังคือเมื่อจัดหมวดหมู่แล้วจะมองไม่เห็นสิ่งอยู่นอกหมวดหมู่ บางครั้งพวจึงต้องยอมทิ้งหมวดหมู่บ้างในบางกรณี

มีเครื่องมือที่ช่วยให้เราจัดหมวดหมู่ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น นั่นคือการใช้แผนภูมิหรือแผนภาพต่างๆ เข้ามาช่วย

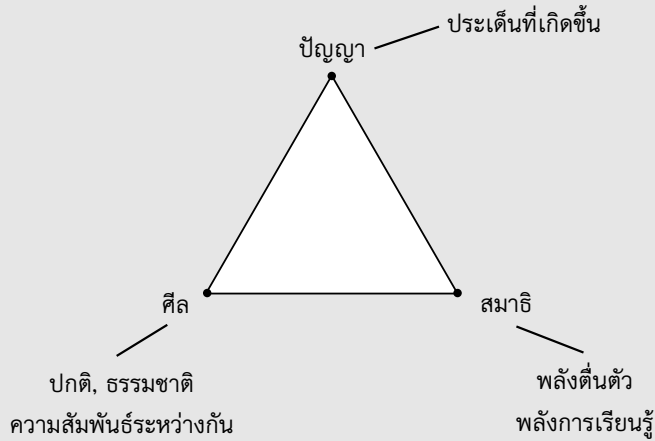
## แผนภูมิ: เครื่องมือจัดหมวดหมู่สำเร็จรูป

แผนภูมิหรือแผนภาพ (flow chart/diagram) เป็นกรอบคิดในการจัดหมวดหมู่ออกมาเป็นภาพ ช่วยให้เห็นขอบเขตการคิดทั้งของตนเองและคนอื่น รวมทั้งช่วยอธิบายขอบเขตการคิดของเราให้คนอื่นเข้าใจมากขึ้นได้ด้วย

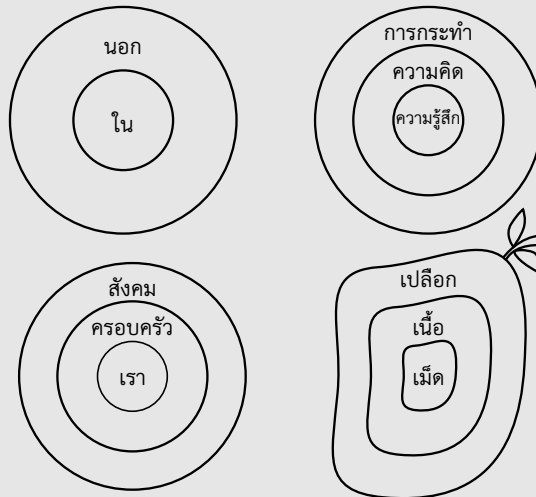
แผนภูมิพื้นฐานต่อไปนี้จะช่วยให้เราเห็นความสัมพันธ์ของข้อมูลข้อเท็จจริง เหตุการณ์ เรื่องราวต่างๆ ทำให้เห็นเป็นภาพที่ง่ายเพราะมีสัญลักษณ์ที่เชื่อมกับเรื่องอื่นต่อได้

แผนภูมิสำเร็จรูปเหล่านี้อาจประยุกต์เป็นภาพโดยเปรียบเทียบเป็นคน ไข่ดาว ดาวห้าแฉก กำปั้น จักรยาน ฯลฯ ก็ได้

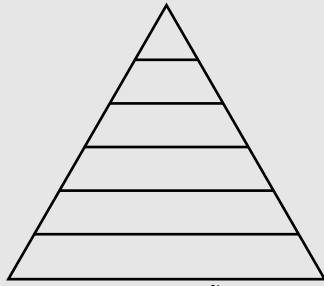
## ตัวอย่างแผนภูมิสำเร็จรูป



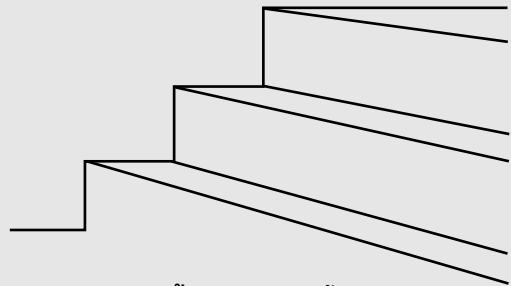
- **แผนภูมิตriangleสามเหลี่ยม** เป็นการจัดหมวดหมู่ 3 หมวดที่สัมพันธ์กัน เช่น ศิล สมาธิ ปัญญา เศรษฐกิจ สังคม การเมือง / ความยุติธรรม การให้อภัย ความคับแค้น Knowledge, Attitude, Skill / Head, Hand, Heart เป็นต้น



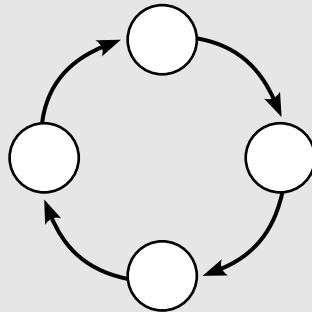
- **แผนภูมิตriangleวงกลม** เช่น ใน นอก/ ตัวเรา ครอบครัว สังคม / ความรู้สึก ความคิด การกระทำ ตัวเรา เขตเสี่ยง เขตอันตราย เป็นต้น



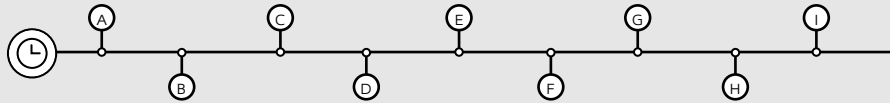
- **พีระมิด** เช่น ภูเขา น้ำแข็ง  
ปรากฏการณ์-แบบแผน-โครงสร้าง-ระบบคุณค่า



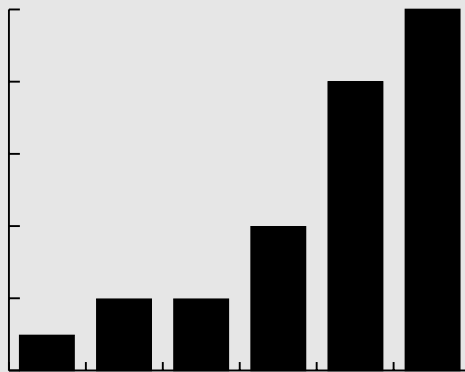
- **ขั้นบันได** เช่น ขั้นตอนต่างๆ  
ขั้นต้น ขั้นกลาง ขั้นสูง



- **วงจร** ขั้นตอนที่เป็นลักษณะวงจร เช่น วงจรการเรียนรู้ วงจรฤดูกาล

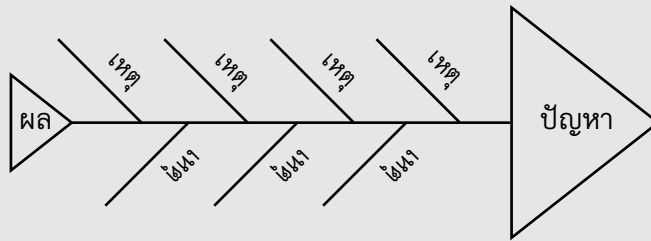


- **แผนภูมิลำดับเวลา** เส้นเวลา (timeline) เช่น อดีต ปัจจุบัน อนาคต / สายธารชีวิต

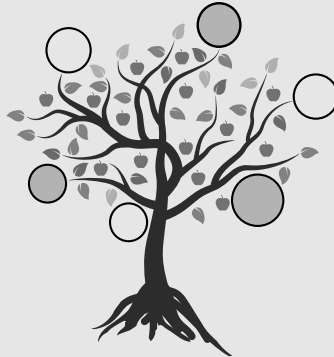


- **กราฟแท่ง** แสดงข้อมูลอัตราส่วนหรือตัวเลขที่สัมพันธ์กันระหว่างแกนตั้งกับแกนนอน

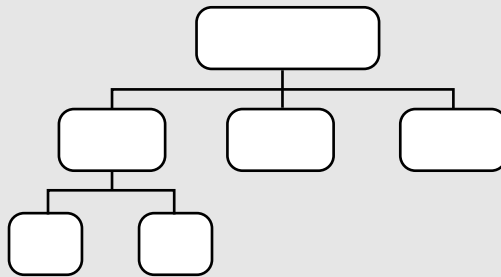




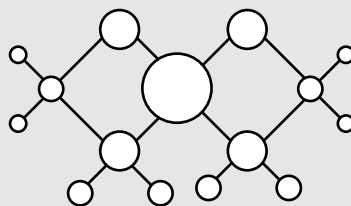
- **ผังก้างปลา** เช่น หัวปลาแทนปัญหา หางคือผล ก้างคือเหตุ



- **ผังต้นไม้** เช่น ต้นไม้ปัญหา รากแทนสาเหตุโดยตรง ลำต้นคือปัญหา ใบคือผลกระทบที่เกิดจากปัญหา



- **ผังลำดับชั้น (hierarchy)** แสดงหมวดหมู่หรือการจัดลำดับชั้น เช่น ตำแหน่ง ฝ่ายงาน



- **อะตอม** เช่น เครือข่าย node

แผนภูมิเป็นวิธีการคิด ซึ่งสามารถคิดได้ทั้งเป็นเส้นตรง คิดเป็นวงจร คิดเป็นขั้นตอน คิดเป็นลำดับชั้น คิดเป็นขั้นบันได คิดเป็นชั้น ๆ เวลาที่เราติดกรอบในแง่หนึ่งคือเราคิดวิธีคิด แบบใดแบบหนึ่งมากเกินไป เช่น คิดเป็นลำดับชั้นมากเกินไป คิดเป็นวงจรมากเกินไป คิดเป็นขั้นตอน มากเกินไป วิธีแก้คือให้ลองเปลี่ยนแผนภูมิเราก็จะเห็นความสัมพันธ์ของข้อมูลแบบอื่น ๆ ถ้าทำ เช่นนี้ได้เราก็จะเป็นนายของกรอบคิด

การใช้แผนภูมิช่วยในการออกแบบกระบวนการ เป็นกรอบการคิดและกรอบการถาม ในการพา เช่นคำถามว่า “ปัญหาสาเหตุเกิดจากอะไร?” เราอาจใช้แผนภูมิวงกลมเป็นตัวตั้ง ก่อนคือแบ่งเป็น 3 ส่วน ตัวเรา ครอบครัว รัฐ จากนั้นจึงจำกัดขอบเขตการถามว่า “คิดว่า ปัญหาสาเหตุเกิดจากตัวเราอย่างไร?” แล้วถามต่อถึงครอบครัว รัฐ จนครบหมวดหมู่ที่เรา วางไว้ จะสังเกตว่าหากเราวางกรอบการคิดมาก่อนก็จะสามารถใช้คำถามได้ชัดเจน ละเอียด และครอบคลุมขึ้น

หากเราใช้แผนภูมิเป็นตัวตั้งในการคิดให้ลองไล่ข้อเท็จจริงข้อมูลที่มีก่อนแล้วจัด หมวดหมู่จากนั้นจึงหาแผนภูมิมาใส่โดยคำนึงถึงว่าแผนภูมิหรือแผนภาพนั้นตอบโจทย์หรือ พาเราไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ได้หรือไม่

## จะคิดเป็นแผนภาพได้อย่างไร?

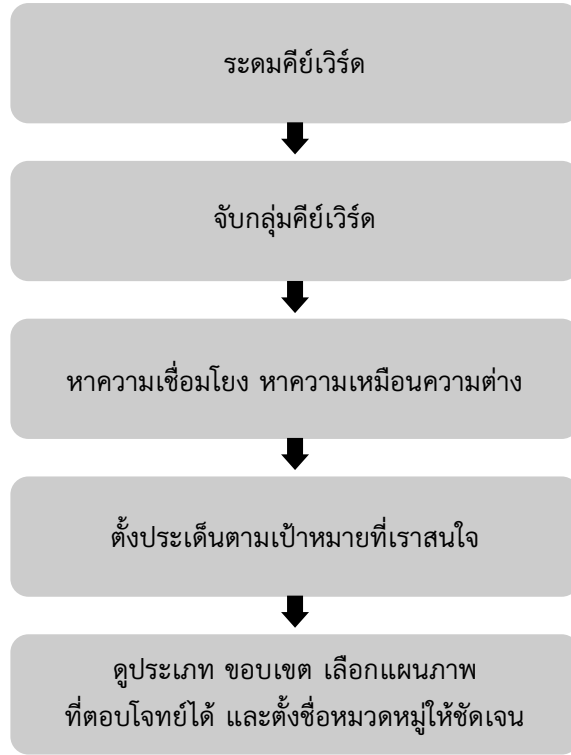
1. ระดมข้อมูลออกมาเป็นคีย์เวิร์ดแล้วจัดหมวดหมู่ ตั้งชื่อหัวข้อ จากนั้นจึงทำเป็น แผนภาพโดยดูขอบเขตประเภทว่าหมวดหมู่นั้นมีลักษณะเป็นขั้นเป็นตอน หรือเป็นวงจร หรือ เป็นองค์ประกอบ แล้วจึงเลือกแผนภาพที่ตอบโจทย์ได้

2. คิดหัวข้อก่อนแล้วแตกองค์ประกอบออกมา โดยตั้งประเด็นตามเป้าหมายหรือจาก ประเด็นที่เราสนใจอยากชวนคุยหรืออยากให้ผู้ไปฟังประเด็นต่อไป เราก็ตั้งหัวข้อตั้งประเด็นก่อนแล้ว ค่อยแตกองค์ประกอบของประเด็นออกมา วิธีนี้มักใช้ในวงประชุม ตัวอย่างเช่นเราอยากชวนคุย เรื่อง “ลักษณะคำถามที่ดี” เราก็อาจจัดหมวดหมู่ในหัวก่อนว่าคำถามที่ดีน่าจะแบ่งเป็น 3 ส่วน คือ จิตใจคนถาม โครงสร้างคำถาม และท่าทางของคนถาม โดยที่ผู้ตอบอาจไม่รู้หมวดหมู่ในหัวเรา ถ้า คำตอบยังไม่ครบทั้งสามส่วนเราก็อาจถามขึ้นมาได้ นี่คือหมวดหมู่ที่เราคิดไว้แต่ต้น

ลองฝึกคิดเป็นแผนภาพ เพราะพอเป็นแผนภาพจะทำให้เราเชื่อมโยงกับสิ่งต่างๆ ได้ สิ่งสำคัญคือเราเชื่อมโยงข้อมูลได้หรือไม่ว่ามันสัมพันธ์กันอย่างไร ไม่ควรพยายามยัดเข้า แผนภูมิหากข้อมูลเราไม่ถึง

ข้อควรระวังคือการจัดหมวดหมู่ที่มีข้อมูลเยอะมากอยู่ในนั้นจะทำให้เข้าใจยากหรือ เพิ่มความยุ่งยากในการจัดการข้อมูลเข้าไปอีก ทั้งที่เราจัดหมวดหมู่และใช้แผนภาพเพื่อให้ เข้าใจง่าย ดังนั้นศิลปะการตั้งชื่อหมวดและความสัมพันธ์ระหว่างหมวดหมู่ต้องชัดเจน

## เทคนิคการคิดเป็นแผนภาพ



## เทคนิคการจัดหมวดหมู่

ส่วนใหญ่เรื่องราวในวงประชุมไม่อาจใช้โครงสร้างหมวดหมู่สำเร็จรูป ดังนั้นเราจำเป็นต้องมีทักษะการจัดหมวดหมู่กลางอากาศอย่างรวดเร็ว

### เทคนิค 1: เหมือนกันจับมาอยู่ด้วยกัน

คุณสมบัตินร่วมของข้อมูล ส่วนใหญ่เราจะจัดหมวดหมู่ออกเป็น 3-4 หมวด ไม่ควรมากกว่า 4 หมวด

ตัวอย่างเช่น ฟาตั้งคำถาม “พวกเราอยากเรียนรู้เรื่องอะไรในการอบรมครั้งนี้?”

สมมติมีผู้ตอบมาจำนวนหนึ่ง ฟาจัดหมวดหมู่จากที่ระดมกันมาดูเหมือนว่าเป้าหมายการเรียนรู้ของพวกเราเมื่ออยู่ 3 เรื่องใหญ่ๆ คือ 1. การจับประเด็น 2. การรู้จักตัวเอง และ 3. การเข้าใจกระบวนการกลุ่ม ซึ่งรวมถึงการจัดการความขัดแย้ง และการทำงานร่วมกัน เป็นต้น

## เทคนิค 2: อะไรสำคัญที่สุด เลือกลำดับความสำคัญ

ในกรณีที่ระดมข้อมูลได้เยอะพาอาจโยนให้วงช่วยจัดหมวดหมู่โดยเลือกลำดับความสำคัญโดยใช้คำถามว่า “คิดว่าอะไรสำคัญที่สุด” “อะไรสำคัญรองลงมา” เป็นต้น พาสามารถใช้วิธีนี้ในการขมวดเนื้อหาได้

ยกตัวอย่างเช่น โจทย์เรื่องความสำคัญของกระดานมีอะไรบ้าง ผู้เข้าร่วมระดมคำตอบมาจำนวนหนึ่งแล้วพาอาจขมวดโดยถามว่า “คิดว่าอันไหนสำคัญที่สุด” “มีอันไหนสำคัญอีก”

## การใช้แผนภาพและการจัดหมวดหมู่ในวงสนทนา

ก่อนวงสนทนาหรือวงประชุมพามีหน้าที่เตรียมการคุยให้เป็นขั้นเป็นตอน ซึ่งนอกจากการคิดโครงสร้างคำถามซึ่งเป็นเครื่องมือชักชวนให้คนคิดบนเส้นทางเดียวกันแล้วยังจำเป็นต้องใช้หมวดหมู่เข้ามาช่วย หมวดหมู่จะช่วยให้วงไปด้วยกันที่ละขั้น เพราะหน้าที่พาจะต้องทำให้คนทั้งวงคิดด้วยกันโดยไปที่ละขั้นด้วยกัน

**ก่อนพูดคุย** เมื่อได้รับหัวข้อประชุมมาพาจำเป็นต้องเตรียมว่าหัวข้อนั้นมีเรื่องอะไรเกี่ยวข้องบ้าง คาดเดาว่าทิศทางจะไปทางไหนภายใต้ทฤษฎีความคิดความเชื่อของเรา จากนั้นออกแบบโครงสร้างคำถามว่าหัวข้อนี้น่าจะคุยเรื่องอะไรบ้าง

1. ทำความเข้าใจหัวข้อ
2. แยกองค์ประกอบว่ามีอะไรเกี่ยวข้องบ้างในหัวข้อ
3. มองหาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ
4. จัดหมวดหมู่
5. ลำดับความสำคัญ เลือก/ตัดบางเรื่อง
6. ออกแบบโครงสร้างคำถาม
7. ตระหนักกว่านี่คือโครง ไม่ใช่คำตอบ

**ระหว่างพูดคุย** เมื่อเข้าสู่วงคุยพาจะใช้เครื่องมือฟังกลุ่ม ตั้งคำถาม จับประเด็น ทวนประเด็น จากนั้นอาจจะต้องจัดหมวดหมู่ใหม่โดยทิ้งหมวดหมู่ที่เตรียมมาเพราะข้อมูลที่ได้จากวงย่อมมากกว่าที่พามีเสมอ อีกทั้งข้อมูลที่ได้เป็นสิ่งสำคัญเพราะมันมาจากคนในวง ดังนั้นพาต้องทิ้งหมวดหมู่ที่เตรียมมาและพร้อมจะจัดหมวดหมู่ใหม่ทันที

1. ทำความเข้าใจหัวข้อร่วมกันกับวง
2. ตั้งคำถามเพื่อระดม
3. ใช้เครื่องมือการฟังกลุ่ม

4. จับประเด็นจับคีย์เวิร์ด

5. จัดหมวดหมู่และเสนอต่อวง

6. ปรับปรุงเพิ่มเติมหรือปรับเปลี่ยนหมวดหมู่ตามข้อมูลที่ได้จากวง

เช่น ฟาได้โจทย์หัวข้อพูดคุยว่าด้วยเรื่อง “การช่วยเหลือเด็กในสามจังหวัดภาคใต้” ก่อนอื่นเราต้องจำกัดขอบเขตของหัวข้อการคุย เช่น มีวิธีการช่วยเหลือแบบไหนแล้วบ้าง แยกแยะองค์ประกอบว่ามีอะไรบ้าง เกี่ยวข้องกับคนในวงสนทนานั้นหรือไม่ จากนั้นจึงตั้งประเด็นขึ้นมา เช่น “การช่วยเหลือเด็กที่ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ความรุนแรงในสามจังหวัดภาคใต้โดยภาคประชาสังคม” จะเห็นว่าประเด็นเริ่มชัดขึ้นจากหัวข้อกว้าง ๆ

เมื่อได้ประเด็นแล้วก็หาความสัมพันธ์ขององค์ประกอบ จัดหมวดหมู่ อาจใช้ทฤษฎีเข้ามาช่วย เพราะบางกรณีเราจัดหมวดหมู่ของเราเองแล้วต่อยอดไม่ได้ อย่างไรก็ตามขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของวงด้วย บางเรื่องอาจจะยังไม่สำคัญในวงพูดคุยนี้ก็สามารรถตัดออกได้ จำเป็นต้องเลือกว่าอะไรสำคัญแล้วจึงมาออกแบบโครงคำถาม เช่น “การจะช่วยเหลือเด็กที่ได้รับผลกระทบจากความรุนแรงในสามจังหวัดภาคใต้ เด็กแบบไหนที่เราเคยเจอ แล้วตอนนี้มีหน่วยงานใดทำแล้วบ้าง ลักษณะงานที่เขาทำมีอะไรบ้าง?”

เมื่อเห็นโครงสร้างทั้งหมดแล้วเราจะตั้งคำถามต่อได้อีก แต่ก็ต้องตระหนักว่าเป็นเพียงโครงเท่านั้น คำตอบจริงคือสิ่งที่ออกมาระหว่างการพูดคุย

เมื่อเริ่มพูดคุยเราต้องชวนวงให้ทำความเข้าใจหัวข้อร่วมกันก่อน แล้วจึงตั้งคำถามเพื่อระดมคำตอบ ซึ่งอาจจะถามได้มากกว่าที่เราคิดมาคร่าว ๆ ดังนั้นอย่าไปยึดติดกับคำตอบที่เราคิดมา เพราะคำตอบที่ได้ในวงจะลึกกว่าที่เราเตรียมมาเสมอ เราเคารพคนที่อยู่ในวง หน้าที่ฟาคือระดมความเห็นและชวนให้คนในวงค่อย ๆ คิดก่อร่างสร้างฐานความรู้ขึ้นมา ดังนั้นจึงต้องตั้งคำถามและฟังอย่างตั้งใจ ฟังแล้วจับประเด็นจับคีย์เวิร์ดจากนั้นจัดหมวดหมู่ใหม่ นำเสนอต่อวงให้วงช่วยขยับก็จะเกิดเป็นข้อสรุปที่ได้จากวง ไม่ใช่จากการคิดของฟาคนเดียว

หากฟาเตรียมโครงคำถาม เตรียมจัดหมวดหมู่มาก่อนคร่าว ๆ ก็จะช่วยให่วงพูดคุยนั้นไม่ไหลไปเรื่อย ๆ จนไม่มีข้อสรุป และหากฟามีทักษะจัดหมวดหมู่กลางอากาศได้รวดเร็วก็จะช่วยปักหมุดให้วง ช่วยให้การพูดคุยสนทนานั้นไม่ใช้เวลาเนิ่นนานเกินไป

## กิจกรรมฝึกจัดหมวดหมู่

**กิจกรรม 1:** ทดลองจัดหมวดหมู่จากชุดข้อมูลต่อไปนี้: ช้าง นาฬิกา ครุฑ จักรยาน  
หนอน รถเก๋ง ม้า หอย เครื่องบิน  
เมื่อระดมหมวดหมู่ได้จำนวนมากพอแล้วถอดบทเรียนการฝึก

**กิจกรรม 2:** ทดลองจัดหมวดหมู่เรื่องที่เราสนใจ เขียนออกมาเป็นแผนภูมิหรือ  
แผนภาพ (diagram) เช่น จัดหมวดหมู่เป้าหมายการเรียนรู้ จัดหมวดหมู่ความสำคัญของ  
กระดาน จัดหมวดหมู่เนื้อหาการอบรมรอบนี้ หรือจัดหมวดหมู่งานในชุมชนของฉันทน์ ฯลฯ ใช้  
เวลา 20 นาที จากนั้นนำเสนอและให้วงช่วยสะท้อน

## 5. การทวนและสะท้อน

การทวนและสะท้อนเป็นหนึ่งในขั้นตอนการสื่อสารสองทางที่ใช้ในกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม การทวนและสะท้อนถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่จำเป็นต้องใช้ควบคู่กับการฟังและจับประเด็น การจะใช้เครื่องมือนี้อย่างมีประสิทธิภาพจำเป็นต้องทำความเข้าใจขั้นตอนการสนทนาตามหลัก CLARA กันก่อน

### CLARA: ขั้นตอนการสื่อสาร

CLARA เป็นหลักการสนทนาแบบหนึ่ง que พัฒนามาจาก American Service Friends Committee และ Nonviolent Peaceforce เพื่อใช้ทำงานด้านการสื่อสารและแก้ไขความขัดแย้ง ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นแรก **ตั้งหลัก** ตั้งสติ ตั้งสมาธิ ตั้งหลักของตัวเอง ตัดอคติต่างๆ ออก หาจุดศูนย์กลางของตัวเองให้ได้ หาแกนหลักยึดของตนเอง ผ่อนคลายร่างกาย เพื่อให้เรารู้ตัวและเท่าทันอคติ

ขั้นที่สอง **ฟัง** ฟังให้ได้ยิน ฟังให้จบ ฟังแบบไม่ตัดสิน ฟังอย่างตั้งใจ ฟังอย่างลึกซึ้ง การฟังมี 3 มิติ คือฟังเพื่อตนเอง ฟังเพื่อผู้พูด ฟังเพื่อกลุ่ม จำเป็นต้องเข้าใจมิติของการฟังทั้งสามนี้และเลือกใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์

ในขั้นนี้ประกอบด้วย 2 ขั้นตอนย่อยคือ

1) ได้ยิน รับรู้กิริยา หน้าตา น้ำเสียงและตัวสารที่เขาสื่อออกมากระทบภายในเราอย่างไร ขั้นนี้ให้รู้ว่าเรามีอคติอะไร ฟังแล้วเรารู้สึกอย่างไร โกรธ ไม่เห็นด้วย ชอบ ฯลฯ

2) จับประเด็น เป็นช่วงเวลาของการแยกแยะเนื้อหา ทำความเข้าใจตัวสาร

ขั้นที่สาม **ยืนยัน** หลังจากฟังแล้วมาประมวลกับประสบการณ์ของเรา นำไปสู่ความเข้าใจของเราอย่างไร ทั้งความรู้สึก มีการตัดสินเบื้องต้น

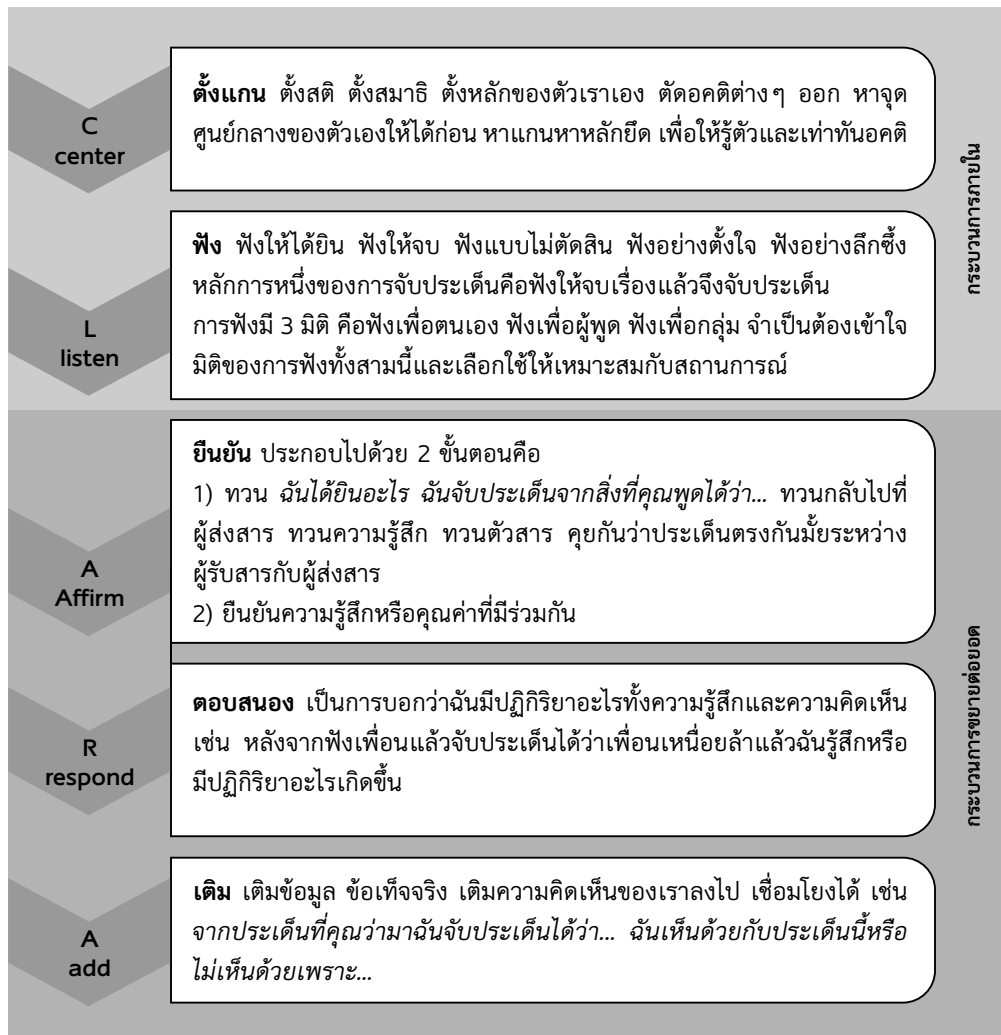
1) ทวนคำพูด เพื่อยืนยันว่าเข้าใจตรงกัน เช่น “ที่ฉันได้ยินคุณพูดคือ...” “ฉันรู้สึกว่า คุณรู้สึก...” “ดูเหมือนคุณจะรู้สึก...”

2) ยืนยันความรู้สึกหรือคุณค่าที่มีร่วมกัน เช่น “ฉันรู้สึกว่าเราต้องการความเท่าเทียมเหมือนกัน” “ฉันรู้สึกดีในความกล้าหาญของคุณ” “ดูเหมือนเราทั้งคู่จะหวังใยประเด็นเดียวกัน” “ดูเหมือนเราจะเห็นตรงกันว่าไม่ต้องการความรุนแรง” “ฉันเห็นด้วยกับสิ่งที่คุณพูดเกี่ยวกับ...”

ขั้นที่สี่ **ตอบสนอง** คือการตอบประเด็นที่ผู้พูดส่งสารออกมา โดยยังไม่เพิ่มหรือเปลี่ยน ประเด็น บอกคู่สนทนาถ้าเห็นด้วยหรือไม่เห็นด้วย โดยไม่ต้องตัดสินว่าสิ่งใดถูกหรือผิด แต่ แสดงให้เห็นจุดที่เหมือน ต่างและขัดแย้งกัน ด้วยความเคารพในคู่สนทนา

อาจใช้ประโยคที่ขึ้นต้นด้วยฉัน (I-Statement) เพื่อแสดงจุดยืนจากตัวเราเอง โดยไม่ต้อง อ้างความเป็นสากลหรือจริงกว่า เช่น “ฉันรู้สึก...” “ฉันเชื่อว่า...” “ฉันคิดว่า...” “ฉันอ่านมาว่า...”

ขั้นสุดท้าย **เติม** เป็นช่วงที่เราแบ่งปันข้อมูลเพิ่มเติมที่อาจช่วยให้ผู้อื่นหรือผู้ฟัง พิจารณาประเด็นในมุมมองใหม่หรือเปลี่ยนทิศทางการสนทนาไปในทิศทางที่เป็นบวกมากขึ้น อาจจะเสริมข้อเท็จจริงบางอย่างที่เกี่ยวข้องหรือแก้ไขข้อเท็จจริงที่อาจผิดพลาดหรือเห็นไม่ ตรงกัน รวมทั้งอาจเสนอความคิดเห็นหรือข้อเสนอบางอย่างของเราเพิ่มเติมได้ เราสามารถ เสริมเติมได้ในขั้นตอนนี้เพราะเราได้เชื่อมโยงความคิดจิตใจกันบ้างแล้วทำให้คู่สนทนาพอจะ เปิดใจรับฟังมากขึ้นแล้ว





## การทวนคำพูด

การทวนเป็นเครื่องมือสำคัญของฟาสามัญ เป็นการสรุปประเด็นที่สมาชิกในกลุ่มหรือในวงสนทนาพูดคุยนั่นพูดมาสั้น ๆ ก่อนจะตั้งคำถามต่อเพื่อเคลื่อนวงไปข้างหน้า

การทวนจะต่างจากตอบโต้ (react) ตัวอย่างเช่นเขาพูดว่า “รู้สึกสนุกที่ได้ทดลองตั้งคำถามกับเพื่อนในวงเพราะไม่เคยทำมาก่อนเลย” ฟาทวนว่า “สนุกใช้มั้ย ดีๆ” มีการตอบสนองกลับไปด้วย

ดังที่กล่าวข้างต้น การทวนเป็นขั้นตอนที่สามของ CLARA ซึ่งต้องผ่านการตั้งหลัก ฟังให้ได้ยินทั้งหมดที่เขาสื่อออกมา สังเกตกิริยาท่าทาง น้ำเสียง รับรู้ความรู้สึก จับคีย์เวิร์ด จับประเด็นแล้วจึงทวนโดยพยายามใช้คำพูดของเขาให้ได้มากที่สุด ไม่ใช่ความคิดเห็นส่วนตัวหรือประเมินค่าตัดสินเอาเอง

การทวนคำพูดจะช่วยให่วงสนทนาของเราลื่นไหลและคมชัดขึ้น มันคือการที่เรารับคำพูดของคู่สนทนามาแล้วโยนกลับไปทีวง ถือเป็นทักษะหนึ่งที่สำคัญของฟาเพื่อช่วยให่วงรับรู้และถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารของกันและกัน

จะเห็นว่าการทวนจะช่วยให้บทสนทนาลื่นไหลไปได้

ประการแรก เพื่อที่จะให้คู่สนทนาของเรารู้ว่าเราเข้าใจในสิ่งที่เขาพูดแล้ว เมื่อเขารู้ว่าเราเข้าใจแล้วเขาก็จะจบประเด็นนั้นได้ หลายครั้งในวงสนทนาเราจะพบว่าบางคนพูดเยอะ พูดยาวพูดแล้วไม่รู้จะลงยังงัย การพูดยาว พูดแล้วไม่มีที่ลง พูดอ้อมไปอ้อมมา เกิดจากผู้พูดรู้สึกว่าคุณฟังอาจจะไม่เข้าใจจึงพยายามอธิบายเพิ่มเติม ซึ่งถ้าคนฟังช่วยบอกว่าสิ่งที่เขาพูดมานั้นเราเข้าใจแล้ว ผู้พูดก็จะคิดว่าประเด็นนี้พอแล้วก็จะต่อประเด็นถัดไปหรือจบคำพูดตนได้

ประการที่สอง คือได้ตรวจสอบกันและกันว่าเข้าใจตรงกันหรือไม่ ไม่ใช่ทักท้วงเอาว่าผู้ฟัง ฟา หรือวงเข้าใจแล้วแต่ต้องเช็กกลับไปให้ผู้พูดด้วยว่าเข้าใจตรงกันหรือไม่เพื่อป้องกันการโต้แย้งในภายหลัง เช่น “ที่คุณพูดมาหมายความว่าเราจะต้องมีการตรวจสอบการทำงาน ของกันและกันเพิ่มขึ้นใช่ไหมครับ” เป็นการตรวจสอบถามไถ่ว่าเราเข้าใจตรงกันหรือไม่

ประการที่สาม การทวนเป็นการปิดหมุดประเด็นให้กับวง การที่เราทวนคำพูดของผู้พูดเป็นเสมือนการยอมรับว่าประเด็นที่เขาพูดนี้สำคัญ ได้รับการยอมรับและมีพื้นที่อยู่ในวงแล้ว ด้วยการทวนให้ทุกคนรับรู้ร่วมกัน ปิดหมุดให้วงว่าเรื่องนี้เราพูดกันแล้ว มีประเด็นนี้อยู่และพูดประเด็นถัดไปได้ ทำให้วงเคลื่อนไปข้างหน้าโดยไม่ต้องพูดวนไปวนมา

ประการที่สี่ เป็นเครื่องขยายเสียงให้ผู้ด้อยอำนาจ การทวนของฟาเป็นเสมือนเครื่องขยายเสียง กล่าวคือบ่อยครั้งที่คนด้อยอำนาจไม่ค่อยกล้าพูด บางครั้งเขาจะพูดน้อย พูดสั้น การที่ฟาได้ช่วยขยายเสียงของเขาให้คนในวงฟังจึงเป็นเสมือนการยอมรับเขา เป็นการขยาย



ในการทวนคำสำคัญจะสั้นแค่คำคำหนึ่งเท่านั้น ข้อดีคือทำให้การพูดของคุณสนทนาไม่สะดุด เราค่อยๆ ทวนไปเรื่อยๆ เพื่อที่จะบอกว่าโอเคฉันได้ยินแล้ว ฉันรับรู้แล้ว ในกรณีนี้ก็จะช่วยให้คู่สนทนาของเรามั่นใจมากขึ้นว่าเราเข้าใจเขาแล้วเพราะว่าจับคำสำคัญได้แล้ว

### เทคนิค 3: ทวนเป็นหมวดหมู่

ในบางกรณีคนพูดพูดหลายเรื่องหลายประเด็น มีหลายเรื่องราวน่าสนใจในนั้น เราจะต้องมีทักษะของการจัดหมวดหมู่ อาจทวนแค่หัวข้อก็ได้ว่า “โอเคครับ ที่ผมได้ยินที่คุณพูดมีอยู่ 3 เรื่องนะครับ เรื่องแรกคุณพูดถึงความทุกข์ใจของคุณในการทำงานในการมีชีวิตอยู่ในสังคมที่มีการกดขี่ เรื่องที่สองคุณพูดถึงคนรอบข้างของคุณก็ทุกข์ใจอยู่เช่นเดียวกัน เรื่องที่สามคุณพูดถึงความหวังของคุณ ที่คุณอยากจะทำออกจากสภาพสังคมที่กดขี่เลวร้ายในปัจจุบัน พูดถึง 3 เรื่องนี้” อาจจะต้องลงรายละเอียดแต่อย่างน้อยเราอธิบายให้เขาฟังได้ว่าเราเข้าใจว่าเขาพูดถึง 3 เรื่องนี้เป็นหมวดหมู่

### เทคนิค 4: ทวนโดยสรุป

การสรุปจะเกิดขึ้นเมื่อผู้พูดเริ่มพูดยาว มีทั้งข้อเท็จจริง ความคิดเห็น อารมณ์ความรู้สึกปนๆ กันซึ่งก็จะมีทั้ง 2 ส่วน คือส่วนรายละเอียดเป็นเนื้อหา กับอีกส่วนคือสิ่งที่เขาต้องการจะสื่อสารออกมา เราจะต้องพยายามแยกแยะให้ได้ว่าส่วนใดเป็นเนื้อหา ส่วนใดเป็นสิ่งที่เขาต้องการสื่อสาร ดังนั้นการทวนแบบนี้จึงค่อนข้างเสี่ยง คือเราจะทวนในสิ่งที่เราเข้าใจกึ่งๆ เด่า ตัวอย่างเช่น “ที่คุณพูดมาหมายถึงว่าคุณต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใช่ไหมครับ” พยายามเดาว่าสิ่งที่เขาต้องการสื่อสารหลักๆ แล้วคืออะไร จะไม่ใช่การพูดซ้ำหรือพูดถึงข้อเท็จจริงที่เขาพูดออกมา แต่เราพยายามจะแปลความหมายของสิ่งที่เขาพูด

สิ่งที่ต้องเน้นย้ำคือเทคนิคนี้จะต้องถามกลับไปให้ผู้พูดเสมอว่าเราเข้าใจถูกหรือไม่ โดยระมัดระวังไม่ข้ามเส้นไปถึงขั้นของการตัดสินหรือประเมินค่า เช่น “คุณพูดว่าคุณเกลียดเขา” “คุณพูดอย่างนี้ไม่ค่อยดีนะผมไม่ค่อยเห็นด้วยเลย” “คุณพูดอย่างนั้นไม่ได้นะครับ” เป็นต้น

การทวนโดยสรุปจะต้องไม่ตัดสินไม่ประเมินค่า เป็นเพียงการสรุปสิ่งที่เขาพูดและทวนความเข้าใจของเราเท่านั้น

### เทคนิค 5: ทวนจากการตีความ

เทคนิคหนึ่งของการทวนคือการตีความสิ่งที่เขาพูดว่าหมายถึงอะไร เป็นการเดาใจสิ่งที่อยู่เบื้องหลังคำพูดของเขา ซึ่งจะยากกว่าการสรุปขึ้นมาอีกขั้นหนึ่ง การสรุปจะมุ่งไปที่เนื้อหาที่เขาพูดเป็นหลัก แต่การตีความ บางครั้งคนพูดอาจจะไม่กล้าพูดออกมา อาจจะกลัวความขัดแย้ง หรือไม่กล้าพูดข้อมูลบางอย่างที่เขาอาจจะทำให้เกิดความเดือดร้อนให้กับคนอื่นๆ

แต่ที่เราสามารถที่จะตีความคำพูดของเขาได้

สมมติผู้พูดเล่าถึงความสัมพันธ์ของเขากับหัวหน้าในการทำงาน เขาไม่สามารถพูดสิ่งที่คิดออกมาตรงๆ ได้เลย เขาเข้าไปทำงานทุกวันด้วยความรู้สึกหนักอึ้ง ไม่อยากตื่นขึ้นมาตอนเช้าไม่อยากไปทำงานเลย เราก็อาจจะตีความคำพูดของเขาว่า “โอเค คุณรู้สึกอึดอัดที่จะไปเจอหัวหน้าในที่ทำงานใช่ไหมครับ” คำว่าอึดอัดไม่ใช่คำพูดของเขา แต่เป็นการพยายามที่จะลองหาคีย์เวิร์ด หาความหมายของสิ่งที่เขาพูดออกมา เป็นอีกขั้นหนึ่งซึ่งเราทดลองได้ เราไม่ต้องกลัวว่าการตีความของเราจะผิดเพราะเราเชื่อใจไว้แล้วที่จะถามเขาว่าสิ่งที่เราตีความนั้นถูกต้องหรือไม่

เราจำเป็นต้องตีความเพราะบางครั้งผู้พูดเองไม่รู้ว่าจริงๆ แล้วเขารู้สึกอะไรอยู่ มีความคิดเห็นอะไร การตีความหรือการสรุปของฟาก็ช่วยให้ผู้พูดมีโอกาสได้อธิบายสิ่งที่ขยายไปจากการตีความหรือการสรุปของฟาได้ เป็นการเปิดบทสนทนาที่กว้างไกลขึ้นกว่าเดิม

หรือบางกรณีถ้าฟาสามารถตีความหรือสรุปได้ตรงจุดกับสิ่งที่เขาอยากอธิบายเพิ่มก็อาจจะช่วยให้เขากลับมาที่จะอธิบายเพิ่มขึ้นอีก หรือแม้แต่การที่ฟาทวนแล้วโยนคำถามเข้าไปในวงว่า “มีใครคิดเห็นคล้ายๆ อย่างนี้อีกไหม” ก็จะเกิดการแลกเปลี่ยนการสนทนาในประเด็นที่ใกล้เคียงกันได้มากขึ้น โดยที่ผู้พูดอาจจะไม่ต้องทนอึดอัดที่จะเล่าต่อก็เป็นได้

## การสะท้อน

การสะท้อนคือการรับรู้อารมณ์ความรู้สึกต่างๆ ของคู่สนทนา ซึ่งอาจแสดงออกมาผ่านคำพูด น้ำเสียง แววตา ท่าทาง บรรยากาศ เมื่อเรารับรู้แล้วเราก็สะท้อนกลับไป ตัวอย่างการสะท้อน เช่น ดูคุณรู้สึกสนุก ดูคุณรู้สึกไม่พอใจใช่ไหม เป็นต้น

หลักการสะท้อน คือระลึกเสมอว่าเราเป็นกระจกส่องให้เขาเห็นตัวเอง ไม่ตัดสิน และพร้อมจะให้อีกฝ่ายปฏิเสธสิ่งที่เราสะท้อนหากไม่ตรงกับสิ่งที่เขาคิดหรือพูด เปิดโอกาสให้เขาได้อธิบาย

การสะท้อนจะช่วยให้เขารู้สึกว่าฟารับสารได้มากกว่าที่เขาสื่อออกมาเป็นคำพูดหรือกิริยาท่าทาง ในบางกรณีการสะท้อนช่วยให้ผู้พูดได้รู้สึกตัวว่ากำลังรู้สึกอะไรหรือช่วยให้คิดชัดเจน เรียบเรียงความคิดได้เป็นระบบขึ้น

การสะท้อนความรู้สึก เช่น “ฉันรับรู้ถึงความรู้สึกอึดอัดของเธอ” ให้เขายืนยันอีกรอบว่าใช่หรือไม่ หรือ “พอฟังคุณแล้วทำให้ฉันรู้สึกสบายใจขึ้น” เป็นการบอกความรู้สึกไม่ใช่การตัดสิน “เขาพูดมาอย่างนี้ทำให้ฉันรู้สึก...” บอกความรู้สึกที่เกิดขึ้นกับตัวเราแล้วทวนกลับไป

ในการสะท้อนจำเป็นต้องแยกแยะระหว่างตัวความรู้สึกกับตัวประเด็น ส่วนใหญ่เราถูกสอนให้ตัดความรู้สึกออกเพราะมองว่าไม่สำคัญหรือมองว่าเป็นเรื่องส่วนตัว แต่ความรู้สึกเป็นข้อมูลสำคัญเป็นสารชนิดหนึ่ง หลายครั้งเรายกเหตุผลมารองรับความรู้สึก ให้เรารู้ตัวเรื่องนี้ ส่วนจะแสดงหรือไม่แสดงออกก็ได้ขึ้นอยู่กับความปลอดภัยของกลุ่ม

## เป้าหมายของการสะท้อน

การสะท้อนคือการทำหน้าที่เป็นกระจก บอกในสิ่งที่เราเห็นและสังเกตได้ เช่น

“คุณดูหน้าแดงแล้วนะ”

“แววตาของคุณดูสดใสขึ้นนะครับ”

“ตอนนี้ผมรู้สึกว่าคุณกำลังใช้เสียงที่ดังขึ้นแสดงถึงความมั่นใจที่มากขึ้นหรือเปล่า”

การสะท้อนเป็นการช่วยให้ผู้พูดได้รู้ตัวว่าตนกำลังแสดงสารอันออกมา ช่วยให้เขาเห็นว่าพาเข้าใจสิ่งที่เขาพูดมากขึ้นกว่าภาษาพูดอย่างเดียว

เป้าหมายของการสะท้อนคือเราต้องการที่จะให้ของขวัญเขา การที่เราสะท้อนใครอีกคนก็ต่อเมื่อเราเคารพเขา เชื่อว่าเขาพัฒนาได้ แต่ถ้าเขายังไม่พร้อมที่จะรับฟังการสะท้อนของเรา เราจำเป็นต้องถอยออกมาก่อนแล้วหาช่วงเวลาใหม่หรือวิธีการใหม่ ในฐานะคนสะท้อนเราต้องยอมรับตรงนี้

ในการสะท้อนนั้นพาอาจประมวลจากสารต่างๆ ที่ผู้พูดพูดออกมามากกว่าคำพูด เช่น สีหน้า ท่าทาง น้ำเสียง ภาษาที่ใช้ บรรยากาศ ความเร็วในการพูด พูดเร็วหรือพูดช้า แล้วอาจจะตั้งข้อสังเกตนั้นกลับไป เช่น

“ดูคุณใช้ความพยายามมากเลยนะครับที่จะต้องไปทำงานในตอนเช้า”

“หลังจากเล่าเรื่องนี้แล้วร่างกายคุณดูสบายๆ มากขึ้น”

เป็นการสะท้อนสิ่งที่เราเห็นจากผู้พูด คู่สนทนาของเรา ซึ่งเขาอาจจะอธิบายเพิ่มเติมหลังจากเราสะท้อนกลับไป

แต่อย่างไรก็ตามพาจะก็ต้องหลีกเลี่ยงการประเมินค่า เช่น “โห...ฟังดูแล้วคุณโหดจังเลย” หรือว่า “เฮ้ย คุณมักจะยอมคนแบบนี้หรือ” “เหมือนคุณเกลียดเขามากเลย” เหล่านี้เป็นการประเมินค่า เป็นการตัดสิน

ฟังระมัดระวังอย่างยิ่งเพราะในบางครั้งคนที่มีอำนาจน้อยอาจจะยอมรับการตัดสินจากพาในทันที กลายเป็นว่าการสนทนาครั้งนั้นไปกดทับทำให้เขารู้สึกด้อยอำนาจลงไปอีก

## ขั้นตอนการสะท้อน

ขั้นที่หนึ่ง **บอกพฤติกรรมที่เกิดขึ้นจากมุมมองที่เราเห็น** ให้เขาเห็นพฤติกรรมตัวเอง เราในฐานะกระจกตั้งอยู่เฉยๆ อาจเป็นกระจกที่บิดเบี้ยวเราก็ต้องยอมรับและรู้ตัวว่าสิ่งที่เราเห็นมันแค่มุมมองเดียวเท่านั้น

ขั้นที่สอง **สะท้อนความรู้สึกของเราให้เขาเห็นและรับรู้ที่เราารู้สึกอย่างไร** จากมุมมองของเรา ไม่ใช่การประเมินและตัดสินเขา เช่น “ทำแบบนี้คุณไม่เหมาะจะเป็นผู้นำ” หรือบอกว่า “คุณพูดมากไม่เคารพคนอื่น” (= ตัดสินเกินกว่าที่เขาเป็น) เขาอาจแค่อธิบาย เพราะต้องการมีส่วนร่วม ยิ่งถ้าเราไม่เปิดโอกาสให้เขาได้อธิบายเขาก็ยิ่งรู้สึกว่าเขากล่าวหา พิพากษา ตัดสินเขา

จุดมุ่งหมายของการสะท้อนคือมุ่งทำให้เห็น ไม่ใช่พิพากษาคัดสิน ตีตรา หรือโจมตี ตัวอย่างเช่น

“คุณไม่ตรงต่อเวลา คุณไม่รับผิดชอบ” (= พิพากษา)

“คุณทำอย่างนี้ไม่สมควรได้รับค่ารถกลับบ้าน” (= ตัดสิน) ซึ่งหากผู้พูดถูกตัดสินเช่นนี้ เขาอาจสวนกลับว่า “ทำไมต้องตรงเวลา ที่คนอื่นไม่ตรงเวลายังไม่เห็นโดนว่าอะไร” เป็นปฏิกริยาสะท้อนกลับหรือตอบโต้การที่เขาถูกตัดสิน

แต่ถ้าอยากสะท้อนเราอาจพูดว่า

“ถ้าเธอมาตรงเวลาก็ดีนะเราจะได้เริ่มกิจกรรมพร้อมกัน จะได้เล่นเกมด้วยกัน สนุกด้วยกัน” (= สะท้อน)

คำพูดนี้ไม่ได้ตีตราเพียงแต่บอกว่าเกิดอะไรขึ้นและอยากให้เป็นอย่างไร ทำให้เขารู้สึกถึงความห่วงใยของวงที่มีต่อเขาและบอกว่าพฤติกรรมนั้นส่งผลอะไร

สมมติเขาพูดแล้วเราไม่เห็นด้วย ถ้าเราสะท้อนว่า “คุณพูดไม่เข้าหู” เป็นการตัดสิน แต่ถ้าสะท้อนกลับไปว่า “สิ่งที่คุณพูดทำให้ฉันรู้สึกเสียใจที่คุณพูดแบบนี้” เป็นการบอกความรู้สึกของฉัน

“ฉันรู้สึกว่า คุณใช้เวลาพูดเยอะ ทำให้วงมีเวลาพูดเรื่องต่างๆ น้อยลง (เป็นการสะท้อน) และมันทำให้ฉันรู้สึกอึดอัดเวลาคุณพูด” (เป็นการบอกความรู้สึก) ซึ่งบางคนอาจรู้สึกโกรธและตอบโต้กลับ “นี่คุณหาว่าฉันพูดมาก ต่อไปฉันจะไม่พูดอีกแล้ว” ดังนั้นเราต้องระมัดระวังในการสะท้อนที่จะสุ่มเสี่ยงให้อีกฝ่ายตีความไปเช่นนั้น

เราจะต้องเตรียมใจไว้เสมอว่าอาจจะมองผิด ให้รู้ตัวว่านี่คือมุมมองของเรา และเรารับผิดชอบมุมมองของเรา ไม่เหมารวมว่าคนอื่นก็คิดเช่นนั้น นั่นแปลว่าเราผิดได้ เขาอาจอธิบายว่าทำไมเขาถึงทำอย่างนั้น เขาอาจไม่พร้อมจะฟังเราในเวลานี้ก็ได้ไม่ใช่เรื่องผิด

## โครงสร้างของประโยคสะท้อน

1. **บอกพฤติกรรม** อาจเริ่มจากตอนแรกเป็นอย่างไร แล้วตอนนี้เป็นอย่างไร ทำให้เขาเห็นความเปลี่ยนแปลงของตนเอง

2. **บอกความรู้สึกอย่างรับผิดชอบด้วย I-statement** รูปประโยคที่ขึ้นต้นด้วย “ฉัน”

3. **พูดถึงข้อเสนอ**

การสะท้อนความรู้สึกไม่ใช่เรื่องง่าย บางคนอาจมองว่าประติษฐ์คำพูดน่าจะพูดตรงๆ ซึ่งการพูดตรงมีหลายวิธี พูดตรงที่จะไปทำร้ายเขา หรือพูดตรงเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อให้เขาได้เห็นพฤติกรรมตนเองเพื่อจะเรียนรู้และเติบโต นี่คือหลักการสะท้อน

การสะท้อนมุ่งที่ตัวพฤติกรรม ผลกระทบที่มีต่อตัวฉัน ฉันเป็นคนรับผิดชอบ เช่น

“ฉันรู้สึกไม่สบายใจเลยที่คุณมาสายเพราะฉันอยากให้งานได้ร่วมกันเล่นเกม”

ปรากฏว่าเขาถามกลับมาว่า “แล้วคนอื่นรู้สึกอย่างไร”

สมมติมีคนตอบว่า “ไม่เป็นไรไม่ได้สายทุกครั้งนี่” ถ้าในวงไม่มีใครเห็นด้วยกับเราเราจะไปบังคับคนอื่นไม่ได้ สิ่งที่เราทำคือเรารับผิดชอบต่อสิ่งที่เราสะท้อนออกไป

การสะท้อนพฤติกรรมสามารถระบุข้อผิดพลาดได้แต่ต้องพยายามไม่ตัดสิน สมมติมีคนพูดว่า

“คุณมัวตลอดไม่ฟังผมเลย เอาความคิดตัวเองเป็นใหญ่” เป็นการตัดสิน เพราะไม่เห็นพฤติกรรม

แต่ถ้าพูดระบุพฤติกรรมคือ “คุณพูดวกวน ทำค่าง่ายๆ ให้เป็นคำยากๆ ทำให้ผมรู้สึกหงุดหงิด ผมอยากให้คุณพูดตรงๆ เลยไม่ต้องอ้อมค้อม”

ซึ่งผู้ถูกสะท้อนอาจอธิบายพฤติกรรมของตนกลับไปว่า “ฉันพูดอย่างนั้นเพราะเผื่อว่าคุณจะคิดไม่เหมือนฉันเลยต้องเผื่อทางเลือกไว้ เช่นคุณถามว่าลอดช่องหวานมั๊ย ฉันตอบว่าอาจจะหวานหรือไม่หวานเพราะแต่ละคนไม่เหมือนกัน นี่คือเหตุผลที่ฉันไม่ตอบตรงๆ” บทสนทนาก็ดำเนินต่อไปได้โดยไม่มีฝ่ายใดถูกตีตราตัดสิน

การสะท้อนคือการสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้เกิดขึ้นในกลุ่ม เนื่องจากทุกคนรู้ว่ามีกติกาเดียวกัน ทุกคนรู้สึกว่าฉันมีสิทธิที่จะปฏิเสธ และทุกคนมีเป้าหมายเดียวกัน เข้าใจร่วมกันว่าเราจะมุ่งสู่เป้าหมายนี้ ดังนั้นเราควรสร้างบรรยากาศการสะท้อนกันและกันอยู่เสมอจนกลายเป็นเรื่องปกติของกลุ่ม

## การทวนและสะท้อนเปิดโอกาสให้เกิดการใช้อำนาจร่วม

การทวนและสะท้อนเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยให้ฟาที่อยู่ในฐานะผู้ฟังได้ใช้อำนาจ

ร่วมในการตัดสินใจว่าประเด็นสำคัญของผู้พูดคืออะไร เขาจะได้มีโอกาสในการบอกว่าสิ่งที่เขาพูดนั้นมันหมายถึงอะไร แล้วการที่ฟาทวนแล้วโยนเข้าสู่เป็นการทำให้วงได้ร่วมตัดสินใจว่าประเด็นนี้ได้รับการยอมรับอยู่ในวงและเราจะพิจารณาเรื่องนี้กันต่อ

การทวนและสะท้อนยังช่วยลดการด่วนตัดสินใจโดยใช้อัตวิสัยส่วนตัว เพราะการทวนมาจากข้อเท็จจริงของสิ่งที่เขาพูด ขณะที่การประเมินค่าหรือการตัดสินใจจะเป็นอีกขั้นตอนหนึ่งที่เราจะต้องตกลงกันว่าช่วงนี้เป็นช่วงของการประเมินค่าและการตัดสินใจว่าสิ่งที่เราต้องการคืออะไรกันแน่ ซึ่งจะค่อยๆ เคลื่อนวงไปอีกขั้นหนึ่ง

การทวนและสะท้อนจะค่อยๆ สร้างความเข้าใจร่วมในวงสนทนา ให้วงค่อยๆ ไปด้วยกัน และเคลื่อนไปสู่ขั้นตอนที่ยากขึ้นเรื่อยๆ สร้างพื้นที่ปลอดภัยมากขึ้นเรื่อยๆ หรือนำไปสู่การตัดสินใจร่วมกันของวงต่อไปเรื่อยๆ เป็นการสร้างวัฒนธรรมการสนทนาอีกแบบหนึ่งที่ฟาทวนสามารถเอาไปใช้ได้

ลองฝึกทวนและสะท้อนคำพูดของคู่สนทนา ด้วยการสนทนากับคนใกล้ตัวแล้วลองทวน อาจจะเริ่มจากการพูดซ้ำในสิ่งที่เขาพูด หากคำสำคัญ จัดหมวดหมู่ สรุป ตีความ สะท้อนให้เขาพูดแล้วเราทวน จากนั้นมาถอดบทเรียนกันว่าบททวนของเราเป็นอย่างไร เราก็จะได้ทักษะสำคัญของฟาทวนเอาไปใช้ขับเคลื่อนกระบวนการ ขับเคลื่อนวงให้ก้าวไปข้างหน้าได้ต่อไป



## 6. การอ่านกลุ่ม

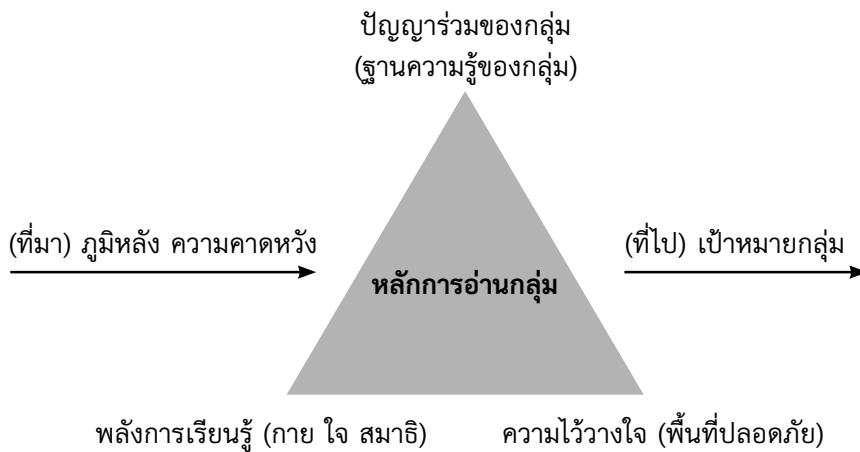
การอ่านกลุ่มเป็นเครื่องมือสำคัญยิ่งของฟาสามัญ หากฟาอ่านกลุ่มได้เหมาะสมก็เท่ากับเปิดประตูบานแรกไปสู่การจัดกระบวนการที่จะสร้างพื้นที่ปลอดภัยมากพอที่จะผลักดันกลุ่มไปข้างหน้า แต่หากอ่านกลุ่มผิดก็อาจส่งผลให้จัดกระบวนการได้ไม่สอดคล้องกับกลุ่ม เช่น กลุ่มเหนื่อยล้าแต่ฟาดังต้นจะไปต่อก็ไม่เกิดการเรียนรู้เพราะพลังกลุ่มเหลือน้อยแล้ว หรือกลุ่มกำลังมีพลังพุ่งพล่านแต่ฟากลับจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการครุ่นคิดใคร่ครวญกลุ่มก็ไม่สามารถลงลึกในเรื่องนั้นๆ ได้

ฟาจะอ่านกลุ่มได้แม่นยำเพียงใดส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับประสบการณ์ แต่ก็ไม่ได้แปลว่าฟาที่มีประสบการณ์เยอะจะอ่านกลุ่มถูกเสมอไป เพราะสิ่งสำคัญที่สุดของการอ่านกลุ่มอยู่ที่การเชื่อมพลังของฟากับกลุ่ม การรับรู้ถึงตนเองและกลุ่ม การถ่ายทอดพลังงานให้เกิดการหมุนเวียนในกลุ่มเพื่อที่จะช่วยโอบอุ้มกันและกันไว้ได้

ทั้งหมดนี้ล้วนมาจากทัศนคติที่ว่าฟาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

### หลักการอ่านกลุ่ม

การอ่านกลุ่มคือการอ่าน 3 อย่างควบคู่กันเสมอ นั่นคือ อ่านพลังการเรียนรู้ ความไว้วางใจ และปัญญาาร่วมของกลุ่ม



## 1. อ่านพลังการเรียนรู้ของกลุ่ม

พลังการเรียนรู้ ประกอบด้วยพลังกายและพลังใจหรือสมาธิ

พลังกาย หมายถึงพลังงานของกลุ่ม ความเคลื่อนไหวของกลุ่ม สังกัดได้จากปฏิกิริยาท่าทางพฤติกรรม เช่น ท่านั่ง แกว่งตา สายตามองกระดานหรือมองผู้พูดหรือตาลอย ความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรมหรือตอบคำถามหรือแสดงความเห็น การเข้าห้องช้าหรือเร็ว การดูนาฬิกา เป็นต้น

พลังใจ หมายถึงสมาธิของกลุ่ม สังกัดจากปฏิกิริยา ความเร็วในการตอบสนอง ถ้าตอบสนองเร็วแสดงว่ากำลังตื่นเต้นคึกคัก แต่ถ้าเริ่มตอบสนองช้าอาจแสดงถึงเบตเริ่มหมด เริ่มฉ่ำน้ำ สมองล้า เหนื่อย เป็นต้น

พลังการเรียนรู้หรือพลังการตื่นตัวนี้จะทำให้ฟ้อ่านกลุ่มออกว่ากลุ่มมีพลังการเรียนรู้ระดับไหนแล้วนำไปสู่การออกแบบกระบวนการที่สอดคล้อง ยกตัวอย่างเช่น ช่วงเช้าคนตื่นตัวอยากเรียนรู้ ฟ้อาจออกแบบกิจกรรมที่ได้ใช้ความคิด ให้ข้อมูลทฤษฎี ถกเถียงแลกเปลี่ยนได้ ขณะที่ช่วงบ่ายส่วนใหญ่จะเริ่มล้า ดังนั้นควรใช้กิจกรรมทางกายหรือฝึกปฏิบัติให้ได้เคลื่อนไหวร่างกาย ส่วนช่วงค่ำเป็นช่วงผ่อนคลาย เหมาะกับกิจกรรมที่ใช้อารมณ์ความรู้สึกหรือใคร่ครวญครุ่นคิด เป็นต้น

## 2. อ่านพลังความไว้วางใจในกลุ่ม

ความไว้วางใจคือตัวชี้วัดว่ากลุ่มพร้อมจะโอบอุ้มกันมากพอที่จะเคลื่อนไปข้างหน้า

ความไว้วางใจดูได้จากพื้นที่ปลอดภัยของกลุ่มว่ากลุ่มมีพื้นที่ปลอดภัยระดับใด โดยสำรวจบรรยากาศของวง เช่นเวลาฟ้อเปิดประเด็นเรื่องนี้แล้วกลุ่มมีปฏิกิริยาอย่างไร กลุ่มเริ่มเถียงกัน เริ่มไม่เห็นด้วยหรือมีความเห็นแย้งหรือไม่ ถ้าทะเลาะกันหรือยัง ถ้าเห็นต่างกันหรือไม่ ถ้าแซวกันหรือเริ่มพูดคุยกเถียงกันมากขึ้นหรือไม่ ถ้าพูดเรื่องที่เสี่ยงจะขัดแย้ง ถ้าพูดเรื่องที่เป็นความลับ ถ้าพูดเรื่องชีวิตหรือเรื่องความผิดพลาดของตนโดยที่กลุ่มพร้อมจะโอบอุ้มไปได้เพียงใด

หากกลุ่มเริ่มมีปฏิสัมพันธ์กันมากขึ้น ฟังกันอย่างใส่ใจ มองหน้าผู้พูด หัวเราะเสียงดัง นิ่งซัดกัน นิ่งกอดอกเวลาคุยกัน ท่าที่ผ่อนคลาย สบสายตา ถ้าพูดถึงอารมณ์ความรู้สึกด้านลบ ถ้าที่จะแสดงความไม่เห็นด้วย ถ้าเปิดประเด็นใหม่ๆ ถ้าแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างออกไป เหล่านี้แสดงถึงความไว้วางใจกันระดับหนึ่ง ปฏิกริยาเหล่านี้จะทำให้เราอ่านได้ว่าวงมีพื้นที่ปลอดภัยเพียงใด

ฟ้อมีหน้าที่อ่านและค่อยๆ ขยับเขตความปลอดภัยให้ไกลขึ้นเรื่อยๆ เช่นลองแหย

ประเด็นความขัดแย้ง ความเชื่อ ความคิดเห็นทางการเมือง เพื่อสังเกตปฏิกิริยาของคนในกลุ่มว่าพร้อมที่จะพูดคุยลึกซึ้งหรือไม่ หากไม่พร้อมก็มักจะมีปฏิกิริยา เช่น ขอเปลี่ยนเรื่อง ทำให้เป็นเรื่องตลก หรืออ้างคุณค่าทั่วไปว่าใครๆ ก็ทำกันหรือทุกคนก็คิดอย่างนี้ แต่ถ้าพร้อมจะพูดคุยบางทีอาจมีอาการหัวเราะน้อยๆ ในหมู่ผู้เข้าร่วมบางคน หรือมีคนเสริมตัวอย่างอื่นเข้ามา หรือบางคนเงยหน้าขึ้นจากสิ่งที่ทำอยู่หันมามองพา เป็นต้น

### 3. อ่านปัญญากลุ่ม

ปัญญากลุ่มหมายถึงระดับความรู้ของคนในกลุ่ม หน้าที่พาคือค่อยๆ ต่อยอดความรู้ของกลุ่มเสมือนก่ออิฐขึ้นไปเป็นฐานความรู้ภูมิปัญญาของกลุ่มที่ร่วมกันสร้างขึ้นและลงลึกกว่านี้ได้

ในบางกรณีกลุ่มมีพลังการเรียนรู้ มีความไว้วางใจกันระดับสูงแล้วแต่ไม่เคยมีความรู้เรื่องนี้มาก่อน พาจึงจำเป็นต้องปูพื้นฐานความรู้แล้วจึงค่อยๆ ยกกระดานช่วยเสริมกันและกัน เมื่อเริ่มมีปัญญาของกลุ่มความตื่นตัวก็จะมากขึ้น

การอ่านปัญญากลุ่มดูได้จากการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารของสมาชิกกลุ่ม การเปิดประเด็น แดกประเด็นใหม่ๆ ที่ลึกซึ้งกว่าคุยกันทั่วไป เช่น มาเจอกันใหม่ๆ เรื่องพูดคุยมักจะเชื่อมโยงกับค่านิยมเดิม แต่ถ้าปัญญากลุ่มสูงขึ้นจะเริ่มปรับไปตามสถานการณ์กลุ่มหรือมุ่งไปสู่เป้าหมายกลุ่มมากกว่าจะยึดกับค่านิยมเดิม ความเชื่อเดิม วิธีการเดิม นอกจากลึกซึ้งกลุ่มอาจจะมองกว้างขึ้นกว่ามุมมองที่เคยมอง อาจจะมีการหลอมรวมความรู้จากคนในกลุ่มมากกว่าที่จะมุ่งไปที่ความรู้ด้านใดด้านหนึ่งหรือคนใดคนหนึ่ง เกิดการสังเคราะห์หลอมพลังใหม่ๆ

ปัญญากลุ่มอาจวิเคราะห์ได้จากประสบการณ์ของกลุ่ม พาอาจออกแบบกิจกรรมหรือกระบวนการที่ให้กลุ่มได้ผ่านประสบการณ์ร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ปัญญากลุ่มก็ได้

ทั้งสามข้อคือองค์ประกอบหลักของการอ่านกลุ่ม บางครั้งเราอาจอ่านพลังการเรียนรู้ได้ถูกแต่อ่านความไว้วางใจไม่ถูก กลุ่มยังไม่พร้อมจะถกเถียงอาจด้วยความรู้ความเข้าใจไม่พอ พาก็ต้องปรับเปลี่ยนกระบวนการกิจกรรมให้สอดคล้องกับการอ่านกลุ่ม ณ ขณะนั้น

นอกจากอ่าน 3 อย่างแล้ว สิ่งที่เราขาดไม่ได้คือต้องอ่านภูมิหลังและเป้าหมายกลุ่มด้วย

### อ่านภูมิหลัง

พาจำเป็นต้องอ่านภูมิหลังของกลุ่มด้วยเพื่อที่จะชักชวนกลุ่มแสวงหาเป้าหมายร่วมกัน การอ่านภูมิหลังประกอบด้วย

- **ที่มา ความสนใจ ความคาดหวังของแต่ละคน**

สมาชิกกลุ่มหรือผู้เข้าร่วมกระบวนการเป็นใครมาจากไหน เคยเรียนอะไรมา

บ้าง การงานที่ทำ ความสนใจคร่ำๆ ตลอดจนเป้าหมายหรือความคาดหวัง ส่วนตัวในการเข้าร่วมกลุ่ม ร่วมกิจกรรม ร่วมอบรม ร่วมกระบวนการ หรือ ร่วมประชุมในครั้งนั้นๆ แต่ละคนมาด้วยวัตถุประสงค์ต่างกันฟอาจใช้ คำถามเพื่อระดมความคิดของแต่ละคนออกมาให้ได้มากที่สุด ทั้งนี้เพื่อ อ่านกลุ่มอ่านความสนใจร่วมอันจะนำไปสู่การออกแบบกิจกรรมที่สอดคล้อง กับกลุ่มต่อไป

#### - อ่านความสัมพันธ์เชิงอำนาจในกลุ่ม

นอกจากรู้ภูมิหลังของแต่ละคนแล้วยังต้องดูความสัมพันธ์ของผู้เข้าร่วมว่า มีความสัมพันธ์กันแบบใด เช่นเป็นเจ้านายกับลูกน้อง ครูอาจารย์กับลูกศิษย์ สามีกับภรรยา หรือความสัมพันธ์อื่นๆ ว่ามีความสัมพันธ์เชิงอำนาจแบบ ใด หากมีความสัมพันธ์เชิงอำนาจแบบอำนาจเหนือ ผู้ใต้บังคับบัญชามักจะ ไม่กล้าแสดงความเห็นหรือหันไปมองหน้าผู้บังคับบัญชาก่อนจะพูด เมื่อฟา อ่านความสัมพันธ์เชิงอำนาจได้ว่าเป็นแบบนี้ก็ต้องหากระบวนการที่จะ สลายอำนาจเหนือโดยเริ่มจากสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้แก่ทุกคนก่อนเป็น อันดับแรก

#### - คำนึงถึงความแตกต่างทางกายภาพ อายุ วัย เพศ ศาสนา วัฒนธรรม

ในการจัดกระบวนการทุกครั้งฟาจจำเป็นต้องคำนึงถึงอายุ วัย เพศ ศาสนา วัฒนธรรมของกลุ่มคนหรือชุมชนนั้นๆ หากผู้เข้าร่วมมีผู้นับถือศาสนา อิสลามซึ่งมีบทบัญญัติข้อห้ามเรื่องการใกล้ชิดหญิงชายที่ไม่ใช่คู่สมรส ฟา อาจต้องงดกิจกรรมที่มีการแตะเนื้อต้องตัวกัน หากมีพระสงฆ์เข้าร่วมด้วย ฟาจต้องคำนึงถึงเรื่องการจัดที่นั่ง หากผู้เข้าร่วมมีผู้พิการทางกายฟาจ ต้องออกแบบกิจกรรมที่ให้ทุกคนมีส่วนร่วมได้โดยไม่มีข้อจำกัดทางกาย เป็นต้น ทั้งหมดนี้วางอยู่บนฐานคิดที่เคารพและโอบรับความแตกต่างหลากหลาย เพื่อให้กลุ่มเติบโตไปข้างหน้าด้วยกัน

## อ่านเป้าหมายกลุ่ม

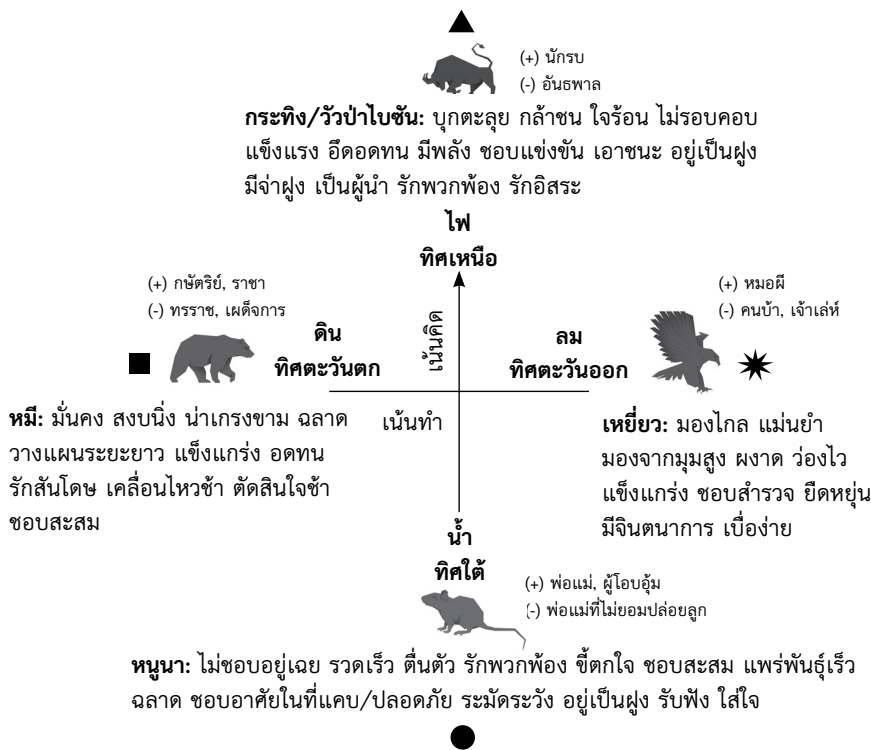
หลังจากระดมความคิดส่วนตัวแล้วฟาจจะต้องชักชวนกลุ่มกำหนดเป้าหมายร่วมกัน หากเป็นวงประชุมจำเป็นต้องระบุผลลัพธ์ของการประชุมครั้งนั้นก่อนเป็นอันดับแรก การ กำหนดเป้าหมายร่วมกันของกลุ่มเป็นเสมือนการค้นหาแผนที่นำทางเพื่อให้รู้ว่าเรากำลังจะมุ่ง ไปสู่ดาวดวงนั้นร่วมกัน

# เครื่องมือช่วยอ่านกลุ่ม

## 1. สัทท: เครื่องมือวิเคราะห์บุคลิกลักษณะนิสัย

ในการอ่านกลุ่มพาดำเนินต้องรู้องค์ประกอบของสมาชิกในกลุ่ม โดยธรรมชาติ บุคลิกลักษณะนิสัยของคนเรามีความแตกต่างกัน มีวิธีการตัดสินใจ วิธีการคิด วิธีการทำงาน ไม่เหมือนกัน การรู้บุคลิกของคนก็เพื่อที่จะดึงเอาจุดแข็งของแต่ละคนออกมาและทำให้แต่ละคนได้เห็นมุมมองที่แตกต่างจากมุมมองของตนเพื่อที่จะเคลื่อนกลุ่มไปข้างหน้าด้วยกัน

ทฤษฎีวงล้อ 4 ทิศ (celtic wheel) มาจากชนเผ่าพื้นเมืองที่มีชีวิตผูกพันกับธรรมชาติ ได้เชื่อมโยงพฤติกรรมของคนเข้ากับสัตว์ 4 ชนิดด้วยกัน ได้แก่ เหยี่ยว หมิ กระตัง และหนู โดยแบ่งคนออกเป็น 4 ลักษณะ ดังนี้



แกนตั้งเน้นลงมือทำ มุ่งปฏิบัติการและความสัมพันธ์ ใส่ใจความสัมพันธ์ของกลุ่ม แกนนอนใส่ใจเรื่องความคิด สิ่งที่อยู่ในหัว และมุ่งความสำเร็จมากกว่าความสัมพันธ์

1. ทิศเหนือ ตัวแทนคือวัวป่าไบซันหรือกระตัง สัญลักษณ์คือสามเหลี่ยม ธาตุไฟ บุคลิกของกระตัง: มุทะลุ กล้าบ้าบิ่น ดุดัน บุกตะลุย แข็งแรง มีพลัง อึดอดทนต่อการบาดเจ็บ อยู่เป็นฝูง มีจำฝูง ต่อสู้ก้าวร้าวตอหนป้องกันตัว

ความสนใจหลักของกระทิง คือเป้าหมายต้องสำเร็จและเป็นไปได้ เป็นเป้าหมายเชิงภารกิจที่เป็นรูปธรรม กระทิงมักจะพุ่งไปหาเป้าหมายและมีแผนปรับตามสถานการณ์เสมอ

## 2. ทิศตะวันออก ตัวแทนคือเหยี่ยว สัญลักษณ์คือไร่รูปทรง ชาติตุลุม

บุคลิกลักษณะของเหยี่ยว: ปราดเปรียว มองไกล มองจากมุมสูงและเห็นจุดเล็กๆ ได้ อยู่ตัวเดียว มีลักษณะของการแยกตัว ชอบสำรวจ บินวน เล็งเป้าหมายชัด พร้อมจะขย้ำตะปบ

ความสนใจหลักของเหยี่ยว คือความคิด ชอบวางแผนระยะยาวอยู่ในหัว คิดถึงอนาคตความเป็นไปได้ มุ่งเป้าหมายนามธรรมระยะไกล

## 3. ทิศใต้ ตัวแทนคือหนูนา สัญลักษณ์คือวงกลม ชาติตุ่น้ำ

บุคลิกลักษณะของหนู: อยู่เป็นฝูง รักครอบครัว ระมัดระวังสูง เร็ว ไวต่ออันตราย รักพวกพ้อง ชอบช่วยเหลือ ซักล้างชี้ระแวง เอาตัวรอดเก่ง รู้ทางหนีทีไล่

ความสนใจหลักของหนู คือความสัมพันธ์ ความเป็นทีม คิดถึงคนอื่น ใส่ใจคนอื่น มุ่งเป้าหมายระยะสั้น

## 4. ทิศตะวันตก ตัวแทนคือหมี สัญลักษณ์คือสี่เหลี่ยม ชาติตุดิน

บุคลิกลักษณะของหมี: ไม่อยู่เป็นฝูง รักสันโดษ เชื่องช้า นิ่ง มั่นคง อึดอดทน สุขุม วางแผนระยะยาวเพื่อผ่านพ้นวิกฤต ดูเมื่อป้องกันตัว หวงพื้นที่หวงอาณาเขต

ความสนใจหลักของหมี คือความถูกต้อง มีแผนจัดการตัวเอง กฎระเบียบ หมกมุ่นกับตัวเอง คิดแผนให้เสร็จก่อนแล้วจึงทำ มุ่งเป้าหมายที่บรรลุได้จริง

ในคนคนหนึ่งมีบุคลิกหลายแบบแต่จะมีทิศหลักที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของเรา ซึ่งทิศตรงข้ามกันจะอยู่ในตัวคนคนเดียวไม่ได้

สี่ทิศเป็นเครื่องมือในการรู้จักตัวเอง รู้บุคลิกลักษณะนิสัยที่เราสัมพันธ์กับคนอื่น ทั้งสี่ทิศมีด้านบวกและด้านลบที่เราจะต้องระมัดระวัง

- ทิศเหนือ (กระทิง) ถูกแทนด้วย นักรบ คนที่มุ่งมั่น พุ่งไป ต่อสู้ มีวินัย เป็นด้านดี ส่วนด้านที่ไม่ดีคืออันธพาล โจร
- ทิศตะวันออก (เหยี่ยว) ถูกแทนด้วย หมอผี คนที่มีญาณหยั่งรู้ มองเห็นอนาคต วิสัยทัศน์ การสร้างสรรค์ แต่หากหลุดไปจากนี้กลายเป็นคนบ้า เจ้าเล่ห์หลอกลวง
- ทิศใต้ (หนู) เปรียบเสมือนคุณพ่อคุณแม่ผู้โอบอุ้มดูแล แต่ถ้าโอบอุ้มเกินไปก็จะกลายเป็นแม่ที่ไม่ปล่อยลูกให้โต จะเก็บไว้อยู่ในอาณาจักรของตัวเองเป็นพวกเดียวกันตลอดไป
- ทิศตะวันตก (หมี) ตัวแทนคือกษัตริย์ ราชา ข้อดีคือจะคอยป้องกันไม่ให้เกิดความผิดพลาดขึ้น คอยคิดวางแผน แต่ถ้าเกินไปถึงขั้นควบคุมคนอื่น ใช้อำนาจไม่ฟังใคร จะกลายเป็นทรราช เผด็จการ

การสังเกตทบทวนตัวเองอยู่เสมอจะทำให้เราใช้ความเป็นทิศของตนได้อย่างเข้มแข็ง มีพลังโดยตระหนักรู้จุดอ่อนของตน

พามีหน้าที่ตั้งศักยภาพของคนแต่ละทิศออกมาในสถานการณ์ที่เหมาะสมกับทิศนั้น ๆ โดยจัดสภาพแวดล้อมจัดโครงสร้างกลุ่มเพื่อดึงเอาศักยภาพจุดแข็งของแต่ละคนออกมา

เมื่อกลุ่มมีพื้นที่ปลอดภัยมากพอทุกคนจะเริ่มแสดงความเป็นตัวเอง บ่อยครั้งตัวตน บุคลิกของแต่ละคนปะทะกันกลายเป็นความขัดแย้ง การใช้สิทธิ์เพื่อให้คนได้รู้จักตัวเองและรู้ว่าเราต่างก็มีวิถีคิดแตกต่างกัน เมื่อนั้นเราก็เติบโตและพัฒนาไปด้วยกัน

เครื่องมือสิทธิ์ยังช่วยพาอ่านกลุ่มในแง่ที่ว่าแต่ละคนมีบุคลิกแรงจูงใจไม่เหมือนกัน คนที่เงียบอาจเพราะเขากำลังครุ่นคิดมีความเป็นหมี คนที่ออกนอกวงอาจไม่ได้แปลว่าเขาไม่ยอมมีส่วนร่วมในวงแต่เขาอยากไปเห็นภาพรวมของวงคือมีความเป็นเหยี่ยว หรือคนพูดเสียงดัง อาจไม่ได้โกรธแต่เพราะมีลักษณะความเป็นกระต๊อง ส่วนคนที่มักคุ้ยกระซิบกระซาบกันเพราะเขามีลักษณะความเป็นหนู เป็นต้น

สิทธิ์เป็นวิธีการที่จะทำให้พาเข้าใจองค์ประกอบของกลุ่มค่อนข้างดีและแพร่หลาย แต่ยังมีเครื่องมือที่ใช้ทำความเข้าใจบุคลิกภาพอื่น ๆ ได้อีก เช่นคนที่เป็อินโทรเวิร์ต เอ็กซ์โทรเวิร์ต คนที่มุ่งงานหรือมุ่งความสัมพันธ์ หรืออาจใช้แผนลักษณ์มาวิเคราะห์ประกอบได้ด้วยก็ได้

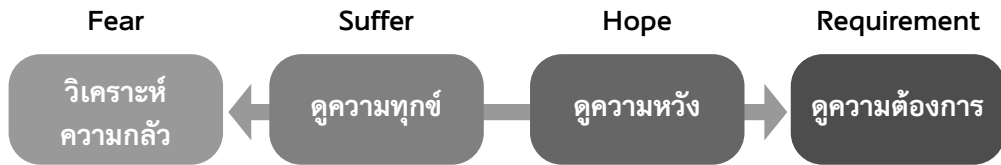
## กิจกรรมสำรวจตัวเองด้วยสิทธิ์

### ขั้นตอน

- สำรวจตัวเองว่าตัวเรามีบุคลิกนิสัยค่อนข้างไปทางทิศไหนในสิทธิ์นี้ อาจใช้ใจทยอยง่ายในการสำรวจบุคลิกตนเอง เช่น ถ้าเราเดินอยู่บนทางเท้าแล้วเกิดเหตุรถชนกันบนถนนตัวเราจะทำอะไรก่อนเป็นอันดับแรก
  - วิ่งเข้าไปที่เกิดเหตุทันที = กระต๊อง
  - สังเกตการณ์เก็บข้อมูลอย่างละเอียดและครุ่นคิดว่าควรจะทำอะไรอย่างรอบคอบ = หมี
  - เดินวนรอบ ๆ ที่เกิดเหตุเพื่อประเมินสถานการณ์ = เหยี่ยว
  - เข้าไปดูและอาสาช่วยเหลือเท่าที่ตัวเองพอจะทำได้ = หนู
- จับกลุ่มคนที่มีความคล้าย ๆ เรา แลกเปลี่ยนในกลุ่มว่าบุคลิกนิสัยของเราจะสัมพันธ์กับคนอื่นในด้านดีเป็นอย่างไร แล้วจุดอ่อนหรือสิ่งที่เรามักจะทำให้กลุ่มมีปัญหาคืออะไร
- แบ่งปันวงใหญ่เพื่อให้เข้าใจบุคลิกคนทิศอื่นที่แตกต่างจากเรา

## 2. F S H R: เครื่องมือวิเคราะห์กลุ่ม

ก่อนเริ่มจัดกระบวนการหากฟารู้ว่ากลุ่มที่เข้าร่วมเป็นกลุ่มไหนเราอาจวิเคราะห์โดยใช้หลักการ F S H R ดูความกลัว ความทุกข์ ความหวัง ความต้องการคร่าวๆ ก่อน



ต่อไปนี้เป็นตัวอย่างการวิเคราะห์ซึ่งไม่อาจเหมารวมใช้ได้กับทุกกลุ่ม ทั้งนี้ขึ้นกับบริบทและปัจจัยแวดล้อมอื่นๆ ที่สัมพันธ์กับกลุ่มผู้เข้าร่วมด้วย

ตัวอย่างเช่น กลุ่มเด็กมัธยมต้น กลัวการตัดสินใจ กลัวผิดระเบียบ กลัวครู เด็กมัธยมต้นหวังจะได้รับการยอมรับจากเพื่อน อยากให้พ่อแม่เข้าใจหรือคนอื่นเข้าใจว่าทำไมเขาเป็นอย่างนี้ เข้าใจและยอมรับได้ อยากจะเปล่งออกจะไม่เหมือนคนอื่น ขณะที่โรงเรียนพยายามทำให้เหมือนกัน แต่เด็กวัยนี้พึ่งรับรู้การมีตัวตนในโลก ก่อนหน้านั้นเขาเป็นสมบัติของพ่อแม่ พ่อแม่จะรู้สึกฉันเป็นผู้ใหญ่ และทำตัวเป็นผู้ใหญ่ อยากให้คนอื่นยอมรับเขาในฐานะมนุษย์คนหนึ่งที่แตกต่างกัน เพราะการเปล่งกว่าคนอื่นคือไม่ได้เป็นกันก่อนๆ เหมือนกันหมด เขาอยากให้มีคนยอมรับเขาอย่างที่เขาเป็นโดยไม่ตัดสินเขา ต้องการความสนุกสนาน ชอบเล่น เพราะได้หัวเราะ ได้ลองผจญภัย ต้องการเสรีภาพ

เด็กมัธยมปลาย วัยที่เริ่มมีมิติการรับรู้เรื่องราวทางเพศมากขึ้น เด็กวัยนี้จะมองหาต้นแบบมองหาคนในอุดมคติของเขา แอบชอบครูแอบชอบพี่เลี้ยง มองหาไอดอล หาคู่ที่จะเดินตามได้ หาเป้าหมายในชีวิตซึ่งยังไม่ชัด แต่สิ่งที่เห็นชัดที่สุดคือตัวบุคคล

ช่วงวัยนี้ศึกษามากจะมีไอ้สูง รู้สึกฉันเหนือกว่าคนอื่น ฉันคือปัญญาชนฉันมีความรู้มากกว่าคนอื่น เด็กมหาลัยฯ จะได้อาวุธใหม่คือทฤษฎีความรู้และจะใช้ทฤษฎีที่ได้มานั้นไปตัดสินคน เอาไปวิเคราะห์สังคม เอาไปข่มคนอื่น ฯลฯ คือเชื่อมั่นว่าฉันมีความรู้ รู้สึกเป็นอิสระ ไม่มีใครมาบังคับได้

กลุ่มชาวบ้าน มักคิดเรื่องทำไมมาหากินเป็นหลัก คิดเรื่องความอยู่รอด ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ส่วนใหญ่โดนกดมานานจึงไม่กล้าพูด รู้สึกว่าตัวเองเรียนน้อยไม่มีความรู้ ข้อมูลข่าวสารน้อย มักจะไม่กล้าพูดเสนอความคิดเพราะกลัวผิด กลัวผู้มีอำนาจ หวังพึ่งพาชาวบ้านบางพื้นที่รู้สึกว่าเขามีปัญหาแล้วไม่มีใครมาช่วยเหลือ พอนักศึกษาลงไปเขาก็ดีใจที่มีคนนอกมาช่วย เขารู้สึกว่าเขาเป็นคนที่ถูกลืม เขาจึงรู้สึกพึ่งพา ซึ่งอันตรายมากถ้าคนไปสร้างความหวังให้หรือทำให้ชาวบ้านพึ่งพาเพื่อตอบสนองความต้องการของตัวเอง



ส่วนกลุ่มข้าราชการหรือเจ้าหน้าที่รัฐ เป็นกลุ่มที่ต้องทำตามคำสั่งผู้บังคับบัญชา ระดับปฏิบัติการจะรู้เพียงว่าต้องทำอะไร เป้าหมายเบลอ กัมหน่ากัมตาทำสิ่งที่นายสั่งเท่านั้นเพราะจะมีบทลงโทษถ้าไม่ทำตาม ไม่มีโอกาสได้คิดเองเพราะถูกล็อกด้วยระบบราชการที่แข็งทื่อ กลัวทำผิดระเบียบ กลัวโดนย้าย จึงต้องทำตามคำสั่งโดยไม่มีข้อโต้แย้ง ขอให้ได้ทำเพื่อมีไปรายงานนาย ดังนั้นพาดต้องพยายามให้บทบาทเขาได้มีพื้นที่ได้มีผลงานไปรายงานนาย ความหวังของเขาคือได้เลื่อนขั้น ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีความมั่นคง

หลังจากพาวิเคราะห์กลุ่มแล้วจึงมาอ่านบุคลิกของแต่ละคนว่ามีบุคลิกอย่างไร เช่น คนนี้เป็นข้าราชการที่เข้ากับชาวบ้านได้ดีไม่ยึดติดตำแหน่ง ถ้ามีพื้นที่ปลอดภัยมากพอเขาก็กล้าแสดงความคิดเห็น การออกแบบหรือจัดกระบวนการก็ต้องคำนึงถึงเรื่องนี้ ถ้าเห็นความกลัวของเขาเราก็ลดความกลัว หากเห็นความหวังของเขาเราก็เพิ่มความหวัง

การออกแบบกระบวนการเรียนรู้แต่ละครั้งต้องใช้อ่านกลุ่มอย่างมาก พาดจำเป็นต้องฝึกความสามารถในการอ่านกลุ่มเพื่อที่จะเคลื่อนกลุ่มไปข้างหน้าให้ได้

อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์กลุ่มแบบนี้ เป็นเพียงการวิเคราะห์จากสภาพแวดล้อม และสถานการณ์ที่คนแต่ละกลุ่มต้องประสบพบ จนหล่อหลอมแนวโน้มนั้นเป็นวัฒนธรรมร่วม ไม่ได้หมายความว่าทุกคนจะเป็นอย่างที่เรามองแบบรวมๆ เราจำเป็นต้องเรียนรู้และอ่านแต่ละคนในกลุ่มในฐานะที่เขาเป็นมนุษย์ที่มีความพิเศษเฉพาะตัวอีกครั้ง

## การเชื่อมพลังขณะอ่านกลุ่ม

สิ่งสำคัญที่สุดของการอ่านกลุ่มอยู่ที่การเชื่อมพลังของพาดกับกลุ่ม การรับรู้ถึงตนเองและกลุ่ม การถ่ายเทพลังงานให้เกิดการหมุนเวียนในกลุ่มเพื่อที่จะช่วยโอบอุ้มกันและกันไว้ได้ ซึ่งมาจากทัศนคติที่ว่าพาดคือส่วนหนึ่งของกลุ่ม

บางครั้งพาดอาจจะเผลอมีอคติกับสมาชิกบางคน ทำให้อ่านกลุ่มโดยมุ่งที่คนเหล่านั้นมากเกินไปจนลืมมองภาพรวม เช่น ชอบคนพูดเก่งคุยเก่งหรือสนใจประเด็นเดียวกับพาดก็อาจตีความว่ากลุ่มสนใจมากเกินจริง หรือไม่ชอบบางคนจนมุ่งจับผิดคนนั้นมากเกินไปทำให้อ่านกลุ่มพลาด นำไปสู่การออกแบบกิจกรรมที่มุ่งจัดการคนที่พาดไม่ชอบมากกว่าจะมุ่งพาดกลุ่มไปข้างหน้า หรือบางกรณีพาดเหนื่อยแล้วคิดเหมาเอาว่ากลุ่มก็เหนื่อยล้าด้วย เป็นต้น

การเชื่อมพลังกับวง รู้สึกให้ได้ถึงการกระเพื่อมของพลังในวงจะช่วยให้พาดอ่านกลุ่มได้แม่นยำขึ้น

ถ้าพาดรู้สึกเชื่อมโยงกับกลุ่มได้แล้วกลุ่มจะช่วยโอบอุ้มพาดด้วยทำให้วงเคลื่อนไปข้างหน้า หมายความว่าพาดไม่ได้โอบอุ้มกลุ่มอยู่ฝ่ายเดียวแต่กลุ่มจะโอบอุ้มพาดด้วย พลังจะมีลักษณะ

ของการถ่ายเท ถ้าโยนคำถามไปแล้วเงียบหรือมีคนตอบไม่ตรงคำถามหรือกำลังหมกมุ่นกับตัวเอง พลังจะไม่ไหลเวียนถ่ายเทกันและกัน เป็นหน้าที่ฟาที่จะต้องทำให้วงเกิดพลังงานที่หมุนเวียน

การเชื่อมพลังกับกลุ่มเป็นเครื่องมือพื้นฐานหนึ่งของฟาสามัญ เราจะเชื่อมโยงตัวเรากับวงได้อย่างไร บางเวลาเราหดกลับมาอยู่ที่ตัวเองเป็นหลักแต่บางเวลาเราต้องรับรู้ที่เรา กำลังอยู่กับคู่สนทนาเรา บางเวลาเราต้องเห็นทั้งวง ใจของฟาจะอยู่กับวงเป็นหลัก นอกเหนือจากอยู่กับตัวเอง อยู่กับเป้าหมาย อยู่กับคนที่เราสนทนาด้วย เรายังต้องวางใจให้อยู่กับวง เนื่องจากเราเป็นส่วนหนึ่งของวง

จากที่กล่าวมาข้างต้น การอ่านกลุ่มจะต้องอ่าน 3 องค์ประกอบไปด้วยกันเสมอ ถ้าฐานพลังการเรียนรู้ของกลุ่มไม่พอ ความไว้วางใจยังไม่มากพอ เมื่อชวนคุยเรื่องยากๆ กลุ่มก็ไม่ตอบสนอง แต่ถ้ากลุ่มพร้อมทั้งสองข้อแล้วแต่ฟาชวนคุยประเด็นทั่วไปกลุ่มก็จะเบื่อ ยิ่งถ้าไว้วางใจกันมากพอบางคนก็วางใจที่จะหลับ ซึ่งการหลับเป็นการแสดงออกว่าวงหยุดนิ่งไม่เคลื่อนไหวไปข้างหน้า

หลังจากอ่านกลุ่มแล้วฟาจึงมีหน้าที่เคลื่อนกลุ่มไปข้างหน้า หากอ่านได้ว่ากลุ่มมีพลังการเรียนรู้สูงแต่ยังไม่ค่อยมีความไว้วางใจฟาอาจใช้วิธีชวนคุยกว้างๆ ไม่ลงลึก จนเมื่อพื้นที่ปลอดภัยมากขึ้นสามารถคุยกันได้ลึกขึ้นฟาก็เคลื่อนกลุ่มต่อโดยใช้วิธีเปลี่ยนประเด็นเพื่อให้กลุ่มตื่นตัวมีพลังงานเพิ่ม ค่อยๆ แหย่ประเด็นเสี่ยงเข้าไปจนกระทั่งกลุ่มมีความไว้วางใจเพิ่มขึ้น คุยกันได้ลึกขึ้นจนก่อเกิดปัญหาร่วมหรือประเด็นน่าสนใจ ประเด็นที่กลุ่มรู้สึกว่ามีใหม่ ทำทาย สนุก นำการเรียนรู้ นี่คือตัวอย่างของการเคลื่อนกลุ่มไปข้างหน้าซึ่งจะกล่าวถึงในหัวข้อถัดไป

## กิจกรรมฝึกฝน-ชวนภาวนารับรู้ เพื่อเชื่อมตนเองกับกลุ่ม

### ขั้นตอน:

สงบนิ่งกลับมาอยู่กับตัวเอง รับรู้ลมหายใจของเรา หายใจเข้าช้าๆ หายใจออกช้าๆ รับรู้ถึงร่างกายของเรา รับรู้ถึงสิ่งต่างๆ รอบตัว ค่อยๆ ขยายการรับรู้ของเราไปสิ่งรอบข้าง รับรู้ตัวเรา รับรู้คนข้างเรา รับรู้ถึงการมีอยู่ของเขาไม่ว่าเราจะหลับหรือลืมตา จากนั้นค่อยๆ ขยายความรู้สึกไปสู่วง รับรู้ถึงวง รู้สึกถึงการมีอยู่ของเขา ถึงลมหายใจของเขา รับรู้ถึงทุกคนที่อยู่ในวง เชื่อมต่อตัวเรากับทุกคน ขยายการรับรู้ของเราไปถึงห้องทั้งห้อง รับรู้ถึงสิ่งต่างๆ ในห้อง ค่อยๆ ฤคการรับรู้ลงมาสู่วง รับรู้ถึงทุกคนในวง รับรู้ถึงคนข้างๆ เรา กลับมารับรู้ที่ตัวเรา อยู่กับลมหายใจของเรา

## 7. การเคลื่อนกลุ่มไปข้างหน้า

เมื่อคนเรามารวมกันเป็นกลุ่มเราจะมีความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม ขณะเดียวกันกลุ่มก็จะมีสัมพันธ์กับโลกภายนอกด้วย

การที่คนเรามารวมกันเป็นกลุ่มได้สิ่งสำคัญอันหนึ่งคือมีเป้าหมายร่วมกัน ไม่เช่นนั้น ก็จะเป็นแค่ฝูงชนมารวมกันทั่ว ๆ ไปไม่ได้มีลักษณะความเป็นกลุ่ม

การมีเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม ทำให้ทุกคนในกลุ่มพยายามช่วยกันพากันไปให้ถึงเป้าหมาย

พามีหน้าที่เป็นผู้ช่วยให้กลุ่มไปถึงเป้าหมายง่ายขึ้น ไม่ว่าจะเป้าหมายนั้นจะเป็นเรื่องของการเรียนรู้ หรือว่าเป็นกลุ่มที่เกิดขึ้นมาเพื่อแก้ปัญหาบางอย่าง หรือเป็นสถาบัน เป็นองค์กร ที่ต้องการสร้างการเปลี่ยนแปลง ต้องการที่จะบำรุงรักษาสิ่งดี ๆ บางอย่างไว้ในสังคมหรือในระบบเศรษฐกิจ พวกเราก็มีหน้าที่ช่วยให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายได้ง่ายขึ้น

การที่กลุ่มจะบรรลุเป้าหมายได้ดีเพียงใดก็ขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ของคนในกลุ่ม ซึ่งวิธีการสังเกตความสัมพันธ์ของคนในกลุ่มเราใช้แนวคิดเรื่องพัฒนาการกลุ่ม 3 ชั้น ของ เอ็ม. สก็อตต์ เพ็ก (M. Scott Peck) ดังนี้

### พัฒนาการกลุ่ม 3 ชั้น

กลุ่มจะมีพัฒนาการ 3 ขั้นตอนคือ

#### ขั้นแรก ภาวะชุมชนเทียม หรือช่วงฮันนิมูน (pseudo community)

เวลาคนเรามาเจอกันใหม่ ๆ โดยเฉพาะในวัฒนธรรมเจียบในสังคมที่มีการกดขี่ ช่วงแรกที่เจอกันจะเปรียบเหมือนช่วงฮันนิมูน เป็นช่วงที่หวานชื่นที่สุด แต่ละคนจะเอาสิ่งดี ๆ มามอบให้กัน พูดจาสุภาพต่อกัน มีบรรยากาศของความเป็นมิตร เห็นพ้องต้องกัน เปิดใจให้กัน ฟังความคิดเห็นของกันและกัน ช่วยเหลือกัน ร่วมมือกันทำงาน ถนอมน้ำใจ ซินซมกัน พูดหลักการกว้าง ๆ เพื่อจะได้ไม่ขัดแย้งกัน เช่น เราจะต้องร่วมมือช่วยเหลือกัน ฟังกัน ให้โอกาส สามัคคี มีน้ำใจต่อกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์ เพื่อความปลอดภัย เพื่อจะเรียนรู้กันและกัน

ภายใต้ภาวะที่แต่ละคนมีกำแพงน้ำแข็งนี้เราจะยังไม่กล้าขัดแย้งกันเพราะพื้นที่ปลอดภัยไม่พอเราจึงเอาค่านิยมแบบเดิมที่เราคุ้นเคยมาใช้เป็นบรรทัดฐานในกลุ่ม อันได้แก่ การมีผู้นำ มีศีลธรรมกำกับ

คำถามที่มักจะถามในช่วงนี้คือ ฉันอยู่ตรงไหนในกลุ่ม ฉันเป็นใครในกลุ่ม ฉันจะมี

บทบาทอย่างไรในกลุ่ม ฉันจะปลอดภัยไหมในกลุ่ม ฉันจะเป็นสมาชิกที่ดีของกลุ่มได้อย่างไร ฉันควรจะฟังใคร ใครคือผู้นำที่แท้จริงของกลุ่มกันแน่ แล้วฉันจะรอฟังผู้นำนั้น คาดหวังกับผู้นำ ดังนั้นช่วงนี้บทบาทผู้นำจะสูงมาก

ในช่วงนี้คนส่วนใหญ่ยังไม่รู้ว่าตัวเองเหมาะกับกลุ่มหรือไม่ ไม่รู้ว่าตัวเองควรจะมีความบทบาทอะไรในกลุ่ม อาจจะมีบางคนที่มีความสามารถ มีบุคลิกที่ออกมาแสดงบทบาทเป็นผู้นำคนในกลุ่ม แต่ว่าโดยส่วนใหญ่เขาจะถามหาผู้นำก่อน มองหาว่าใครเป็นผู้นำในกลุ่มเพื่อที่จะได้เป็นผู้ตามที่ดี เอาเข้าจริงภาวะนี้จะอยู่ได้ไม่นาน

บทบาทของฟาในช่วงนี้คือ ช่วยโอบอุ้มคนในกลุ่มจนกระทั่งเขารู้สึกว่ามีพื้นที่ปลอดภัยอยู่ในกลุ่ม ถ้าฟาทำสำเร็จคือทำให้แต่ละคนรู้สึกว่าตัวเองเหมาะสมอยู่ในกลุ่มนี้ รู้สึกปลอดภัยที่จะอยู่ที่นี้ ก็จะเริ่มเข้าสู่ช่วงที่ 2

## ขั้นที่ 2 ภาวะโกลาหล (stormy community)

เมื่อคนมาอยู่ร่วมกันมีความสัมพันธ์กันรู้จักกันมากขึ้น ผ่านเหตุการณ์บางอย่างร่วมกัน ผ่านงาน ผ่านกิจกรรม ผ่านความท้าทายที่มีต่อกลุ่ม ท่าทีของความขัดแย้งจะเริ่มปรากฏ ภาวะอันนี้มันจะเริ่มหายไป แต่ละคนเริ่มรู้สึกปลอดภัยที่จะไม่เห็นด้วยกับคนอื่น ปลอดภัยที่จะแสดงความคิดเห็นของตัวเองเมื่อรู้ว่าเขารู้จะไม่ถูกทำร้าย ไม่ถูกกลั่นแกล้ง คนก็จะเริ่มจะแสดงความเป็นตัวของตัวเองมากขึ้นเรื่อยๆ กลุ่มจะเคลื่อนเข้าสู่ขั้นที่ 2 คือช่วงโกลาหล

ช่วงเวลานี้เป็นช่วงยากลำบากที่สุดของกลุ่ม เป็นช่วงเวลาของการปฏิเสธกันและกัน แต่ละคนเริ่มมองเห็นนิสัยแท้จริงของกันและกัน ช่วงนี้จะไม่สามารถกุมประเด็นได้ ต่างคนต่างแสดงความคิดเห็นของตน อยากให้ความคิดเห็นของตนได้รับการยอมรับ เริ่มไม่ฟังกัน แบ่งพรรคแบ่งพวก กล่าวโทษกัน

คนที่ไม่รู้ว่าคุณมีการเติบโตมาถึงแบบนี้ได้ก็จะตกใจว่าความรัก ความสามัคคี ความอบอุ่น ความช่วยเหลือเกื้อกูล โอบอุ้มฟังกันและกันหายไปไหน ซึ่งที่จริงแล้วช่วงนี้เป็นช่วงที่ถือว่ากลุ่มเราเติบโตขึ้น กล้าที่จะขัดแย้งกัน กล้าที่จะบอกความต้องการของตัวเอง กล้าที่จะแสดงความเป็นตัวของตัวเองออกมามากขึ้นจึงเกิดความขัดแย้ง

ความขัดแย้งเหล่านี้เกิดจากการที่ทุกคนในกลุ่มรู้สึกอยากจะมีบทบาทช่วยพากลุ่มไปข้างหน้า เพียงแต่วิธีการ ความเห็น ข้อเสนอที่แตกต่างกัน แล้วต่างก็อยากจะทำเสนอต่อกลุ่ม ไม่ฟังกัน หรือพยายามหยุดอีกฝ่ายไม่ให้พูดเพื่อที่ตัวเองจะได้พูด พยายามที่จะเอาชนะข้อเสนอของคนอื่น จึงดูเป็นเหมือนช่วงเวลาที่คนขัดแย้งกัน ซึ่งถ้ามองลึกๆ แล้วทุกคนในกลุ่มพยายามที่จะร่วมกันทำให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายต่างหาก

คำถามหลักของสมาชิกของกลุ่มในช่วงนี้ก็คือทำอย่างไรความคิดเห็นของฉัน ประสบการณ์ของฉันจะเป็นประโยชน์ต่อกลุ่มได้มากที่สุด ฉันจะทำอย่างไรให้คนอื่นฟังฉัน ฉัน จะทำอย่างไรให้กลุ่มบรรลุเป้าหมายตามวิธีการของฉันให้มากที่สุด

ดังนั้นจึงมักจะเกิดภาวะโกลาหลขึ้นมาเหมือนพายุเข้า หรือเรียกว่าช่วงหมดโปร คนที่ไม่คุ้นเคยกับเรื่องแบบนี้ก็จะพยายามพากลับกลุ่มกลับไปสู่ขั้นที่ 1 เช่น ใช้อำนาจ บอกว่าหยุดได้แล้ว อย่าขัดแย้งกัน เรากลับมารักกันเหมือนเดิม บางครั้งเอาคนที่มีความสามารถ มาหยุด บางครั้งก็ใช้กฎเกณฑ์มาหยุด หรือบางกรณีก็ใช้ความโศกเศร้าอาดูรเพื่อเรียกร้องให้คน กลับไปอยู่ในช่วงที่ 1 ให้ได้ ซึ่งถ้ากลุ่มผ่านมาสู่ขั้นที่ 2 แล้วคนเริ่มรู้แล้วว่าเราสามารถแสดง ความเป็นตัวของตัวเองได้ในกลุ่มมันจึงไม่มีทางกลับไปเป็นเหมือนเดิมได้อีก

ในขั้นนี้ถ้าฟาสามารถช่วยประคับประคองกลุ่มได้ กลุ่มจะค่อย ๆ เติบโตขึ้น

การประคับประคองกลุ่มก็คือการเปิดให้มีพื้นที่ปลอดภัย การพยายามช่วยสร้างกติกา บางอย่าง เช่น การตั้งคำถามเป็นชุด ค่อย ๆ ถามทีละประเด็น เชิญชวนให้คนอื่นค่อย ๆ ฟังกัน ทีละเรื่อง หรือให้พูดกับฟา ให้ฟาเป็นคนทีพูดกับวง เป็นต้น เหล่านี้จะค่อย ๆ ช่วยลดการปะทะ กันอย่างรุนแรงลง ค่อย ๆ จัดระเบียบซ้ำ ๆ ทีละเรื่อง ทำให้ความขัดแย้งต่าง ๆ ถูกพูดถึง แก้ ไปทีละเปลาะ โดยดูว่าเรื่องไหนเป็นความขัดแย้งหลักเรื่องไหนเป็นเรื่องรอง มันจะนำไปสู่ การเลือกของกลุ่ม กลุ่มจะเป็นผู้เลือกและตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงอะไรบางอย่าง

ช่วงนี้ฟาจะตกเป็นเป้าหมายของการจัดการเพราะคนเริ่มตระหนักถึงอำนาจในตัวเอง ยิ่งถ้ารวมตัวกันได้ก็จะมุ่งเอาชนะฟา เริ่มไม่ฟังฟา แย่งพูด ต่อรอง หาข้อตกลงใหม่ หาช่อง โหว่ของกฎเกณฑ์กติกา ถ้าฟายังยึดกุมอำนาจแบบเดิมจะถูกกลุ่มโจมตีเพราะกลุ่มโตขึ้น

หน้าที่ฟาในช่วงนี้คือยอมรับและพยายามผลักดันให้คนขัดแย้งกันโดยฟาคอยโอบอุ้ม ดูแล บางครั้งต้องเข้าไปช่วยจับประเด็น หรือช่วยเสริมพลังอำนาจให้คนที่มีความสามารถน้อยกว่า เถียงคนมีความสามารถมากกว่าได้ ฐานคิดในช่วงนี้คือมองว่าความขัดแย้งเป็นเรื่องดีทำให้เราหลุด ออกจากกรอบค่านิยมเดิม กลุ่มก็จะค่อย ๆ ปรับตัวภายใต้เป้าหมายที่จะไปด้วยกัน

ถ้ากลุ่มผ่านช่วงนี้ได้ คือจัดการความขัดแย้งได้ สร้างกติกาข้อตกลงร่วมได้และรู้ ว่าข้อตกลงนั้นเป็นข้อตกลงชั่วคราว เปลี่ยนได้ และไม่ใช่ว่าทุกคนทำตามข้อตกลงได้ แต่รู้ว่า มันมีความสำคัญ แม้จะไม่ใช่อะไรที่ดีที่สุดแต่เป็นข้อตกลงที่ใช้ได้ในเวลานั้น ฟาจะ คอยแยกแยะความขัดแย้ง ชักชวนหาทางออกอย่างค่อยเป็นค่อยไป ไม่กดทับความขัดแย้ง เอาไว้ ส่งเสริมการใช้อำนาจร่วม ขวนกลุ่มทบทวนเป้าหมายและค่านิยมของ กลุ่ม สร้าง พื้นที่ปลอดภัยขึ้นมาใหม่

เมื่อหากกติกาคุณค่าร่วมได้ กลุ่มมีการจัดการที่ดีจะเกิดการปรับคุณค่าร่วมกัน สร้าง กติการ่วม แต่ละคนรู้สึกเติบโตขึ้น กลุ่มจะเคลื่อนสู่ขั้นที่สามคือชุมชนจริง



ทั้งสามช่วงนี้เป็นพัฒนาการ ไม่รู้ว่าจะสิ้นสุดที่ไหนและกลับไปกลับมาได้ตลอด กลุ่มอาจกลับไปสู่ภาวะชุมชนเทียมถ้ามีคนละเมียดกติกาอย่างร้ายแรงหรือมีคนใหม่ๆ เข้ามามากกว่า 30% หรือเข้าสู่ภาวะโกลาหลเมื่อมีความขัดแย้งที่กลุ่มจัดการไม่ได้ เป็นภาวะที่มีพัฒนาการเคลื่อนตัวตลอดไม่หยุดนิ่ง

พัฒนาการกลุ่ม 3 ขั้นตอน ตั้งแต่ชุมชนเทียมไปสู่ขั้นโกลาหล และชุมชนจริง จะมีลักษณะคล้ายวงกันหอยที่ค่อยๆ พัฒนาขึ้นไปและสามารถวนกลับมาสู่ช่วงชุมชนเทียมได้ด้วย

เมื่อมีสมาชิกใหม่เข้ามาในกลุ่มเยาะขึ้นข้อตกลงเดิมอาจจะใช้ไม่ได้แล้วโครงสร้างของกลุ่มเปลี่ยนไป เมื่อมีคนที่มีภูมิหลังทางวัฒนธรรมแบบอื่นหรือบุคลิกนิสัยแบบอื่นเข้ามาในกลุ่มก็อาจจะทำให้กลุ่มกลับไปสู่ช่วงโกลาหลหรือช่วงชุมชนเทียมก็ได้ ถ้ามีคนใช้อำนาจ หรือคนมีอำนาจมากเข้ามา กลุ่มก็อาจกลับไปสู่ชุมชนเทียม

แต่เนื่องจากมันมีความเป็นกันหอย จึงไม่ได้กลับไปสู่จุดเดิมแต่จะมีพัฒนาการของกลุ่มที่ค่อยๆ เติบโตอยู่ภายใน มันจะค่อยๆ ค้นหาหนทางวิธีการที่จะนำไปสู่ชุมชนจริงให้ได้

ฟางจะต้องคอยสังเกตว่ากลุ่มอยู่ในขั้นตอนไหน ถ้าอยู่ในช่วงแรกช่วงชุมชนเทียมทุกคนในกลุ่มก็จะมองฟางในฐานะมีบทบาทในการนำก็จะเชื่อฟังฟาง ซึ่งฟางจะต้องค่อยๆ ทำให้กลุ่มสามารถที่จะโต้แย้งฟางได้

บางกรณีฟางจะถูกโจมตี ถูกลองภูมิลองดี ขัดขืน หรือตกเป็นคู่ขัดแย้ง ฟางจะต้องรักษาความมั่นคงภายในของตัวเอง ให้รู้ว่านี่คือภาวะที่กลุ่มเติบโตขึ้นแล้ว กล้าที่จะท้าทายคนที่เป็นตัวแทนของอำนาจ กล้าที่จะท้าทายกันและกัน กล้าที่จะท้าทายความสัมพันธ์ที่ไม่เท่าเทียม ฟางจะค่อยๆ ชวนกลุ่มให้รับฟัง เปิดพื้นที่ ขยับวงให้เกิดเป็นข้อตกลงใหม่ เป็นวัฒนธรรมแบบใหม่ที่กลุ่มจะไปข้างหน้าร่วมกันได้ หรือแม้แต่ในฐานะที่ฟางเองก็เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มด้วย ในการที่จะเดินทางร่วมไปกับกลุ่มจนถึงเป้าหมายได้

## การขับเคลื่อนกลุ่มเข้าสู่พื้นที่เรียนรู้และเติบโต

ฟางจะเอื้ออำนวยกลุ่มให้เคลื่อนจากชุมชนเทียมไปสู่ภาวะโกลาหล จนกระทั่งเป็นภาวะชุมชนจริง ด้วยการใช้นวัตกรรมเรื่องพื้นที่ปลอดภัย กับแนวคิดเรื่องเขตสบาย (Comfort zone) หรือทฤษฎีไข่ดาวที่กล่าวไปในบทที่ 3 ขอบเขตของไข่ดาวคือเขตสบายของเรา เป็นพื้นที่ที่เราคุ้นเคย พื้นที่ที่เราถนัด เขตถัดมาที่อยู่นอกไข่ดาวของเราเป็นเขตที่อยู่ในพื้นที่ที่กระเทาะ เรียกว่าเขตไม่สบาย เขตที่เราเสี่ยง เขตที่เราไม่คุ้นเคย รู้สึกกังวล หลายครั้งคนที่ออกจากพื้นที่ปลอดภัยมาสู่พื้นที่ไม่สบายจะรู้สึกอึดอัด ใจไม่สบายใจ ไม่สนุก แต่เขตไม่สบายนี้เป็นเขตที่เราได้เรียนรู้มากที่สุด

แต่ต้องระมัดระวังว่าการออกมานอกเขตไม่สบายไกลเกินไปจะเข้าสู่เขตอันตราย (Panic zone) เมื่อเข้าสู่เขตนี้เราจะไม่สามารถมีสติในการเรียนรู้ ดังนั้นในแง่บุคคลพาจะชวนคนให้เข้ามาอยู่ในเขตเสี่ยงที่เขาไม่คุ้นเคย

ในแง่ของกลุ่ม กลุ่มมักจะมีแนวโน้มอยู่ในพื้นที่ปลอดภัย ทำในสิ่งที่กลุ่มคุ้นเคยและรับประกันได้ว่าจะสำเร็จ ซึ่งก็จะไม่เคลื่อนไปข้างหน้า หน้าที่พาคือชวนกลุ่มให้เสี่ยงมากขึ้นกว่าเดิม ไม่ว่าจะเสี่ยงเพื่อการเรียนรู้ หรือเสี่ยงเพื่อทำให้กลุ่มเติบโตและบรรลุเป้าหมาย

การชวนกลุ่มเข้าสู่เขตเสี่ยงเริ่มตั้งแต่การตั้งคำถามว่าจะอะไรคือสิ่งที่เราคุ้นเคย อะไรที่เราารู้สึกไม่ถนัดไม่เคยลอง น่าลองแต่ไม่กล้าลอง ชวนสำรวจเพื่อจะขยับเข้าสู่เขตเสี่ยง โดยเราสามารถตั้งคำถามที่ท้าทายความสัมพันธ์ทางอำนาจได้เพื่อเป็นการท้าทายกลุ่ม เช่น “กลุ่มเราประสบความสำเร็จสูงมากแล้วบทบาทของผู้หญิงล่ะเป็นอย่างไร?” “ในความสำเร็จที่ผ่านมามีของกลุ่มเราการมีส่วนร่วมของคนในกลุ่มเป็นอย่างไร?” เป็นเขตเสี่ยงที่คนอาจจะรู้สึกไม่ค่อยกล้าตอบเพราะจะกระทบกระทั่งกัน พาสามารถที่จะตั้งคำถามเพื่อให้คนค่อย ๆ เรียนรู้ที่จะตอบคำถาม ขบคิดกับมัน มองในมุมที่ไม่เคยมองมาก่อนได้ ชวนเขาตั้งคำถามก็จะนำไปสู่การมองเห็นอีกมุมหนึ่งที่ยากขึ้น มันไม่คุ้นเคย ไม่กล้าที่จะลองทำ ก็จะช่วยให้กลุ่มค่อย ๆ เติบโตขึ้นมา เพราะฉะนั้นความเสี่ยงนี้ทำได้ตั้งแต่การตั้งคำถามเรื่องความสัมพันธ์เชิงอำนาจในกลุ่ม ความสัมพันธ์ทางอำนาจระหว่างกลุ่มเรากับกลุ่มอื่น หรือตั้งคำถามเกี่ยวกับความเชี่ยวชาญเดิมกับความเชี่ยวชาญใหม่ หรือความเชี่ยวชาญที่เรายังไม่เคยคิดถึง

หรือว่าเป็นความเสี่ยงเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในสังคม ซึ่งบางครั้งเป็นเรื่องที่เราไม่เคยรู้มาก่อน เทคโนโลยีเปลี่ยนไป สถานการณ์ทางสังคมที่เปลี่ยนไป ความสัมพันธ์ของคนในสังคมที่เปลี่ยนไป นำไปสู่การเปลี่ยนความสัมพันธ์ของกลุ่มเราต่อสังคมภายนอกอย่างไร

พาจะทำหน้าที่ตรงนี้เพื่อจะขับเคลื่อนคนในกลุ่ม ขับเคลื่อนกลุ่ม เริ่มตั้งแต่การสร้างพื้นที่ปลอดภัย การพยายามสังเกตว่ากลุ่มมีพัฒนาการกลุ่มไปถึงไหนแล้ว ผลักดันเข้าสู่ภาวะต่างๆ แล้วก็ค่อย ๆ ให้กลุ่มเติบโตขึ้น กระทั่งเมื่อเข้าสู่ภาวะชุมชนจริงจนหนึ่งเกิดเป็น safe zone ขึ้นมา พาอาจจะต้องโยนคำถามอะไรบางอย่างเพื่อให้เกิดภาวะโกลาหลขึ้นมาใหม่ เพื่อให้คนในกลุ่มก่อร่างสร้างความสัมพันธ์ใหม่ขึ้นมาเกิดเป็นชุมชนจริงที่เข้มแข็งขึ้น มีพลังมากขึ้น

เรื่องพัฒนาการกลุ่มทำให้เรามองเห็นว่าเราจะเคลื่อนจากวัฒนธรรมเงียบที่คนไม่กล้าพูด หรือเอาแต่พูดสิ่งดีๆ ไม่พูดถึงความขัดแย้ง ไปสู่ภาวะที่เกิดเป็นความโกลาหลแล้วก็นำไปสู่การสร้างพื้นที่ของความปลอดภัย พื้นที่ของการสนทนา และสร้างวัฒนธรรมของการสนทนาขึ้นมา

ทั้งหมดนี้เพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนความสัมพันธ์ทางอำนาจกันใหม่ ให้เราเท่าเทียมกันมากขึ้น และดึงเอาความเป็นมนุษย์ของกันและกันออกมาให้ได้มากขึ้น



## บทบาทฟาในการเคลื่อนกลุ่มแต่ละช่วง

พัฒนาการกลุ่ม 3 ขั้นนี้เป็นเครื่องมือวิเคราะห์ว่ากลุ่มอยู่ในช่วงไหนของพัฒนาการ ถ้าพบว่าเป็นชุมชนเทียมฟาจะต้องสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้เกิดขึ้นเพื่อเปิดพื้นที่ให้ทุกคนได้พูดคุยกันโดยใช้อำนาจร่วม เพราะการใช้อำนาจเหนือจะทำให้กลุ่มอยู่ในภาวะชุมชนเทียมเสมอ

การสร้างพื้นที่ปลอดภัยเป็นเงื่อนไขสำคัญของการเคลื่อนกลุ่มจากชุมชนเทียมไปสู่ชุมชนโกลาหล เป้าหมายคือคนในกลุ่มรู้สึกปลอดภัยที่จะพูดเรื่องที่เสียงจะขัดแย้งขึ้นมา วิธีการมีทั้งระดับบุคคล เช่น ฟังกัน ไม่ตัดสิน ไม่กล่าวโทษ ไม่โจมตีตัวบุคคล กับการจัดโครงสร้างที่เอื้อต่อการใช้อำนาจร่วม เช่น สร้างข้อตกลงกติกาที่ทำให้ทุกคนรู้สึกปลอดภัย

เมื่อเข้าสู่ช่วงโกลาหล ฟาจะมีบทบาทในการทำให้เสียงทุกเสียงถูกได้ยิน โดยการฟังไม่เป็นคู่ขัดแย้ง แยกแยะประเด็น เมื่ออารมณ์กลุ่มเริ่มเย็นแล้วฟาก็จะพากลุ่มขยับผ่านช่วงโกลาหลเข้าสู่ช่วงชุมชนจริง

ความโกลาหลที่เกิดขึ้นส่วนใหญ่เกิดจากการเติบโตของสมาชิกกลุ่ม ถ้าเริ่มมีอำนาจภายในสมาชิกจะไม่ยอมเป็นเหมือนเดิม เพราะในชุมชนเทียมมีลักษณะยอมรับอำนาจค่อนข้างสูง ดังนั้นปฏิกริยาส่วนใหญ่ของความโกลาหลคือการต้านอำนาจเหนือซึ่งอาจไม่ใช่ผู้นำอย่างเดียวแต่เป็นวัฒนธรรม เช่น วัฒนธรรมชายเป็นใหญ่ ลำดับสูงต่ำ ซาตินิยม เป็นต้น

ความโกลาหลไม่เพียงเกิดขึ้นชั่วคราวช่วยยามแต่อาจดำรงอยู่นานเป็นปี ความโกลาหลอาจแสดงออกในหลายรูปแบบ เช่น การเงี้ยว วอลท์เอาต์ มีอบ อากาศหมดไฟ เบื่อ ออกจากชุมชน หรืออยู่แบบซังกะตาย และไม่สามารถดึงฟื้นคืนกลับมาได้ เหล่านี้คือปฏิกริยาชนิดหนึ่ง

ภาวะโกลาหลเป็นภาวะของการปฏิเสธอำนาจเหนือซึ่งอาจมาในนามความหวังดี ประโยชน์สูงสุดของกลุ่ม การจะก้าวผ่านภาวะโกลาหลไปได้ฟาจะต้องแยกแยะว่าประเด็นปัญหาของกลุ่มอยู่ระดับบุคคล กลุ่ม หรือโครงสร้าง

- **ระดับบุคคล** ฟังเสียงความต้องการของทุกคนโดยใช้การฟังอย่างลึกซึ้ง เดือนสติกลุ่ม ทำให้กลุ่มกลับมาสู่ภาวะที่พร้อมจะฟังกัน
- **ระดับกลุ่ม** หากิจกรรมที่ใช้เดือนสติกลุ่มให้กลับมาคุยกันโดยเริ่มจากพากลุ่มออกจากสถานการณ์ที่ยู่เหิงก่อน เช่น ออกไปเดิน แบ่งกลุ่มย่อย ร้องเพลง นั่งสมาธิ แจกกระดาษคนละแผ่นเขียนว่าฉันคิดอะไรอยู่ หรือให้กลับมาสำรวจร่างกายตัวเอง เป็นการเปลี่ยนสถานการณ์เปลี่ยนอารมณ์กลุ่ม เพื่อให้กลุ่มฟังกันและกัน
- **ระดับโครงสร้าง** ชวนกลุ่มทบทวนเป้าหมาย ค้นหาว่าโครงสร้างอะไรที่เป็นปัญหา จากนั้นจึงจะนำไปสู่กระบวนการที่จะค้นหาจัดความสัมพันธ์ใหม่ การจัดโครงสร้างแบบฟังเสียงทุกคนเป็นเรื่องที่ใช้เวลานาน เราใช้เวลาคุยหาข้อตกลงร่วมเพราะ

คุณค่าของเราคือการฟังเสียงทุกเสียง มีการคุยเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกกลุ่ม  
พร้อมจะเปลี่ยนแปลงตัวเอง มีการทบทวนกติกา กำหนดกติกา จัดการความ  
ขัดแย้งร่วมกัน

จากชุมชนโกลาหลไปสู่ชุมชนจริงใช้เวลาานหรือไม่ขึ้นกับขนาดของกลุ่ม กลุ่มเล็ก  
4-5 คนก็เร็ว ขึ้นกับประเพณีวัฒนธรรมกลุ่ม และขึ้นอยู่กับทักษะการเคลื่อนกลุ่มด้วย

ในช่วงชุมชนจริงฟายจะทำหน้าที่คอยเป็นที่เลี้ยง ช่วยปรับแก้ประคองกลุ่ม ไม่  
แทรกแซงเพราะถ้าแทรกแซงมากเกินไปกลุ่มก็จะกลับไปสู่ชุมชนเทียมคือหวังพึ่งผู้นำ

ขั้นของภาวะกลุ่ม	เป้าหมาย	หน้าที่ฟา
ชุมชนเทียม	เพิ่มพื้นที่ ปลอดภัยให้ มากขึ้น เพื่อ ให้แต่ละคน พูดในสิ่งที่ตน คิดหรือรู้สึกได้	สร้างความคุ้นเคย สร้างความไว้วางใจ มีพื้นที่ให้แต่ละคน ได้แสดงออกถึงความเป็นตัวเอง ทำให้รู้สึกมีพื้นที่อยู่ใน กลุ่ม ทำให้รู้ว่าพูดได้ในวงนี้อย่างปลอดภัย จัดโครงสร้างกลุ่มที่หลากหลาย กลุ่มย่อย คู่สนทนา กลุ่ม ใหญ่ สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยสำหรับการพูดและฟัง
โกลาหล	ทำให้เสียงทุก เสียงถูกได้ยิน	ทำให้เสียงทุกเสียงถูกได้ยิน ทำให้ได้ยินความรู้สึกและ เหตุผลของกันและกัน ฟายไม่ทำตัวเป็นคู่ขัดแย้ง แยกแยะ ประเด็นขัดแย้ง จับประเด็น จัดหมวดหมู่ ลำดับข้อเสนอ
ชุมชนจริง	กลุ่มจัดการ ตัวเองได้	คอยปรับแก้ประคองกลุ่ม อาจแบ่งปันประสบการณ์และ เปิดให้กลุ่มตัดสินใจเอง ไม่แทรกแซง ถ้าแทรกแซงจะกลับไปสู่ชุมชนเทียมคือ รอคำสั่งรอผู้นำ

## วิธีการเคลื่อนกลุ่มไปข้างหน้า

พัฒนาการกลุ่มสามขั้นนี้เป็นเครื่องมือนำทางว่าเราจะเคลื่อนกลุ่มไปอย่างไรโดยตระหนักรู้ในแต่ละขั้น ไม่หลงติใจที่กลุ่มดูสมัครสมานกันดีเพราะยังเป็นชุมชนที่ยังไม่ปลอดภัยพอที่จะทะเลาะกัน ไม่ตื่นตระหนกเมื่อกลุ่มเข้าสู่ช่วงโกลาหลเพราะเริ่มปลอดภัยมากพอที่จะทะเลาะกัน เป็นช่วงที่กลุ่มจะได้ถกเถียงกันลงลึกที่สุด สุดท้ายคือไม่ชะล่าใจเมื่อกลุ่มเข้าสู่ภาวะชุมชนจริง ฟามีหน้าที่ผลักดันกลุ่มไปสู่ภาวะโกลาหลอีกครั้งเพื่อการเติบโตของกลุ่ม

### 1. สร้างพื้นที่ปลอดภัย

การสร้างพื้นที่ปลอดภัย เริ่มจากอ่านพลังของกลุ่มก่อนโดยสำรวจปฏิกริยาตอบรับของวง ถามแล้วเงียบ ให้เล่นเกมก็เรื่อยๆ เริ่มเล่นมือถือ มองไปนอกหน้าต่างประตูดูนาฬิกาบ่อยๆ แสดงว่าพลังลด ถ้ามีคนหวาดส่วนใหญ่มองจะเป็นสัญญาณที่ดี แสดงว่าเราสร้างพื้นที่ปลอดภัยได้ระดับหนึ่ง

ฟาจะทำหน้าที่สร้างพื้นที่ปลอดภัยเพื่อให้คุยกันได้ในระดับชั้นการเรียนรู้ เป็นขั้นของการเติบโตและเคลื่อนกลุ่มร่วมกัน โดยที่พื้นที่ปลอดภัยนั้นเป็นพื้นที่ปลอดภัยอย่างมีบริบทปลอดภัยขึ้นเรื่อยๆ ได้ ไม่มีปลอดภัยโดยสมบูรณ์ ฟาทำให้เพิ่มหรือลดลงก็ได้ และพื้นที่ปลอดภัยต้องทำให้ประเด็นปัญหาปรากฏออกมา

การสร้างพื้นที่ปลอดภัยเริ่มจากการทำให้แต่ละคนได้มีพื้นที่ในวง ได้รับการยอมรับถึงการมีอยู่ของเขาในวง ไม่ถูกตัดสิน วิธีการหนึ่งที่ฟานำมาใช้ได้ตอนเปิดวงคือการกล่าวต้อนรับ “ยินดีต้อนรับทุกท่าน ยินดีต้อนรับผู้ชาย ยินดีต้อนรับผู้หญิง ยินดีต้อนรับคนพุทธ ยินดีต้อนรับคนอิสลาม ยินดีต้อนรับคนไม่มีศาสนา ยินดีต้อนรับคนที่มีความหลากหลายทางเพศ ยินดีต้อนรับคนที่ เป็นข้าราชการ ยินดีต้อนรับคนที่อยากเห็นสันติภาพโดยไม่ใช้ความรุนแรง ยินดีต้อนรับคนที่อยากเห็นสันติภาพโดยจำเป็นต้องใช้ความรุนแรง” ฯลฯ โดยที่ใจของฟาต้องยินดีจริงๆ อาจขยายกว้างให้ครอบคลุมอัตลักษณ์บทบาทหน้าที่ของทุกคนในกลุ่มหรือยินดีต้อนรับทุกอัตลักษณ์ ยินดีต้อนรับทุกความเชื่อ ทั้งหมดนี้อยู่บนหลักการของการสร้างพื้นที่ให้แต่ละคนได้มีพื้นที่ของตัวเอง เขาสามารถพูดในมุมมองข้าราชการของเขาก็ได้ ขณะเดียวกันก็สามารถพูดในมุมมองอื่นได้ด้วย

หน้าที่ฟาคือเปิดพื้นที่ให้ทุกคนในกลุ่มยอมรับบทบาทของกันและกันไม่ว่าเขาจะเป็นใครแต่เมื่อมาอยู่ร่วมกันในวงนี้เราทุกคนจะเคารพความคิดเห็นของเขา

## 10 ขั้นตอนสร้างพื้นที่ปลอดภัย

1. **ให้แต่ละคนมีพื้นที่ของตัวเองในกลุ่มให้ได้** เป็นการประกาศว่าเขามีที่อยู่ในที่นี้อาจใช้วิธีการแนะนำตัว หรือให้พูดความรู้สึก หรือให้สำรวจร่างกายตัวเอง เป็นต้น

2. **มีเป้าหมาย กติกาที่ตกลงร่วมกัน** ทุกคนรู้สึกมีอำนาจในการกำหนดเป้าหมาย การสร้างข้อตกลงร่วมกันเป็นเงื่อนไขหนึ่งที่ทำให้คนในวงรู้ว่าต่อไปเราจะใช้เกณฑ์อะไรในการตัดสินใจที่ไม่ใช่ใครคนใดคนหนึ่งกำหนด เป็นการลดอำนาจให้เท่ากัน ในบางกรณีเราสร้างกติกาที่จะช่วยกันรักษาความลับ ทำให้เกิดพื้นที่ปลอดภัยมากขึ้น อาจอธิบายเพิ่มเติมว่าหลายเรื่องที่เราคุยกันตรงนี้ถ้าเราเล่าต่อให้คนนอกวงซึ่งเขาไม่เห็นบริบทอาจนำไปสู่การเข้าใจผิด ดังนั้นถ้าเป็นไปได้ให้เล่าเฉพาะข้อสรุปหรือข้อตกลง ข้อตกลงไม่ใช่การบังคับ

3. **มีข้อตกลงที่เน้นสร้างความเท่าเทียม** เช่น ฟังกัน ยกมือก่อนพูด ใส่ใจกัน ฯลฯ เปิดโอกาสให้ทุกคนได้พูดอย่างเท่าเทียม เกลี้ยโอกาสของคนที่มีแหล่งอำนาจต่างกันให้เกือหนุนกัน

4. **มีข้อตกลงที่เน้นสภาวะที่พึงปรารถนามากกว่าข้อห้าม** ข้อห้ามจะสร้างความกลัว กังวล ทำให้รู้สึกไม่ปลอดภัย ในขณะที่การอนุญาตให้คนรู้สึกว่าเขาทำสิ่งนี้ได้จะสร้างความรู้สึกปลอดภัยให้เกิดขึ้น หลักการสร้างพื้นที่ปลอดภัยจำเป็นต้องมีข้อตกลงที่เป็นเรื่องการอนุญาต ที่ใดมีข้อห้ามเยอะที่นั่นมักจะเป็นปัญหขึ้นดีให้การใช้อำนาจเหนือ เช่น โรงเรียน วัด ศาล ทหาร สถานที่ราชการ มักมีคนใช้อำนาจเหนือมาคอยจัดการออกกฎระเบียบข้อห้ามให้คนอื่นปฏิบัติตาม อย่างไรก็ตามข้อห้ามมีได้แต่จำเป็นต้องมีขออนุญาตด้วย

5. **อนุญาตให้ผิด** ในวงคุยวงประชุมที่เน้นการมีส่วนร่วมเรามักพบว่าคนไม่กล้าแสดงความคิดเห็นเพราะกลัวผิด การสร้างพื้นที่ปลอดภัยจำเป็นต้องเปลี่ยนทัศนคติต่อความผิดพลาดเสียใหม่โดยมองว่าความผิดพลาดคือบทเรียน เป็นกระบวนการเรียนรู้บางอย่างหนึ่ง ดังนั้นการอนุญาตให้ผิดก็เพื่อให้เรากล้าทดลองอะไรใหม่ๆ กล้าที่จะผิด การบอกว่าไม่มีผิดไม่มีถูกคือการกลัวที่จะตัดสินใจ และตกอยู่ในวังวนมนโถงที่คิดว่าผิดเป็นเรื่องไม่ดี ถูกเป็นเรื่องดี แต่กระบวนการเรียนรู้เชื่อว่าทุกๆ เหตุการณ์ทุกๆ ความเห็นนำไปสู่ผลที่แตกต่างกัน ผลของการกระทำหรือความเห็นดังกล่าวไม่ใช่เรื่องคุณค่าดีเลว การผิดไม่ได้หมายถึงเลวไม่ดี ถูกก็ไม่ได้หมายถึงดีงาม สูงส่งกว่า แต่เป็นการตระหนักรู้ว่าเราเลือกได้เมื่อเห็นทางเลือกหลายๆ ทาง แล้วใช้อำนาจร่วมในการตัดสินใจเลือกทางนั้น

6. **จัดโครงสร้างหรือช่องทางแสดงความคิดเห็นที่หลากหลายและหลายระดับ** ในการจัดกระบวนการวงคุยวงประชุมวงสนทนาหรือวงอบรมควรจัดโครงสร้างให้หลากหลาย เช่น บางช่วงใช้วิธีคุยวงใหญ่ บางช่วงคุยวงย่อย หรือจับคู่ จับกลุ่ม 3 คน ฯลฯ การจับคู่จับกลุ่มก็เป็น

วิธีหนึ่งในการสร้างพื้นที่ปลอดภัยระหว่างบุคคลเพราะหลายคนอาจไม่กล้าพูดในวงใหญ่ จาก  
คู่บัดดี้ขยายเป็นกลุ่มฐานเพราะการคุยวงเล็กคนจะแลกเปลี่ยนมากกว่าคุยวงใหญ่ ถึงกระนั้น  
สิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงอีกประการคือระดับปัจเจก กระบวนการเรียนรู้แบบนี้จำเป็นต้องให้  
แต่ละคนได้มีพื้นที่ส่วนตัวด้วย เช่น การมีเวลาว่างเพื่อให้แต่ละคนได้มีเวลาคุ่นคิดทบทวน  
การเรียนรู้ของตนและนำไปสู่วงธรรมชาติที่แลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกันอีกด้วย

ควรมีช่องทางหลากหลายที่เอื้อต่อการเรียนรู้ของคนทุกประเภท เช่น ใช้การพูด เขียน  
หรือวาดภาพ เพราะแต่ละคนถนัดเรียนรู้ผ่านช่องทางที่ต่างกัน

บรรยากาศ สถานที่ การจัดที่นั่งก็มีส่วนไม่น้อย สถานที่และบรรยากาศควรทำให้คน  
รู้สึกว่าสามารถพูดอะไรก็ได้โดยไม่ต้องระแวงปัจจัยภายนอก การจัดที่นั่งเป็นวงกลมทำให้ทุก  
คนเห็นกันและกัน ต่างจากการจัดที่นั่งเป็นแถวซึ่งส่วนใหญ่จะไม่เห็นภาพรวมของวง รวมทั้ง  
จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ให้เกิดการแลกเปลี่ยนถกเถียง ผ่านประสบการณ์ร่วมกัน

**7. เสียงทุกเสียงถูกได้ยิน** ในกระบวนการที่เน้นการมีส่วนร่วม เมื่อมีคนแสดงความคิด  
เห็นพาดต้องทำให้เขารู้ว่าเสียงเขาถูกได้ยิน อาจใช้วิธีทวนคำพูดหรือเขียนขึ้นกระดาน เป็น  
การแสดงให้เห็นว่าเสียงของเขามีคุณค่ามากพอที่จะได้รับการได้ยิน หากคนรู้สึกว่เสียงของ  
เขามีคุณค่าเขาก็จะพูดอีกและมีส่วนร่วมมากขึ้นในที่สุด

**8. มองหาความสำเร็จ จุดแข็ง มากกว่าข้อบกพร่อง** ความสำเร็จคือพลังบวกที่ช่วย  
จุดเรื่องที่คนนั้นยังไม่ค่อยเก่งขึ้นมา มีงานวิจัยชิ้นหนึ่งเปรียบเทียบเด็กสองห้องที่มีผลการ  
เรียนเฉลี่ยพอ ๆ กัน เด็กห้องหนึ่งครูจะคอยบอกว่าข้อที่ผิดจะแก้อย่างไร ส่วนเด็กห้องสองครู  
จะเอาใจหยข้อที่ทำยากแล้วมีคนทำได้มาให้เด็กดูด้วยกัน ปรากฏว่าสิ้นเทอมผลการเรียนของ  
เด็กห้องสองดีกว่า ผลวิจัยนี้ตรงข้ามกับที่คนเรามักเชื่อว่าเราต้องแก้จุดอ่อนให้ได้มากที่สุดจึง  
จะสมบูรณ์แบบ ซึ่งในความเป็นจริงคนเราไม่มีทางแก้จุดอ่อนได้หมดอยู่แล้ว พื้นที่ปลอดภัย  
จะเกิดขึ้นเมื่อคนได้เห็นความสำเร็จของตน เห็นข้อดีของคนอื่น เห็นจุดแข็งพลังของกลุ่มตน  
แนวทางการเรียนรู้แบบนี้เชื่อในการดึงเอาจุดแข็งออกมาและทำให้จุดแข็งนั้นแข็งขึ้นเรื่อย ๆ  
เพื่อไปสู่เป้าหมายมากกว่าจะหาจุดอ่อนหรือข้อบกพร่อง

**9. พูดถึงความรู้สึกตัวเองได้** การเปิดโอกาสให้คนได้พูดประสบการณ์ พูดความรู้สึก  
ของตนช่วยสร้างความไว้วางใจกันนำไปสู่การขยายพื้นที่ปลอดภัยมากขึ้น หรือการเล่าเรื่อง  
ตัวเอง ได้เล่าความเป็นตัวเราให้คนอื่นได้ฟัง เพื่อเขาจะได้รู้จักเรามากขึ้น ทำให้คนอื่นเห็น  
เราในแง่มุมหลาย ๆ อย่างนอกจากเล่นเกม

**10. ไม่มีคำตอบล่วงหน้า** หากคำตอบจากการฟังกลุ่ม กระบวนการเรียนรู้ผ่าน  
ประสบการณ์พาจำเป็นต้องตระหนักเสมอว่าตนไม่มีธงคำตอบใดๆ มาชี้นำกลุ่ม เพราะหน้าที่  
พาคือเอื้ออำนวยให้กลุ่มหาคำตอบด้วยตนเองและไปถึงเป้าหมายร่วมกันให้ได้

## 2. ขยายไขว่ขวาย

ในการเคลื่อนกลุ่มทุกครั้งฟายจะต้องประเมินกลุ่มก่อนโดยตั้งคำถามกว้างๆ เพื่อเช็คอารมณ์วง เช็คบรรยากาศ ความรู้ความเข้าใจของกลุ่ม จากนั้นจึงโฟกัสคำถามให้แคบเข้ามาเรื่อยๆ โดยตั้งคำถามเชิงท้าทายเพื่อขยายไขว่ขวายของกลุ่ม

- การตั้งคำถามกว้างๆ เพื่อสำรวจขอบเขตความรู้ ความสนใจ และอารมณ์วง
- การตั้งคำถามท้าทาย เพื่อขยายไขว่ขวายของวง

การจะชวนคุยประเด็นเสี่ยงได้ฟายต้องสำรวจว่ากลุ่มมีความไว้วางใจกันในระดับที่จะโอ้อุ้มกันได้หรือไม่ ถ้าชวนคุยแล้วมีสักคนพูดขึ้นว่าก็ดีเราเห็นต่างกันได้ พูดกว้างๆ ทำเป็นเห็นด้วย หรือไว้วางใจขึ้นมา แสดงว่าวงยังไม่ค่อยไว้วางใจกันมากพอที่จะคุยเรื่องนี้

ฟายจะต้องชวนกลุ่มข้ามขอบเล็กน้อย ทฤษฎีไข่ดาวที่กล่าวถึงในบทที่ 3 ชี้ให้เห็นว่าคนเราจะมีพื้นที่ที่เราสบายใจของแต่ละคนอยู่ ซึ่งพื้นที่นี้เราไม่ได้เรียนรู้อะไร แต่จะมีพื้นที่อีกพื้นที่ที่เราไม่คุ้นเคย พื้นที่ที่เราต้องใช้ความพยายามขึ้น เป็นพื้นที่แปลกใหม่ พื้นที่ที่เรากลัวเล็กน้อยไม่ค่อยอยากไป นั่นคือพื้นที่ที่เราจะได้เรียนรู้ คำถามท้าทายคือผู้ตอบกล้าๆ กลัวๆ ที่จะตอบหรือต้องคิดเยอะขึ้นก่อนตอบเพราะไม่ได้ตอบด้วยสัญชาตญาณ แต่ถ้าฟายถามไกลเกินกว่าพื้นที่ท้าทายกลายเป็นเข้าสู่พื้นที่อันตราย (alarm zone) กลุ่มจะมีปฏิกิริยา เช่น เปลี่ยนเรื่อง เลี่ยงไม่ตอบ หินี มีคนเดินออกจากวง ซึ่งถ้าฟายยังดันทุรังต่อกลุ่มอาจแตกได้

ศิลปะของการฟายคือเล่นอยู่ระหว่างพื้นที่สบายกับพื้นที่เสี่ยง ถ้าอยู่ใน comfort zone ตลอดเวลากลุ่มก็จะไม่ได้เรียนรู้อะไรเพิ่มขึ้น ถามง่ายไปเบื้อ ถามยากไปตอบไม่ได้ คำถามท้าทายยังใช้เคลื่อนกลุ่มกรณีพลังงานของกลุ่มต่ำแต่เมื่อฟายเสนอประเด็นใหม่ๆ ขึ้นมากลุ่มก็จะตื่นตัวพลังการเรียนรู้ก็จะกลับมา แต่ฟายต้องระมัดระวังถ้าคำถามเสี่ยงเกินไปก็อันตราย ฟายต้องขยับพื้นที่กึ่งท้าทายกึ่งปลอดภัยไปเรื่อยๆ

เขตสบายหรือ Comfort zone ของกลุ่มจะไม่หยุดนิ่งแต่ไหลลื่นไปตามช่วงเวลา เราสามารถอ่านช่วงเวลาขณะหนึ่งได้ หาก Comfort zone ในกลุ่มยังค่อนข้างเล็ก เช่น กลุ่มยังไม่กล้าเสี่ยงคุยเรื่องศาสนา เพศ ฯลฯ หรือยังไม่เคยกล้าคิดจะคุยเรื่องนี้ เราในฐานะฟายรู้ว่าตั้งคำถามได้ระดับไหนและยังเห็นขอบเขตของความปลอดภัยในการคุยอยู่ แต่ดินแดนที่ยังไม่ได้สำรวจคือขอบเขตท้าทายที่ยังไม่ถูกรับรู้ ฟายจึงมีหน้าที่ชวนกลุ่มช่วยกันสำรวจดินแดนเหล่านี้ ผลักให้กลุ่มขยายไขว่ขวายขึ้นอีกเพื่อการเติบโต

เทคนิคหนึ่งของการผลักกลุ่มเข้าสู่พื้นที่เสี่ยงคือการตั้งคำถามแหย่เพื่อสำรวจวง เราสำรวจดินแดนถัดไปว่ามันไกลกว่านี้อีกได้มั๊ย ยิ่งไกลก็จะยิ่งคุยได้ลึกขึ้น บางกรณีควรสำรวจเล็กน้อยเพราะถ้าไกลเกินจะกลายเป็นการผลักกลุ่มเข้าสู่พื้นที่อันตรายซึ่งเสี่ยงที่วงจะแตก

หรือกลุ่มอาจจะกลับไปสู่ชุมชนเทียม เรื่องที่เคยคุยได้ก็เริ่มคุยไม่ได้มากขึ้นเพราะไม่แน่ใจแล้วว่าคุยอะไรได้บ้าง หากเข้าสู่ alarm zone จะเกิดปฏิกิริยาที่ค่อนข้างรุนแรง เช่น เดินออก ร้องไห้ หนี ทะเลาะ ถ้าอยากรักษากลุ่มอยู่ก็จะกลับมาที่ comfort zone คือเข้าสู่ภาวะชุมชนเทียม ดังนั้นพาคำเป็นต้องสำรวจไขว่ของกลุ่อย่างค่อยเป็นค่อยไป

หลังจากกลุ่มผ่านการถกเถียงขยายไขว่แล้วจะนำไปสู่บรรยากาศสองแบบ แบบแรกคือเกิดปัญหาร่วม มีมุมมองเปลี่ยนไป มุมมองกว้างขึ้น พูดคุยกันลึกซึ้งขึ้นได้ เห็นข้อสรุปบางอย่าง

แบบที่สองคือไม่ได้มุมมองใหม่ กลุ่มถดถอยกลับไปชื่นชมเขินยกกันเองหรือเลี่ยงความขัดแย้ง เปลี่ยนเรื่องคุย นั้นแสดงว่าเราขยายไขว่ของกลุ่ไม่สำเร็จ ผลสืบเนื่องตามมาอาจจะติดลบไปช่วงหนึ่ง สมาชิกมีความซุ่นซ้องหมองใจระดับหนึ่ง อาจจะคุยกันเรื่องนี้ได้ ในภายหลังเพียงแต่การกลับมาคุยกันจะยากขึ้น เพราะกว่าที่พาคจะถามแบบนี้ได้มีการสร้างพื้นที่ปลอดภัยและสร้างกระบวนการที่คนจะโยนประเด็นเสี่ยงกลางวงได้ ประเด็นเสี่ยงหมายถึงเสี่ยงจะนำไปสู่ความขัดแย้ง แต่เป็นความขัดแย้งเชิงประเด็น ซึ่งวิธีการที่ทำให้คนรู้สึกว่ายึดแย้งเชิงประเด็นคือส่งผ่านไปที่กระดานแล้วพาคโยนกลับมาที่วง เทคนิคนี้จะช่วยลดความรู้สึกหรือดีกรีของความขัดแย้งระดับบุคคลลง

## กิจกรรมสำรวจไหวของกลุ่

### ขั้นตอน:

ยีนล้อมวง กำหนดไหว่งในคือเขตสบาย วงนอกคือเขตไม่สบาย

รอบที่ 1: สำรวจเขตสบายของกลุ่

ให้แต่ละคนพูดมุมมอง ความคิดความเชื่อหรือพฤติกรรมที่เราทำแล้วยังรู้สึกอยู่ในเขตสบายในวงนี้ เพื่อนที่คิดว่าพฤติกรรมนั้นเราทำแล้วสบายเช่นกันก็มาอยู่ข้างใน ส่วนใครรู้สึกว่าไม่ใช่ก็อยู่ในเขตของตัวเอง พาควนกลุ่สังเกตเขตสบายของกลุ่

รอบที่ 2: สำรวจเขตไม่สบายหรือเขตเสี่ยงของกลุ่

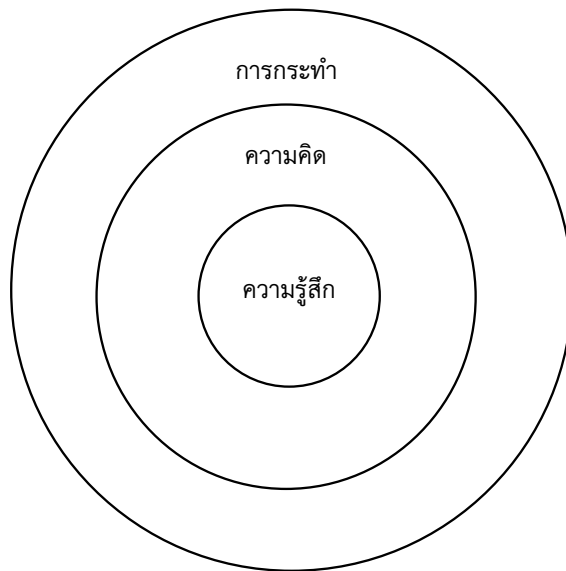
ถ้าฉันทำพฤติกรรมแบบนี้หรือมีมุมมองแบบนี้ฉันรู้สึกไม่สบายในวงนี้ ถ้ารู้สึกอย่างนี้ให้ออกนอกวง ตัวอย่างเช่น ฉันรู้สึกตื่นเต้นนิดหน่อยถ้าฉันต้องวิจารณ์หัวหน้าในวงนี้ ใครเห็นด้วยกับฉันหรือรู้สึกไม่สบายใจด้วยก็ออกนอกวง ใครรู้สึกสบายก็อยู่ในวง พาควนกลุ่สังเกตไขว่ของกลุ่

### 3. ถอดบทเรียน

วิธีการเคลื่อนกลุ่มไปข้างหน้าอีกวิธีหนึ่งคือพาชนกลุ่มถอดบทเรียนโดยใช้วงจรการเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์เพื่อให้เกิดปัญญาร่วมเพื่อการเติบโตของกลุ่ม

ในวงจรการเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์ กระบวนการถอดบทเรียนเริ่มจากชนทบทวนสองส่วน คือทบทวนความรู้สึก กับทบทวนเหตุการณ์ โดยทั่วไปเรามักทบทวนความรู้สึกก่อนเพราะว่าถ้าไม่กลับมาที่ฐานความรู้สึกก็จะข้ามไปความคิดเชิงหลักการซึ่งอาจไม่ยึดโยงกับประสบการณ์ ดังนั้นพาต้องชวนกลุ่มกลับมาที่ความรู้สึกและเหตุการณ์ก่อน

เราจะเชื่อมโยงทั้งสามวงนี้เข้าด้วยกัน คือ ความรู้สึก ความคิด การกระทำ อะไรที่เราทำ อะไรที่เราคิด และอะไรที่เรารู้สึก และแยกแยะให้กลุ่มรู้ว่ากำลังคุยกันอยู่ตรงไหน



การกระทำต่าง ๆ จะสัมพันธ์กับความคิดและความรู้สึก ดังนั้นเวลาทบทวนจึงมักทวนทั้งสามส่วน เช่น เมื่อทบทวนความรู้สึกจากกิจกรรมที่เพิ่งผ่านไปแล้วก็มาทบทวนการกระทำ ซึ่งเป็นหลักฐานของความคิดและความรู้สึกอีกที เช่นถามว่า “ทำไมเราต้องวางแผน” ตอบว่า “เพื่อเป้าหมาย” (เป็นความคิด) หรือถามว่า “ทำไมอยากไปให้ถึงเป้าหมาย” ตอบว่า “อยากสำเร็จ” (เป็นความรู้สึก) พาจะต้องแยกสามชั้นนี้ออกจากกัน

ชั้นในสุดคือความรู้สึก อยู่ลึกที่สุด มองเห็นยากที่สุด ชั้นกลางคือความคิด มองเห็นยากรองลงมา และชั้นนอกสุดคือการกระทำ มองเห็นชัดที่สุด การกระทำเป็นหลักฐานของ



ความคิด เบื้องหลังความคิดคือความรู้สึก เพราะรู้สึกเช่นนี้ คิดเช่นนี้ จึงกระทำเช่นนี้

หากคนยังรู้สึกไม่ปลอดภัยกับวงหรือกลุ่มก็มักจะคุยกันในระดับความคิด เพื่อจะได้  
อ้างอิงกับบางสิ่งที่ไม่ต้องรับผิดชอบมากนัก แต่พอจะเริ่มแกะจากความรู้สึกชั้นในสุดก่อน

ถาม: รู้สึกอย่างไร?

ตอบ: ก็ได้วางแผนไว้ (เป็นการกระทำ)

ถาม: ตอนวางแผนรู้สึกยังไง?

ตอบ: รู้สึกว่าได้คุยกับคนอื่น (เป็นการกระทำ)

ถาม: ได้คุยกับคนอื่นแล้วรู้สึกยังไง?

ตอบ: ก็ได้คิดร่วมกัน (เป็นความคิด)

โดยทั่วไปคนส่วนใหญ่มักไม่ตอบความรู้สึก เราไม่ค่อยคุ้นชินกับการบอกความรู้สึก  
ของตน เพราะความรู้สึกอิงกับตัวเองเป็นหลัก ในการจัดกระบวนการพาต้องพยายามเปิด  
ความรู้สึกของผู้เข้าร่วมให้ออกมาจากความรู้สึกของเขาจริงๆ

การจะเคลื่อนกลุ่มไปข้างหน้าร่วมกันจำเป็นต้องวางอยู่บนฐานประสบการณ์ร่วม แต่  
บางครั้งเรากลับเริ่มต้นด้วยหลักการและใช้หลักการนี้มาบังคับกะเกณฑ์ โดยคนคุมหลักการ  
มติ ทฤษฎี ในสังคมมักคือผู้กดขี่ โลกที่ใช้หลักการบังคับเป็นหลักจึงเป็นโลกที่ถูกกดทับ หลาย  
ครั้งที่ประสบการณ์เรา ความรู้สึกเรา ไม่ตรงกับทฤษฎี ทำให้เรารู้สึกแย รู้สึกถูกประเมินถูก  
ตีตรา และบางครั้งเราต้องพยายามดัดแปลงตัวเองให้เข้ากับกรอบคิดทฤษฎีของสังคม

การชวนกลุ่มให้ตั้งประสบการณ์กลุ่มออกมา อาจไม่จำเป็นต้องพยายามดึงให้ผู้เข้า  
ร่วมเปิดความรู้สึกก่อนก็ได้ เราอาจตั้งการกระทำขึ้นมาก็ได้แล้วค่อยถามถึงเบื้องหลังความคิด  
ความรู้สึก เพราะการกระทำเป็นปรากฏการณ์ของความรู้สึก บางครั้งพาดึงความรู้สึก  
อย่างเดียวแต่ไม่ได้กลับมาคุยต่อก็ไม่ได้หลักการและการนำไปใช้ บางครั้งพาดึงแต่  
การกระทำละเลยความรู้สึกก็มี หรือดึงความรู้สึกออกมาแล้วปิดทิ้งก็มี แล้วแต่ว่าวงนั้นจะใช้  
อะไร แต่เราเห็นว่าทั้งสามส่วนสำคัญพอๆ กัน อย่างน้อยแยกแยะให้เห็น 3 ส่วนนี้ ว่าตอน  
นี้เรากำลังคุยกันบนฐานความคิด ความรู้สึก หรือการกระทำ และแต่ละตัวมันทำงานกับกลุ่ม  
อย่างไร

การถอดบทเรียนคือการยกระดับประสบการณ์ของแต่ละคนให้กลายเป็นหลักการ  
ทั่วไปเพื่อนำไปสู่ปัญญาของกลุ่ม คำถามที่พาใช้ในการถอดบทเรียน เช่น

- อะไรที่เราทำได้ดี?

- ถ้าทำใหม่คราวหน้าจะทำอะไรให้ดีขึ้น?

- การกระทำแบบนี้นำไปสู่ความรู้สึกอะไร? ความคิดแบบนี้นำไปสู่การกระทำใด?

พาดึงตั้งคำถามให้เกิดการทบทวนทั้งสามส่วนคือความรู้สึก ความคิด การกระทำ

แล้วสะท้อนกลับไปกลับมา เพราะการพูดถึงสิ่งใดสิ่งหนึ่งอย่างเดียวยังไม่รู้ที่มาและไม่รู้ที่ไป แต่ต้องถามเจาะลึกเพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ของสามส่วนนี้ว่านำไปสู่การเรียนรู้หรือไม่ นำไปสู่เรื่องราวใหม่ๆ หรือไม่

ฟาจจะต้องเล่นกับวงสามวงนี้ ความรู้สึก ความคิด การกระทำ บางครั้งถามความคิด ถามการกระทำ ถามเชิงรูปธรรม ตัวอย่างเช่นหลังจบกิจกรรมฟาจถามว่า “รู้สึกอย่างไร” แล้วผู้เข้าร่วมตอบว่า “รู้สึกว่าคุณดี” สามัคคีเป็นความคิดเราจะต้องถามกลับไปว่าการกระทำว่า “สามัคคีอย่างไร?” ถ้าเขาตอบว่า “คือทำอย่างพร้อมเพรียงกัน” นั่นคือรูปธรรม การถามทั้งสามส่วนก็เพื่อให้คนคิดลึกซึ้งคิดชัดขึ้นไม่ตอบเชิงท่องจำหลักการมากเกินไป เพราะจากประสบการณ์เรายกขึ้นมาสรุปเป็นหลักการก่อให้เกิดความรู้และปัญญากลุ่มขึ้นได้

## เทคนิคการเคลื่อนกลุ่ม

ในบางกรณีเมื่อฟาจอ่านกลุ่มแล้วอาจต้องหากิจกรรมที่พื้นพลังกลุ่มกลับมา คือการเปลี่ยนอารมณ์เปลี่ยนอิริยาบถ ใช้เกมใช้กิจกรรมอื่นในการดึงอารมณ์คน

กรณีประเมินได้ว่ากลุ่มมีทิศทางคิดเห็นไปในทางเดียวกัน ฟาจเตรียมข้อมูลมาแล้ว ใช้คำถามแย้งเพื่อกระตุ้นวงให้คิดในมุมอื่น ๆ

ถ้าตั้งคำถามไปแล้วทั้งวงไม่ตอบ ฟาจอ่านกลุ่มว่ากลุ่มยังไม่ปลอดภัยพอที่จะตอบคำถามทำนองนี้ก็ต้องสร้างพื้นที่ปลอดภัยก่อน เช่น เล่นเกม แบ่งกลุ่มย่อย จับคู่คุย ฯลฯ หรือถ้าอ่านกลุ่มว่ากลุ่มไม่มีฐานความรู้เรื่องนี้ก็อาจต้องเสริมข้อมูลความรู้ก่อน หรือถ้าอ่านกลุ่มว่าพลังการเรียนรู้ลดลงแล้วก็อาจต้องพักเบรกก่อน เป็นต้น

### เทคนิค 1: เปลี่ยนอารมณ์วง

บางกรณีที่ฟาจใช้กิจกรรมบทบาทสมมติ (role play) ให้แต่ละคนสวมบทบาทเพื่อแสดงจุดยืน แต่เมื่อเปลี่ยนคำถามใหม่หรือก่อนจะเคลื่อนวงไปต่อต้องทำให้หลุดจากบทบาทที่เขาสวมเสียก่อน เทคนิคการหลุดจาก role play ได้แก่ สบัดมือ กระโดด หรืออื่นๆ เพราะบางทีอารมณ์เขายังต่อเนื่องเราต้องให้เขาหลุดจากบทบาทนั้นก่อนเพื่อจะไปต่อข้างหน้าได้

การเปลี่ยนอารมณ์วง เปลี่ยนสถานการณ์ของวงกรณีมีความวุ่นวายเกิดขึ้น เทคนิคหนึ่งคือให้ทุกคนนั่งลงก่อน บางกรณีให้ตบมือ 3 ครั้ง หรือว่าให้เฮพร้อมกัน เพื่อช่วยดึงสติวงกลับมา

### เทคนิค 2: เปลี่ยนโครงสร้างของวง

ในกรณีมีเหตุการณ์ที่วุ่นวาย คนที่ถูกมองว่าเป็นต้นเหตุอาจไม่ได้ตั้งใจทำลายกิจกรรมนั้น แต่มุมมองของคนอื่นอาจมองว่าการกระทำของเขาเป็นการป่วน กลับแก้ง ทำให้

งานเสีย ซึ่งถ้าเรามองอย่างนั้นแล้วเราจัดการบนฐานคิดว่าเขามาแก้มมาทำให้งานเสียทั้งๆ ที่เขาบอกว่าเขาหวังดีต่อกลุ่ม สิ่งที่เกิดขึ้นคือเขาอาจเสียกำลังใจหรือเปลี่ยนความตั้งใจจากเดิมที่อยากช่วยกลุ่มมาเป็นป่วนและทำลายกลุ่มแทน ดังนั้นเรามองเขาในฐานะที่เขาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม มีพลังแบบเขา และเขาอยากช่วยกลุ่ม ในบางกรณีมีหลายคนสนุกแต่คนส่วนใหญ่ในกลุ่มตามไม่ทัน และศูนย์กลางของวงกำลังจะย้ายที่จากฟาไปสู่เขา เทคนิคหนึ่งที่ฟานำมาใช้ได้คือเปลี่ยนสถานการณ์ เปลี่ยนวิธีการนั่ง เปลี่ยนการคุย แต่ไม่ใช่จับเขาแยก อาจแบ่งกลุ่มย่อย เปลี่ยนโครงสร้างของกลุ่มใหม่จากวงใหญ่เป็นวงเล็ก เปลี่ยนจากยืนเป็นนั่ง นั่งเป็นยืน

### เทคนิค 3: ดึงมาเป็นพวก

บางครั้งคนที่สนุกเกินเลยนั้นมักเกิดจากการหลุดจากวง จมอยู่กับความสนุกของตัวเอง ไม่ได้อยู่กับวง อยู่กับความสุขหรืออยู่กับความทุกข์ตัวเองจนเขาหลุดออกไป หน้าที่ฟาคือต้องพาเขากลับมาเชื่อมวงให้ได้ ตั้งสติ แต่ไม่ใช่การจัดการ ทำลาย กำจัด เพราะถ้ามีการกำจัดใครคนใดคนหนึ่งในวงเมื่อไรคนอื่นจะรู้สึกทันทีว่าแล้วฉันจะโดนมั๊ย ความปลอดภัยในกลุ่มที่เราเพียรพยายามสร้างมาจะหายไป เทคนิคหนึ่งคือดึงเขามาเป็นพวก เช่นเรียกมาสาธิตแทน เขาจะได้ใช้พลังอย่างเต็มที่และพลังพุ่งมาที่เราแทน ทั้งหมดนี้คือการจัดการที่ไม่ได้เกิดจากความเกลียดความโกรธหรืออยากเอาชนะแต่คือการใช้พลังของวงช่วยโอบอุ้ม

ในกรณีที่มีคนป่วนวง เทคนิคการดึงเขามาเป็นพวกเป็นการพยายามพาเขากลับมาเชื่อมกับวงให้ได้ ซึ่งมาจากทัศนคติของฟาที่มองว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เขาอยากช่วยกลุ่ม เราต้องใช้พลังของเขาให้เป็นประโยชน์กับกลุ่ม

### ใจของฟาขณะเคลื่อนกลุ่ม

ประการแรก เปิดโอกาสให้ความเป็นไปได้หลายๆ แบบ ไม่จำเป็นต้องเป็นอย่างที่เราอยากเห็นหรืออยากให้เป็น เชื่อมมันในปัญญาของกลุ่มว่ากลุ่มจะไปข้างหน้าได้ ฟาเพียงทำหน้าที่โอบอุ้ม อาจเข้าแทรกแซงได้ในสถานการณ์ที่เกิดความขัดแย้งมากๆ โดยเห็นว่ากลุ่มจัดการไม่ได้หรือเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลทั่วไปมากกว่าความขัดแย้งระดับกลุ่ม ก็จะนำไปสู่การที่เราไม่พยายามควบคุมกลุ่มมากเกินไป ไม่จำเป็นที่เล่นเกมนี้แล้วกลุ่มจะต้องเข้าสู่ภาวะโกลาหล หรือจบเกมแล้วกลุ่มจะกลายเป็นชุมชนจริง มีหลายเหตุปัจจัยที่กลุ่มจะเคลื่อนไป ฟาเพียงมองหาความเป็นไปได้ อาจจะมีการตั้งข้อสังเกตต่อกลุ่ม หรือสะท้อนสิ่งที่ฟาเห็นให้กลุ่มได้พิจารณา

ประการที่สอง ไม่ว่าจะเกิดสถานการณ์ในทางบวก เช่นกลุ่มได้ความรู้ใหม่ๆ ความคิด

ใหม่ๆ หรือสถานการณ์เชิงลบ เช่นกลุ่มล้มเหลว ไม่สามารถข้ามผ่านอุปสรรคได้ ทั้งสองสถานการณ์ต่างก็เป็นบทเรียนที่กลุ่มจะได้เรียนรู้ บางปัญหาอาจไม่ได้รับการแก้ไข แต่ถูกปรากฏขึ้นมาให้เห็นแทนที่จะถูกซุกอยู่ในใต้พรม นั้นหมายความว่ามีโอกาสจะเปลี่ยนแปลงได้ หน้าที่ของฟาจจึงต้องสะท้อน ตั้งข้อสังเกต ชวนให้พูดคุยอภิปราย หรือแม้แต่ตกลงกันว่าเราจะเก็บมันไว้ก่อนก็ได้ ภาวะที่กลุ่มไม่ฟังกันขัดแย้งกันเป็นภาวะปกติ เป็นภาวะที่ฟาจต้องมองเห็นและชวนกลุ่มผ่านไปด้วยกัน

ประการสุดท้าย ในช่วงเวลาโกลาหล ฟาจอาจจะตกเป็นคู่อริของกลุ่ม ในฐานะที่เป็นตัวแทนของอำนาจ หรือมีพฤติกรรมบางอย่างที่ผลออกไปก่อความขัดแย้งในกลุ่ม ดังนั้นฟาจจะต้องตระหนักว่านี่เป็นสถานการณ์ปกติที่เกิดขึ้นได้บ่อยๆ สิ่งที่เราควรจะทำก็คือความขัดแย้งนั้น เป็นเพียงปรากฏการณ์ในช่วงเวลาโกลาหลที่จะนำไปสู่การจัดการเพื่อปรับเปลี่ยนความขัดแย้งสู่ปัญญาของกลุ่ม สู้ความรู้ของกลุ่ม ดังนั้นฟาจไม่ควรหลีกเลี่ยงความขัดแย้งหรือใช้อำนาจเหนือกดขี่มันไว้ หากแต่เผชิญหน้ากับมัน สะท้อนและตั้งข้อสังเกต ในบางกรณีอาจจำเป็นต้องใช้ตัวกลางเข้ามาช่วย เช่น ให้ co-facilitator เข้ามาช่วยแยกแยะสถานการณ์เพื่อลดอำนาจในฐานะฟาจที่กลายเป็นคู่ขัดแย้ง

## 8. การจัดการความขัดแย้ง

เป็นเรื่องปกติที่จะเกิดความขัดแย้งขึ้นในกลุ่ม ในการทำงานร่วมกัน หรือในวงประชุม ซึ่งเมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นแล้วส่งผลกระทบต่อกลุ่ม กลุ่มหยุดชะงักไม่สามารถดำเนินกิจกรรมต่อไปได้ หรือความขัดแย้งไม่ได้รับการคลี่คลายจนบานปลายไปสู่การทะเลาะเพื่อเอาชนะกัน กลุ่มแตก คู่กรณีขัดแย้งกันจนวงปั่นป่วน มีคนหลุดออกจากกลุ่ม สถานการณ์เช่นนี้พบบ่อย จำเป็นต้องใช้เครื่องมือการจัดการความขัดแย้งเข้ามาช่วยโดยจัดความสัมพันธ์ภายในกลุ่มและออกแบบโครงสร้างกลุ่มเพื่อจัดการความขัดแย้งนั้นเพื่อให้กลุ่มไปถึงเป้าหมายร่วมกัน

### หลักการจัดการความขัดแย้ง

#### 1. ความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติ

เราจำเป็นต้องเข้าใจก่อนว่าความขัดแย้งเป็นกฎพื้นฐานของชีวิต ความขัดแย้งเป็นเรื่องปกติที่เกิดโดยธรรมชาติและไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ ไม่ว่าจะเป็นความขัดแย้งระหว่างบุคคลกับบุคคล ระหว่างกลุ่มกับกลุ่ม หรือกระทั่งความขัดแย้งในตัวเอง

จากพัฒนาการกลุ่ม 3 ขั้นที่เราใช้อ่านกลุ่ม จะพบว่าเมื่อกลุ่มเคลื่อนตัวผ่านพ้นช่วงอันนิมุนเริ่มไว้วางใจกันมากพอ แต่ละคนจะเริ่มปลดปล่อยความเป็นตัวเองออกมา แน่ใจว่าความเป็นตัวเองของแต่ละคนย่อมกระทบกระทั่งกัน เมื่อนั้นความขัดแย้งจะเริ่มปรากฏ กลุ่มเคลื่อนเข้าสู่ช่วงโกลาหล ฟ้าต้องตระหนักรู้ว่านี่คือภาวะปกติของกลุ่ม ซึ่งเมื่อมีการจัดการที่ดีกลุ่มจะผ่านพ้นช่วงโกลาหลเข้าสู่ช่วงชุมชนจริงในที่สุด

เมื่อเราตระหนักรู้ว่าความขัดแย้งเป็นปฏิสัมพันธ์รูปแบบหนึ่งที่เกิดขึ้นในกลุ่มที่สมาชิกมีความสัมพันธ์กัน เมื่อนั้นเราก็จะหาวิธีจัดการความขัดแย้งโดยไม่หลีกเลี่ยงหรือกลบซ่อนไว้ เพราะนั่นหมายถึงกลุ่มจะไม่ได้เรียนรู้ที่จะเติบโตด้วยกัน

#### 2. ถ้าความขัดแย้งนั้นส่งผลกระทบต่อกลุ่มแสดงว่าเป็นเรื่องของกลุ่ม

หากความขัดแย้งเป็นเรื่องส่วนบุคคล เช่น ลักษณะนิสัยไม่เข้ากัน มีอคติส่วนตัว พูดไม่เข้าหู ไม่ชอบหน้ากัน ฯลฯ โดยที่ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อกลุ่มโดยรวม ฟ้าอาจไม่จำเป็นต้องยกขึ้นมาเป็นประเด็น แต่หากความขัดแย้งนั้นส่งผลให้กลุ่มหยุดชะงักหรือแตกเป็นส่วนเสี้ยว ฟ้าจำเป็นต้องทำให้ความขัดแย้งนั้นปรากฏและให้กลุ่มมีส่วนร่วมจัดการความขัดแย้งเพื่อให้กลุ่มไปข้างหน้า ไม่ใช่เพื่อให้กลับมารักกันกลมเกลียวสามัคคี แต่เพื่อให้ความขัดแย้งดังกล่าวไม่ขัดขวางการไปสู่เป้าหมายของกลุ่ม

### 3. ความขัดแย้งไม่ได้จบลงภายในวันเดียว

พื้นที่ปลอดภัยไม่ได้สร้างในในเวลาสั้น ๆ ความขัดแย้งก็เช่นกัน และดังที่กล่าวในบทที่ 3 แล้วว่าพื้นที่ปลอดภัยหดแคบขยายได้ตามบริบทที่เปลี่ยนไป ยิ่งพื้นที่ปลอดภัยมากยิ่งมีแนวโน้มที่คนจะขัดแย้งกันสูง เมื่อเกิดพื้นที่ปลอดภัยมากพอความขัดแย้งจะปรากฏให้เห็น เพราะคนจะกล้ายืนยันความคิดความเห็นของตน กล้าถกเถียง กล้าวิพากษ์วิจารณ์กัน บางกรณีอาจคลี่คลายได้เร็ว บางกรณีอาจยืดเยื้อยาวนาน ทุกๆ ความขัดแย้งไม่จำเป็นต้องจบภายในวันเดียว ฟามีหน้าที่ขยายพื้นที่ปลอดภัยและแห่ช่วงเข้าสู่พื้นที่ที่เสี่ยงหรือพื้นที่ที่คนในวงพร้อมจะขัดแย้งกันโดยตั้งอยู่บนการเคารพความเห็นต่างและยอมรับความหลากหลาย

### 4. ฟาไม่ใช่ผู้จบความขัดแย้ง

เรามักเห็นโดยทั่วไปว่าหากเกิดความขัดแย้งขึ้นในองค์กรหรือในวงประชุม สมาชิกกลุ่มมักคาดหวังว่าความขัดแย้งนั้นๆ จะถูกทำให้จบโดยผู้นำหรือหัวหน้า ซึ่งบ่อยครั้งพบว่าความขัดแย้งนั้นไม่ได้รับการจัดการอย่างแท้จริงแต่ถูกกลบซ่อนไว้ภายใต้คำว่า “หยวนๆ” “เราต้องรักกันสามัคคีกัน” เป็นต้น ฟาสามัญเชื่อว่า ฟาไม่ใช่ผู้มีอำนาจที่มีคำสั่งการให้จบความขัดแย้งได้ แต่ฟาจะสร้างภาวะการนำเพื่อให้กลุ่มมีส่วนร่วมในการจัดการความขัดแย้งด้วยกัน

ภาวะการนำเป็นภาวะที่กลุ่มเอื้อให้เกิดการนำขึ้นมา กลุ่มมอบอำนาจมอบความไว้วางใจให้บางส่วนและคนคนนั้นรู้ว่าตนทำหน้าที่อะไรและกล้าขึ้นมาในเรื่องที่ตนถนัด ทุกคนมีโอกาสได้ใช้แหล่งอำนาจที่ตัวเองมีที่ไม่เท่ากันมาทำหน้าที่ในกลุ่ม แต่ทุกคนจะมีบุคลิกลักษณะที่จะนำพากลุ่ม

บ่อยครั้งความขัดแย้งในกลุ่มก่อตัวขึ้นเพราะมีคนอยากนำแต่มีคนไม่ยอมรับ เกิดการแย่งชิงการนำ กรณีนี้เป็นเพราะกลุ่มยังไม่ได้สร้างพื้นที่ให้คนผู้นั้นนำในเรื่องนั้นๆ ได้

พื้นที่ที่เอื้อให้เกิดภาวะการนำคือ

- มีการออกแบบข้อตกลงร่วมกันในกลุ่ม เกิดข้อตกลงขึ้นมาซึ่งกลายเป็นกติกาของกลุ่ม
- มีการแบ่งกลุ่มย่อย กลุ่มย่อยทำให้เกิดการระดมความเห็นที่ไม่ทิ้งความคิดเห็นใคร เกิดการถกเถียงที่ใช้เวลาน้อยลง เกิดการทดลองและจัดการกันเองบนฐานของกลุ่มย่อย บางกรณีมีการเลือกตัวแทนกลุ่มย่อยนั้นหมายความว่ามีการมอบอำนาจหน้าที่ให้

การมีข้อตกลงร่วมกันที่ชัดเจนเอื้อให้เกิดภาวะการนำ แต่ข้อตกลงนั้นต้องเอื้อให้เกิดการใช้อำนาจร่วมกันก่อน เพราะเมื่อเกิดอำนาจร่วมจึงเกิดภาวะการนำ

เราอาจเคยเจอวงประชุมที่ใครมีประเด็นอะไรก็เสนอขึ้นมาไม่มีการหาข้อตกลงร่วมกัน

ก่อน วงประชุมลักษณะนี้คนมีแหล่งอำนาจสูงมักเป็นผู้ควบคุมการประชุมนั้น สภาวะนี้เรียกว่า “เผด็จการของการไร้โครงสร้าง” การไม่มีข้อตกลงร่วมกันมักนำไปสู่การควบคุมวงโดยคนที่ มีแหล่งอำนาจสูงโดยไม่รู้ตัว

ด้วยเหตุนี้จึงจำเป็นต้องสร้างโครงสร้างที่เหมาะสมกับการใช้อำนาจร่วม นั่นคือการ ออกแบบโครงสร้างกลุ่มให้ฟังเสียงทุกคนได้ เช่น แบ่งกลุ่มย่อย แบ่งบทบาทอำนาจหน้าที่ มีข้อตกลงร่วม และมีกลไกที่เอื้อต่อการพูดคุย

เหล่านี้คือหลักการจัดการความขัดแย้งที่คนเป็นพาต้องตระหนักเมื่อเผชิญสถานการณ์ ความขัดแย้ง

## เทคนิคจัดการความขัดแย้ง

### เทคนิค 1: แยกแยะระดับของความขัดแย้ง

พาจะต้องแยกแยะให้เห็นว่าความขัดแย้งที่เกิดขึ้นนั้นเป็นระดับบุคคล ระดับกลุ่ม หรือระดับโครงสร้าง เพื่อนำไปสู่การจัดการความขัดแย้ง 3 ระดับ คือจัดการตัวเอง จัดการ ความสัมพันธ์ และจัดการโครงสร้าง

**1. ระดับบุคคล** ความขัดแย้งส่วนตัว การจัดการตัวเองคือแก้ที่ตัวบุคคล เปลี่ยน พฤติกรรมเปลี่ยนวิธีคิด

**2. ระดับความสัมพันธ์** ความขัดแย้งระหว่างคู่ความสัมพันธ์ การจัดการความสัมพันธ์คือออกแบบให้วงมีพฤติกรรมเปลี่ยนไป อาจใช้วิธีเปลี่ยนกติกาหรือตั้งกติกาใหม่โดย การตกลงร่วมกันของกลุ่ม

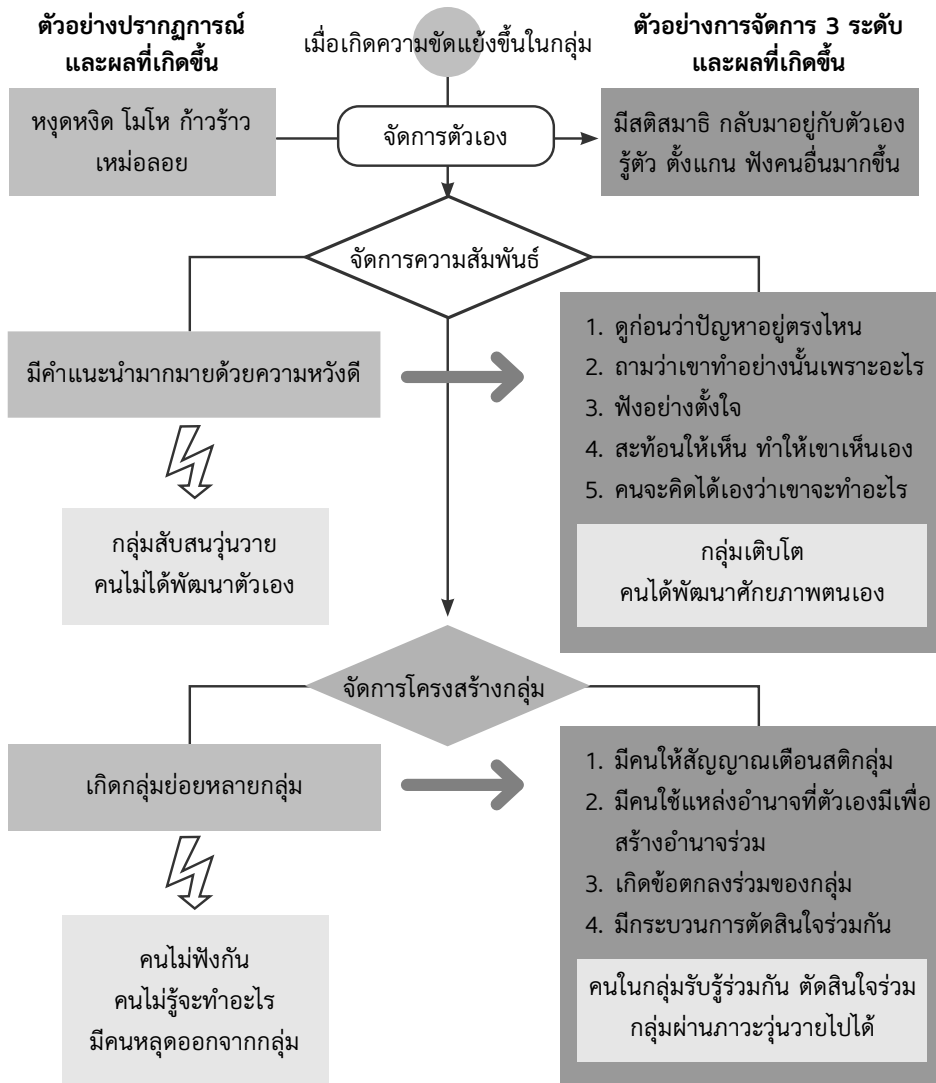
**3. ระดับโครงสร้าง** ความขัดแย้งที่มีปัจจัยมาจากโครงสร้างกลุ่ม การจัดการ โครงสร้างคือปรับโครงสร้างเพื่อเกื้อหนุนให้เกิดการมองเห็นและรับรู้กันและกัน จัดความสัมพันธ์เชิงอำนาจใหม่

การแยกแยะออกมาเป็น 3 ระดับให้เห็นชัดเจนจะช่วยคลี่คลายความสับสนวุ่นวาย การหลุดประเด็น หลงประเด็น และทำให้ความขัดแย้งไม่ขยายตัวบานปลายจนจัดการยากขึ้น ดังตัวอย่างแผนภาพหน้าถัดไป ฟังซ้ายคือปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น ฟังขวาคือการจัดการความ ขัดแย้ง 3 ระดับ

เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในกลุ่ม บางคนรู้สึกกลัว บางคนโกรธโมโหหงุดหงิด บางคน ต้องการเอาชนะ แต่ละคนมีความรู้สึกต่างกันไป พาจะต้องคอยสะท้อนให้เห็นว่าแต่ละคนรู้สึก อย่างไร และนำไปสู่วิธีจัดการตัวเอง กลับมามีสติรู้ตัวว่าเรากำลังรู้สึกอะไร

โดยส่วนใหญ่เรามักละเลยการจัดการตัวเองแต่มุ่งไปที่จัดการคนอื่นก่อน เพราะ

## การจัดการความขัดแย้ง



คนเรามีแนวโน้มที่จะเตือนผู้อื่นหรือให้คำแนะนำด้วยความหวังดี ซึ่งผลด้านกลับเป็นไปได้ว่าคนที่ถูกเตือนหรือให้คำแนะนำอาจสูญเสียความเชื่อมั่นในตัวเอง อย่างน้อยเขาเสียโอกาสที่จะเรียนรู้การจัดการตัวเองซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการเติบโตไปโดยปริยาย

พาดำเนินต้องตั้งคำถามเจาะลึกถึงเบื้องหลังปรากฏการณ์ความขัดแย้ง เช่น เราทำอย่างนั้นเพราะอะไรแล้วมันเกิดอะไรขึ้น ถามโดยไม่พิพากษา ฟังอย่างลึกซึ้ง และสะท้อนให้เขาเห็นเอง นี่คือการจัดการความสัมพันธ์ในกลุ่ม



เมื่อความขัดแย้งขยายตัวมีแนวโน้มที่จะเกิดกลุ่มย่อยหลายกลุ่มและคนไม่ค่อยฟังกัน ฟาจำเป็นต้องออกแบบโครงสร้างของกลุ่มให้เอื้อต่อการใช้อำนาจร่วม ทำให้เกิดข้อตกลงกลุ่มร่วมกัน ทำให้เกิดกระบวนการตัดสินใจร่วมกัน นี่คือการจัดการระดับโครงสร้างกลุ่ม

แต่เมื่อมีข้อตกลงแล้วมีคนไม่ทำตามข้อตกลงฟาจะอย่างไร?

จริงอยู่ที่ข้อตกลงกลุ่มเป็นส่วนหนึ่งของการจัดการโครงสร้าง แต่ข้อตกลงก็เป็นเพียงข้อตกลง อาจเกิดขึ้นมาจากการไม่กล้าแย้ง คิดว่ามั่นคง หรือคนมีอำนาจมากเสนอขึ้นมา ถ้ามีใครคนใดคนหนึ่งทำตามข้อตกลงไม่ได้กลุ่มก็จำเป็นต้องกลับมาคุยกันใหม่ ปรับข้อตกลงใหม่ ซึ่งอาจจะทำไม่ได้ก็ก็ต้องกลับมาคุยใหม่เรื่อยๆ นี่คือการปรับขยับวงขยับกติกา

สิ่งสำคัญคือฟาจะต้องแยกแยะให้กลุ่มเห็นว่าปัญหาอยู่ที่ระดับไหนและให้กลุ่มช่วยกันหาหนทางที่จะจัดการ 3 ระดับ (ตัวเอง ความสัมพันธ์ โครงสร้าง) ให้สมดุล

ในกรณีวงประชุมที่มีการตีเบตตกเถียงกันฟาจะจัดการอย่างไร?

- หากเห็นว่าประเด็นไม่ครบฟาสามารถเติมได้ในฐานะเป็นส่วนหนึ่งของวง โดยดึงประเด็นจากในวงแล้วจึงเติม แสดงถึงการใส่ใจใจและไม่มุ่งใส่ความเห็นตนเองอย่างเดียว

- ฟาสามารถชวนให้คนอื่นเห็นมุมมองอื่นๆ ได้ แต่ไม่ใช่เพื่อบอกว่ามุมมองของฉันถูกกว่า ฟิงระลึกว่าข้อสรุปต้องมาจากวงไม่ใช่ความเห็นของฟา

- ถ้ามีประเด็นที่ฟาอยากโต้แย้งอาจใช้วิธีดึงเอาประเด็นจากในวงขึ้นมาแล้วถามความเห็นคนอื่นในวง ตั้งคำถามชวนแย้ง หรือถามถึงแง่มุมอื่นๆ

หากฟากระโจนลงไปร่วมตีเบตด้วย ผลจะเกิดขึ้นสองทางคือ หนึ่ง คนมีอำนาจน้อยอาจหยุดถกเถียงและมองฟาเปลี่ยนไปเป็นวิทยากรหรือผู้รู้ สอง คนในวงอาจหันมาโต้เถียงกับฟาแทน ฟากลายเป็นคู่กรณีคู่ตีเบต ซึ่งทั้งสองทางล้วนไม่ก่อเกิดประโยชน์ใดๆ ในการเคลื่อนไหวไปข้างหน้า

**หน้าที่ฟากรณีมีการถกเถียงในวง**

1. **สะท้อน** ให้วงเห็นว่าตอนนี้มีอารมณ์อะไรเกิดขึ้น มีปรากฏการณ์อะไรเกิดขึ้น
2. **แยกแยะ** ให้เห็นว่าตอนนี้กำลังคุยเรื่องอะไรกันอยู่
3. **ถกเถียง** อย่างรู้ตัวว่าฉันมีอารมณ์อะไร ประเด็นอะไร หรือพากลุ่มไปข้างหน้าด้วยคำถามว่า “ถ้าทำใหม่อยากปรับอะไร?”

**เทคนิค 2: แยกแยะความขัดแย้งหลัก/ความขัดแย้งรอง**

ฟาจำเป็นต้องช่วยให้คู่กรณีรับรู้ว่าการขัดแย้งกันด้วยเรื่องอะไร อะไรคือความขัดแย้งหลัก อะไรคือความขัดแย้งรอง เพื่อลำดับความสำคัญภายใต้เวลาที่จำกัด

เริ่มจากชวนให้ช่วยกันสังเกตปรากฏการณ์ จากนั้นตั้งคำถามให้วงช่วยกันค้นหาว่า  
เบื้องหลังปรากฏการณ์นั้นคืออะไร

ความขัดแย้งรองมักจะเป็นความขัดแย้งที่เกิดขึ้นชั่วคราว เช่น พฤติกรรมบาง  
พฤติกรรม วิธีการปฏิบัติไม่เหมือนกัน ซึ่งสามารถแก้ไขเป็นครั้งๆ แล้วจบไป

แต่ถ้าความขัดแย้งนั้นมีลักษณะเกิดขึ้นซ้ำๆ ก็มีแนวโน้มที่จะเกิดจากความขัดแย้ง  
หลัก ซึ่งส่วนใหญ่จะเป็นความขัดแย้งเรื่องวิธีการคิด การให้คุณค่าที่ไม่เหมือนกัน หรือ  
เป้าหมายระยะยาวไม่เหมือนกัน ซึ่งเมื่อเกิดความขัดแย้งหลักแล้วมักจะแตกหน่อต่อยอดเป็น  
ความขัดแย้งรองอื่นๆ อีกจำนวนมาก ทำให้ยากจะแยกแยะว่าประเด็นใดเป็นความขัดแย้ง  
หลักหรือรอง ฟาจึงต้องอาศัยการฟังอย่างลึกซึ้งและการถามอย่างไม่ตัดสิน

ฟาอาจไม่จำเป็นต้องแก้ความขัดแย้งหลักถ้าความขัดแย้งนั้นไม่ได้เป็นอุปสรรคต่อ  
การทำงานกลุ่มหรือวงประชุม เพราะเป้าหมายหลักของฟาคือทำให้กลุ่มเคลื่อนไปข้างหน้า  
ด้วยกันเป็นสำคัญ

### เทคนิค 3: ทำให้คู่กรณีได้ยิบกันและกัน ให้กลุ่มช่วยโอบอุ้มคู่กรณี

ตั้งที่กล่าวข้างต้นแล้วว่าเทคนิคการแบ่งกลุ่มย่อยเป็นการจัดการระดับโครงสร้างที่  
ช่วยให้คู่ขัดแย้งไม่ต้องปะทะกันโดยตรง แต่ในบางกรณีอาจไม่ได้ช่วยคลี่คลายความขัดแย้ง  
เพราะคู่กรณีมีความสัมพันธ์เชิงอำนาจไม่เท่าเทียมกัน

สิ่งที่ฟาจำเป็นต้องทำคือเสริมพลังอำนาจ (empower) ให้คนมีแหล่งอำนาจน้อย  
โดยจัดโครงสร้างกลุ่มเพื่อให้คนที่เป็นชายขอบของกลุ่มได้มีโอกาสได้ใช้แหล่งอำนาจของตน  
ที่มีอยู่ เทคนิคง่ายที่สุดในการฟื้นฟูพลังของคนมีอำนาจน้อยขึ้นมาคือเราต้องพูดน้อยลงและ  
ฟังเพื่อผู้อื่นมากขึ้น

ในการจัดความสัมพันธ์เชิงอำนาจในกลุ่ม ฟาจำเป็นต้องสร้างเงื่อนไขให้เกิดพื้นที่  
ปลอดภัยมากพอ เพราะพื้นที่ปลอดภัยจะช่วยมอบอำนาจ มอบเวลา มอบพื้นที่ให้คนคนนั้น  
ในการตัดสินใจว่าจะพูดหรือจะหยุดพูด บางคนไม่มีโอกาสพูดในวงเลยเพราะไม่มีการสร้าง  
พื้นที่ปลอดภัยก่อนคนอื่นจึงไม่ได้ยินเขา

เราสามารถทำให้เสียงทุกเสียงถูกได้ยิน เปิดโอกาสให้คนชายขอบของกลุ่มมีเสียง  
มากขึ้น ส่งเสริมสนับสนุนให้เสียงเหล่านี้ดังขึ้นมา สร้างสถานการณ์ที่ปลอดภัยมากขึ้น แต่ก็  
ไม่ใช่เพียงการเปิดเวทีให้พูดอย่างเดียว แต่ต้องเสริมพลังอำนาจให้เขารู้ว่าสิ่งที่เขารู้สึกไม่ใช่  
เรื่องผิด ให้เขามีบทบาทมากขึ้น ให้เขาได้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม และทำให้เขามั่นใจว่าเสียง  
ของเขาจะถูกได้ยินจริงๆ

การเสริมพลังอำนาจให้คนกล้าพูดกล้ายืนยันเสียงของตนเอง ฟาต้องอาศัยการฟัง

อย่างตั้งใจ ทวนคำพูดเขาโดยบอกว่าเราได้ยินอะไร รวมทั้งเป็นเครื่องขยายเสียงให้เขา ทำให้เขารู้สึกว่าเขามีเพื่อนโดยให้ความเท่ากันไม่ใช่เราเหนือกว่า

มีกิจกรรมหนึ่งที่จะฝึกให้กลุ่มรับฟังเสียงสะท้อนและฝึกที่จะสะท้อนสิ่งที่เกิดขึ้นให้เพื่อนฟัง นั่นคือกิจกรรมฟังเสียงสะท้อนหรือ Speak out เป็นกิจกรรมที่จะช่วยขยายพื้นที่ปลอดภัย เมื่อเราว่ามีเสียงที่ไม่ถูกได้ยินเราก็ต้องทำให้มันถูกได้ยินไปเรื่อย ๆ ฟาฟังตระหนักว่าคนเราแสดงออกต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ไม่เหมือนกัน บางคนมีปัญหาแล้วพูดออกมาทันที บางคนต้องการเวลาคุ่นคิดใคร่ครวญถามแล้วก็ยังไม่พูด บางคนถามเรื่องหนึ่งตอบอีกเรื่อง บางคนถามแล้วโจมตีกลับ คนเรามีบุคลิกต่างกันเป็นเรื่องธรรมชาติ ซึ่งหลายครั้งความขัดแย้งเกิดขึ้นก็เพราะเรามีบุคลิกที่ต่างกัน

### กิจกรรมฟังเสียงสะท้อน (Speak out)

#### ขั้นตอน:

นั่งล้อมวง ฟาดำเนินรายการให้คนที่มีย่านน้อยในกลุ่มเป็นผู้พูด

ผู้พูดพูดได้อย่างเต็มที่โดยคนที่เหลือเป็นผู้ฟัง

ผู้ฟังฟังอย่างเดียว ไม่ตอบโต้ ไม่พูดแทรก ฟังแล้วสังเกตความรู้สึกภายในของเรา ฟังอย่างตั้งใจและแสดงความใส่ใจผู้พูดอย่างจริงจัง ถ้าสิ่งที่เขาพูดกระทบกระเทือนใจเราก็ให้กลับมาอยู่กับตัวเอง สังเกตความรู้สึกตนเอง เกิดความรู้สึกหรือปฏิกิริยาใดบ้างเมื่อเราเผชิญสถานการณ์แบบนี้

ถอดบทเรียนผู้พูดและผู้ฟัง สะท้อนความรู้สึกและสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม

### เทคนิค 4: พลิกอารมณ์ว่อง แหย่วง พักวง

การใช้อารมณ์ขันเป็นอีกกลยุทธ์ที่จะจัดการความขัดแย้งในกลุ่ม เป็นการพลิกอารมณ์ เปลี่ยนอารมณ์ของวงจากจริงจังไปเป็นอารมณ์ขัน จากความเครียดมาเป็นครุ่นคิดใคร่ครวญ จากใคร่ครวญมากเกินไปมาเป็นกระตือรือร้น ฟาจำเป็นต้องอ่านกลุ่มและรู้ตัวว่าวงอยู่ในอารมณ์ไหนจากนั้นพลิกอารมณ์ไปมาได้

เราอาจเคยเจอวงประชุมที่เออออห่อหมกกันไปทางเดียว ซึ้นชมกันเอง ฟาอาจต้องแหงนงวโดยดูเป้าหมายกลุ่มเป็นหลักด้วย ถ้าววงนั้นเป็นวงที่ต้องการเสริมพลังกันและกันก็อาจซึ้นชมให้กำลังใจกันได้ แต่ฟังตระหนักว่านั่นไม่ใช่ของจริง ฟาอาจต้องตั้งประเด็นชวนแย้ง

เพื่อขยายไขขาวของวงหรือทำให้วงมอมมุ่นบ้าง มองมอมกว้างขึ้นหรือลองฟังความคิดเห็น  
แบบอื่นจากคนที่มืบทบาทหน้าที่มีความคิดความเชื่อต่างจากคนส่วนใหญ่ในวงก็ได้

ในกรณีที่อารมณ์ของคนในวงพุ่งสูงพาอาจใช้วิธีพักวงก่อนก็ได้เพื่อประเมินกลุ่มและ  
คลี่คลายอารมณ์ในขณะนั้น

## เทคนิค 5: รongรับส่งผ่าน

เทคนิคการรongรับส่งผ่านเป็นอีกเทคนิคหนึ่งของฟาในการจัดการความขัดแย้ง  
ในกรณีที่คุณขัดแย้งโต้เถียงกันไปมา ฟาจำเป็นต้องแทรกแซงโดยตรงตนเป็นกระโถนรongรับ  
ให้คู่กรณีส่งมาที่ฟาแทน ฟาเป็นผู้รongรับอารมณ์แทน อาจใช้วิธีจับประเด็นจัดหมวดหมู่ขึ้น  
กระดาน เมื่อนั้นวงจะหันเหทิศทางออกจากคู่ขัดแย้งไปที่กระดานและหมวดหมู่แทน

ปัญหาคือส่วนใหญ่ฟารับไว้เองแล้วไม่ปล่อยออกซึ่งจะส่งผลให้ฟารู้สึกว่าตนถูกโจมตี  
เหนื่อย เจ็บปวด และกลายเป็นคู่ขัดแย้งเสียเอง ดังนั้นนอกจากฝึกตั้งแกนแล้วฟาต้องฝึก  
ปล่อยผ่านให้ได้ด้วย (ดูบทที่ 8)

## ภาวะนิ่งท่ามกลางความขัดแย้ง

ในวงที่มีความขัดแย้งสูง อารมณ์วงคุกรุ่น บางคนกลัว บางคนประหม่า บางคนโมโห  
มีผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพราะผลประโยชน์ขัดกัน มีความรู้สึกผิด มีความฟุ้งกระจายของวง สภาวะ  
เช่นนี้ฟาจำเป็นต้องจัดการตัวเองโดยตรงสภาวะนิ่งด้วยการตั้งแกน ฟังอย่างตั้งใจและ  
สะท้อนให้เห็น หรือกระทั่งดำรงตนเป็นกระโถนเมื่อถูกโจมตี

ในแง่จิตวิทยาคนเราจะมีภาพตัวแทน บางคนอาจจะมองฟาที่อยู่หน้าห้องเป็นเหมือน  
คนที่เคยทำร้ายเขา ทำให้เขาเจ็บหรือเป็นภาพแทนของคนมีอำนาจที่เคยทำร้ายเขา ดังนั้น  
เขาจึงปฏิบัติกับฟาเหมือนทำกับคนที่เป็นภาพตัวแทนนั้น หลายครั้งเราปฏิเสธผู้นำเพราะมี  
ภาพตัวแทนของคนที่เคยทำร้ายเรา ในแง่นี้เขาก็จะโจมตีฟา ซึ่งเราในฐานะฟาต้องยอมรับให้  
ได้ว่าสิ่งที่เขาโจมตีไม่ใช่เราแต่เป็นภาพตัวแทนของเขา เมื่อเราเข้าใจเราก็จะจัดการกับการถูก  
โจมตีได้อย่างมีสติ มิใช่จัดการด้วยความอยากเอาชนะหรือด้วยความกลัว ดังนั้นในกรณีที่คุณขัด  
แย้งมีปัญหากับฟา ไม่ยอมรับฟาหรืออยากเอาชนะ เราในฐานะฟาต้องยอมรับกับตัวเองให้ได้  
ก่อนว่ามีความรู้สึกอาจจะกลัวหรือโกรธ แล้วเผชิญหน้ากับสถานการณ์ดังกล่าวด้วยการยอมรับ  
ไม่หลีกเลี่ยงหรือโจมตีกลับ รับรู้และเท่าทันอคติ หากฟาจัดการอคติไม่ได้จะกลายเป็นคู่ขัดแย้ง  
เสียเอง

## 9. กระดานเฝ้าอำนวยความสะดวก (Flipchart as facilitator)

นักจิตวิทยาที่ศึกษารูปแบบการเรียนรู้ของมนุษย์ (Learning Style) พบว่ามนุษย์รับข้อมูลโดยผ่านเส้นทางการรับรู้ 3 ทาง คือ การรับรู้ทางสายตาโดยการมองเห็น (Visual percepters) การรับรู้ทางโสตประสาทโดยการได้ยิน (Auditory percepters) และการรับรู้ทางร่างกายโดยการเคลื่อนไหวและการรู้สึก (Kinesthetic percepters)<sup>1</sup>



ในการออกแบบกระบวนการเรียนรู้ควรผสมผสานทั้ง 3 ช่องทางนี้ เพราะแต่ละคนถนัดไม่เหมือนกัน บางคนถนัดเรียนรู้ด้วยตาผ่านการมองเห็นและการอ่านมักคิดเป็นภาพหรือจินตนาการในหัว บางคนถนัดเรียนรู้ด้วยการฟังและพูดจะชอบฟังและสนทนา ส่วนคนถนัดเรียนรู้ผ่านการลงมือทำหากมีกิจกรรมที่เน้นใช้ร่างกายคนประเภทนี้จะเรียนรู้ได้ดี

พาดำเป็นต้องสังเกตว่ากลุ่มที่กำลังขับเคลื่อนอยู่นี้ใช้ช่องทางการรับรู้แบบใดมากไปหรือน้อยไป เพื่อจะได้ออกแบบกระบวนการให้สมดุลทั้ง 3 ช่องทาง

กระดานเป็นหนึ่งในช่องทางการเรียนรู้ผ่านการมองเห็น กระดานทำหน้าที่ทำให้บทสนทนาพูดคุย ข้อถกเถียงต่างๆ ที่กำลังดำเนินอยู่ในวงคุยปรากฏเป็นรูปธรรมที่มองเห็นได้

<sup>1</sup> <http://portal.edu.chula.ac.th/ben10/blog/view.php?Bid=1245640947764041&msite=ben10#at>

กระดานไม่ได้มีไว้เพื่อบันทึกทุกคำพูดหรือเฉพาะหัวข้อสำคัญ แต่ทำหน้าที่บันทึกประวัติศาสตร์ของวง ทั้งความรู้สึก ข้อถกเถียง ความคิดเห็นของคนในวง ข้อตกลงที่วงมีส่วนร่วม ตลอดจนข้อสรุปของวงที่ถูกยอมรับให้เอาขึ้นกระดาน

ในวงคุยที่มีลักษณะการพูดคุยเป็นเส้นตรงตามลำดับเวลา กระดานช่วยให้ย้อนกลับได้ ช่วยให้ตามเรื่องราวกันทันและกลับมาทบทวนภายหลังได้

กระดานทำให้เห็นเป็นภาพ เห็นความเชื่อมโยงว่าเนื้อหาหรือสิ่งที่คุยกันมาสอดคล้องกันอย่างไร บางกรณีเป็นแผนภาพหรือชาร์ตที่ช่วยสื่อความหมายให้เข้าใจง่าย บางกรณีเป็นเนื้อหาสำคัญที่ไว้ใช้ทบทวน กระดานจึงต่างจากสื่อโปรเจกเตอร์หรือบอร์ดที่เขียนแล้วลบซึ่งย้อนกลับไปได้ไม่ได้

การที่ความคิดเห็นของเราได้รับการขึ้นกระดานเป็นเสมือนประจักษ์พยานว่าความคิดเห็นของเราได้รับการยอมรับจนถูกบันทึกให้กลุ่มได้เห็น สำหรับคนที่รู้สึกว่าความเห็นของตนไม่เคยได้รับการรับฟังหรือยอมรับ การได้เห็นความเห็นของตนปรากฏบนกระดานจึงเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจไปในตัว

การเขียนกระดานเป็นอีกหนึ่งบทบาทหน้าที่ของฟา ฟาที่ทำงานเป็นทีมจะมีการแบ่งบทบาทกัน ฟาหลักจะอยู่กับังวง ขับเคลื่อนวง ส่วนฟากระดานจะเฝ้าอำนวยความสะดวกให้กระดานควบคู่ไปกับฟาหลัก

กระดานจะช่วยให้ฟापักหมุดได้ว่าตอนนี้วงกำลังเคลื่อนไปถึงไหนแล้วทำให้ขมวดเนื้อหาขมวดประเด็นได้ นอกจากนี้กระดานยังช่วยฟาในการประเมินกลุ่มได้ว่าตอนนี้ระดับความคิดเห็นออกมาได้มากน้อยเพียงใด ความสนใจที่แท้จริงของกลุ่มคืออะไร รวมทั้งยังใช้ตรวจสอบความเข้าใจของคนในวงให้ตรงกันด้วย

## หลักการเขียนกระดาน

1) **สิ่งที่ถูกเขียนขึ้นกระดานต้องได้รับความเห็นชอบจากวง** เพราะทุกคนเห็นและยอมให้มันอยู่บนกระดาน หรืออย่างน้อยเราเข้าใจตรงกันในเรื่องนี้มันจึงปรากฏอยู่บนกระดาน โดยเฉพาะมติที่ประชุม ข้อตกลงร่วม และข้อสรุปของวง

เมื่อมีคนในวงทักท้วงถึงสิ่งที่ปรากฏบนกระดาน โดยเฉพาะผู้พูดประเด็นนั้น ผู้เขียนต้องรับฟังและทบทวนอีกครั้ง

2) **กระดานทำหน้าที่เป็นกระจกสะท้อนคำพูดของคนในวง** ความคิดเห็นของทุกคนสำคัญ ดังนั้นไม่ควรแปลความหรือเปลี่ยนความหมายคำพูดของเขา อาจสรุปให้สั้นลงได้ แต่ต้องคงความหมายที่เขาต้องการสื่อโดยไม่เติมความคิดเห็นของผู้เขียนลงไป

## เทคนิคการเขียนกระดาน: เขียนอย่างไรใช้ได้อย่างจริง

### เทคนิค 1: เขียนให้อ่านง่าย

- ใช้สีเข้ม ดำ ม่วง น้ำเงิน น้ำตาล แดง เพราะมองเห็นชัด
- เลือกใช้ขนาดตัวอักษรให้เหมาะสมกับขนาดของวง อาจทดลองเขียนแล้วไปยืนในจุดไกลสุดของวงว่ามองเห็นกระดาน ตัวหนังสือ รูปภาพได้ชัดเจนหรือไม่
- ตัวอักษรที่มีหัวอ่านง่ายกว่าไม่มีหัว
- เขียนให้ตัวอักษรแต่ละตัวแยกจากกัน
- ใช้สีขอลึกเพราะมีหลายสีและไม่ซีม สามารถนำกระดาศมาเรียสใช้ด้านหลังต่อได้
- ใช้สีต่างกันในการแยกแยะประเด็นหลักกับประเด็นย่อย หัวข้อหลักกับหัวข้อย่อย หัวข้อกับเนื้อหา
- แบ่งสัดส่วนกระดานให้สอดคล้องกับเนื้อหา
- แบ่งหัวข้อเป็น bullet เพื่อให้รู้ว่าขึ้นหัวข้อใหม่แล้ว
- ใช้สัญลักษณ์ เช่น ล้อมกรอบข้อความสำคัญ หรือขีดเส้นใต้กรณีข้อความซ้ำหรือใกล้เคียงกัน
- เขียนให้ตรง โดยทำความเข้าใจกับกระดานก่อน รู้สึกถึงสี ความสิ้น เนื้อกระดาศ บางคนเขียนเลื้อยลงเห็นขึ้น บางคนเขียนตัวใหญ่แล้วค่อยๆ เล็กลง ก่อนเขียนกระดานจำเป็นต้องซ้อมมือให้คุ้นเคยก่อน

### เทคนิค 2: เขียนให้กระชับได้ประเด็น

- เขียนใจความสำคัญของสิ่งที่ผู้พูดต้องการสื่อสาร
- เขียนให้กระชับเข้าใจง่ายแต่อย่าเปลี่ยนคำพูดของผู้พูด แม้คำพูดนั้นจะดูไม่สละสลวยแต่เราต้องเคารพความคิดเห็นของผู้พูด ถ้าเขียนเป็นคำของตัวเองคนพูดจะรู้สึกไม่อยากตอบ กรณีไม่แน่ใจให้รอฟังพาทวน
- เขียนประเด็นโดยตัดน้ำและเนื้อออก การตัดคำให้เหลือน้อยที่สุดแต่ยังได้ใจความจะทำให้เขียนทัน หรือแม้จะเขียนไม่ทันก็ยังจำได้กับประเด็นนั้นๆ ตัวอย่างเช่น “มีความจำเป็นที่จะต้องมีการสนับสนุน” อาจเขียนใหม่ได้ว่า “จำเป็นต้องมีการสนับสนุน” แต่ถ้าเขียนว่า “ต้องมีการสนับสนุน” เป็นการเปลี่ยนความหมายคนพูด ย้อนกลับมาอ่านไม่ได้ ผิดที่จะตัดคำโดยให้ได้ใจความที่ตรงกับเจตนาคนพูดมากที่สุด
- แยกแยะหัวข้อกับประเด็นให้ชัดเจน ประเด็นจะมีลักษณะเป็นประโยคหรือวลีที่ประกอบด้วยคีย์เวิร์ดหลายคำมาเรียงกัน ส่วนหัวข้อจะมีลักษณะเป็นวลี สภาวะหรือสถานการณ์ ยกตัวอย่างเช่น

- *ชุมชนเป็นสุข* = หัวข้อ
- *ชุมชน* = คำหรือคีย์เวิร์ด
- *ทำอย่างไรให้ชุมชนเป็นสุข* = ประโยคคำถาม
- *ชุมชนที่สามัคคีกันจะเป็นสุข* = ประเด็นกว้างๆ เป็นนามธรรม ฟาอาจต้องถามเจาะต่อไป เช่น ชุมชนจะสามัคคีกันได้อย่างไร สามัคคีที่ว่าเป็นอย่างไร ทำไมต้องสามัคคีกัน ฯลฯ ขึ้นอยู่กับเป้าหมายในเวลานั้นว่าต้องการไปให้ถึงเป้าอะไร ประเด็นจะช่วยให้เราคิดชัดขึ้นกว่าหัวข้อกว้างๆ หรือคีย์เวิร์ด
- หลีกเลี่ยงการเขียนเป็นคีย์เวิร์ดเพราะหากย้อนกลับไปดูจะจำไม่ได้ว่าผู้พูดพูดอะไร ยกเว้นในกรณีคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกอาจเขียนเป็นคีย์เวิร์ดได้

### เทคนิค 3: เขียนให้ครบ

- เขียนให้ครบประเด็นที่ผู้พูดพูด ถ้าเขียนไม่ทันอาจถามพาหรือถามวงก็ได้
- กรณีคนพูดพูดยาว พาหลักจะทวนเป็นระยะ สรุปเป็นช่วงๆ หรือตัดเป็นตอนๆ ซึ่งจะช่วยให้ผู้พูดไม่พูดเรื่องเดิมเพราะพาทวนให้แล้วเป็นการยืนยันว่าได้ยินแล้ว คนเขียนกระดานก็จะเขียนจากสิ่งที่พาทวน
- กรณีไม่แน่ใจความหมายของผู้พูด อาจทวนคำพูดของผู้พูดให้เป็นภาษาที่คนอื่นเข้าใจด้วย ซึ่งต้องจับความหมายของคำพูดนั้นให้ได้
- กรณีคนพูดพูดซ้ำหรือประเด็นใกล้เคียงกับคนอื่นที่พูดไปแล้วอาจไม่ต้องเขียนขึ้นกระดานก็ได้ ใช้วิธีทำสัญลักษณ์ที่ข้อความนั้นเพื่อให้ผู้พูดเห็นว่าขึ้นกระดานแล้ว
- กรณีที่วงคุยออกนอกประเด็นแต่เป็นเรื่องที่น่าสนใจ อาจใช้วิธีเขียนโน้ตแยกไว้ต่างหากเพื่อให้รู้ว่ามีประเด็นนี้อยู่หากมีเวลาอาจกลับมาคุยในภายหลัง
- ไม่จำเป็นต้องขึ้นกระดานทุกเรื่อง การเขียนกระดานขึ้นอยู่กับคำถามด้วย ถ้าเป็นคำถามเพื่อระดมสมองอาจไม่ต้องขึ้นกระดานเพราะวงจะสะดุด พาต้องอยู่กับวงด้วย เมื่อเห็นว่าเริ่มสำคัญหรือน่าสนใจก็อาจสรุปขึ้นกระดานได้

### เทคนิค 4: เขียนให้เร็ว

- ใช้สีเข้ม สียิ่งเข้มจะยิ่งนิ่มเขียนได้เร็ว สียิ่งอ่อนยิ่งต้องกดทำให้เขียนได้ช้า แต่ละสีเขียนลื่นไม่เหมือนกัน เขียนตัวบางจะเขียนได้เร็ว
- ข้อความยาวๆ ทำให้สั้นลงได้โดยใช้ทักษะจับประเด็นเข้ามาช่วยตัดเนื้อออกให้เหลือแต่ตัวประเด็น
- ไม่จำเป็นต้องเขียนสวย สิ่งสำคัญคือสื่อสารได้



ใจของผู้เขียนกระดานจะมุ่งที่กระดานและกลุ่ม เขาจะระลึกเสมอว่าทำอะไรให้กระดานถูกใช้ประโยชน์ได้มากที่สุด ในเชิงพฤติกรรมคือไม่ยืนบังกระดาน สนใจกระดาน และระลึกว่าสิ่งที่ขึ้นกระดานคือปัญญาของกลุ่ม เมื่อใจอยู่กับกระดานเขาจะปักหมุดให้วงตลอดเวลาว่าเวลานี้วงถึงไหนแล้ว ดังนั้นถ้าฟาหลูดเขาจะรู้และคอยสะกิดฟาหลัก ฟาหลักสื่อสารด้วยคำพูด แต่ฟากระดานสื่อสารด้วยตัวหนังสือ บางครั้งถ้าชำนาญพอนอกจากเขียนตัวหนังสือแล้วก็อาจวาดเป็นรูป บางคนเห็นรูปเดี๋ยวก็เข้าใจภาพรวมของเนื้อหาเลยก็เป็นได้

การทำงานร่วมกันระหว่างฟาหลักกับฟากระดานต้องเชื่อมกันตลอดเวลา มองหน้ากัน สื่อสารกันและเชื่อมกระดานเข้ากั๊บบวง

## วิธีฝึกเขียนกระดาน

**ขั้น 1** ฝึกเปลี่ยนรูปประโยคเพื่อเขียนหรือสะท้อน ตัวอย่างเช่น ลองเปลี่ยนรูปประโยค “การตั้งคำถามตามโครงสร้างคำถามช่วยให้ถามต่อเนื่องได้” โดยคงความหมายเดิมไว้ได้แก่

- โครงคำถามช่วยให้ใช้คำถามต่อเนื่องได้
- โครงคำถามทำให้เราถามต่อเนื่องได้
- เราสามารถถามต่อเนื่องได้โดยใช้โครงสร้างคำถาม
- การจะถามต่อเนื่องได้จะต้องมีโครงสร้างคำถาม

**ขั้น 2** ตั้งโจทย์ให้แต่ละคนพูดในวง (เช่น ให้บทพูดตัวเองว่าได้เรียนรู้อะไร) จากนั้นแต่ละคนออกมาเขียนสิ่งที่ตนพูดบนกระดาน แล้วให้วงสะท้อนกันและกัน

**ขั้น 3** ใช้วิธีจับคู่ฝึก คนหนึ่งเป็นพาลักษณ์ำคุย อีกคนเขียนกระดาน ฝึกทำงานคู่กัน อาจสลับบทบาทกันได้แล้วแต่ตกลงกัน แต่ละคู่ใช้เวลาประมาณ 15 นาที เมื่อหมดเวลาฝึกให้วงสะท้อน โดยสะท้อนตัวเอง สิ่งที่ได้ดี ข้อควรปรับปรุง และคำแนะนำจากเพื่อน

*\*วิธีฝึกเขียนกระดานด้วยตนเอง อาจลองฝึกโดยเปิดคลิปใน YouTube ดูหัวข้อที่เราสนใจ ฟังแล้วเขียนประเด็นขึ้นกระดาน ในแง่หนึ่งคล้ายจดเล็ทเชอร์ แต่เล็ทเชอร์เป็นการสื่อสารให้ตัวเอง ให้เราลองเขียนโดยวางใจมุ่งที่สื่อสารเพื่อคนอื่น*

# 5

## ฟาประชุม (meeting facilitator)

การเอื้ออำนวยการประชุม (meeting facilitate) เป็นอีกบทบาทหนึ่งของฟาสามัญในการนำพาและเคลื่อนวงประชุมไปข้างหน้าตั้งประเด็น ค้นหาวิธีการให้คุยกันได้ โดยมีเป้าหมายคือผลสัมฤทธิ์ของวงประชุมนั้น ๆ การจะทำเช่นนั้นได้จำเป็นต้องรู้จักและเข้าใจธรรมชาติของวงประชุมก่อน

การประชุมมีหลายแบบ ไม่ว่าจะเป็นการระดมความคิด แลกเปลี่ยนความคิดเห็น วางแผนงาน หามติ หรือตัดสินใจให้เกิดกิจกรรมทั้งหมดนี้สามารถแบ่งได้ 2 ประเภท คือ

1. การประชุมแบบทางการ มีลักษณะเป็นทางการ มีการกำหนดวาระมาก่อนแล้ว เป็นการประชุมเพื่อแจ้งให้ทราบ เพื่อรับรู้ข้อมูลกันและกัน ผู้เข้าประชุมมีบทบาทหน้าที่ชัดเจน วัตถุประสงค์ของวงประชุมร่วมกัน กระบวนการเคลื่อนวงประชุมแบบนี้เป็นไปโดยปราศจากการประชุมในการขอมติแต่ละวาระ ไม่เรียกร้องการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมประชุม เป้าหมายของการประชุมแบบทางการคือได้มติและข้อสรุป

## กระบวนการประชุมแบบมีส่วนร่วม

1.

**ทำความเข้าใจหัวข้อ ระบุเป้าหมาย วาระการประชุม** เคลียร์ความเข้าใจเรื่องเป้าหมายการประชุมให้ตรงกันก่อนว่าจบบางประชุมแล้วต้องทำอะไร ผลผลิตที่ได้จากการประชุมครั้งนี้คืออะไร

2.

**แลกเปลี่ยนข้อมูล ประสบการณ์ ความเห็น** เพื่อจะได้รับรู้ร่วมกันว่าใครมีข้อมูลอะไรอยู่บ้าง ในขั้นนี้คนจะมีส่วนร่วมง่ายที่สุดเพราะยังไม่ตัดสินผิดถูก ฟามีหน้าที่ดึงความเห็นออกมาให้มากที่สุดก่อน ยังไม่อภิปรายเพราะถ้าถกเถียงกันตั้งแต่ขั้นนี้การมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นยากตลอดการประชุมนั้น

3.

**จัดหมวดหมู่ข้อมูล** จากข้อมูลข้อเท็จจริง ความเห็น ประสบการณ์ที่ระดมมาฟาจะต้องจัดหมวดหมู่เพื่อปึกหมุดให้วงประชุม ขั้นนี้ถือเป็นจุดเปลี่ยนของวงประชุมสร้างขอบเขตให้เห็นภาพใหญ่ร่วมกันว่ามีประเด็นที่ต้องคุย

4.

**วิเคราะห์ วิจารณ์ อภิปรายถกเถียงที่ละหมวดหมู่** หลังจากจัดหมวดหมู่แล้วก็นำมาสู่การอภิปรายและหาข้อสรุปทีละเรื่องทีละหมวดหมู่

5.

**ประมวลทบทวนข้อสรุป ลงมติ แบ่งบทบาทหน้าที่** ขั้นสุดท้ายเป็นขั้นของการประมวลผลการประชุม แบ่งงานและนัดหมายหากมีประชุมครั้งต่อไป

2. การประชุมแบบมีส่วนร่วม เช่นประชุมทีม ประชุมฝ่าย ประชุมผู้ปฏิบัติงาน ประชุมคนทำงานที่มีตำแหน่งใกล้เคียงกัน ประชุมทีมย่อย ฯลฯ สมาชิกในวงประชุมมีลำดับสูงต่ำไม่ต่างกันนัก การประชุมแบบนี้จะเน้นการมีส่วนร่วมและการระดมความเห็นอย่างกว้างขวาง

การประชุมแบบมีส่วนร่วมคือรูปแบบหนึ่งของการสร้างโครงสร้างของการตัดสินใจร่วม อันเป็นการใช้อำนาจร่วมซึ่งมีฐานความเชื่อมาจากการเคารพในเพื่อนมนุษย์ เชื่อว่าคนทุกคนมีปัญหา มีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์เท่าเทียมกัน ดังที่กล่าวไว้แล้วในบทที่ 3 พาสามัญทำหน้าที่ชักชวนให้คนเข้ามามีส่วนร่วมในระดับต่างๆ โดยให้ความสำคัญอย่างมากกับการร่วมกันตัดสินใจ

เราอาจเคยเจอประสบการณ์การประชุมมาหลายรูปแบบ ปัญหาที่มักเจอในวงประชุมคือ การประชุมเย็นเยื่อไม่เข้าประเด็น ผู้เข้าประชุมไม่มีส่วนร่วม บางคนแสดงความคิดเห็นเยอะบางคนไม่ออกความเห็นเลย ผู้ดำเนินการประชุมไม่สามารถจับประเด็นได้ ใช้เวลาประชุมนานและไม่ได้ข้อสรุปหรือไม่มีข้อสรุปที่ชัดเจน

ทักษะพาประชุมเป็นอีกบทบาทหนึ่งของพาสามัญที่มุ่งสร้างวัฒนธรรมของการใช้อำนาจร่วมขึ้นมา

เครื่องมือพื้นฐานของพาประชุมเริ่มต้นจากทำความเข้าใจครื่องการประชุม 5 ชั้น

## ครื่องการประชุมแบบมีส่วนร่วม 5 ชั้น

การประชุมที่มีประสิทธิภาพจะเคลื่อนตัวไปอย่างเป็นลำดับ 5 ชั้นตอน ดังนี้

### ชั้น 1 กำหนดเป้าหมายและขอบเขตการประชุม

ช่วงแรกของการประชุมคือสร้างฐานร่วมกันก่อน

ชั้นแรก พูดคุยกันว่าเราจะคุยกันเรื่องอะไร ทำความเข้าใจหัวข้อ กำหนดขอบเขตของการประชุม

ชั้นที่สอง กำหนดผลผลิตที่ได้ การประชุมครั้งนั้นต้องการอะไร การประชุมแต่ละครั้งมีเป้าหมายอะไร เป็นการประชุมเพื่อระดมสมอง ประชุมเพื่อแบ่งงาน ประชุมเพื่อติดตามงานหรือประชุมเพื่อสรุปผลการดำเนินงาน กำหนดเป้าหมายการประชุมให้ชัดเจนก่อนเป็นอันดับแรก มิเช่นนั้นจะเป็นการคุยไปเรื่อยๆ จบแบบงงๆ ประชุมแล้วไม่ได้อะไร

จากนั้นกำหนดเวลาให้ชัดเจนเพราะเวลาเป็นทรัพยากรของการประชุมแล้วจึงกำหนดผู้รับผิดชอบ บทบาทผู้เข้าร่วมประชุม ใครทำหน้าที่ดำเนินการประชุม คนคุมเวลา คนบันทึกการประชุม ผู้สังเกตการณ์ เป็นต้น

## ขั้น 2 แลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็น

เป็นขั้นของการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ข้อมูลข้อเท็จจริง เพื่อให้เห็นสารทั้งหมดของวงประชุมนี้ ขั้นนี้จะเป็นตัวกำหนดว่าวงประชุมนี้มีขอบเขตความรู้ความสนใจแค่ไหน

ขั้นนี้เป็นขั้นที่คนมีส่วนร่วมได้มากที่สุด ผู้ดำเนินการประชุมจะพยายามชักชวนคนให้มีส่วนร่วมตั้งแต่ขั้นนี้ เพราะถ้าไม่สามารถทำให้คนมีส่วนร่วมได้เขาจะรู้สึกว่าเขาไม่เกี่ยวข้องกับวงประชุมและจะไม่มีส่วนร่วมในขั้นอื่น ๆ

ในขั้นนี้ฟางจะสร้างพื้นที่ปลอดภัยเพื่อให้เกิดการระดมความคิดเห็นให้มากที่สุด ยังไม่อภิปรายถกเถียง ตัดสิน หรือแบ่งงาน เพราะถ้าเกิดการตัดสินหรือแบ่งงานตั้งแต่ขั้นนี้คนจะไม่กล้าเสนอความเห็น กลัวจะถูกตัดสิน กลัวว่าเสนอแล้วจะถูกมอบหมายงาน เมื่อเกิดภาวะแบบนี้คนจะรู้สึกไม่ปลอดภัยที่จะเสนอความเห็น

เนื่องจากในขั้นนี้คือการรวบรวมความคิดเห็น ข้อเสนอ ข้อมูลข้อเท็จจริง โดยที่ยังไม่เห็นว่ข้อเสนอเหล่านี้เกี่ยวข้องกับเรื่องราวภาพใหญ่ของการประชุมอย่างไร ดังนั้นเราจึงจะยังไม่หาข้อสรุปในขั้นนี้

## ขั้น 3 จัดหมวดหมู่

เป็นช่วงของการปิดหมุดให้วงประชุม สร้างขอบเขตที่ชัดเจนขึ้นของวง ถ้าไม่มีการปิดหมุดวงประชุมก็จะไปต่อไม่ได้

หน้าที่ฟางในขั้นนี้คือจัดหมวดหมู่เพื่อให้เห็นโครงสร้างการคุยที่ชัดเจนขึ้นจากขั้นที่ 2 วงประชุมจะเห็นภาพใหญ่ร่วมกันว่ามีหัวข้อที่ประเด็นที่ต้องคุย ฟังระมัดระวังความเห็นที่ตกหล่นไปหรือการจัดหมวดหมู่นั้นอาจไม่ตรงใจทุกคน ดังนั้นฟางจะต้องถามวงประชุมทุกครั้งว่าตกหล่นเรื่องใดหรือไม่ มีใครเสนอเพิ่มเติมมั้ย ให้ได้ฉันทามติร่วมของวงประชุมก่อนแล้วจึงจะเคลื่อนสู่ขั้นต่อไป

ส่วนใหญ่ปัญหาของการประชุมคือมักจะอภิปรายกันตั้งแต่ขั้นของการระดมความคิดเห็น ทำให้คิดไม่ครบ โดยเฉพาะถ้ามีคนเสนอแล้วมีคนแย้งในทันที ถกเถียงกันจนหมดเวลาประชุมโดยที่คนอื่นไม่มีโอกาสเสนอความเห็นบ้าง ยิ่งหากไม่มีการจัดหมวดหมู่ทำให้ไม่รู้ทิศทาง ดังนั้นการจัดหมวดหมู่ในขั้น 3 นี้จะช่วยให้เห็นภาพรวมว่ามีข้อเสนออะไรบ้างแล้วจึงมาลงรายละเอียดถกเถียงกันที่ละหมวดหมู่ในขั้นถัดไป

## ขั้น 4 ถกเถียง วิพากษ์วิจารณ์ หาข้อสรุปในแต่ละหัวข้อ

ในขั้นนี้จะเป็นการถกเถียงพูดคุยเพื่อจะหาข้อสรุปที่ละเรื่องว่าตกลงจะเอาอย่างไร แต่ละคนจะเริ่มให้เหตุผลในประเด็นนั้นๆ เกิดการอภิปรายถกเถียงกันก่อนจะสรุปแต่ละหัวข้อ

## ขั้น 5 ประมวลสรุปแล้วแบ่งงาน

ในขั้นสุดท้ายคือการสรุปให้เห็นภาพใหญ่ทั้งหมด วงประชุมจะเริ่มเห็นชิ้นส่วนจิ๊กซอว์ที่คู่กันมาประกอบกันเป็นภาพรวมภาพใหญ่

หลังจากสรุปภาพรวมแล้วจึงนำไปสู่การแบ่งงาน แต่ละคนจะเริ่มเห็นว่าตนเองอยู่ตรงไหนของภาพรวมทั้งหมด ก่อนปิดวงอาจมีการประเมินผลการประชุมในช่วงนี้ด้วยก็ได้

ส่วนใหญ่เรามักจะข้ามขั้นตอนการประชุมจึงขลุกขลักไม่ได้ข้อสรุป หรือการประชุมแต่ละครั้งไม่ได้ก่อให้เกิดผลที่คุ้มค่ากับเวลาที่เสียไปเพราะมักจะตรองเดิม เช่น ถึงกันไปมา พูดแย้งแย้ง หรือพูดวนซ้ำเรื่องเดิม เครื่องมือครรลองการประชุม 5 ขั้นนี้จะช่วยให้เราโฟกัสได้ที่ละจุด รู้ว่ากำลังอยู่ขั้นไหนและรู้ว่าเราจะช่วยวงประชุมได้อย่างไร

ครรลองการประชุม 5 ขั้นคือครรลองของการประชุมแบบมีส่วนร่วม แต่การประชุมแบบทางการที่มีลำดับขั้นสูงต่ำจะเน้นขั้นที่ 1 กับ 5 คือแจ้งให้ทราบและแจกจ่ายงาน ขณะที่การประชุมแบบมีส่วนร่วมจะให้ความสำคัญอย่างมากกับขั้นที่ 2 และ 3

นอกจากพาประชุมทำหน้าที่เอื้ออำนวยการประชุมแล้วหากมีผู้ช่วยที่คอยทำหน้าที่เขียนกระดาน จดบันทึกการประชุม จัดสภาพแวดล้อมการประชุม ดูแลบรรยากาศของวงหรือคอยสังเกตการณ์นอกวงประชุมและกลับมาสะท้อนให้พาฟังว่าเกิดอะไรขึ้น ก็จะทำให้การประชุมนั้นมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

### กิจกรรมจำลองการประชุมแบบมีส่วนร่วม

#### ขั้นตอน

- แบ่งกลุ่ม 2 กลุ่ม นั่งล้อมวง 2 วง กลุ่ม 1 (อยู่วงใน) ทำหน้าที่ประชุม กลุ่ม 2 (อยู่วงนอก) ทำหน้าที่สังเกตการณ์ จับประเด็นวงประชุม และบันทึกการประชุม
- กำหนดเวลา 15 นาที จำลองการประชุมโดยกำหนดหัวข้อหรือประเด็นกว้างๆ เช่น ระบบการศึกษาไทยในปัจจุบันควรเป็นอย่างไร การบริหารจัดการระบบสาธารณสุขไทยในสถานการณ์วิกฤต เป็นต้น
- ถอดบทเรียนการประชุมครั้งนี้โดยใช้ครรลองการประชุม 5 ขั้น

## ขั้นตอนการประชุม

- 1) เช็กอิน แนะนำตัวสั้นๆ หรือบอกความรู้สึกวันนี้ เรื่องดีๆ ที่เจอมา ฯลฯ เพื่อให้ทุกคนได้พูดคุยอะไรบ้างอย่าง ทุกคนได้มีพื้นที่ในวงประชุมนี้
- 2) มีกิจกรรมที่ใช้ในการรวมคน เพิ่มพลัง เช่น เกม ร้องเพลง เล่าว่าชีวิตเป็นอย่างไร มีอะไรดีๆ เกิดขึ้นบ้าง ค่อยๆ สร้างพลังงานของกลุ่มขึ้นมา
- 3) ทบทวนหัวข้อประชุม วาระประชุม ตั้งเป้าหมายการประชุมร่วมกัน
- 4) ตั้งประเด็นง่ายก่อน เรื่องที่ตัดสินใจได้ง่ายๆ เร็วๆ ถ้าเริ่มจากประเด็นง่าย ๆ คนจะรู้สึกสำเร็จและสะสมพลังการตัดสินใจ
- 5) ประเด็นยากขึ้นมาอีกหน่อย (อาจมีการลงมติบางประเด็น)
- 6) ประเด็นยากที่ต้องถกเถียงกันเยอะ (อาจมีการลงมติในบางประเด็น)
- 7) พักเพื่อให้รางวัลตัวเองสักครู่ หยุดคิดต่อ
- 8) ประกาศ/ประชาสัมพันธ์หลังพักเพื่อรวมตัวกันใหม่ สะสมพลังงานของการคุย
- 9) เริ่มด้วยประเด็นง่าย ๆ อีกครั้ง
- 10) เช็กเอาต์ เปิดโอกาสให้แต่ละคนได้สะท้อนหรือพูดถึงความรู้สึกของตัวเองเพื่อบรรเทาความอึดอัดของคนในวง ประเมินผลการประชุมโดยใช้คำถามง่าย ๆ เช่น คิดว่าเราทำอะไรได้ดีในการประชุมครั้งนี้? ถ้ามีประชุมแบบนี้อีกคราวหน้าเราจะทำอะไร?
- 11) ปิดท้ายด้วยการเฉลิมฉลอง

สิบเอ็ดขั้นตอนการประชุมนี้เป็นรายละเอียดที่มีฐานมาจากครรลองการประชุม 5 ขั้น ที่กล่าวไปแล้ว จะเห็นว่ากว่าจะถึงขั้นตัดสินใจร่วมกันจำเป็นต้องสะสมพลังงานมาระดับหนึ่ง ช่วงแรกของการประชุมจึงต้องสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้เกิดขึ้นก่อน จนมาถึงขั้นสุดท้ายคือการให้รางวัลด้วยการเฉลิมฉลอง

การลงมติเป็นเรื่องสำคัญหนึ่งของการประชุม ขั้นที่ 4-6 จะมีการลงมติหรือตัดสินใจ ในบางเรื่อง เรามักเข้าใจกันว่ากลงมติคือการยกมือโหวตเสียงข้างมาก อันที่จริงการโหวตมีหลายวิธี ง่ายที่สุดคือโหวตเสียงข้างมาก/เสียงข้างน้อย ชับซ้อนกว่านั้นคือโหวต 2 ครั้ง เช่น มี 5 ตัวเลือกให้ทุกคนโหวต แล้วอาจเลือก 2 ตัวเลือกที่มีคนโหวตมากที่สุดมาโหวตอีกครั้งก็ได้ หรืออาจใช้ฉันทามติโดยอภิปรายจนกว่าทุกคนจะเห็นพ้องต้องกันไม่มีเสียงคัดค้าน แต่การลงมติที่ซับซ้อนไปกว่านั้นคือแบ่งทางเลือกการตัดสินใจออกเป็น 5 แบบคือ



- เห็นด้วยและร่วมทำ
- เห็นด้วยแต่ไม่ร่วมทำ
- ไม่เห็นด้วยแต่ร่วมทำ
- ไม่เห็นด้วยและไม่ทำ
- ไม่เห็นด้วยและขัดขวาง การขัดขวางจะใช้ในกรณีที่ข้อเสนอที่ขัดหลักการของกลุ่มหรือของตัวผู้ลงมติซึ่งจะส่งผลให้กลุ่มต้องคุยข้อเสนออันใหม่ หรือผู้ขัดขวางอาจจะต้องออกจากกลุ่มหรือการประชุมครั้งนั้น

ในกรณีนี้ 4 แบบแรกถือว่ายังเห็นด้วยกันอยู่ แม้จะไม่ร่วมทำแต่ก็ยังสนับสนุนในเรื่องอื่น ถือว่าไปด้วยกันต่อได้ แต่การขัดขวางคือไม่เห็นด้วยเลย การโหวตหรือลงมติในลักษณะนี้เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงจุดยืนและมีตัวเลือกที่มากกว่าสองขั้ว ไม่ใช่แค่ขาว-ดำ เสียงข้างมาก-เสียงข้างน้อย หรือ ไม่เห็นด้วย-เห็นด้วย เท่านั้น

## หน้าที่หลักของฟาในการเอื้ออำนวยการประชุม

ช่วงแรก เมื่อเข้าไปในห้อง ฟาจะชวนสมาชิกสร้างเป้าหมายร่วมกันในกลุ่ม เป้าหมายที่ว่าอาจจะยังไม่แหลมคมชัดเจน แต่มันคือฉันทามติเริ่มต้นที่ทุกคนรับรู้ร่วมกันว่าเรากำลังจะไปทางไหน

ช่วงถัดมาจะสร้างพื้นที่ปลอดภัยให้เกิดขึ้นในห้อง พื้นที่ปลอดภัยจะช่วยโอบอุ้มคนในกลุ่มให้สนทนากันได้ลึกซึ้งทีละน้อย พื้นที่ปลอดภัยไม่ใช่ภาวะที่นิ่งสงบ แต่เป็นภาวะที่ขึ้นๆ ลงๆ ต้องประคับประคองและหล่อเลี้ยงให้เติบโต

เมื่อมีพื้นที่ปลอดภัยมากพอ ความขัดแย้งจะค่อยๆ ก่อตัว สมาชิกจะช่วยกันหล่อเลี้ยงความขัดแย้งร่วมกันไม่ให้ถูกกดทับหรือขยายตัวมากเกินไปที่กลุ่มจะรับมือไหว การรับมือกับความขัดแย้งในกลุ่ม จะค่อยๆ ปมเพาะปัญญาของกลุ่มให้เติบโต

ในช่วงนี้ฟาจะจับประเด็น จับสัญญาณของวง มองหาร่องรอยต่างๆ ที่ปรากฏในวง อาจจะเป็นข้อเสนอ ข้อโต้แย้ง ข้อสังเกต ความรู้สึก อารมณ์ ของสมาชิกในวง ไม่ว่าจะเสียงเล็ก ๆ เบา ๆ หรือเสียงดัง ฟาจะหยิบจับประเด็นเหล่านี้ขึ้นมาให้สมาชิกพิจารณาร่วมกัน

จากนั้นจึงรวบรวมความคิดความรู้สึกอันหลากหลายมาจัดหมวดหมู่ เพื่อให้สมาชิกทุกคนเห็นภาพรวม เห็นแผนที่ของวงประชุมร่วมกัน

ขั้นตอนสุดท้ายคือการชวนให้วงเข้าสู่การตัดสินใจ การตัดสินใจที่ว่าอาจมีได้หลายแบบ ทั้งใช่-ไม่ใช่ ตกในหลักการร่วมกัน ระยะสั้น-ระยะยาว เห็นด้วยบางส่วน ฉันทามติ หรืออื่นๆ แต่ที่สำคัญคือสมาชิกของวงประชุมต่างรับรู้ รู้สึก และเห็นว่าตนเองอยู่ตรงไหน ในการตัดสินใจนั้นๆ ที่จะนำพาให้ตนเองและวงไปต่อข้างหน้าได้

ฟาประชุมจะอาศัยทักษะต่าง ๆ เพื่อเคลื่อนวงประชุมในแต่ละช่วงแต่ละขั้นโดยอาจใช้เครื่องมือต่าง ๆ เข้ามาช่วย ดังนี้

## เครื่องมือช่วยประชุม: บารอมิเตอร์

“บารอมิเตอร์” เป็นเครื่องมือที่ใช้สำรวจความคิดเห็นของคนในวงอย่างทั่วถึงในกรณีที่ถามวงใหญ่แล้วมีบางคนได้พูดบางคนไม่ได้พูด แต่ถ้าให้ทุกคนได้พูดเรียงไปที่ละคนก็ใช้เวลานานและบางทีประเด็นซ้ำทำให้เกิดความเบื่อหน่าย

บารอมิเตอร์ช่วยให้ทุกคนได้แสดงจุดยืนโดยไม่ต้องพูดก็ได้ ฟาอาจนำเครื่องมือนี้มาใช้กรณีต้องการเปิดประเด็นให้ถกเถียงกัน ตัวอย่างเช่น “เห็นด้วยหรือไม่กับการแก้ปัญหาจังหวัดชายแดนใต้ด้วยสันติวิธี?” “เห็นด้วยหรือไม่กับการทำแท้งเสรี?” “เห็นด้วยหรือไม่กับการยกเลิกชุดนักเรียน?” เป็นต้น แล้วแบ่งคำตอบออกเป็นเฉด เช่น

- เห็นด้วยที่สุด
- ค่อนข้างเห็นด้วย
- เฉย ๆ
- ไม่ค่อยเห็นด้วย
- ไม่เห็นด้วยเลย

จากนั้นให้แต่ละคนเลือกยืนในตำแหน่งที่คิดว่าใช่ โดยสามารถเปลี่ยนตำแหน่งได้หากฟังเพื่อนแล้วคิดว่าตนไม่ใช่จุดนั้น โดยฟาถามแต่ละคนว่า “ทำไมเลือกมายืนตรงนี้?” เราจะได้ฟังความเห็นที่แตกต่างของกันและกันและเลือกได้ว่าจะอยู่จุดไหน

### ประโยชน์ของบารอมิเตอร์

- ทุกคนได้แสดงจุดยืนของตนอย่างเป็นรูปธรรม
- เป็นการเรียกสมาธิวง ได้ใช้ร่างกาย ทำให้ตื่นตัวด้วยการขยับร่างกายนอกจากนั่งคุย
- ทำให้เห็นว่าความคิดเห็นเปลี่ยนได้เมื่อได้รับข้อมูลใหม่ ไม่จำเป็นต้องยึดติดตายตัว
- ได้เห็นจุดยืนและรับรู้ความคิดที่อาจไม่เหมือนเรา มีประเด็นที่คุยกันต่อได้
- ใช้สำรวจวงว่ามีแนวโน้มคิดเห็นไปทางไหนฟาจะรู้ว่าจะเคลื่อนวงต่ออย่างไร
- ใช้ในกรณีประเด็นขัดแย้ง การแบ่งเฉดของบารอมิเตอร์ทำให้เกิดการพูดคุยโดยไม่แบ่งเป็นสองขั้วมากเกินไป และคนไม่ทะเลาะกันตัวต่อตัวแต่ละพูดผ่านฟาเป็นหลัก การตั้งคำถามของฟาจะค่อย ๆ ทำให้คนได้เห็นประเด็นร่วมกัน มีประเด็นร่วมแต่มาตรฐานต่างหรือมีประเด็นต่างแต่ไม่รุนแรง เราก็จะเก็บเกี่ยวข้อมูลขึ้นมาได้

- บางกรณีใช้เสริมพลัง (empower) เช่นสมมติประเด็นคือพวกเราคิดว่าเราจะเป็น ฟาที่ดีได้หรือไม่ มีการแบ่งแยะเป็น ได้แน่นอน น่าจะได้ ไม่น่าได้ ไม่ได้แน่นอน เมื่อพบว่าคนที่เลือกยีนในตำแหน่งไม่ได้แน่นอนเขาเพียงแค่มั่นใจแต่มีทักษะที่ทำได้ ฟาอาจลองถามว่า “ถ้าอย่างนั้นคุณช่วยขยับหน่อยได้ไหมเพราะตำแหน่งนี้ หมายถึงทำไม่ได้เลย” ถ้าเขาขอมขยับเขาจะมั่นใจมากขึ้น ขอมรับตัวเองมากขึ้น หรือ “คุณมีประสบการณ์เยอะแต่บางสถานการณ์ทำไม่ได้ ฉันทเองก็ทำไม่ได้เหมือนกันในบางสถานการณ์ แต่ถ้าเป็นวงที่คุ้นเคยเราควบคุมดูแลได้ฉันมั่นใจร้อยเปอร์เซ็นต์ คุณเป็นอย่างนี้หรือเปล่า ถ้าเป็นเช่นนั้นคุณช่วยย้ายมาตรงนี้ได้มั้ย”

บารอมิเตอร์สามารถประยุกต์ได้หลายแบบ แต่โดยพื้นฐานคือทำให้เราเห็นจุดยืนที่เป็นรูปธรรม ได้สำรวจวง ซึ่งการสำรวจความคิดของวงทำได้หลายแบบ เช่นแสดงสัญลักษณ์ ตอนนี้เป็นอย่างไบบ้างในวง ใครรู้สึกโอเคมากให้ทำมือแบบนี้ ใครรู้สึกเฉยๆ ทำมือแบบนี้ ใครรู้สึกไม่ไหวแล้วทำมือแบบนี้ กรณีมีประเด็นอยากพูดหรือไม่เห็นด้วยกับเพื่อนก็อาจให้ยกมือแล้วแต่จะออกแบบสัญลักษณ์ ร่วมกันสร้างกติกา ฟาก็จะพอสำรวจความคิดในวงได้ การใช้สัญลักษณ์ก็เป็นอีกหนึ่งเครื่องมือที่เราใช้อ่านวงได้

## เครื่องมือช่วยประชุม: กลุ่มย่อย

กลุ่มย่อยเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างการมีส่วนร่วม เป็นรูปแบบของปฏิสัมพันธ์แบบกระจายอำนาจ เพราะธรรมชาติของปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันเราปฏิสัมพันธ์กันอย่างไม่เท่ากัน

- การแลกเปลี่ยนในกลุ่มย่อยจะทั่วถึงกว่ากลุ่มใหญ่ ทำให้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันง่ายขึ้น ตื่นตัวขึ้น
- การแลกเปลี่ยนในกลุ่มย่อยจะช่วยให้คนในกลุ่มมีเวลาเชื่อมโยงประสบการณ์ตัวเองเข้ากับเนื้อหาหัวข้อที่กำลังเรียนรู้
- เมื่อกลุ่มใหญ่มีคนไม่กี่คนใช้เวลาพูดมากกว่าคนอื่น เราสามารถใช้การแบ่งกลุ่มย่อยช่วยให้คนอื่นมีโอกาสพูดได้มากขึ้น
- การใช้กลุ่มย่อยในช่วงต้น ๆ ของการประชุม/อบรมจะช่วยสร้างบรรยากาศของความไม่เป็นทางการได้
- กลุ่มย่อยเป็นโครงสร้างสำคัญของกลุ่มใหญ่ การมีกลุ่มย่อยที่เข้มแข็งจะทำให้กลุ่มใหญ่เข้มแข็งยิ่งขึ้น

- กลุ่มย่อยนอกจากใช้แบ่งชั่วคราวแล้ว ยังมีสิ่งที่เรียกว่ากลุ่มฐาน กลุ่มซัพพอร์ต/สนับสนุน กลุ่มสะท้อนการทำงาน กลุ่มคณะกำกับทิศ กลุ่มงานเฉพาะ ฯลฯ
- เป็นเรื่องปกติที่อำนาจของหัวหน้าหรือผู้นำจะน้อยลงเมื่อมีกลุ่มย่อย กลุ่มย่อยเป็นโครงสร้างที่ทำให้เสียงทุกเสียงถูกได้ยิน ทำให้เห็นหน้าที่ความรับผิดชอบและความเชื่อมโยงระหว่างกันในกลุ่ม เราจะรู้สึกปลอดภัยมากขึ้นในกลุ่มย่อย การแบ่งกลุ่มย่อยมีผลต่อกันไม่เหมือนกัน แต่ละรูปแบบของกลุ่มย่อยมีหน้าที่แตกต่างกันและนำไปใช้กับจังหวะ ผู้คน และสถานการณ์ที่แตกต่างกัน

## เทคนิคการแบ่งกลุ่มย่อย

โดยส่วนใหญ่เมื่อเราให้โจทย์ในการทำกิจกรรมแล้วขอให้สมาชิกแบ่งกลุ่ม ในบางครั้งกลุ่มอาจจะช้า ไม่อยากลุกจากที่นั่ง สับสนว่าจะจับกลุ่มกับใคร ฟาสสามารถอำนวยความสะดวกกลุ่มให้เร็วขึ้นได้ ด้วยเทคนิคเหล่านี้

1. ขอให้ทุกคนลุกขึ้นยืน เพราะบางคนอาจจะง่วนอยู่กับการเขียนอะไรอยู่ คู่ๆ กัน หรืองุนงงว่าเกิดอะไรขึ้น การขอให้ลุกขึ้นยืนจะเป็นการทำให้ทุกคนรับรู้ร่วมกันว่ากลุ่มกำลังเปลี่ยนสถานะแล้ว
2. บอกโจทย์ เมื่อทุกคนยืนขึ้นแล้ว กลุ่มจะหันมาสนใจฟาสอีกครั้ง เราสามารถบอกโจทย์แล้วจึงขอให้แต่ละคนจับคู่หรือแบ่งกลุ่ม
3. แบ่งกลุ่ม มีวิธีการแบ่งกลุ่มได้หลายแบบให้เลือกใช้ในแต่ละสถานการณ์ เช่น
  - นับเลข เป็นวิธีการพื้นฐานที่สุด เราอาจให้นับ 1-3 หรือ 1-5 ตามจำนวนกลุ่มที่ต้องการ ให้แต่ละคนจำเลขที่นับไว้ จากนั้นฟาสชี้สถานที่รวมกลุ่มว่า กลุ่มหนึ่งนั่งที่ไหน สองนั่งที่ไหน เพื่อให้หากันเจอง่ายขึ้น
    - จับคู่-กลุ่มตามความเหมือนกัน เช่น สีเสื้อ นิ้วก้อยยาวเท่ากัน ภาคเดียวกัน เกิดเดือนเดียวกัน ฝ่ายงานเดียวกัน ฯลฯ หรือแจ้งไปเลยว่าจะจับคู่กับคนที่มีอะไรบางอย่างเหมือนกัน
    - จับคู่-กลุ่มตามความคุ้นเคย เช่น คนที่ยังไม่ได้คุยกันวันนี้ คนที่คุ้นเคย คนที่อยากคุย คนที่รู้สึกประหลาดใจ
    - ให้เดินเปะปะรอบ ๆ ห้อง เมื่อส่งสัญญาณให้หยุดเดินก็ให้จับคู่-กลุ่มกับคนที่อยู่ใกล้ ๆ กัน
    - จับคู่-กลุ่มตามความชอบเช่น ชอบแมว ชอบหมา ชอบลิง ชอบไก่
4. กำหนดจุดรวมตัวกลุ่มย่อย ฟาสอาจจะช่วยกำหนดว่ากลุ่มไหนนั่งที่ไหน เพื่อให้เร็วขึ้นและลดความวุ่นวายในการหากกลุ่มตนเอง

5. ย้ำโจทย์และอธิบายเพิ่ม เมื่อทุกคนได้คู่หรือกลุ่มแล้ว ฟาจะย้ำโจทย์และผลลัพธ์ที่ต้องการของกิจกรรมอีกครั้ง หลีกเลี่ยงการอภิปรายในหัวข้อที่กำลังแบ่งไปคุย มิเช่นนั้นจะกลายเป็นการคุยวงใหญ่แทน
6. กำหนดเวลาในการแบ่งกลุ่มย่อย เพื่อให้กลุ่มจัดสรรเวลาในการทำงาน ถ้าใช้เวลาในกลุ่มย่อยนานกว่า 45 นาที อาจขอให้มีการประชุมกลุ่มใหญ่สั้นๆ ก่อนตอนครึ่งทาง เพื่อติดตามผลการทำงานกลุ่มและปรับทิศทางถ้าจำเป็น
7. บอกวิธีการนำเสนอ เช่น เป็นฟลิบชาร์ต ละคร ภาพวาด เล่าเป็นเรื่อง เสนอประเด็นสำคัญ เสนอข้อสรุป
8. เตือนเมื่อเวลาใกล้หมด และเมื่อครบกำหนดเวลาอาจจะถามว่ามีกลุ่มไหนต้องการขอเวลาเพิ่ม แต่ไม่ควรเพิ่มนานเกินไปเพราะกลุ่มอื่น ๆ ที่เสร็จแล้วจะเบื่อหรือออกไปจากห้อง
9. นำเสนอผลการทำงานกลุ่ม ในการเสนอความเห็นกลุ่ม ถ้าทุกกลุ่มออกมานำเสนอทุกเรื่องที่คุณยกัน มักจะใช้เวลาเพราะมีหลายประเด็นซ้ำกันจนน่าเบื่อ จนไม่มีพลังจะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ฟาอาจขอให้กลุ่มช่วยเลือกข้อที่สำคัญกลุ่มละ 3-4 ข้อเพื่อนำเสนอ หรืออาจให้แต่ละกลุ่มนำเสนอทีละข้อเวียนกันไป ระหว่างที่นำเสนอแต่ละประเด็นอาจมีการอภิปรายหรือให้กลุ่มอื่นที่มีข้อเสนอล้ายกันช่วยเสริมได้
10. ตั้งข้อสังเกตภาพรวม เมื่อกลุ่มย่อยรายงานจบครบ เราจะเห็นภาพรวมของข้อมูลที่ระดมขึ้นมาได้ ฟาสามารถชวนกลุ่มสนทนาเพื่อลงลึกในประเด็นได้อีก เช่น มีข้อสังเกตอะไรหลังจากเห็นภาพรวมทั้งหมดนี้แล้ว? จากทั้งหมดที่เราได้มาอะไรสำคัญที่สุด? ตอนนี้พวกเรายู่จุดไหนแล้วเมื่อเทียบกับเป้าหมายที่เราวางไว้? มีประเด็นไหนน่าสนใจเพิ่มเติมอีกไหม? เราเรียนรู้อะไรจากงานนี้?

## ขนาดกลุ่มย่อยที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมการมีส่วนร่วมต่างๆ

### • กลุ่ม 2 คน

เป็นการจับคู่คุย อาจจะเป็นคู่บัดดี้ คู่คนที่อยู่ข้างๆ คนที่ยังไม่เคยคุยกัน คนที่มาจากต่างองค์กร ฯลฯ

การจับคู่คุยจะค่อนข้างมีความรู้สึกปลอดภัยมากที่สุด จึงมักใช้ในกรณีคุยเรื่องอารมณ์ความรู้สึก ประสบการณ์ส่วนตัว สร้างความคุ้นเคย สร้างความสัมพันธ์ ใช้ในกรณีให้คำปรึกษา แบ่งปันข้อมูลหรือปรากฏการณ์ทั่วไป หรือระดมความคิดเร็วๆ ง่ายๆ ที่ยังไม่ต้องวิเคราะห์มาก การจับคู่เหมาะกับการพูดคุยแลกเปลี่ยนประเด็นที่ลงลึกและใช้เวลา เพราะเป็นพื้นที่

ที่ทำให้คนรู้ปลอดภัยและไว้วางใจมากกว่ากลุ่มใหญ่ ทำให้กล้าที่จะเล่าหรือแบ่งปันเรื่องราว  
ในใจ การจับคู่ยังเหมาะกับการฝึกปฏิบัติหรือฝึกทักษะเฉพาะบางอย่าง เช่น ฝึกฟังเพื่อผู้พูด  
ฝึกทวนและสะท้อน เป็นต้น

บางกรณีการทำกิจกรรมโดยจับคู่ควรจับเวลาดีกว่าปล่อยให้พูดคุยกันเอง เพราะ  
จะช่วยลดความกังวลเรื่องเวลาและไม่ต้องคำนึงว่าใครจะได้พูดเยอะหรือน้อยกว่า

- **กลุ่ม 3 คน**

เป็นขนาดกลุ่มที่แบ่งปันความเห็นได้ดี กลุ่ม 3 คนจะเอื้อให้คนที่ยังไม่รู้สึกปลอดภัย  
ที่จะเสนอความคิดของตนเองในกลุ่มใหญ่ได้แบ่งปันความเห็นของตนเองในกลุ่มเล็กๆ ก่อน  
เพื่อห้อยเชิงกับเพื่อน ถ้ามีคนไม่เห็นด้วยในกลุ่มย่อยไม่เกิน 2 คนก็จะกล้าถกเถียงแลกเปลี่ยน  
ได้ง่ายกว่า และถ้ามีคนเห็นด้วยในกลุ่มย่อยก็จะรู้สึกมั่นใจมากขึ้นในการนำเสนอในกลุ่มใหญ่

กลุ่ม 3 คนจะช่วยให้ทุกคนได้คิดอย่างกระตือรือร้น เอื้อต่อการแลกเปลี่ยนต่อเติม  
แบ่งปันข้อมูล ขอความเห็น และขัดแย้งกันในประเด็นง่าย ๆ ได้ดี ลดการปะทะแบบตัวต่อตัว  
ช่วยให้เกิดการถกเถียงแลกเปลี่ยนได้อย่างปลอดภัยมากกว่าในกรณีที่เป็นคู่ขัดแย้ง

ข้อควรระวัง:

- 1) บางกรณีผู้พูดสับสนและสนใจคนใดคนหนึ่งโดยละเอียดอีกคน กลายเป็นการ  
พูดคุยกัน 2 คนโดยอีกคนรู้สึกไม่มีส่วนร่วมในกลุ่ม

- 2) การแบ่งกลุ่ม 3 คนอาจมีสัดส่วนพื้นที่การพูดคุยไม่เท่ากัน ดังนั้นคนในกลุ่มจำเป็นต้อง  
ต้องสังเกตบรรยากาศในวงและช่วยกันทำให้วงมีบรรยากาศที่ดีขึ้นหรือทำให้ทุกคนได้มีโอกาส  
พูดอย่างเท่าเทียมกัน

เราสามารถให้การแบ่งกลุ่มแบบ 3 คนสลับกับการจับคู่ 2 คนได้ในกรณีที่ต้องการให้  
เกิดการแบ่งปันที่ลึกซึ้งมากกว่าเดิม

- **กลุ่ม 4-8 คน**

ใช้ในการทำงานเป็นทีม แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระดมสมองร่วมกัน ออกแบบ  
วางแผนหรือจัดการงานบางอย่างร่วมกัน

กลุ่มที่ใหญ่ขึ้นจะมีความคิดหลากหลายขึ้นจึงจำเป็นต้องใช้เวลามากขึ้น มักใช้ในการ  
คุยวิเคราะห์แลกเปลี่ยน เช่น วิเคราะห์สถานการณ์ที่ซับซ้อน สรุบบทเรียน ทบทวนบทเรียน  
และมักใช้ในการระดมสมองเพื่อทำงานร่วมกัน การตัดสินใจและวางแผนการทำงานที่มีความ  
ชัดเจนให้สำเร็จ ข้อควรระวังคือเมื่อกลุ่มใหญ่ขึ้นการมีส่วนร่วมของบางคนจะลดลง

- **กลุ่ม 8-12 คน**

เป็นขนาดกลุ่มย่อยที่ใหญ่ เหมาะสำหรับการแลกเปลี่ยนที่มีเวลามาก ใช้ในการแบ่ง  
หน้าที่กันทำงานหรือการตัดสินใจในแต่ละฝ่าย

กลุ่มย่อยที่ใหญ่มักสร้างการมีส่วนร่วมในหมู่สมาชิกได้ยาก มักมีคนที่หลุดจากวง หรือความคิดแตกออกเป็นสองสามฝ่าย สร้างฉันทามติได้ยาก กลุ่มย่อยขนาดใหญ่จึงมักใช้ในกลุ่มที่ผ่านประสบการณ์ร่วมกันมาบ้างแล้ว พอจะเข้าใจเป้าหมายร่วมกัน สมาชิกมีทัศนคติที่มุ่งความต้องการของกลุ่มเป็นหลัก มีความกระตือรือร้นกับเป้าหมายของกลุ่ม จึงจะสามารถสร้างการมีส่วนร่วมและจัดการความขัดแย้งได้ง่ายขึ้น

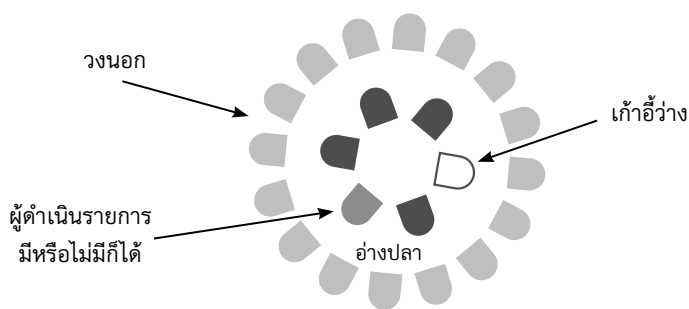
- **กลุ่ม 30 คน**

การทำกิจกรรมในกลุ่มใหญ่จะสร้างการมีส่วนร่วมได้ยากที่สุด มักจะใช้ในกรณีที่ต้องชี้แจงเรื่องที่ต้องรับรู้ร่วมกัน หรือการบรรยายสั้น ๆ การแลกเปลี่ยนอย่างมีส่วนร่วมในวงใหญ่เป็นไปได้ยาก ต้องใช้เวลามาก และมักจะมีเพียงไม่กี่คนที่จะสามารถแลกเปลี่ยนในวงใหญ่ได้

แต่ถ้ากลุ่มผ่านช่วงชุมชนเทียม ช่วงโกลาหล และกำลังพัฒนาไปสู่ชุมชนจริง กลุ่มจะมีกระบวนการในการจัดการให้คนส่วนใหญ่สามารถมีส่วนร่วมได้ ส่วนใหญ่กลุ่มขนาด 30 คนจำเป็นต้องแยกกลุ่มย่อยตามจุดประสงค์ที่แตกต่างกันออกไป

## เครื่องมือช่วยประชุม: อ่างปลา (fish bowl)

“อ่างปลา” เป็นเครื่องมือที่มีวิธีการใช้หลากหลาย เช่น เมื่อมีความคิดเห็นที่ต่างกันอย่างลึกซึ้ง ให้แต่ละฝ่ายส่งตัวแทนมาฝ่ายละ 2 คน ให้ทั้ง 4 คนนั่งตรงกลางห้อง คนอื่นๆ ยืนล้อมด้านนอกโดยไม่มีสิทธิแสดงความคิดเห็น และดูว่าทั้ง 4 คนสามารถหาทางสังเคราะห์ความคิดเห็นกันได้หรือไม่ จากนั้นจึงนำเสนอมาเข้าที่ประชุมใหญ่อีกครั้ง



ปรับปรุงจาก <https://www.skillsconverged.com/FreeTrainingMaterials/tabid/258/articleType/ArticleView/articleId/1176/Fishbowl-Conversation-Technique.aspx>

อีกวิธีการหนึ่งคือ คนที่เข้าไปนั่งตรงกลางในอ่างปลาใช้เวลาแสดงความเห็นจำกัด หรือกลุ่มในอ่างปลาสามารถเชิญคนอื่นเข้ามาในแสดงความเห็นได้ และคนคนนั้นต้องออกไป เมื่อกลุ่มเชิญให้ออก

อีกวิธีการหนึ่งคือ ที่นั่งในอ่างปลาจะมีเก้าอี้ตัวหนึ่งเกินจำนวนคน ใครก็สามารถเดินเข้าไปนั่ง แต่ต้องมีอีกคนหนึ่งลุกออกไปเพื่อให้มีเก้าอี้ว่างหนึ่งตัวเสมอ

อ่างปลาเป็นเครื่องมือช่วยในการพูดคุย มีลักษณะเป็นวงเล็กในวงใหญ่ ต่างจากการแบ่งกลุ่มย่อยซึ่งแต่ละกลุ่มไม่ได้รับรู้กันและกัน

คนในอ่างปลาจะรู้สึกว่าเขาพูดได้เต็มที่เพราะมีแค่ 4 คน ไม่ต้องพะวงว่าฉันพูดแล้วคนอื่นจะไม่ได้พูดหรือพูดยาวจะกินเวลาเพื่อน ขณะที่คนนอกวงจะช่วยโอบอุ้มคนในวงด้วย

ภายใต้กติกาของอ่างปลาทุกคนจะรู้บทบาทตนเอง ถ้ามีเพื่อนจะเข้ามาในอ่างปลาเราก็ต้องออกเพื่อให้โอกาสเขาได้แสดงความเห็น หรือบางกรณียังต้องนั่งอยู่เพื่อเป็นคู่สนทนา

เมื่อความสนใจของทุกคนพุ่งไปที่อ่างปลา ถ้าสังเกตว่าประเด็นนี้ยังไม่ถูกพูดถึงก็จะเข้าไปแสดงความคิดเห็น คนนอกวงจะสนใจว่าคนในวงอ่างปลาคูยอะไรกันและฉันพร้อมจะเข้าไปมีส่วนร่วม

อ่างปลาทำให้ทุกคนตื่นตัว แต่ละคนคิดว่าฉันจะเข้าไปตอนไหน บางครั้งอยากช่วยเพื่อนเพราะเพื่อนหมดประเด็นพูดคุยแล้ว แต่ก็ไม่ได้กดดันให้ต้องเข้า มีคนที่อยากฟังอยู่ วงนอกอย่างเดียวกันก็ได้ไม่มีการบังคับกัน

อ่างปลาช่วยระดมความรู้จากวง ช่วยให้ประเด็นลงลึกขึ้นโดยเฉพาะประเด็นขัดแย้งที่กำลังเป็นที่ถกเถียงในสังคม ซึ่งถ้าเป็นวงใหญ่หลายคนอาจไม่มั่นใจที่จะพูดคุยแลกเปลี่ยนประเด็นนี้ แต่ถ้าเป็นอ่างปลาคนจะกล้าพูดมากขึ้น การพูดคุยจะค่อยๆ ไหลไป มีคนเห็นด้วย มีคนไม่เห็นด้วย ช่วยลดการปะทะในวงใหญ่ได้ เครื่องมืออ่างปลาจะจำกัดพื้นที่ของความขัดแย้งลง

กรณีที่เกิดการทะเลาะกันในอ่างปลาคนวงนอกอาจจะเข้าไปเปลี่ยนช่วย หรือกรณีมีบางคนพูดประเด็นเดียวไม่ยอมมลุกเพื่อนอาจช่วยบอกหรือใช้วิธีเปลี่ยนกันเข้าออกวงจนกระทั่งคนนั้นรู้ตัวว่านั่งแช่อยู่คนเดียว หรือคนในอ่างปลาอาจขออนุญาตวงทำหน้าที่ฟา เป็นการใช้อำนาจร่วมเพื่อมีอำนาจหน้าที่ในการตัดบทก็ได้



## เครื่องมือช่วยประชุมอื่นๆ

- **บัตรคำ** บัตรคำใช้ในกรณีประเด็นอ่อนไหว หรือใช้ในกรณีคนยังไม่กล้าพูดและอยากให้ทุกคนได้แสดงออกก็ให้เขียนแทน การใช้บัตรคำใช้ได้หลายแบบ หากประเมินว่าผู้เข้าประชุมยังไม่ค่อยกล้าพูดก็อาจให้เขียนบัตรคำมาส่งแล้วเอามาติดกระดานหรือให้เจ้าตัวมาติดเองก็ได้แล้วแต่ความปลอดภัยของวง หรือให้เขาช่วยอ่านบัตรคำของตัวเองก็ได้ ข้อดีของบัตรคำคือนำไปจัดหมวดหมู่ได้ง่าย ข้อควรระวังคือกรณีประเด็นอ่อนไหวที่ผู้เข้าร่วมไม่ต้องการเปิดเผยว่าตนเขียนอะไรหรืออาจมีคำพูดที่รุนแรงดังนั้นฟาดต้องประเมินวงด้วย บัตรคำควรสั้นกระชับใบละหนึ่งประเด็นหรือเขียนเป็นคีย์เวิร์ดแล้วค่อยให้อธิบายเพิ่มภายหลังก็ได้
- **สติ๊กเกอร์** เป็นสัญลักษณ์ ใช้ตอนโหวตประเด็น หรือใช้ตอนประเมินผลการประชุม
- **วาดภาพ** กรณีวงพูดคุยสนทนามีผู้เข้าร่วมที่ไม่ถนัดเรียบเรียงคำพูด หรือมีเด็ก ผู้อาวุโส หรือคนที่ไม่มั่นใจการเขียนเป็นตัวหนังสือ อาจให้วาดภาพก็ได้ หรือในกรณีที่ไม่ต้องการให้ยึดติดกับคำศัพท์หรือคำพูด การวาดภาพช่วยให้ได้ใช้สมองซีกขวามากขึ้น แปรนามธรรมออกมาเป็นรูปธรรม ได้ใช้จินตนาการมากขึ้นและบางครั้งทำให้เห็นในอีกแง่มุมที่ไม่เคยนึกถึงมาก่อน ตัวอย่างเช่น *เวลาเราพูดถึงการรักษาวัฒนธรรมอันดีงามของมลายูนึกถึงอะไร?* ให้แต่ละคนวาดเป็นภาพออกมาแล้วนำเสนอ เราจะเห็นเป็นรูปธรรมมากขึ้นและแลกเปลี่ยนกันอย่างมีธรรมชาติ คนจำนวนไม่น้อยมักคิดว่าการวาดภาพเป็นทักษะเฉพาะของศิลปิน บางคนกลัววาดไม่สวยไม่กล้าวาดซึ่งเราสามารถทำให้มันสนุกได้ ไม่สวยไม่เป็นไรวาดอย่างที่คุณคิดแล้วค่อยอธิบายภาพของตัวเองให้เพื่อนฟัง
- **มิงเกิล (mingle)** คือการเดินสะเปะสะปะไร้จุดหมาย เดินทั่วห้อง ในวัฒนธรรมงานเลี้ยงของชาวตะวันตก การมิงเกิลคือเดินไปคุยกับใครก็ได้ แต่ในวัฒนธรรมเรามากไม่คุ้นเคยจึงอาจนำระฆังให้สัญญาณเข้ามาช่วย โดยเดินไปรอบๆ ห้อง เมื่อเสียงสัญญาณดังขึ้นให้หยุดแล้วจับคู่กับคนข้างๆ หรือจับกลุ่มกับคนใกล้ๆ มิงเกิลช่วยสร้างพื้นที่ให้ได้พูดคุยกับคนที่ไม่ค่อยมีโอกาสได้คุยหรือไม่ค่อยมีโอกาสเจอกัน ลดความเคอะเขินในการเลือกคู่หรือกลุ่ม เป็นการคุยกันสั้นๆ ไม่เป็นทางการ มิงเกิลใช้เป็นเครื่องมือแบ่งกลุ่มก็ได้ หรือใช้เปิดประเด็นเบื้องต้นแล้วฟาดค่อยเก็บเกี่ยวจากที่คุยมาคุยต่อในวงใหญ่ก็ได้
- **ไม้ประกาศิต ไม้เวียน ไม้พูด (talking stick)** (หรือใช้หิน ดอกไม้ ฯลฯ ก็ได้) เป็น

วิธีการของอินเดียนแดง คนที่มีไม้เท้าสั้นจึงจะมีสิทธิ์พูด ถ้ายังไม่พร้อมจะพูดก็ส่งต่อเวียนกันไป อาจเวียนรอบวงก่อนก็ได้ ให้ความเวลาสำหรับครุ่นคิด ช่องว่างของการเว้นว่างจะเป็นช่วงเวลาได้ครุ่นคิด เครื่องมือนี้ช่วยให้ทุกคนมีสิทธิ์ได้พูดและป้องกันการโต้เถียงโดยไม่จำเป็น เพราะคนที่มีไม้เท้าสั้นจึงจะมีสิทธิ์พูด ดังนั้นแม้จะมีประเด็นโต้แย้งก็ต้องรอจนกว่าไม้จะมาถึงตน

มีเครื่องมืออื่นอีกมากมายที่ช่วยในการประชุม ฟาประชุมควรมีคลังเครื่องมือเหล่านี้ไว้ช่วยให้คนคุยกันได้ ยิ่งเรามีเครื่องมือเยอะเราก็จะชวนเข้าสู่ประเด็นได้ง่ายขึ้น สิ่งสำคัญคือทดลองทำเพราะจะทำให้เรารู้ขั้นตอนและประยุกต์ใช้เครื่องมือให้เหมาะสมกับสถานการณ์ รวมทั้งการตระหนักถึงข้อจำกัดของเครื่องมือแต่ละชนิดจะทำให้เราไม่ยึดติดกับการมุ่งใช้เครื่องมือจนหลงลืมเป้าหมายไป เครื่องมือเป็นแค่ตัวช่วย สิ่งสำคัญที่สุดของฟาประชุมคือการเอื้ออำนวยการประชุมให้ไปถึงเป้าหมายที่วงประชุมนั้นต้องการ

# 6

## ฟาอบรม (training facilitator)

ฟาในฐานะนักฝึกอบรม หรือ Training Facilitator แตกต่างจากครูหรือวิทยากรที่ทำหน้าที่สอน บอกวิธีที่ถูกต้อง และประเมินผลจากหลักเกณฑ์ที่มีไว้แล้ว แต่ฟาอบรมจะมุ่งให้ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้ผ่านการปฏิบัติ ถอดบทเรียน และประเมินตนเอง โดยฟาจะทำหน้าที่สร้างบรรยากาศและอำนวยความสะดวกให้ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้ตามเป้าหมาย

### **การอบรมคืออะไร**

การอบรมเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา โดยทั่วไปการศึกษามีหมายถึงการแสวงหาความรู้ความเข้าใจในวิชาต่างๆ อาจจะเป็นการถ่ายทอดจากผู้รู้หรือด้วยการผ่านประสบการณ์ต่างๆ ซึ่งทำให้ผู้ศึกษามีวิธีการคิด มอง และสัมพันธ์กับโลก

ในอีกแง่หนึ่ง การศึกษาก็เป็นการให้ความรู้ ข้อเท็จจริง ความเชื่อ หลักการที่ยึดถือกัน ในสังคม เพื่อส่งผ่านความรู้ ทักษะ และจารีตไปยังอีกรุ่นหนึ่ง ผ่านสถานศึกษาและสถาบันต่างๆ ในสังคม การศึกษาจึงเป็นกระบวนการส่งต่อเป้าหมายและวัฒนธรรมให้ดำรงอยู่จากรุ่นสู่รุ่น ดังเช่นการส่งต่อวัฒนธรรมเจียบผ่านทฤษฎีต่อต้านการสนทนา (ดูบทที่ 3)

การอบรมจะมีขอบเขตที่แคบกว่าการศึกษา เป็นการเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลหรือกลุ่ม เพื่อเพิ่มความสามารถทั้งความรู้ ทักษะ และทักษะ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและภารกิจเฉพาะบางอย่างของตนเองหรือกลุ่ม

ฟาสมาญอาศัยการอบรมในฐานะส่วนหนึ่งของการทำทนายวัฒนธรรมเจียบและสร้างวัฒนธรรมการสนทนาไปพร้อมกัน

## จุดมุ่งหมายของการอบรม

เปาโล เฟรเร ประสบความสำเร็จในการสอนให้ผู้ใหญ่รู้หนังสือได้ในระยะเวลาอันสั้น โดยใช้กระบวนการปลุกมโนธรรมสำนึก (Conscientization) ที่ไม่เพียงสอนให้อ่านออกเขียนได้หรือคิดเลขเป็นเท่านั้น แต่เป็นปฏิบัติการเพิ่มพลังอำนาจของมนุษย์ ส่งเสริมการตัดสินใจร่วมและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อความเป็นอิสระ ซึ่งหมายถึงการให้ความสำคัญกับตัวผู้เรียน เคารพและให้เกียรติกันและกัน

จุดมุ่งหมายการอบรมจะมีสองส่วนคือ

1. **เนื้อหาที่ต้องการเสริมศักยภาพ** เช่น อ่านออกเขียนได้ คิดเลขเป็น ก่อสร้างบัญชี เกษตรกรรม สมานทิภาวนา สุขภาพ ตัดเย็บ ทำอาหาร เป็นต้น

2. **การเพิ่มพลังอำนาจ** เพื่อให้ผู้เรียนเป็นอิสระ มีจิตสำนึกวิพากษ์วิจารณ์ ผ่านกระบวนการปลุกมโนธรรมสำนึก

เปาโล เฟรเร เห็นว่าองค์ประกอบสำคัญของความเป็นมนุษย์คือจิตสำนึก (Consciousness) จิตสำนึกของมนุษย์สัมพันธ์กับกิจกรรมทางสังคม ปฏิบัติการ ปฏิสัมพันธ์ การสนทนา หล่อหลอมเราให้มีความรู้สึกนึกคิดต่อตนเองและโลกแบบหนึ่ง

เฟรเรเสนอลำดับพัฒนาการจิตสำนึกของมนุษย์เอาไว้ การแบ่งลำดับขั้นเช่นนี้ไม่ได้หมายถึงลำดับสูงต่ำของคุณค่าความเป็นมนุษย์ หากเพียงให้เห็นพัฒนาการของการเรียนรู้เพื่อเป็นแผนที่ไปสู่จุดหมายปลายทางคือการปลดปล่อยให้มนุษย์เป็นอิสระ

ระดับเหล่านี้เป็นระดับจิตสำนึก ไม่ใช่ระดับวุฒิการศึกษาเพราะผู้เรียนในระบบการศึกษาสูงๆ หรือเข้าอบรมมากมาย ก็ไม่ได้หมายความว่าจะมีระดับจิตสำนึกในขั้นที่สูงแต่อย่างใด

# พัฒนาการจิตสำนึกสามระดับ

## 1. จิตสำนึกที่ยังไม่เปลี่ยนแปลง (Intransitive Consciousness)

เป็นจิตสำนึกที่รับรู้เพื่อสนองความต้องการพื้นฐานและการอยู่รอดไปวัน ๆ เชื้อถือ โขกลาง ฟังพาสั่งศักดิ์สิทธิ์และผู้มีอำนาจ เชื่อว่าชีวิตขึ้นกับโชคชะตาที่ไม่อาจเปลี่ยนแปลง มองว่าตนไร้พลังอำนาจในการเปลี่ยนแปลงใดๆ

เมื่อจมอยู่ในโลกที่กดขี่จนต้องดิ้นรนเอาชีวิตรอด ตกอยู่ในฐานะผู้ถูกระทำจนไม่อาจถอนตัวออกมามองสภาพสังคมและย้อนกลับมาพิจารณาตนเองในฐานะผู้กระทำการ เพื่อรับรู้ความจริงอย่างวิพากษ์วิจารณ์ได้ จึงไม่สามารถรับรู้กระบวนการกดขี่ชู้ดรีด ไม่เข้าใจสาเหตุของปัญหา จึงไม่คิดจะต่อสู้ให้ชีวิตดีขึ้น เชื่อฟัง ยอมจำนนและปรับตัวให้เข้ากับสังคมที่มีการกดขี่ คล้อยตามกลมกลืนไปกับสังคมที่ผู้กดขี่กุมอำนาจในสังคม จมอยู่ในวัฒนธรรมเงียบโดยสมบูรณ์

สังคมภายใต้วัฒนธรรมเงียบจะดูเหมือนสงบสุข แต่ที่แท้คือผู้คนส่วนใหญ่ตกอยู่ในใต้จิตสำนึกที่ยังไม่ตื่นขึ้นมา

## 2. จิตสำนึกเปลี่ยนแปลงที่ไร้เดียงสา (Naive-transitive Consciousness)

ในขั้นนี้เราจะเริ่มรู้สึกว่ามีสิ่งต่างๆ รอบตัวเปลี่ยนแปลงได้ เริ่มมองหาสาเหตุของการถูกกดขี่เอารัดเอาเปรียบ ขั้นตอนนี้สำคัญมาก เพราะผู้ที่ตื่นขึ้นมาแล้วก็จะไม่กลับไปหลับใหลอีก จะเริ่มเรียกร้องความเป็นเสรีและพยายามเอาชนะความเงียบของตนเอง

เราจะเริ่มตระหนักและเข้าใจปัญหาสังคม เรียกร้องความเป็นธรรมด้วยการประท้วงและวิพากษ์วิจารณ์ แต่ยังเป็นช่วงการเปลี่ยนแปลงเบื้องต้น ยังคงไร้เดียงสาหรือยังไม่เข้าใจปัญหาที่แท้จริง เพราะถึงแม้จะตระหนักว่าตนเองมีส่วนในการกำหนดชะตาชีวิตของตนเองได้ แต่ยังไม่สำนึกของการวิพากษ์วิจารณ์ที่เปาโล เพรเร เห็นว่าสำคัญที่สุด

ขั้นนี้เรายังไม่หลุดพ้นจากจิตสำนึกแบบแรกที่ตกผลึกฝังแน่นในตัวมานาน จิตสำนึกแบบเก่าจึงตกค้างอยู่ บางคนจึงกลัวที่จะมีเสรีภาพเพราะไม่เคยมีอิสระมาก่อน ไม่นั่นใจว่าเอาตัวรอดได้ หรือพยายามเอาชนะยึดเยียด แบ่งแยก ควบคุมบงการแบบวัฒนธรรมต่อต้านการสนทนา

การตื่นตัวในขั้นนี้มีสองแบบ แบบแรกคือการเรียกร้องความเป็นธรรมทั่วไป เท่าที่ความรู้ตนเองมี ซึ่งอาจจะไร้เดียงสาหรือไม่ตรงกับความเป็นจริงมากนักตามข้อจำกัดที่มี

ส่วนอีกแบบหนึ่งนั้น นอกจากข้อจำกัดในการวิเคราะห์โลกแล้ว เนื่องจากความเคยชินของเราที่ถูกชี้นำโดยชนชั้นปกครองมาตลอด จึงง่ายที่จะถูกฉวยใช้ข้อเรียกร้องและการต่อต้าน

ของมวลชนเป็นเครื่องมือทางการเมือง

ช่วงนี้ความขัดแย้งทางสังคม ความขัดแย้งระหว่างสิ่งเก่ากับสิ่งใหม่จะเกิดขึ้นมากมาย ผู้กดขี่จะขัดขวางการเปลี่ยนแปลงทุกวิถีทางที่ตนมีอำนาจ อาจจะแบ่งแยก ให้รางวัล จับกุม หรือตอบโต้ด้วยความรุนแรง ในขณะที่ผู้ถูกกดขี่ก็จะไม่อยู่ภายใต้วัฒนธรรมเงียบอีกต่อไป

### 3. จิตสำนึกขั้นการวิพากษ์วิจารณ์ (Critically transitive Consciousness)

เป็นขั้นที่เราสำนึกในฐานะที่เป็นผู้กระทำการที่รับรู้ถึงสถานการณ์ของความขัดแย้งทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองที่กดขี่อยู่ และรับรู้ถึงความสามารถที่จะลงมือกระทำการเปลี่ยนแปลงได้

เราสามารถมองการมีจิตสำนึกวิพากษ์วิจารณ์เป็นสามด้านคือ

หนึ่ง การออกจากวัฒนธรรมเงียบ ถ้าคิดเชิงวิพากษ์และสร้างสรรค์ ตั้งคำถามกับโครงสร้างทางสังคมที่ไม่เป็นธรรม ถ้าเปลี่ยนแปลงแม้แต่ความคิดความเชื่อตนเองเมื่อถึงเวลาที่เหมาะสม ใจกว้างยอมรับฟังความคิดเห็น มีความรับผิดชอบไม่โยนความผิด ตัดสินคุณค่าด้วยตนเอง สร้างความรู้ใหม่ได้

สอง มีกระบวนการฝึกฝนทางความคิด จนสามารถวิเคราะห์และทำความเข้าใจสังคมที่กดขี่ได้ชัดเจนขึ้นเรื่อยๆ จนเกิดการเคลื่อนไหวทางความคิด ค่านิยมใหม่ ถกเถียงโต้แย้งระหว่างความเชื่อชุดเก่ากับความเชื่อชุดใหม่ มองโลกว่าเคลื่อนไหวและเปลี่ยนแปลงได้ ข้อเท็จจริงที่พบแล้วไม่ใช่ข้อเท็จจริงที่ตายตัวแต่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ กระบวนการนี้จะก่อให้เกิดความขัดแย้งกับผู้กดขี่ที่เป็นผู้กุมอำนาจรัฐและสังคม

สาม สำนึกที่จะมีชีวิตอย่างมีความหมาย เป็นผู้กระทำ ถ้าเสี่ยงในการคิดและลงมือ ลุกขึ้นมาเปลี่ยนแปลง เรียกร้องสังคมที่เป็นธรรม ลงมือปฏิบัติการร่วมกับคนอื่นๆ เห็นความสำคัญของการทำงานร่วมกันเพื่อแสวงหาความเป็นจริงของสิ่งที่เกิดขึ้นในสังคม

การแบ่งจิตสำนึกของเปาโล เฟรเร นำสนใจในแง่ที่ผสมผสานทั้งสามมิติ คือ ความรู้สึกภายในของตัวเอง ความสัมพันธ์ทางอำนาจของมนุษย์ด้วยกัน และความสัมพันธ์ต่อโลกในฐานะผู้กระทำหรือถูกกระทำ ทั้งยังช่วยให้เราระมัดระวังที่จะไม่แยกส่วนการพัฒนาทั้งการเติบโตทางจิตวิญญาณ การสัมพันธ์กับคนอื่น การวิเคราะห์และเปลี่ยนแปลงสังคม ซึ่งไปด้วยกันได้

อีกประเด็นที่น่าพิจารณาคือ พัฒนาการจิตสำนึกของเปาโล เฟรเร กับพัฒนาการกลุ่ม 3 ขั้นตอนที่กำลังกล่าวถึงในบทที่ 4 (ดูหน้า 114-117) จะพบว่ามีความเชื่อมโยงกันที่น่าสนใจ

## ฟาในฐานะนักฝึกอบุส (Training facilitator)

การอบรมในวัฒนธรรมเจียบ ครูหรือผู้ฝึกสอนจะเป็นผู้เชี่ยวชาญในหัวข้อนั้น ๆ และพยายามถ่ายทอดความเชี่ยวชาญนั้นสู่ผู้เข้าอบรม ฟาไม่ใช่ผู้เชี่ยวชาญ แต่จะพยายามดึงความรู้ ความเชี่ยวชาญของผู้เข้าร่วมออกมาแล้วร่วมกันต่อยอดเชื่อมโยงกับความรู้ใหม่ที่เกิดขึ้น

ฟาไม่ใช่ครู จึงไม่ได้มีหน้าที่ทำให้นักเรียนได้รู้ในสิ่งที่ผู้มีอำนาจกำหนดมาว่าต้องรู้อะไร แต่จะพยายามสำรวจไปถึงเป้าหมายของผู้เข้าร่วม เพื่อให้เห็นช่องว่างระหว่างสิ่งที่มีอยู่ในปัจจุบันกับเป้าหมายที่ต้องการไปให้ถึง จากนั้นจึงพยายามหาหนทางเดินสู่เป้าหมายนั้นร่วมกันกับคนอื่น ๆ ในกลุ่ม

ฟาจะเชื่อเชิญให้แต่ละคนตั้งเป้าหมายที่จะไปถึง และแลกเปลี่ยน ตอรอง ใช้อำนาจร่วมกับคนอื่น ในการกำหนดเป้าหมายการเรียนรู้ จากนั้นก็จะใช้เครื่องมือและทักษะต่าง ๆ ในการจัดกระบวนการเพื่อสร้างการเรียนรู้ตามเป้าหมายที่ร่วมกันวางไว้

### หน้าที่ฟาอบรมในการดำเนินกิจกรรม

1. วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย
2. ตั้งเป้าหมายการอบรม
3. ออกแบบกิจกรรม
4. ดำเนินกิจกรรม
5. สนทนาสร้างความรู้
6. เชื่อมโยงต่อยอด
7. ประเมินผล

## 1. วิเคราะห์กลุ่มเป้าหมาย

ฟาต้องทำความรู้จักกลุ่มเป้าหมายก่อนจะออกแบบการอบรม เพราะเราต้องเริ่มจากความรู้เดิมของผู้เข้าร่วมแล้วจึงต่อยอดเชื่อมโยงไปสู่ความรู้ใหม่

ข้อมูลพื้นฐานที่ฟาควรรู้ก่อนจะออกแบบการอบรม ได้แก่

### ข้อมูลเกี่ยวกับผู้เข้าร่วม

#### - จำนวนผู้เข้าร่วม

จำนวนผู้เข้าร่วมจะทำให้เห็นว่าวงใหญ่ขนาดไหน ยิ่งจำนวนคนมาก วงใหญ่มาก ก็จะมีส่วนร่วมยากขึ้น ขนาดห้องต้องใหญ่ตาม การมีส่วนร่วมในวงใหญ่จะยากขึ้น การแลกเปลี่ยนวงใหญ่จะใช้เวลามากขึ้น กลุ่มย่อยก็จะมีสมาชิกมากขึ้นหรือต้องแบ่งกลุ่มย่อยให้มีหลายกลุ่มมากขึ้น

- **ช่วงอายุ**

ช่วงอายุจะมีผลต่อการออกแบบกิจกรรมว่าสามารถใช้กิจกรรมทางกายได้ในระดับไหน หากผู้เข้าร่วมมีช่วงอายุต่างกันมากก็อาจนำไปสู่ความสัมพันธ์ทางอำนาจที่ต่างกันมากเช่นกัน

- **เพศ**

เพศเป็นแหล่งอำนาจหนึ่งที่มีผลต่อความสัมพันธ์ทางอำนาจ การมีผู้เข้าร่วมเพศใดเพศหนึ่งมากกว่าส่งผลต่อการแสดงออกที่ต่างกัน การได้รู้เพศและเพศวิถีของผู้เข้าร่วมก่อนจะช่วยให้ระมัดระวังและออกแบบกิจกรรมให้เหมาะสม

- **ระดับการศึกษา**

ระดับการศึกษาอาจทำให้เราพอจะประเมินพื้นฐานความรู้ของผู้เข้าร่วมได้ อาจจะไปถึงการใช้ภาษา คำศัพท์ หรือการอ้างอิงความรู้หรือทฤษฎีต่างๆ ในระหว่างการอบรม

- **อาชีพ**

อาชีพส่งผลต่อประสบการณ์และการเรียนรู้ต่างๆ การได้รู้อาชีพของผู้เข้าร่วมจะช่วยให้เราประเมินความรู้ คำศัพท์ ตัวอย่างประสบการณ์ที่เหมาะสมกับผู้เข้าร่วม

- **ตำแหน่งงาน**

ตำแหน่งที่ต่างกันนำไปสู่ความสัมพันธ์ทางอำนาจระหว่างกัน ส่งผลต่อความรู้สึกปลอดภัยของแต่ละคนในการอบรม  
หน้าที่ความรับผิดชอบหรือแผนงานที่ต่างกันก็อาจนำไปสู่ความเข้าใจในองค์กรต่างกัน

- **ภูมิฐานะ ศาสนา วัฒนธรรม ความเชื่อ**

ส่งผลต่อวิถีปฏิบัติ ข้อห้าม ธรรมเนียมประเพณีต่างๆ เช่น การละหมาดของชาวมุสลิม ความสัมพันธ์ระหว่างชายหญิง การปฏิบัติต่อสิ่งศักดิ์สิทธิ์ เหล่านี้จะส่งผลต่อการออกแบบกิจกรรม

- **ประสบการณ์การทำงานที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการอบรม**

ช่วยให้เรารู้พื้นฐานของผู้เข้าร่วมว่ามีความรู้เกี่ยวกับงานที่ทำมากเพียงใด ส่งผลต่อการเชื่อมโยงและประยุกต์เนื้อหาการอบรมเข้ากับงานที่ทำอยู่

- **สัดส่วนสมาชิกเก่ากับใหม่**

ส่งผลถึงความเข้าใจในองค์กรและงานว่าเท่ากันไหม การออกแบบเนื้อหาอาจต้องปรับฐานความเข้าใจให้ใกล้เคียงกัน ถ่ายเทประสบการณ์และประวัติองค์กรให้รับรู้ร่วมกัน



- **วัฒนธรรมองค์กร**

วัฒนธรรมองค์กรของผู้เข้าร่วมส่งผลต่อพฤติกรรมที่แสดงออกต่อกัน การรับรู้ว่าองค์กรที่ผู้เข้าร่วมทำงานอยู่มีวัฒนธรรมแบบไหน เช่น บนลงล่าง มีส่วนร่วมจริงจัง ต่างคนต่างทำ จับผิด ทะเลาะกัน แข่งขัน จะทำให้พาประเมินกลุ่มได้ว่าเกิดอะไรขึ้น และออกแบบกิจกรรมให้สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรเดิม ซึ่งอาจจะช่วยเน้นสิ่งที่ดีหรือท้าทายวัฒนธรรมที่ไม่เหมาะสมได้

- **สมัครมาเองหรือหัวหน้าสั่ง**

เป็นเรื่องปกติที่ผู้เข้าร่วมที่สมัครใจมาอบรมเองมักจะมีความตั้งใจมากกว่าผู้ที่ถูกสั่งให้มา แต่พาก็สามารถสร้างพื้นที่ให้ทุกคนรู้สึกปลอดภัยและเข้าร่วมอบรมได้อย่างมีพลังในภายหลัง การรู้ข้อมูลนี้ไว้ก่อนเพื่อที่พาจะได้จัดกระบวนการที่เหมาะสมได้

- **เรื่องอื่นๆ ที่จำเป็นต่อการออกแบบการอบรม**

เช่น ความขัดแย้งระหว่างกัน ฐานะทางเศรษฐกิจ ภาระรับผิดชอบที่จะส่งผลในช่วงอบรม คนที่มีโรคประจำตัวที่ต้องระวังเป็นพิเศษ สภาพร่างกายจิตใจที่อาจจะเหนื่อยล้าจากงานที่เพิ่งจบไป มีคนพิการหรือผู้สูงอายุที่ต้องการความช่วยเหลือหรือไม่ เช่น ใช้วีลแชร์ สายตาเลือนรางหรือมองไม่เห็น เป็นต้น

**ข้อมูลเกี่ยวกับสถานที่อบรม**

- **เวลา** ใช้เวลากี่วัน ตั้งแต่กี่โมงถึงกี่โมง มีจัดกิจกรรมช่วงกลางคืนไหม ต้องมีช่วงสำหรับไปละหมาดไหม
- **อาหาร** เวลาในการรับประทานอาหารหลัก อาหารว่าง อาหารฮาลาล มังสวิรัติ คนแพ้อาหาร
- **ขนาดห้อง** ขนาดห้องเหมาะสมกับจำนวนผู้เข้าร่วม ระบบเสียงที่เหมาะสม มีสถานที่ทำกิจกรรมเพียงพอ มีสถานที่สำหรับกลุ่มย่อย สถานที่พักผ่อนหลังอบรม ห้องน้ำที่เอื้อต่อทุกคน มีทางลาดสำหรับผู้พิการ
- **อุปกรณ์** มีเก้าอี้ เบาะนั่ง กระดาน ที่ติดกระดาษฟลิปชาร์ต

**เรื่องที่ต้องแจ้งผู้จัดอบรม**

- การแต่งกายที่เหมาะสมแก่เคลื่อนไหวในอิริยาบถหลากหลาย อาจมีการทำกิจกรรมที่ต้องวิ่ง ปีนป่าย หรือต้องนั่งพื้น
- พาอาจจะแจ้งผู้เข้าร่วมว่าจะไม่รายงานพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมในระหว่างการอบรมต่อหัวหน้า เพื่อสร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยในการอบรมได้

## 2. การตั้งเป้าหมายการอบรม

การออกแบบงานการอบรม เราจะมี การตั้งเป้าหมายเฉพาะของการอบรมแต่ละครั้ง เพื่อให้ตรงกับความต้องการของผู้จัดและผู้เข้าร่วมมากที่สุด

### ขั้นตอนการตั้งเป้าหมายงานอบรม

#### 1. คุยกับผู้จัด

พูดคุยกับผู้รับผิดชอบการอบรม เพื่อทำความเข้าใจภาพรวมและความต้องการของการอบรมครั้งนี้

- เป้าหมายของโครงการหรือขององค์กรคืออะไร เพื่อให้เห็นปลายทางของงานนี้
- วิเคราะห์และประเมินผู้เข้าร่วมอบรมว่ามีพื้นฐานอะไรบ้าง มีปัญหาอะไรที่ต้องการแก้ไข หรือทักษะอะไรที่ต้องการเพิ่มเติมให้ผู้เข้าร่วมเพื่อไปถึงเป้าหมายนั้น

#### 2. ฟังจากผู้เข้าร่วม

การฟังจากผู้เข้าร่วมมี 2 ช่วง คือช่วงก่อนจัดอบรมและช่วงวันแรกของการอบรม ช่วงแรก ก่อนวันอบรม ฟาอาจจะได้ข้อมูลเบื้องต้นจากผู้จัดอบรมที่ทำแบบสำรวจหรือใบสมัครจากผู้เข้าร่วมอบรม ช่วยให้รับรู้ความต้องการของผู้เข้าร่วมได้ในเบื้องต้น เพื่อนำมาใช้ในการออกแบบแผนการอบรม ซึ่งอาจจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงหลังจากได้ฟังจากผู้เข้าร่วมในช่วงที่สองคือวันแรกของการอบรมหรือระหว่างการอบรมถ้าจำเป็น

ช่วงที่สอง ในวันอบรม คือการฟังจากผู้เข้าร่วมในห้อง แม้ว่าฟาจะได้รับข้อมูลจากช่วงแรกมาแล้วแต่ก็ต้องฟังในช่วงที่สองนี้อีกครั้ง ในช่วงนี้ผู้เข้าร่วมจะมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กัน ต่อยอดส่งเสริมกัน และฟาก็มีโอกาสถามรายละเอียดลงลึกเพิ่มเติมได้

ในช่วงนี้จะมุ่งไปที่การตัดสินใจร่วมกันว่าเป้าหมายของการอบรมครั้งนั้นคืออะไร ฟาจะต้องหาสมดุลระหว่างความต้องการของผู้จัด กับความต้องการของผู้เข้าร่วม และความสามารถของฟาเองด้วย

ขั้นตอนนี้จะใช้การระดมความคิดจากผู้เข้าร่วมว่ามีความต้องการอะไร ในหัวข้อนี้ยาก เร็วรู้อะไร เพื่ออะไร เป็นอะไร เพื่อที่ว่าฟาจะได้รวบรวมสำหรับกลายเป็นเป้าหมายใหญ่ของการอบรมในครั้งนั้น

ระมัดระวังว่าเราจะต้องไม่ได้ทำตามความต้องการของผู้จัดมากเกินไป ซึ่งบางครั้งผู้จัดเองอาจจะไม่ได้รับรู้ว่าผู้เข้าร่วมมีพื้นฐานหรือความต้องการอะไรแบบชัดเจน การฟังจากผู้เข้าร่วมก่อนจึงเป็นเรื่องที่สำคัญมาก

ข้อควรระวังอีกประการคือฟาเตรียมเนื้อหามาแล้วพยายามที่จะยึดเข้าไปในการอบรม ครั้งนั้น เป็นการกำหนดเนื้อหาหรือเป้าหมายมาจากฟา ซึ่งฟาจะกลายเป็นผู้ลากวงไป ไม่ใช่เป็นทีมเดียวกันระหว่างผู้เข้าร่วมกับฟา

### 3. ทาสมดุล

ในขั้นตอนที่ 3 จะเป็นการหาความสมดุลกันระหว่างผู้จัด ผู้เข้าร่วม และฟา เพื่อตั้งเป้าหมายของการอบรมในครั้งนั้น เพื่อที่ว่ามันจะกลายเป็นเป้าหมายที่ทุกคนพากันมุ่งไปด้วยกัน ในฐานะทีมเดียวกันแต่คนละบทบาท คือบทบาทของผู้จัด บทบาทของฟาและบทบาทของผู้เข้าร่วม

### 4. ใช้เครื่องมือ KAS

คือการแยกแยะว่าเป้าหมายนี้จะสำเร็จได้ต้องมีเนื้อหาอะไรบ้าง มีเป้าหมายย่อยอะไรบ้าง ซึ่งตรงนี้เราจะใช้เครื่องมือ KAS เข้ามาในการช่วยจัดหมวดหมู่ในการอบรมครั้งนั้นๆ

K ตัวแรกคือ Knowledge ความรู้

A คือ Attitude ทศนคติ

และ S คือ Skill หรือทักษะ

## K-knowledge ความรู้

ความรู้ในที่นี้ คือการรู้ว่า

1. สิ่งที่กำลังจะเรียนประกอบไปด้วยอะไรบ้าง
2. ส่วนประกอบเหล่านั้นมีไว้เพื่ออะไร
3. ส่วนประกอบต่างๆ เชื่อมโยงกันอย่างไร

ตัวความรู้ คือ ข้อเท็จจริง ข้อมูล แนวคิดทฤษฎี หรือหลักการในหัวข้อนั้นๆ การมีความรู้ที่สิ่งต่างๆ ประกอบไปด้วยอะไรบ้าง มีพื้นฐานมาจากอะไร จะทำให้เรารู้ว่าเราทำสิ่งนั้นไปเพื่ออะไร เพราะถ้าเราทำไปเรื่อยๆ ทำตามๆ กันไปโดยไม่รู้ที่มา ไม่สามารถประยุกต์ต่อยอดได้ ก็จะเหมือนสำนวนที่ว่า เถรสองบาตร

มีเรื่องเล่าว่า มีพระลูกศิษย์รูปหนึ่งเห็นพระอาจารย์ยกบาตรขึ้นมาสองไปทางดวงอาทิตย์ก็เลยทำตามทุกวัน พอมีคนถามก็ตอบไม่ได้ว่าทำไปเพื่ออะไร ตอบได้แต่ว่าเห็นพระอาจารย์ทำ เมื่อมีคนไปถามพระอาจารย์ก็ตอบว่าสองบาตรกับดวงอาทิตย์เพื่อจะได้ดูว่าบาตรนั้นรั่วหรือแตกหรือเปล่า ไม่ใช่เรื่องของความขลังหรือความศักดิ์สิทธิ์อะไร เป็นแค่การตรวจสอบบาตรเท่านั้น

นี่เป็นตัวอย่างของการทำตาม ๆ กันไปโดยไม่มีความรู้ ดังนั้นเวลาเราจะเรียนรู้เรื่องต่างๆ ต้องมาดูว่ามันประกอบด้วยอะไร ทำไปเพื่ออะไร และเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างไร เพื่อที่เราจะใช้ความรู้เป็นพื้นฐานสำหรับการต่อยอด ประยุกต์ใช้และคิดค้นความรู้ใหม่ๆ เองได้ด้วยในอนาคต

เช่น ความรู้เรื่องการทำแกงเขียวหวาน เราก็จะมาดูว่าแกงเขียวหวานประกอบไปด้วยกะทิ ไข่ มะเขือ พริก ตะไคร้ ที่ต่างทำหน้าที่ของตนเอง เชื่อมโยงกันโดยการไหลกรรมเครื่องแกง เคี้ยวกะทิจนแตกมันจากนั้นผัดเครื่องแกง ทำไปที่ละขั้นตอน

ตัวอย่างความรู้ของฟาสมาญ เช่น ทฤษฎีการศึกษาของประชาชน 5 ขั้นตอน ประกอบด้วยอะไรบ้าง แนวคิดเรื่องความเป็นธรรมและความเท่าเทียม มีคนพูดถึงเรื่องนี้ว่าอย่างไรบ้างและแนวคิดหลักๆ ของมันคืออะไร การทำงานรณรงค์ประกอบไปด้วยอะไรบ้าง เป็นต้น

## A-attitude ทัศนคติ

Attitude คือทัศนคติหรือมุมมองต่อสิ่งต่างๆ ว่าเรามองจากมุมไหน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความรู้สึกของเรา เป็นการให้คุณค่า ให้ความสำคัญ แรงจูงใจในการที่จะเรียนรู้สิ่งต่างๆ หรือในการที่จะทำสิ่งต่างๆ ในหัวข้อนั้นๆ

ในขณะที่ความรู้และทักษะคือศักยภาพในการทำสิ่งต่างๆ ให้สำเร็จลงได้ แต่ทัศนคติคือสิ่งที่จะมากำหนดคุณภาพของการกระทำต่างๆ ในหัวข้อนั้นๆ ถ้าเรามีทัศนคติที่ดีต่อสิ่งที่เราทำอยู่ ก็จะนำไปสู่แรงจูงใจในการทำสิ่งนั้นมากขึ้น เราจะให้ความสำคัญและพยายามที่จะทำให้มันดีขึ้นเรื่อยๆ อยากไปศึกษาฝึกฝนเพิ่มเติมต่อเนื่อง

ตัวอย่างของทัศนคติ เช่น แกงเขียวหวานที่ดีเป็นอย่างไร หรือเรามองว่าการฟังมีผลต่อกระบวนการกลุ่มเราก็จะเห็นคุณค่าและความสำคัญของการฟัง การเป็นอาสาสมัครอย่างไรในกระบวนการสร้างสังคมที่เป็นธรรม สังคมในอุดมคติเป็นอย่างไร เราก็จะเห็นความสำคัญ เห็นคุณค่าความหมายของเรื่องนี้ที่เชื่อมโยงกับสิ่งต่างๆ

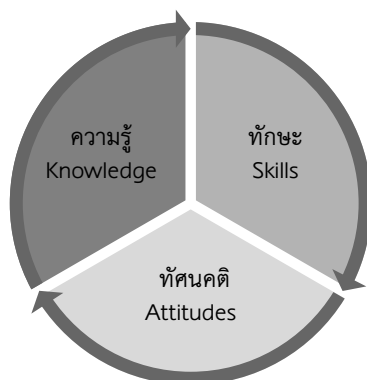
ในอีกแง่หนึ่ง ทัศนคติคือมุมมองที่เรามองปรากฏการณ์ต่างๆ เป็นแวนหรือเลนส์ที่ช่วยทำให้เราเห็นสิ่งต่างๆ ชัดขึ้นจากที่ไม่เคยเห็นเพราะไม่เคยรู้มาก่อนว่ามี เช่น มุมมองเรื่องความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมชาติ มุมมองเรื่องมนุษย์เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ มุมมองต่อคนชายขอบ มุมมองเรื่องความเป็นธรรมทางสุขภาพ มุมมองเรื่องความเป็นธรรมทางเพศ มุมมองว่าความจนไม่ใช่เรื่องโชคชะตาแต่เกิดจากการกดขี่ขูดรีด มุมมองเหล่านี้ก็จะไปกำหนดทิศทางของความรู้และการกระทำของเราอีกที

## S-skill ทักษะ

ทักษะคือความสามารถในการทำสิ่งต่าง ๆ ยิ่งเรามีทักษะในเรื่องนั้นมาก ๆ เราก็จะมีความคล่องแคล่ว ทำได้คล่องขึ้น ง่ายขึ้น แม่นยำมากขึ้น ทำได้ตรงตามเป้าหมายที่เราต้องการมากขึ้น

ทักษะสามารถเริ่มเรียนรู้ได้ผ่านการถ่ายทอดความรู้ (Knowledge) เมื่อเรามีความรู้เราก็จะสามารถทดลองลงมือทำสิ่งต่าง ๆ ได้ เช่น เรารู้ว่าส่วนประกอบของแกงเขียวหวานมีอะไรบ้าง รู้ว่ามีขั้นตอนอะไรบ้าง เราก็จะทดลองหรือลงมือทำได้เลย หลังจากได้ลงมือทำแล้วเราก็จะเริ่มรู้วิธีทำ หลังจากนั้นทักษะก็จะเพิ่มพูนไปตามการฝึกฝน การทำซ้ำ การทบทวนว่าทำอะไรได้ดี ต้องปรับปรุงอะไรบ้าง มันก็จะก่อเกิดเป็นทักษะที่มีความเชี่ยวชาญชำนาญเพิ่มพูนขึ้นเรื่อย ๆ

ตัวอย่างของทักษะ เช่น ทำแกงเขียวหวานได้รสชาติอร่อย ตั้งคำถามให้คนแลกเปลี่ยนสนทนาได้ จับประเด็นจากการประชุมได้ ออกแบบกระบวนการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมตามวงจรการศึกษาของประชาชน 5 ขั้นตอนได้ เป็นต้น



KAS ทั้ง 3 ส่วนมีความสำคัญและส่งผลต่อกันและกัน ความรู้ที่ประกอบไปด้วยข้อมูล ข้อเท็จจริง แนวคิดทฤษฎีต่างๆ จะนำไปสู่การลงมือทำจนเกิดทักษะ หรือว่าสามารถที่จะไปปรับมุมมองต่อสิ่งต่างๆ ที่มันมีอยู่ในโลก ในสังคมได้ เช่น เราอาจจะต้องรู้ก่อนว่าความเท่าเทียมคืออะไร อะไรที่เรียกว่าความเท่าเทียม มีตัวอย่างอะไรบ้าง เราถึงจะรู้ว่า อ้อ..ความไม่เท่าเทียมมันเป็นสิ่งที่ไม่พึงปรารถนา มันทำให้มนุษย์มีความเป็นมนุษย์น้อยลง มันมีความยากลำบากมีความทุกข์เกิดขึ้น แล้วก็จะนำไปสู่มุมมองที่เราอยากเปลี่ยนแปลงสังคมไปสู่สังคมที่เป็นธรรมมากขึ้น จากนั้นก็จะเกิดการลงมือทำ ค้นหาหนทางที่จะสู่ความเท่าเทียม เกิดเป็นทักษะที่จะทำงานรณรงค์เพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมให้เป็นธรรมมากขึ้น เป็นต้น

## เทคนิคการตั้งเป้าหมายการอบรมร่วมกัน

ในบางครั้ง เราอาจไม่สามารถระดมเป้าหมายการอบรมจากผู้เข้าร่วมได้อย่างราบรื่น อาจเป็นเพราะผู้เข้าร่วมไม่คุ้นเคยกับกระบวนการมีส่วนร่วม

เราสามารถเกื้อหนุนแต่ละคนและกลุ่มให้สามารถช่วยกันตั้งเป้าหมายการอบรมได้ อาจจะใช้คำถามที่แตกต่างกันตามสถานการณ์ของผู้เข้าร่วม เช่น

### 1. ผู้เข้าร่วมมีเป้าหมายแล้ว

ใช้ในกรณีที่ผู้เข้าร่วมมีปัญหาที่ต้องการแก้ไขหรือมีเป้าหมายของตนเองมาแล้ว พาก็ทำหน้าที่เพียงตั้งคำถามเพื่อระดมเป้าหมาย เช่น ต้องการแก้ปัญหาอะไร ต้องการความสามารถอะไร หรือง่าย ๆ ตรง ๆ อย่างเช่น มาช่วยกันตั้งเป้าหมายการอบรมครั้งนี้ด้วยกัน

### 2. ผู้เข้าร่วมยังไม่มีเป้าหมายหรือไม่รู้ว่าจะตั้งเป้าหมายอย่างไร

อาจจะมาในแบบอยากรู้ทุกเรื่อง แล้วแต่จะสอน หรือไม่รู้ว่าอยากรู้อะไร ควรรู้อะไร ในกรณีนี้พาก็อาจต้องช่วยให้กลุ่มเห็นช่องว่างระหว่างสิ่งที่ต้องการกับสิ่งที่อยู่ในปัจจุบัน อาจจะใช้เครื่องมือวิเคราะห์ช่องว่างหรือ Gap Analysis เข้ามาช่วยในกรณีที่ผู้เข้าร่วมยังไม่ชัดเจนว่าต้องการอะไร รู้เพียงว่าต้องการพัฒนาตนเอง พาก็จะช่วยตั้งคำถามเพื่อให้เห็นเป้าหมายที่ชัดเจนขึ้น

คำถามแรก *ภาวะที่เราอยากเห็นคืออะไร?* อาจจะเป็นของตัวเราหรือองค์กรเราในประเด็นที่กำลังจะจัดอบรมนี่คืออะไร อาจจะกว้าง ๆ ไม่ชัดเจนนัก เช่น องค์กรมีระบบมากขึ้น กลุ่มทำงานได้ตามเป้าหมาย หรือตัวเรามีความสุข

คำถามที่สอง *สถานการณ์ปัจจุบันเป็นอย่างไร?* เพื่อช่วยกันพิจารณาสถานการณ์ปัจจุบันของเราว่ามีอะไรดี อะไรต้องปรับ ในขั้นนี้จะเป็นรูปธรรมมากขึ้นแล้ว

คำถามที่สาม *เราต้องมีความสามารถอะไร?* เพื่อปิดช่องว่างระหว่างสถานการณ์ปัจจุบันกับเป้าหมายที่วางไว้ เราจะได้เป้าหมายที่เป็นรูปธรรมมากขึ้นสำหรับการอบรม

### 3. เริ่มจากประสบการณ์

ใช้ในกรณีที่ผู้เข้าร่วมพอจะมีประสบการณ์เกี่ยวกับหัวข้อที่กำลังจะเรียนรู้ และอยากลงรายละเอียดความรู้ ทักษะ ที่ค่อนข้างเฉพาะเจาะจง

พาก็อาจถามผู้เข้าร่วมว่าในหัวข้อที่กำลังฝึกอบรมกันอยู่นี้

- พวกเขามีประสบการณ์ทำอะไรได้ดี?
- อะไรที่ยังรู้สึกว่าได้ไม่น่าพึงพอใจหรือต้องพัฒนาเพิ่ม?

เพื่อหาสิ่งที่ผู้เข้าร่วมยังขาดอยู่และต้องการเติมเต็มในเรื่องอะไร โดยมีฐานมาจากการประสบการณ์ที่ผู้เข้าร่วมได้ประสบมา

#### 4. ผู้เข้าร่วมไม่เข้าใจกระบวนการอบรม ไม่มีประสบการณ์การอบรมแบบนี้มาก่อน

บางครั้งเราจะพบกับกลุ่มผู้เข้าร่วมที่คุ้นเคยกับการอบรมภายใต้วัฒนธรรมเงียบ ในวัฒนธรรมเงียบ เราคุ้นชินกับการถูกบังคับให้เรียน ให้รู้ ไม่เคยได้ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นจึงมักคิดไม่ออก ไม่สามารถเสนอเป้าหมายการอบรมได้ หรือไม่ก็บอกว่าแล้วแต่วิทยากรจะสอน

เวลาลงถามว่ามีเป้าหมายอะไรในการอบรม คำตอบก็มักออกมาทำนองว่าอยากเรียนเนื้อหาอะไร อยากเล่นอะไร อยากให้บรรยากาศสบายๆ อยากเลิกเร็ว เป็นต้น

ผู้เข้าร่วมอาจจะตอบปนๆ กัน ระหว่าง “เป้าหมายการอบรม” กับ “เนื้อหาการอบรม” “บรรยากาศการอบรม” “วิธีการในการอบรม” การพยายามชวนคุยเรื่องเป้าหมายให้เฉพาะเจาะจงหรือตรงประเด็นอาจเป็นเรื่องยากและเครียดเกินไปสำหรับบางกลุ่ม

ดังนั้นเราอาจจะเพียงระดมความเห็นไปก่อนแล้วมาจัดหมวดหมู่ในตอนท้ายเพื่อให้เห็นว่าเป้าหมาย วิธีการ บรรยากาศ หรือหมวดหมู่อื่นๆ แล้วค่อยมานั่งย้ำที่ตัวเป้าหมายการอบรมให้กลุ่มร่วมกันตัดสินใจว่าจะเดินไปสู่เป้าหมายร่วมกันอีกครั้ง

อย่างไรก็ตาม การตั้งเป้าหมายร่วมกันเป็นเพียงการตกลงกันในเบื้องต้นช่วงก่อนเข้าอบรมเท่านั้น ในระหว่างการอบรมอาจจะมีประเด็นอื่นที่คนในวงสนทนาหรือมีความรู้ความเข้าใจเพิ่มเติม ก็อาจมีเป้าหมายอื่นๆ เพิ่มเติม หรือตั้งเป้าหมายใหม่ก็ได้ เราเพียงอำนวยความสะดวกให้กลุ่มไปถึงเป้าหมายร่วมกัน

#### การตั้งเป้าหมายการอบรมให้ชัดเจนขึ้น

หลายครั้งที่การตั้งเป้าหมายมักจะเป็นเพียงหัวข้อกว้างๆ เท่านั้น เช่น การจับประเด็นการทำงานเป็นทีม การฟัง การเก็บข้อมูล การตั้งเป้าหมายเป็นหัวข้อกว้างๆ จะทำให้เราไม่สามารถประเมินผลหรือระบุการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้าร่วมได้อย่างชัดเจน และทำให้การออกแบบกระบวนการไม่ตรงกับที่กลุ่มเป้าหมายต้องการจริงๆ เช่น เป็นเพียงการบรรยายให้รู้ถึงหัวข้อนั้นๆ หรือให้ฝึกปฏิบัติการฟังอย่างตั้งใจที่เป็นการเยยวาทนที่จะเป็นการฝึกฟังกลุ่ม เป็นต้น

เทคนิคที่จะช่วยให้เราตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ได้ชัดเจนขึ้น คือเขียนเป้าหมาย/ผลลัพธ์ที่ขึ้นต้นด้วยกริยาหรือการกระทำ จะช่วยให้ระบุการเปลี่ยนแปลงและวัดผลได้ง่ายกว่า

เราจะใช้คำกริยาที่บ่งบอกถึงพฤติกรรมหรือการกระทำที่สามารถสังเกตได้จากภายนอกเป็นหลัก เพื่อให้วัดผลชัดเจนกว่าการใช้คำกริยาที่เป็นเรื่องภายใน เช่น ตระหนัก เข้าใจ ชอบ รัก ซาบซึ้ง

คำกริยาที่จะช่วยให้เห็นเป้าหมายของ K-knowledge ความรู้ ได้ชัดเจนขึ้น เช่น บอก คุณสมบัติ เรียงลำดับ บอกขั้นตอน อธิบาย บรรยาย ระบุ ขยายความ สรุปความ ยกตัวอย่าง บอกความแตกต่าง เรียบเรียง

- แยกแยะวิธีการเล่า เนื้อเรื่อง ประเด็น ที่มาและที่ไป จากสารที่ได้รับมา
- อธิบายวงจรการเรียนรู้ของประชาชนได้
- บอกความแตกต่างของการฟังทั้งสามแบบได้
- บอกคุณสมบัตินักฟังได้
- แยกแยะลักษณะการตั้งคำถามแต่ละแบบ
- เรียงลำดับขั้นตอนการนำกิจกรรมได้
- ยกตัวอย่างการรณรงค์ที่ใช้หลักแพลตฟอร์มได้

คำกริยาที่จะช่วยให้เห็นเป้าหมายของ A-attitude มุมมอง ทักษะ ได้ชัดเจนขึ้น เช่น เห็นความสำคัญ สนับสนุนต่อต้าน แสดงออก ชักชวน ริเริ่ม เลือกระบุติดตาม นำมาใช้

- เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนพัฒนาได้ ทุกคนเรียนรู้ได้
- เห็นความสำคัญของมิติทางเพศในกระบวนการสร้างความเป็นธรรม
- มั่นใจในพลังของการฟังอย่างตั้งใจ
- เชื่อว่ามนุษย์ทุกคนมีคุณค่า จึงควรให้เกียรติกัน ฟังกัน เคารพกัน
- เห็นพลังของการเชื่อมต่อกับวง อยู่กับวง
- ทักษะแบบเดิมคือเป็นผู้สอนกับผู้เรียน เปลี่ยนไปเป็นว่าเราคือส่วนหนึ่งของกลุ่มที่เราเป็นเพียงผู้เอื้ออำนวยให้กลุ่มใช้ความรู้ของเขาเคลื่อนวงไปข้างหน้า
- มั่นใจว่าตัวเองทำได้ เชื่อมมั่นกับตัวเองมากขึ้น

คำกริยาที่จะช่วยให้เห็นเป้าหมายของ S-skill ทักษะ ได้ชัดเจนขึ้น เช่น สาธิต ผลิต แก้ไข ทำได้ สามารถ ควบคุมพัฒนา อำนวยความสะดวก ช่วย ดำเนินการ จัดการ ดูแล ใช้

- ดูแลวงด้วยการฟังเพื่อผู้อื่นและฟังกลุ่มได้
- สามารถพูดให้กระชับตรงประเด็น
- ใช้การตั้งคำถามเพื่อชวนวงคุยได้
- อำนวยความสะดวกกลุ่มในการถอดบทเรียน
- ควบคุมเวลาในการทำกิจกรรม
- ทวนคำตอบของคู่สนทนาได้
- นำกิจกรรมในวงใหญ่ได้
- จัดการอารมณ์ตัวเองได้



### 3. ออกแบบกิจกรรม

หลังจากทำความเข้าใจกลุ่ม ตั้งเป้าหมายคร่าว ๆ ก่อนการอบรมแล้ว ฟาจะต้องออกแบบกิจกรรมการอบรมคร่าว ๆ เพื่อเตรียมทีมและเป็นแผนนำทาง โดยตระหนักว่าแผนที่วางไว้นี้สามารถเปลี่ยนแปลงได้หลังจากคุยตั้งเป้าหมายกับผู้เข้าร่วมแล้ว หรือเมื่อดำเนินกิจกรรมไปได้ระยะเวลาหนึ่งแล้วเห็นว่าต้องมีการปรับแผนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้มากที่สุด

#### ขั้นตอนการออกแบบการอบรม

##### 1. ทบทวนเป้าหมาย

เป้าหมายที่ชัดและเป็นรูปธรรมอาจจะช่วยให้เราเห็นร่วมกันในทีมง่ายขึ้น นอกจากเทคนิค KAS เราอาจนึกเป็นภาพว่าเมื่อการอบรมจบแล้วผู้เข้าร่วมจะเป็นอย่างไร กลุ่มเป็นอย่างไร เช่น จบลงด้วยแต่ละคนกล้าพูดและพูดได้รู้เรื่องมากขึ้น จบลงด้วยประเด็นถกเถียงที่ค้างไว้ หรือจบลงด้วยการมีความสามารถในการออกแบบการรณรงค์

##### 2. ระดมกิจกรรมที่เราชอบ

ส่วนใหญ่จะเริ่มจากกิจกรรมหรือเกมที่ชอบและถนัด จากนั้นถึงเลือกกิจกรรมที่ตอบสนองเป้าหมายที่ตั้งไว้ การเลือกเกมที่ชอบเพื่อความมั่นใจว่าจะเราควบคุมเกมได้ อย่างน้อยเรามั่นใจตัวเองแล้วว่าฉันนำอันนี้ได้ จากนั้นจึงออกจากไขว่ขวามาสู่เกมที่ยากขึ้น เกมส่วนใหญ่ที่เรานำเสนอเล่นสนุกเพื่อสร้างความมั่นใจให้กับวงก่อน

##### 3. จัดหมวดหมู่กิจกรรม

จัดหมวดหมู่กิจกรรมที่ระดมมา การจัดหมวดหมู่จะกลายเป็นคลังกิจกรรมของเรา เช่นจัดหมวดหมู่เป็นกิจกรรมประเภทให้ได้รู้จักกัน กิจกรรมประเภทได้เรียนรู้สื่อสาร กิจกรรมประเภทได้เรียนรู้เรื่องการตัดสินใจ กิจกรรมประเภทได้เรียนรู้เรื่องการสร้างพื้นที่ปลอดภัย กิจกรรมเรียนรู้เรื่องการจัดการความรับผิดชอบ ฯลฯ มีคลังเกมอยู่ในหัว ระดมแล้วเก็บไว้ใช้ในยามที่ต้องปรับแผนอบรมก็ได้

##### 4. ทำให้กลุ่มเดินไปข้างหน้า

เดินไปข้างหน้าหมายถึง เรียงลำดับก่อนหลังทีละกิจกรรมเพื่อค่อย ๆ ทำให้กลุ่มเติบโตขึ้น กลุ่มอาจจะต้องรู้บางเรื่องก่อน ผ่านอารมณ์ความรู้สึกบางอย่าง หรือมีทักษะบางอย่างก่อน เช่น

- มีความรู้ที่ลึกขึ้น กว้างขึ้น ต่อยอดขึ้น เกิดบทเรียนความรู้ใหม่ ๆ
- ทำท่ายมุ่มมองเดิม กล้าเสี่ยงมากขึ้น มีพื้นที่ปลอดภัยกว้างขึ้น กล้าขัดแย้งใน

ประเด็นต่างๆ มากขึ้น

- ทำทหายความสัมพันธ์ทางอำนาจแบบเดิม กับตัวเอง กับเพื่อน กับกลุ่ม กับสังคม กับรัฐ
- มีทักษะมากขึ้น เห็นข้อดีหรือข้อจำกัดของตนเองมากขึ้น

## 5. ความหลากหลายของกิจกรรม

กลุ่มต้องไม่เป็นกลุ่มใหญ่ตลอดเวลา มีแบ่งกลุ่มย่อย จับคู่ มีกลุ่มย่อยหลายๆ แบบ ออกแบบกิจกรรมให้คนได้ใช้ทั้งตา หู มือ ด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย เขียน วาด ค่อย ทำ ลูกเดิน นั่งเป็นวง แลกเปลี่ยน รับฟัง สนุก เจียบ ใส่ใจ เฮฮา ครุ่นคิด ฯลฯ

คนมีหลากหลายแบบ รู้สึกถึงความปลอดภัยในพื้นที่ที่ต่างกัน บางคนปลอดภัยในกลุ่มใหญ่ พอเข้ากลุ่มย่อยแล้วเจียบ บางคนก็ปลอดภัยในกลุ่มย่อยหรือกลุ่มสองสามคน ดังนั้นการทำกิจกรรมต้องพยายามแบ่งกลุ่มหลายๆ แบบ เพื่อให้คนได้มีพื้นที่ปลอดภัยของตัวเองอย่างน้อยหนึ่งหรือสองช่วงของวัน

## 6. ทดลองเกมก่อนนำจริง

ระมัดระวังการนำเกมหรือกิจกรรมที่เรายังไม่เคยเป็นผู้เล่นเองมาก่อน ควรหาโอกาสเป็นผู้เล่นเองเพื่อเราจะได้รู้ทุกขั้นตอนและบอกโจทย์ได้ครบ กิจกรรมที่เราไม่เคยเล่นมาก่อน เราจะไม่รู้อารมณ์ความรู้สึกในฐานะผู้เล่น ไม่รู้กติกาทั้งหมดของมัน

การซักซ้อมนำกิจกรรมก็เป็นเรื่องสำคัญ การซ้อมจะทำให้เห็นความเป็นไปได้ต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้เราอธิบายกติกาได้อย่างรัดกุมและชัดเจน การเปลี่ยนหรือเพิ่มกติกา กลางคันอย่างไม่เหมาะสมอาจทำให้ผู้เข้าร่วมไม่ไว้วางใจพา

## 7. ผ่านวงจรการเรียนรู้อย่างน้อยสองรอบ

การศึกษาของประชาชน (Popular Education) และการเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์ จะมีลักษณะเป็นวงจรที่จะย้อนกลับมาขึ้นตอนแรก แต่ละวงจรรอบจะมีความรู้ความเข้าใจที่ต่อยอดขึ้นไป

ในมุมมองของผู้เข้าร่วม การได้ทำหรือฝึกฝนซ้ำคือโอกาสในการเรียนรู้อีกครั้ง การลงมือทำหรือฝึกฝนในรอบแรกอาจจะยังไม่เข้าใจโจทย์หรือกติกา หรืออาจจะยังมีความกลัวกังวล ลังเลสงสัย เมื่อผ่านกระบวนการเรียนรู้ไปครบวงจรตั้งแต่การผ่านประสบการณ์ ทบทวนสรุปหลักการแล้วอาจจะมีความเข้าใจมากขึ้น จับประเด็นได้มากขึ้น การลงมือทำหรือฝึกฝนในรอบที่สองและรอบถัดๆ มา จึงเรียนรู้ได้ตรงประเด็นมากขึ้น

ในมุมมองของพา การจัดกระบวนการให้ผู้เข้าร่วมได้ผ่านวงจรการเรียนรู้อย่างน้อยสองรอบ จะเป็นโอกาสให้ผู้เข้าร่วมมีโอกาสที่จะลงลึกในเนื้อหามากขึ้นเรื่อยๆ ได้

## การเรียนรู้ในวงรอบแรก

การได้ลองลงมือทำ ฝึกทักษะ ทำกิจกรรมหรือเล่นเกมในครั้งแรก เราจะใช้ประสบการณ์ ความรู้ ความเชื่อ และทักษะเดิมที่มี มาใช้เพื่อจัดการงานและความสัมพันธ์กับคนอื่น เมื่อมีการถอดบทเรียนก็จะได้ทบทวนเหตุการณ์ ทบทวนตนเอง เห็นมุมมองใหม่จากผู้อื่น ช่วยกันแยกแยะว่าอะไรใช้ได้ใช้ไม่ได้

เป้าหมายในการเรียนรู้ในวงรอบแรก จึงมักเป็นการสำรวจและแก้ไขข้อผิดพลาดของความรู้เดิม ดูว่าผลของการใช้ความรู้เดิมเป็นอย่างไร เช่น การเล่นเกมทำทายกลุ่ม ที่รอบแรกอาจจะเล่นด้วยความสับสน เข้าใจไม่ตรงกัน ไม่รู้จะเริ่มคุยอย่างไร ไม่ฟังกัน ฯลฯ มันทำให้เราเห็นปัญหาของความรู้เดิม ในขณะเดียวกันก็เห็นสิ่งที่ทำได้ดีด้วย การเรียนรู้ในรอบแรกนี้เราก็จะเลือกเอาสิ่งที่ทำให้สำเร็จและหลีกเลี่ยงสิ่งที่ทำไม่ได้

## การเรียนรู้ในวงรอบที่สอง

เมื่อมีโอกาสได้ลงมือทำเป็นครั้งที่สอง อาจจะเป็นกิจกรรมเดิมหรือกิจกรรมใหม่ที่ต่างออกไปก็ได้ แต่กระบวนการเรียนรู้ของเราเมื่อผ่านวงรอบแรกมาแล้วก็จะลดความสับสนกังวลลง มีเวลาใส่ใจกับการได้ทดลองความรู้ มุมมอง ทักษะใหม่ๆ ที่ได้เรียนรู้หรือคัดเลือกจากวงรอบแรกมาใช้ แยกแยะความรู้ใหม่ที่คิดว่าใช้ได้หรือไม่ ถ้าใช้ได้ก็จะย้ำความเชื่อมั่นมากขึ้น ถ้าใช้ไม่ได้ก็จะทบทวนปรับปรุงต่อไป

เป้าหมายการเรียนรู้ในวงรอบที่สอง จึงไม่ได้มุ่งสำรวจความรู้เดิมเหมือนวงรอบแรก แต่เน้นไปที่สำรวจคุณค่าความเชื่อหรือมุมมองใหม่ และการทบทวนมุมมองต่อความคิดความเชื่อเดิม เช่น กิจกรรมทำทายกลุ่มที่ได้เล่นอีกครั้งหลังจากผ่านวงรอบแรก เราจะใช้ความรู้ใหม่ที่ได้จากครั้งที่แล้วมาประยุกต์ใช้ เช่น ฟังกันมากขึ้น ทบทวนกติการ่วมกัน เน้นการมีส่วนร่วม ฯลฯ ซึ่งบางเรื่องอาจจะช่วยให้งานสำเร็จได้ดี บางเรื่องอาจใช้ไม่ได้ในเงื่อนไขบริบทที่ต่างออกไป ทำให้เราได้ยืนยันมุมมองหรือความเชื่อใหม่ๆ ที่ได้เรียนรู้มา

## การเรียนรู้ในวงรอบที่สามและรอบต่อๆ ไป

การเรียนรู้ในวงรอบที่สามและรอบถัดๆ ไป จะเป็นกระบวนการที่เราสามารถตั้งประเด็นเรียนรู้ของตนเองได้เอง หลังจากผ่านความสับสน ผ่านกระบวนการทบทวนความรู้เดิม ได้เรียนรู้มุมมองและทักษะใหม่ๆ เราก็จะสามารถเรียนรู้วิธีการเรียนรู้ในประเด็นหรือหัวข้อนั้นๆ ได้แล้ว โดยอาจจะพิจารณาปัจจัยต่างๆ ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ หลักการที่เกี่ยวข้อง ความช่วยเหลือจากส่วนต่างๆ เป็นต้น

เช่นหลังจากฝึกการอำนวยความสะดวกให้วงมาสามครั้งแล้ว เราก็จะพอบังคับทางที่จะเรียนรู้การอำนวยความสะดวกวงได้มากขึ้น ทำให้เราตั้งประเด็นการเรียนรู้ของตนเองว่าจะเน้นไปทางด้านไหน หรือมองหาเหตุปัจจัยต่างๆ ที่จะช่วยให้เราฝึกฝนได้ดีขึ้น

## เครื่องมือพื้นฐานสำหรับงานอบรม

งานอบรมจะมีเครื่องมือพื้นฐานเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้หลายชั้น เราสามารถใช้เครื่องมือพื้นฐานเหล่านี้สลับปรับเปลี่ยนหรือประยุกต์ดัดแปลงตามวัตถุประสงค์ ช่วงเวลา หรือพลังกลุ่มขณะนั้นได้ การใช้เครื่องมือที่หลากหลายจะช่วยรักษาพลังการเรียนรู้และ โอบอุ้มกลุ่มไว้ได้ง่ายขึ้น

เครื่องมือ	เหมาะสำหรับ	ตัวอย่างและการประยุกต์ใช้
<b>หมวดถ่ายทอดข้อมูล</b>		
<b>บรรยาย Lectures</b>	ใช้ในการถ่ายทอดเนื้อหาหรือข้อมูลจำนวนมากให้แก่ผู้เรียนจำนวนมากในช่วงเวลาสั้นๆ แต่อาจไม่นำไปสู่การเรียนรู้จริง เนื่องจากเป็นการรับข้อมูลเท่านั้นและยังไม่ได้นำไปใช้ ดังนั้นส่วนใหญ่จึงใช้เพื่อนำเสนอข้อมูลเบื้องต้น ก่อนจะนำไปสู่การลงมือปฏิบัติจริงหรืออภิปรายถกเถียงต่อ	ทอล์กโชว์ เล่านิทาน เรื่องเล่า วงอภิปรายโดยวิทยากรหลายคน
<b>กรณีศึกษา Case Studies</b>	นำเสนอเรื่องราวที่เกิดขึ้นจริง ให้ผู้เข้าอบรมใช้หลักวิชาการและประสบการณ์ที่มีอยู่หรือที่ได้เรียนรู้มาวิเคราะห์กรณีศึกษา แลกเปลี่ยนมุมมอง ข้อคิดเห็น และมีข้อสรุปร่วมกัน	ใช้เอกสาร วิดีโอ ข่าว หรือกรณีศึกษาที่ผู้เข้าร่วมเสนอมาก็ได้
<b>สาธิต Demonstrations</b>	การให้คนที่ทำเป็นหรือเชี่ยวชาญมาแสดงวิธีให้กลุ่มได้สังเกตการทำงาน การสาธิตช่วยให้ผู้เรียนเห็นภาพและขั้นตอนมากกว่าการฟังบรรยาย	ชวนผู้เรียนออกมาสาธิตให้เพื่อนดูก็ได้
<b>ศึกษาดูงาน Field Trips</b>	ไปเพื่อให้เห็นผู้คน พื้นที่ การทำงาน สภาพปัญหาจริง เพื่อเรียนรู้จากประสบการณ์ที่ได้สัมผัสตรงจากสถานที่จริง	นอกจากไปดูงานแล้วอาจไปอยู่กับกลุ่มเป้าหมายขององค์กร หรือไปทดลองทำงานสั้นๆ
<b>วิดีโอ หนัง สารคดี ละคร ละครสั้น</b>	หนัง สารคดี หรือละคร จะมีการนำเสนออย่างเป็นระบบ มีวิธีถ่ายทอดข้อมูลได้น่าสนใจ เห็นภาพ สามารถใช้เป็นแนวทางเพื่อการอภิปรายกันต่อได้	หยุดวิดีโอชั่วคราวแล้วอภิปรายกันก่อนจะดูต่อหรือทำนายสิ่งที่จะเกิดขึ้น และเชื่อมโยงหัวข้อกับสถานการณ์ในชีวิตจริง

เครื่องมือ	เหมาะสำหรับ	ตัวอย่างและการประยุกต์ใช้
<b>หมวดแลกเปลี่ยนสนทนา</b>		
<b>ระดมสมอง Brainstorming</b>	เป็นวงสนทนาที่ให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นในหัวข้อหนึ่ง ๆ โดยยังไม่ต้องตัดสินหรือให้คุณค่าต่อยอดตัดแปลงแหวกแนวกันได้ เพื่อเปิดโอกาสให้เกิดข้อเสนอดี ๆ ใหม่ ๆ ให้มากที่สุด ทุกข้อเสนอมจะบันทึกไว้เพื่อมาพิจารณาในขั้นตอนถัดไป	ไม่จำเป็นต้องระดมในเรื่องที่จริงจัง อาจระดมในเรื่องสนุก ๆ หรือใช้จินตนาการก็ได้
<b>ถกเถียง Debates</b>	การถกเถียงมักเป็นการนำเอาหัวข้อที่เป็นทัศนคติหรือพฤติกรรมสองอย่างที่แตกต่างกันมาเปรียบเทียบให้คุณค่า เหตุผล ในแง่มุมต่าง ๆ มักไม่มีคำตอบที่ถูกต้องชัดเจน แต่จะช่วยให้เราได้ฝึกการคิดวิเคราะห์อย่างวิพากษ์ และเป็นระบบ อาจต้องระวังไม่ให้เกิดกลายเป็นการถกเถียงอย่างดุเดือดและแข่งขันได้	จัดได้ว่าที่ บารอมิเตอร์ ประชาธิปไตยเชิงลึก หรือ ฟาอาจเป็นคนเปิดประเด็น เป็นคู่ถกเถียงเสียเอง แต่ต้องระมัดระวังว่าจะเกิดบรรยากาศเอาชนะกันมากเกินไป
<b>อภิปรายหรือสนทนากลุ่ม group Discussions /buzz groups</b>	การอภิปรายกลุ่มย่อยคือการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็น มุมมอง ในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน <ul style="list-style-type: none"> <li>การอภิปรายต่างจากการระดมสมอง เน้นการแลกเปลี่ยน ทั้งเห็นด้วยเห็นต่าง ขยายมุมมองของกันและกัน แต่ไม่ได้มุ่งหาไอเดียใหม่ๆ และมักใช้เวลาแต่ละประเด็นมากกว่า</li> <li>การแบ่งกลุ่มย่อยช่วยให้ผู้เข้าร่วมที่ไม่สะดวกในการแลกเปลี่ยนวงใหญ่ได้มีโอกาสแสดงออก และป้องกันไม่ให้ผู้ฝักอบบรมใช้เวลาพูดแต่เพียงฝ่ายเดียว</li> </ul>	วงธรรมชาติ บาร์แคมป์ เวลด์คาเฟ่ สานเสวนา อ่างปลา ฯลฯ
<b>การสะท้อน/ Reflection</b>	เป็นวงที่แลกเปลี่ยนมุมมองต่อเหตุการณ์ที่ผ่านมา ใช้บอกเล่าความรู้สึก ความเห็นต่อสิ่งเกิดขึ้น เช่น หลังจากจบหนึ่งวันของการอบรม หลังจากจบกิจกรรม หลังจากจบการดูงาน การสะท้อนต่างจากการอภิปรายหรือถกเถียง จะเน้นไปที่การบอกเล่า แลกเปลี่ยนมุมมองมากกว่าการตัดสินใจ เสนอไอเดีย หรือโต้แย้ง	วงย่อยสะท้อนและใคร่ครวญ วงคณะ กรรมการขับเคลื่อน (Steering Committee) เขียนบันทึกส่วนตัว กระดานความรู้สึกรู้จัก บัดดี วาดภาพ พูดปิดวง

เครื่องมือ	เหมาะสำหรับ	ตัวอย่างและการประยุกต์ใช้
วงรับฟัง	ไม่เน้นการแลกเปลี่ยนแต่เน้นให้ฟังกันและกัน อย่างใส่ใจ ผู้พูดจะมีโอกาสใช้เวลาอย่างเต็มที่เพื่อ เรียบเรียงสิ่งที่คิดหรือรู้สึกออกมาโดยมีคนฟัง อย่างใส่ใจ อาจใช้ในการเรียบเรียงสิ่งที่เรียนรู้ แล้วแสดงออกมา หรือใช้เพื่อระบายความรู้สึก เพื่อทบทวนตนเอง	แม่น้ำชีวิต กราฟชีวิต เช็กอินเช็กเอาต์ วงเหยวยา
<b>หมวดลงมือ</b>		
เกมหรือ กิจกรรม Games	เกมเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมสนุกกับการเรียนรู้ ฝึก ทักษะ บางคนอาจไม่ชอบเพราะรู้สึกเหมือนเด็ก เล่น หรือเป็นเพียงเกมไม่ใช่ชีวิตจริง ดังนั้นการ เล่นเกมจึงมักต้องควบคู่ไปกับการสะท้อนและ ถอดความรู้	เกมส่วนใหญ่ออกแบบมา จากสถานการณ์จริง ช่วย ให้สามารถประยุกต์ใช้ ทักษะในชีวิตจริงได้
สวมบทบาท Role Plays	การสวมบทบาทต่างจากการแสดงละคร เพราะไม่ ได้มีบทที่ชัดเจนตายตัว มีเพียงสถานการณ์รวมๆ และบทบาทที่จะต้องสวม ผู้เข้าอบรมจะ แสดงออกตามความรู้สึกนึกคิดของตนในบทที่ ได้รับมอบหมาย ซึ่งแต่ละคนอาจตอบสนอง สถานการณ์และจบเรื่องราวต่างกัน สวมบทบาทเพื่อเรียนรู้การเอาใจเขามาใส่ใจเรา เข้าใจความรู้สึกและพฤติกรรมของตนเองและ คนในบทบาทต่างๆ	แบ่งเป็นสองแถวหน้า กระดาน ฝั่งหนึ่งเป็น ตำรวจ อีกฝั่งเป็นผู้ชุมนุม เจรจาเพื่อขอผ่านทาง หรือให้คนหนึ่งสวมบทเป็น ผู้ป่วยระยะสุดท้าย อีกคน เป็นญาติที่จะช่วยดูแลใน ช่วงวาระสุดท้าย เป็นต้น
สถานการณ์ จำลอง Simulations	เป็นการสวมบทบาทที่มีผู้สวมบทบาทหลายคน มี รายละเอียดและใช้เวลามากขึ้น เพื่อเรียนรู้ บทบาทในสถานการณ์ที่มีความซับซ้อนขึ้น	เช่น ให้ปิดตาเดินรับรู้ ความรู้สึกของคนตาบอด จำลองสถานการณ์การ ชุมนุมประท้วงโดยให้ แต่ละคนมีบทบาทใน สถานการณ์นั้นต่างกันไป เช่น มีตำรวจ ผู้ว่าฯ ชาว บ้าน คนเจรจา สื่อมวลชน นักวิชาการ เป็นต้น

เครื่องมือ	เหมาะสำหรับ	ตัวอย่างและการประยุกต์ใช้
ทดลองลงมือทำในพื้นที่จริง	การออกไปลงมือทำ เป็นเครื่องมือสำคัญที่ผู้เข้าร่วมจะได้ทดลองเผชิญกับสถานการณ์ ผู้คน และสังคมจริง ๆ ผ่านการเตรียมการ ประมวลความรู้ ทั้งที่มีมาก่อนและเรียนรู้ใหม่ ผลที่เกิดขึ้นอาจจะสำเร็จหรือล้มเหลว สิ่งสำคัญคือการทำทนายต่อโลก ต่อสังคมจริง ๆ และกลับมาสะท้อน สรุปสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน	พูดในที่สาธารณะ เล่นละครข้างถนน เดินขบวนประท้วง ปฏิบัติการทำทนายซึ่งหน้า เข้าพบคู่กรณี นั่งโต๊ะเจรจา พูดคุยรับฟัง ฯลฯ

### ทฤษฎีกระบวนการเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม (group dynamics)

ทฤษฎีกลุ่มสัมพันธ์หรือทฤษฎีกระบวนการเปลี่ยนแปลงของกลุ่ม จะมี 4 ขั้นตอนในการเคลื่อนกลุ่มไปข้างหน้า ดังนี้

- 1. ละลายพฤติกรรม (ice breaking)** เมื่อคนมาเจอกันใหม่ๆ จะมีกำแพงน้ำแข็งที่มองไม่เห็นอยู่ จึงต้องมีเกมละลายพฤติกรรม ในหมู่เพื่อนเรียกกันว่าเกมสลายติม (คนมาใหม่ๆ จะออกติมๆ ไม่กล้าพูดคุย) เป็นเกมที่ทำให้คนได้ออกท่าทางได้ หวัเราะเต็มที่ คนมาใหม่ๆ จะยังไม่ค่อยอยากสัมผัสตัวกันแต่จะได้ออกท่าทางได้ รู้สึกว่าฉันปลอดภัยอยู่ในวงนี้ เช่น ลมเพลมพัด นับเลข ประหม้อ ชิบชู้ชิบ ง่ายตลาด ตบมือเรียกชื่อ และกิจกรรมที่เกี่ยวกับการแนะนำตัว
- 2. สร้างความสัมพันธ์** เป็นเกมที่ทำให้สัมพันธ์กัน ได้คุยกัน ใกล้ชิดกันมากขึ้น สร้างความรู้สึกปลอดภัยมากขึ้น อาจต้องระมัดระวังเรื่องวัฒนธรรมเพราะจะมีตะแคงต้องตัวกัน เช่น วิวาร์เหาะ ผึ้งแดกรัง ปูลงรู รวมเลข มังกรลอดถ้ำ
- 3. ระดมความคิด** กิจกรรมระดมความคิดเพื่อแก้ปัญหา เกมที่ทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนสนทนากันอย่างเข้มข้นขึ้น เช่น เกมเดินเปิด เดินเท้าชิด พับกระดาษหรือเรือลม ต่อหลอด
- 4. สร้างสรรค์ร่วมกัน** กิจกรรมที่นำไปสู่การร่วมกันคิดเพื่อสร้างสรรค์อะไรใหม่ๆ ไม่ใช่แค่แก้ปัญหา เช่น ออกแบบสังคมในฝันร่วมกัน ต่อภาพ เล่านิทานคนละหนึ่งประโยค ร่วมกันสร้างสรรค์เป็นกลุ่ม

ทั้งหมดนี้คือกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ เป็นทฤษฎีที่มีเป้าหมายให้กลุ่มค่อยๆ เติบโต แต่เราอาจแยกเกมตามจุดประสงค์การใช้งานได้ 4 ประเภทด้วย

## ประเภทของเกม

1. **เกมเรียกพลัง** นำเข้าสู่บทเรียน ทำให้ตื่นสนุกสนานร่วมกัน เช่น นับเลข 3-7 สูตรคูณ แต้กซี่ กบบนใบบัว
2. **กิจกรรมท้าทายกลุ่ม** ท้าทายให้กลุ่มมุ่งมั่นไปด้วยกัน ทำให้เกิดการรวมกันของกลุ่ม เช่น เกมเดินเท้าชิด จะมีลักษณะทั้งปนกันระหว่างระดมความคิด สร้างสรรค์ และสร้างความสัมพันธ์ เพื่อให้กลุ่มผ่านสถานการณ์ความขัดแย้ง ผ่านสถานการณ์ความสำเร็จร่วมกัน จะเป็นขั้นตอนของกลุ่มที่จะมองเห็นกันเอง มีความขัดแย้ง มีความสำเร็จ มีการระดมสมอง มีการลองผิดลองถูกร่วมกัน เช่น เดินเบ็ด เดินเท้าชิด โยนไข่ เรือล่ม
3. **กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการรู้จักตัวเอง** ท้าทายตัวเอง เข้าใจตัวเอง เข้าใจเพื่อน เช่น กิจกรรมสี่ทิศ ไช้ดาว กราฟชีวิต สายธารชีวิต ต้นไม้ชีวิต ดอกไม้ใจฉัน เป็นการทบทวนตัวเอง เนื่องจากทฤษฎีกระบวนการเรียนรู้ของกลุ่มแบบผ่านประสบการณ์จะให้ความสำคัญกับตัวบุคคลค่อนข้างสูง โดยจะหาความสมดุลระหว่างความพิเศษของแต่ละคนที่ทุกคนเป็นคนพิเศษมีศักยภาพและอยู่ในกลุ่มต่างจากทฤษฎีกลุ่มบางประเภทที่หลอมรวมให้ทุกคนเป็นกลุ่มเดียวกันโดยไม่สนใจความเฉพาะของแต่ละบุคคล
4. **กิจกรรมเรียนรู้ประเด็นต่าง ๆ** เช่น พลังดาว ช้าง ตึกतालัมลูก เป็นกิจกรรมที่นำไปสู่การสนทนาในประเด็นต่าง ๆ เช่น อำนาจ การจัดการการเคลื่อนไหวสังคม เป็นต้น

## การออกแบบเกม/กิจกรรมเพื่อการเรียนรู้

ในการจัดฝึกอบรมหลายครั้งเราจะพบผู้เข้าร่วมที่เคยเข้าอบรมมาบ่อยครั้งจากหลายหน่วยงาน ผ่านกิจกรรมมาจำนวนมาก จนพจนานำกิจกรรมอะไรก็เคยผ่านมาแล้วทั้งหมด

ในส่วนของพจนเอง การมีกิจกรรมและเกมในมือมาก ๆ จะเป็นเสมือนเครื่องช่วยชีวิตเพื่อเอาตัวรอดในการอบรมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

อย่างไรก็ตาม เกมหรือกิจกรรมส่วนใหญ่ที่ออกแบบมาเพื่อเรียนรู้ นั้น ไม่ได้มุ่งเน้นที่ความแปลกใหม่สนุกสนานเป็นหลัก หากเน้นที่กระบวนการคิดแก้ปัญหา การจัดการความสัมพันธ์กับคนอื่น การทบทวนบทบาทและกระบวนการคิดของตนเอง ดังนั้นเกมส่วนใหญ่จึงสามารถเล่นซ้ำได้ เพราะองค์ประกอบต่างๆ เปลี่ยนแปลงเสมอ เช่น เวลา สมาชิกกลุ่ม การเติบโตของผู้เข้าร่วม บรรยากาศวง เป้าหมายการอบรมในครั้งนั้น



แต่หากมีความจำเป็นต้องออกแบบเกมใหม่ เราก็อาจพิจารณาได้จากเทคนิคดังต่อไปนี้

1. **เกมเก่าเข้าใหม่** เช่น ทำให้เร็วขึ้น โกลขึ้น พร้อมเพรียงขึ้น
2. **เกมเก่ากติกาใหม่** เช่น จำกัดจำนวนรอบ ห้ามพูด ต้องปิดตา ลดหรือเพิ่มจำนวนคน นับเลขถอยหลัง
3. **เกมเก่ารวมกันเป็นเกมใหม่** เช่น เอาเกมนับเลขไปรวมกับเกมทำท่าทาง เกมแม่น้ำพิษไปรวมกับเกมโยนไข่
4. **ออกแบบกิจกรรมใหม่** การออกแบบกิจกรรมใหม่อาจเป็นเรื่องยาก และต้องทดลองปรับปรุงหลายครั้ง เราอาจเริ่มออกแบบจากหัวข้อใดหัวข้อหนึ่งในนี้ โดยไม่ต้องเรียงลำดับ แล้วค่อยๆ ขยายไปหัวข้ออื่นๆ เพื่อให้กิจกรรมสมบูรณ์ขึ้นได้

### **เป้าหมายการเรียนรู้**

เป้าหมายของเกมหรือกิจกรรมมักมีอยู่ 2 แบบใหญ่ๆ คือ

- 1) **สำรวจความสัมพันธ์ของกลุ่ม** เช่น การสื่อสาร ความสัมพันธ์ทางอำนาจ การฟัง การลองผิดลองถูก กระบวนการวางแผน การจัดการการมีส่วนร่วมในกลุ่ม การตั้งเป้าหมายร่วม
- 2) **กิจกรรมเรียนรู้ประเด็นต่างๆ** เช่น การชูตริตแรงงาน การแบ่งแยกตีตรา การให้คุณค่ากับเรื่องต่างๆ

**ประเภทเกม** อาจแบ่งได้หลายแบบ เช่น แข่งขัน-ร่วมมือ ทำทุกคน-ทำบางคน กลุ่มใหญ่-กลุ่มย่อย เร็ว-ช้า

**เงื่อนไขจบเกม/ความสำเร็จ** เช่น มีจุดสำเร็จจุดจบเกม มีเงื่อนไขสำคัญของความสำเร็จ เช่น ทำให้เร็ว ทำให้สมบูรณ์/สวย ทำให้ครบ ทำให้พร้อมกัน ทำให้ไม่ผิดพลาดเลย ทำให้ได้ตามจำนวน

**มีข้อห้าม/กติกา/เงื่อนไข** เช่น จำกัดการใช้วัยวะ มีสิ่งกีดขวาง ผิดเริ่มใหม่ ทำทุกคน ทำทีละคน มีอุปกรณ์ที่ต่างกัน มีอุปกรณ์ที่ทำให้จำกัดการเคลื่อนไหว จำกัดการสื่อสาร เป็นต้น

เราอาจจะชวนกันมาทดลองเกมหรือกิจกรรมใหม่ๆ แล้วช่วยกันสะท้อนเพื่อปรับปรุงต่อยอดกันและกัน

## ฝึกออกแบบหรือประยุกต์เกม

### ขั้นตอน

1. จับกลุ่ม 2-3 คน เพื่อไปทดลองออกแบบกิจกรรม
2. ออกแบบกิจกรรมโดยเขียนแผนการทดลอง ที่ประกอบไปด้วย เป้าหมาย กติกา ขั้นตอนการเล่น กระบวนการสรุป
3. ทดลองเล่น อาจจะตกลงเวลากัน เช่น ไม่เกิน 30 นาที
4. เมื่อหมดเวลา ให้กลุ่มที่ทำการทดลองสะท้อนตนเองเรื่องความรู้สึกในการทดลอง บรรลุเป้าหมายกิจกรรม กติกา และขั้นตอน ว่ามีอะไรเป็นและไม่เป็นไปตามความคาดหวังบ้าง
5. เพื่อนในกลุ่มช่วยกันสะท้อนความรู้สึกในการเล่น และสะท้อนสิ่งที่ทำได้ดี สิ่งที่ต้องปรับปรุง และคำแนะนำเพื่อนำไปใช้

## แพนกิจรรม (Session design)

แพนกิจกรรมหรือ session design เปรียบเสมือนแผนที่นำทางทีม เป็นแพนกิจกรรมโดยละเอียดที่จะช่วยให้คนในทีมเข้าใจตรงกันและรู้บทบาทของกันและกันในระหว่างทำงาน

### ประโยชน์ของการทำแพนกิจกรรม

- เมื่อทำงานเป็นทีมแต่ละคนจะเสริมกันและกันได้โดยไม่หลุดออกนอกประเด็น เพราะเห็นเป้าหมายและรายละเอียดกิจกรรมร่วมกัน
- แทนกันได้กรณีเหตุสุดวิสัยเมื่อคนนำหลักป่วยหรือไม่สามารถนำได้
- เป็นการบันทึกไว้ว่าเราจะทำอะไรเพื่ออะไร ตั้งแต่ต้นจนจบ เมื่อถึงเวลาทำจริง เราจะทำดูว่าแต่ละช่วงที่เราวางแผนไว้นั้นบรรลุเป้าหมายหรือไม่ ถ้าไม่บรรลุเป้าหมาย จะได้ว่าเราจะปล่อยผ่านหรือไปฝากไว้ช่วงเวลาที่ถัดไป
- ใช้ประเมินได้ว่ากิจกรรมนี้ใช้เวลาเท่าไร อุปกรณ์อะไร เราจะได้รู้ว่าต้องเตรียมอะไร
- เอาไว้ประเมินตอนจบงานหรือตอนทำ AAR ว่าทำได้ตามเป้าหมายและกิจกรรมที่วางไว้หรือไม่ เพราะอะไร
- การทำแพนกิจกรรมอาจเป็นเรื่องยากในช่วงแรก แต่มันจะเป็นเครื่องมือช่วยให้เราได้ฝึกทักษะในการคิดเป็นระบบ ทำให้เห็นภาพรวมของงาน และสามารถเก็บไปใช้กับงานต่อๆ ไปกับกลุ่มเป้าหมายอื่นได้
- แพนกิจกรรมช่วยบอกบทบาทของแต่ละคนในทีม ทั้งฟาหลัก ฟารอง คนคุมเวลา คนบันทึก และทีมสนับสนุนจะได้รู้ว่าต้องเตรียมอะไร อุปกรณ์ สถานที่ ฯลฯ

## ตารางแผนกิจกรรม Session Design

ตารางแผนกิจกรรมมีหลายแบบ แล้วแต่ว่าแบบไหนจะตรงกับที่เราใช้งานมากที่สุด ตัวอย่างหนึ่งคือการใช้กระดาษแนวนอนแบ่งเป็นช่องตารางดังนี้

### ตารางกิจกรรม (Session Design)

ชื่องาน..... วันที่ .....

เวลา	วัตถุประสงค์	เนื้อหาสำคัญ	กิจกรรม	เวลาที่ใช้	อุปกรณ์/สถานที่	ผู้รับผิดชอบหลัก/รอง
เวลาที่เริ่มกิจกรรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เป้าหมายของกิจกรรม</li> <li>- KAS บางกิจกรรมอาจจะได้แค่ A บางกิจกรรมได้แค่ K แต่รวมแล้วเราจะเห็นภาพใหญ่ทั้งหมด</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เนื้อหาหรือหัวข้อสำคัญที่ต้องพูดถึง</li> <li>- ประเด็นที่น่าสนใจ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ชื่อกิจกรรม</li> <li>- ขั้นตอนกิจกรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- เวลาที่ใช้แต่ละขั้นตอนละเอียดเป็นนาที</li> <li>- บางที่เราทำกันหลายคนก็จะช่วยกันเตือนเกินเวลาแล้วหรือไม่เป็นหลักฐานในการเตือนทีมงาน</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อุปกรณ์ที่ต้องใช้</li> <li>- สถานที่ทำกิจกรรม</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ผู้รับผิดชอบหลักคือคนที่ตัดสินใจในกิจกรรมนี้</li> <li>- ผู้รับผิดชอบรองคือผู้ช่วยหรือผู้แทนเมื่อผู้รับผิดชอบหลักไม่สะดวก</li> <li>- อาจระบุผู้รับผิดชอบแต่ละหน้าที่ก็ได้ถ้าจำเป็น</li> </ul>

### ตัวอย่าง Session design อบรมทักษะการจัดกระบวนการ

เวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/รายละเอียด	เวลาที่ใช้ (นาที)	อุปกรณ์	ผู้รับผิดชอบ
วันที่ .....					
9.00	เกิดพื้นที่ปลอดภัยสำหรับการอบรม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจกรรมเพิ่มพลังกลุ่ม เพิ่มอำนาจภายใน</li> <li>- ระดมวงใหญ่ ทบทวนการเรียนรู้ครั้งก่อน</li> <li>- จับคู่คุยประสบการณ์ประทับใจด้านบวกและลบในการนำไปใช้คนละ 5 นาที</li> <li>- ระดมวงใหญ่</li> <li>- ตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกัน</li> <li>- ข้อตกลงร่วม ข้อตกลงเรื่องเวลา</li> </ul>	10 15 10 15 20 10	กระดาษชาร์ต สีเทียน นาฬิกา ระฆัง	เอาน่า ปีเขียน กระดาน
10.30		เบรก	10		
10.45	เข้าใจการใช้โครงคำถาม	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อธิบายความสำคัญของโครงคำถาม</li> <li>- ยกตัวอย่างโครงคำถาม เช่น อริยสัจ4, คุณ-โทษ-ทางออก, วงจรการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์, อดีต-ปัจจุบัน-อนาคต, swot</li> <li>- หน้าที่ของคำถามแต่ละคำถามในโครงคำถาม เช่น คำถามสำรวจ (ระดม) คำถามเพื่อจำกัดขอบเขตคำถามหลัก</li> <li>- การแบ่งเวลาของแต่ละคำถาม</li> </ul>	30	กระดาษชาร์ต สีเทียน	บีน่า เอเขียน กระดาน
11.15	รู้จักการวางแผนกิจกรรม session design	<ul style="list-style-type: none"> <li>- อธิบายความสำคัญของการเขียนเชสชั่นดีไซน์ ว่าจำเป็นในฐานะแผนที่ของเรา เพื่อทบทวนความจำและเป็นเครื่องมือสำหรับการทำงานเป็นคู่ เป็นทีม กับโคพาซ กับทีมอำนวยการ</li> <li>- นำเสนอตัวอย่างเชสชั่นดีไซน์ อธิบายแต่ละช่อง</li> </ul>	15 15	เอกสารตัวอย่างเชสชั่นดีไซน์	เอาน่า ปีเขียน กระดาน

เวลา	วัตถุประสงค์	กิจกรรม/รายละเอียด	เวลาที่ใช้ (นาที)	อุปกรณ์	ผู้รับผิดชอบ
11.45	เตรียมการ ฝึกตอนบ่าย	<ul style="list-style-type: none"> <li>- แบ่งกลุ่ม 2 กลุ่ม 8+7 คน</li> <li>- ให้โจทย์ ให้ฝึกใช้โครงคำถาม โดยออกแบบเซสชันดีไซน์ คนละ 12 นาที สะท้อน 8 นาที</li> <li>- ย้ำเรื่องการสะท้อน ว่าเน้น การใช้โครงคำถาม และ การใช้ เซสชันดีไซน์ ไม่เน้นเรื่องความ กล้าหรือทักษะอื่นมากไป</li> <li>- ถ้าคิดหัวข้อที่จะถามไม่ออก เราเตรียมหัวข้อให้จับสลาก</li> </ul>	15	สลาก ที่เขียน ประเด็น สำหรับฝึก	ปิ่นนำ เอเชียน กระดาน
12.00		พักรับประทานอาหารกลางวัน			
13.30	เตรียมความ พร้อมช่วง บ่าย	<p>กิจกรรมเพิ่มพลังงาน-เสริมอำนาจ ภายใน ถ่ายทอดพลังงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ให้แต่ละคนนึกถึงช่วงเวลาที่มันคง ภายใน มีความรัก มีความสุข มีพลัง อยากแบ่งปันสิ่งนี้กับคนอื่น</li> <li>- เดินไปหาเพื่อน จับคู่กัน จับมือกัน ทั้งสองข้าง แล้วส่งพลังให้กัน</li> <li>- เปลี่ยนคู่</li> </ul>	10		เอนำ
13.40	ฝึกการใช้ โครงคำถาม	แยกกลุ่มฝึก คนละ 12+8 นาที 8 คน รวม 160 นาที เบรค 10 นาที	170	ระฆัง 2 อัน	เอ บี ลงกลุ่มย่อย
17.00	สรุปการฝึก	ระดมสิ่งที่เรียนรู้จากการฝึก	30	กระดาษ ชาร์ต สีเทียมน	เอนำสรุป บีเขียน กระดาน

## 4. ดำเนินกิจกรรม

นอกจากจากการแลกเปลี่ยนประสบการณ์เฉพาะของแต่ละคน เกมหรือกิจกรรมจะถูกจำลองมาจากสถานการณ์จริง ถูกออกแบบเพื่อให้เราได้ทำงานและผ่านประสบการณ์ร่วมกัน ก่อนจะกลับมาพูดคุยกันแล้วกลับไปเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมของแต่ละคน เพื่อสร้างเป็นความรู้

### ขั้นตอนพื้นฐานในการนำกิจกรรม

1. **บอกชื่อกิจกรรมหรือเกม** เพื่อรับรู้ร่วมกันเมื่อกลับมาอ้างอิงภายหลัง
2. **บอกวัตถุประสงค์กว้างๆ** เช่น มุ่งสร้างความสัมพันธ์หรืออยากได้ความรู้ มุ่งดูกระบวนการกลุ่ม ดูการสร้างสรรค์ สสำรวจความสามารถในการแก้ปัญหา ให้กลุ่มรู้ทิศทางว่าจะไปทางไหน ไม่จำเป็นต้องชัดเจนมาก เพราะอาจเป็นการชี้นำกลุ่มให้พยายามทำตามเป้าหมายจนไม่ได้ลงไปเรียนรู้เต็มตัว
3. **ถามความสนใจของทุกคนว่าจะเล่นไหม** รวมทั้งบอกความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้ทุกคนได้ตัดสินใจ ชักถาม และสร้างพลังในการไปข้างหน้าร่วมกันเมื่อตัดสินใจพร้อมแล้ว
4. **เตรียมบรรยากาศของกิจกรรม** เช่น ให้ทุกคนยืนขึ้น ถ้าเกมเราอยากให้สนุกให้ทุกคนยืนขึ้น ถ้าอยากให้สงบก็ให้นั่ง ถ้าบอกให้คนไปหาคู่ต้องให้เขายืนเพราะเมื่อยืนก็จะเดินไปหาคู่ได้ง่ายขึ้น
5. **อธิบายเกมโดยการสาธิตให้ดูทีละขั้น** บอกเป้าหมายอีกครั้ง บอกเงื่อนไข กติกาของเกม จากนั้นสาธิตวิธีการเล่นเกม/กิจกรรม เมื่อจบแล้วก็เปิดโอกาสให้กลุ่มถามเพิ่มเติม
6. **ถามความสนใจอีกครั้ง** เช่น ถามว่ามีใครไม่สะดวกไหม ป่วย บาดเจ็บ ไหม หากมีคนไม่สะดวกที่จะเล่น ลองหาบทบาทอื่นให้เขา เช่น ช่วยฟาดูกติกา สังเกตวง เตรียมอุปกรณ์ ดูแลความปลอดภัย สนับสนุนวง
7. **ให้ทุกคนจับคู่เล่น** อาจให้ลองเล่น 2-3 ครั้งถือเป็นการทดลอง เพื่อให้ผู้เข้าอบรมทำความเข้าใจขั้นตอนและถามตอบอีกครั้ง
8. **ไปข้างหน้าทีละขั้นตอน** บางเกมที่กติกาที่มีความซับซ้อนมาก อาจจะต้องค่อยๆ บอกกติกาไปที่ละขั้น เช่น ให้อ่านเพลงก่อน แล้วค่อยทำท่าทาง ลองเล่นดู แล้วเพิ่มกติกา เช่น เพิ่มท่าทาง หรือถ้าผิดเริ่มใหม่ ต้องระลึกไว้ว่าเมื่ออยู่เป็นกลุ่มจะทำความเข้าใจขั้นตอนการทำงานซ้ำมาก ต้องค่อยๆ ไปช้า ๆ ทีละขั้น
9. **คุมกติกา แต่มิใช่สั่งการ** ฟาจะทำหน้าที่คุมกติกา เพื่อให้กระบวนการเดินไปแล้ว

ได้เรียนรู้ ถ้าไม่คุมกติกากลุ่มอาจไม่ได้เรียนรู้อะไรเลย การคุมกติกาไม่ใช่การคุมกฎหรือใช้อำนาจเพื่อสนองความต้องการของตนเอง แต่มีเป้าหมายเพื่อการเรียนรู้จากกิจกรรมที่ออกแบบมา

**10. ให้โจทย์เพิ่ม ถ้ามี** สลับคู่ เล่นครั้งที่สอง สิ่งการที่ละขั้นตอนเช่นเดิม

**11. สังเกต** เมื่อกลุ่มลงมือทำกิจกรรมแล้ว ฟาจะถอยออกมาทำหน้าที่สังเกต เพื่อดูพฤติกรรมกลุ่ม อาจจะบันทึกบางเหตุการณ์เพื่อใช้ตั้งข้อสังเกตตอนถอดบทเรียน

**12. สนับสนุน** ฟาอาจช่วยอำนวยความสะดวกบางอย่างเล็กน้อยๆ ได้ เช่น อุปกรณ์คุมเวลา ให้กำลังใจ ยั่วยุ ทำทายกลุ่มในจังหวะที่เหมาะสม แต่ฟาจะไม่ช่วยเหลือ แม้ว่าฟาจะรู้ว่าเกมนี้เล่นยังไงแต่จะพยายามไม่บอก ไม่แนะนำ เพื่อให้ทุกคนได้แสดงศักยภาพออกมาได้ทำเอง รู้เอง ตัดสินใจเอง ผิดเอง ฟาจะต่างจากครูที่ครูจะเป็นคนบอกว่าต้องทำอะไรและกลายเป็นวิธีของครู ไม่ใช่ของกลุ่ม ทั้งๆ ที่กลุ่มมีศักยภาพในการคิดได้หลายวิธี

**13. ดูแลความปลอดภัย** ฟาและทีมต้องคอยดูแลรอบๆ ว่าอาจมีคนล้ม อยู่ในท่าทางหรือจุดที่เสี่ยงเกินไป มีสิ่งกีดขวางหรืออันตรายอื่นๆ ที่อาจเกิดขึ้นขณะทำกิจกรรม

**14. จบเกม** ต้องมีกระบวนการที่บอกว่าจบ อาจจะได้แสดงความยินดีเมื่องานสำเร็จหรือฟาแจ้งกลุ่มว่าจบแล้ว อาจให้ตบมือ นั่งลง ฯลฯ เพื่อดึงคนกลับมาที่กลุ่มใหญ่

### ดำเนินกิจกรรมโดยเชื่อมต่อกับวง

การดำเนินกิจกรรมต่างๆ ในงานอบรม พลังงานของฟา ไม่ว่าจะเป็นอาการห่อเหี่ยวหรือร่าเริงจะมีผลต่อกลุ่ม เราพูดเสียงเบากลุ่มก็จะพูดเบาด้วย เราพูดเสียงดังกลุ่มก็จะพูดดังด้วย เราสนุกสนานเฮฮากลุ่มก็สนุกด้วย ฟากับผู้เข้าร่วมส่งผลต่อกันและกัน

ฟาจะดูเป้าหมายกิจกรรมและอ่านพลังของกลุ่มเพื่อประเมินว่าควรใช้พลังอย่างไรในการดำเนินกิจกรรม ถ้าอ่านผิด เฮฮาไปแล้วมุกแป้ก หรือต้องการสมาธิแต่กลุ่มยังไม่นิ่งพอหรือส่งพลังไปแต่กลุ่มไม่มีพลังส่งกลับฟาจะเหนื่อยมาก เราอาจเจอสถานการณ์แบบนี้ถ้าเราอ่านกลุ่มไม่ถูกและสร้างบรรยากาศไม่ได้

ฟาต้องฝึกฝนที่จะสามารถทั้งรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและเอาตัวเองออกมาจากกลุ่มเพื่อมองจากมุมภายนอกได้ รู้สึกเชื่อมต่อกับกลุ่มและแยกจากกลุ่มได้ เพื่อประเมินและปรับพลังงานได้อย่างเหมาะสม

## ฝึกน้กิจกรรม

**ขั้นตอน:** ฝึกเป็นคู่ ใช้กิจกรรมผ่านประสบการณ์ ให้ผู้เข้าร่วมได้แสดงออกถึงประสบการณ์ของเขา

- ให้เลือกคู่ฝึก แบ่ง 2 กลุ่ม กลุ่มละ 10 คน จับคู่กันในกลุ่ม ในคู่แบ่งบทบาทกันเอง แต่ทั้งสองคนต้องได้มีโอกาสฝึก เช่นช่วงแรกคนหนึ่งนำกิจกรรม ช่วงสองอีกคนสรุป หรือคนหนึ่งเป็นคนสาธิต อีกคนเป็นคนบอกโจทย์ ลองดูหลายๆ แบบ ให้ทั้งคู่ได้ฝึก ได้ท้าทายตัวเองได้ทดลอง
- ออกแบบกิจกรรม ตั้งวัตถุประสงค์ กระบวนการถอดบทเรียน พอให้เห็นภาพว่าได้เรียนรู้อะไรบ้างหรือได้ความคิดอะไรเกิดขึ้นบ้าง
- ฝึกคู่ 15 นาที เพื่อนช่วยสะท้อน 10 นาที การสะท้อนจะมีขั้นตอนเพิ่มขึ้นมา จะถามทั้งสองคนว่า ทั้งสองคนนี้ทำอะไรได้ดี (คู่ที่ 1 ฝึก คู่ที่ 5 นำสะท้อน)
  1. ทั้งคู่ทำอะไรได้ดี
  2. เพื่อนคิดว่าทั้งสองคนนี้ทำอะไรได้ดี?
  3. กิจกรรมเดิมนี้อ่าทำใหม่อีกครั้งหนึ่งฉันจะทำอะไรให้ดีขึ้น
  4. เพื่อนในวงบอกข้อเสนอหรือแนะนำ คำแนะนำคือการมุ่งไปข้างหน้า ไม่ใช่การเพียงบอกข้อเสียหรือจุดอ่อน เช่นแทนที่จะบอกว่าคุณพูดเบาไป ให้บอกคำแนะนำว่า ถ้าคุณเสียงดังขึ้นกว่านี้น่าจะทำให้วงสนุกขึ้น หรือคำแนะนำว่า คุณช่วยทวนคำถามอีกครั้งจะทำให้เราเข้าใจมากขึ้น แทนที่จะบอกว่าไม่เข้าใจคำถาม เป็นต้น ผู้ฝึกอาจจะเห็นด้วยกับข้อเสนอหรือคำแนะนำหรือไม่ก็ได้ ถือว่าเป็นอีกมุมมองหรือความเห็นหนึ่ง
- มีเวลาเตรียมทีมก่อนฝึก 20 นาที
- เมื่อเสร็จทุกคู่ให้ถอดบทเรียนว่าได้เรียนรู้้อะไรในการฝึกอีกครั้งในกลุ่มใหญ่

## 5. สอนหาสร้างความรู้

หลายประสบการณ์ของเราผ่านมาแล้วผ่านไป ไม่ได้กลายเป็นความรู้ กระบวนการถอดความรู้จะทำให้ประสบการณ์กลายเป็นความรู้

ในกระบวนการเรียนรู้ เมื่อเราเป็นผู้เรียน เราจะใช้ความรู้ที่มีอยู่เดิมขบคิด ตัดสินใจ และลงมือทำกิจกรรมหรืองานที่เราต้องการเรียน จนเกิดเป็นประสบการณ์ใหม่ จากนั้นถ้าเราผ่านการทบทวน สรุป และเชื่อมโยงกับสถานการณ์อื่นๆ ก็จะเกิดเป็นความรู้ใหม่



ในกระบวนการสร้างความรู้ ฟามีหน้าที่สนับสนุนผู้เรียน ชวนคุย สร้างบทสนทนาที่ช่วยให้เข้าใจประสบการณ์ที่เกิดขึ้นให้ชัดเจนขึ้น โดยฟามีจำเป็นต้องเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงสิ่งที่ผู้เรียนกำลังเรียนรู้ก็ได้ และฟาก็ไม่จำเป็นต้องเพิ่มข้อมูลใหม่ใดๆ เพื่อแสดงความรู้เพิ่มเติมอีกก็ได้ วิธีการนี้ต่างจากความสัมพันธ์แบบครู-นักเรียน ที่ครูคือผู้เริ่มตั้งคำถามและ “รู้ดีกว่า”

### การสนทนาที่จะช่วยให้การเรียนรู้เริ่มต้นจากประสบการณ์

ในกระบวนการเรียนรู้แบบฝึกฝนการคิด เมื่อพูดถึงการเรียนรู้ก็มักจะยกเอาทฤษฎี คำคม คำครุ หลักวิชาการต่างๆ ขึ้นมาเพื่อสั่งสอนให้ทำตาม เมื่อมีใครไม่เป็นไปตามหลักที่ยกมาก็จะถือเป็นความผิดพลาดหรือไม่ได้มาตรฐาน

การเรียนรู้ผ่านประสบการณ์จะเริ่มต้นต่างกัน เราจะเริ่มต้นด้วยประสบการณ์ก่อน แล้วจึงค่อยสรุปเป็นความรู้หรือหลักการร่วมกันในภายหลัง การพยายามใช้ประโยคเหล่านี้จะช่วยให้เราเริ่มคุยกันจากประสบการณ์ได้

#### ● เริ่มประโยคด้วย ‘ฉัน’

การเริ่มต้นประโยคด้วยตัวเราเอง เช่น “ฉันได้เรียนรู้ว่าการฟังสำคัญมาก” “ผมได้มุมมองใหม่ว่าคนอื่น ๆ ต่างก็มีวิธีการเรียนรู้ของตนเองซึ่งอาจจะต่างจากผม” “ข้าพเจ้าคิดว่า...” “ผมเห็นเพื่อน ๆ ตั้งใจกันมาก” เป็นการระบุประสบการณ์และความเห็นจากมุมมองของเราเอง ซึ่งอาจจะต่างจากคนอื่น และเป็นการรับผิดชอบต่อความเห็นของตนเอง

ต่างจากการกล่าวอ้าง เหมารวม เช่น “ใคร ๆ ก็ต้องสามัคคีกันทั้งนั้นแหละ” “ทุกคนมีความตั้งใจ” “คนไทยต้องรักชาติ” “คนดีต้องมีศีลธรรม”

หรือพูดแทนคนอื่น เช่น “น้องคนนั้นเขาลำบาก แต่เขาไม่กล้าพูดหรอก ฉันรู้” “ป้าคนนั้นคือผู้ทุกข์ยาก” “กลุ่มเราถูกเอาเปรียบ พวกคุณเห็นแก่ตัว” “พี่ๆ เขาไม่สบายใจ”

หรืออ้างหลักสูงส่งบ่อยครั้ง เช่น “ตามหลักพุทธศาสนาแล้วเราต้องมีอิทธิบาทสี่” “สามัคคีคือพลัง” “สี่ขาดีสองขาเลว” “พวกเราต้องอดทน” “มาร์กซ์กล่าวว่า...” “นักปราชญ์บอกว่า...”

#### ● เจาะจงเหตุการณ์หรือช่วงเวลา

การเจาะจงเหตุการณ์หรือช่วงเวลาจะช่วยให้คนอื่นต่อเติมภาพที่เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนครบถ้วนได้มากขึ้น หลีกเลี่ยงการพูดแบบเหมารวมโดยไม่ระบุเวลาหรือเหตุการณ์ เช่น กลุ่มไม่ยอมฟังกันเลย ไม่มีใครสนใจดูแลกัน

## การตั้งคำถามเพื่อสร้างบทสนทนาเพื่อการเรียนรู้

สิ่งที่เรารู้ว่าการเรียนรู้ในวงจรการเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์และการศึกษาของประชาชนนั้นมีลักษณะเป็นวงจรที่ย้อนกลับมาขึ้นตอนเดิมซ้ำแล้วซ้ำเล่า เราจะใช้ประโยชน์จากลักษณะวงจรนี้ด้วยการออกแบบการเรียนรู้ให้มีโอกาสได้วนซ้ำวงจรเพื่อเพิ่มคุณภาพของการเรียนรู้

### การสนทนาเมื่อผ่านวงจรการเรียนรู้รอบแรก

สำหรับการเรียนรู้ในวงจรรอบแรก คำถามชวนสนทนาจะมุ่งไปที่ผลของงานก่อน

**ขั้นตอนที่ 1 การสังเกต/ทบทวน** เพื่อให้เห็นภาพประสบการณ์ที่ชัดเจนและได้เห็นภาพจากมุมมองของคนอื่นๆ ในกลุ่มด้วย

#### ตัวอย่างคำถาม

อาจจะเริ่มจากการทบทวนความรู้สึกที่เกิดขึ้น เช่น ตอนนี้รู้สึกอย่างไร ตอนเริ่มตอนเล่น รู้สึกอย่างไร? ประทับใจอะไร?

จากนั้นก็ทบทวนเหตุการณ์ ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้น เช่น เกิดอะไรขึ้น? เรียงลำดับเหตุการณ์ เกิดอะไรขึ้นก่อนหลัง? ใครทำอะไร ที่ไหน อย่างไร? ใครทำแบบเดียวกัน ใครทำต่างออกไป?

คุณรู้สึกอย่างไรเกี่ยวกับเรื่องนี้? อะไรทำให้คุณประทับใจ? อะไรทำให้ผิดหวัง? มีอะไรเซอร์ไพรส์หรือแปลกใจบ้าง? มีเหตุการณ์ไหนที่ยังรู้สึกสับสนมีนงบ้าง?

**ขั้นตอนที่ 2 การสะท้อน ไตร่ตรอง** การได้รับข้อมูลเชิงลึกมากไปกว่าพฤติกรรมที่เห็น คำพูดที่ได้ยิน ให้ความหมายแก่ประสบการณ์ที่เกิดขึ้น

#### ตัวอย่างคำถาม

อะไรที่เราทำได้ดี อะไรที่ทำแล้วผลไม่เป็นไปตามที่คาดไว้หรือไม่ควรทำ?

อะไรที่ทำให้เราตัดสินใจหรือเลือกทำเช่นนั้น?

มีอะไรแนะนำตัวเองหรือกลุ่มบ้าง?

อะไรที่ช่วยให้เราทำได้ดี? อะไรที่เป็นอุปสรรคต่อการทำงานเรา?

อะไรที่เป็นข้อกังวล?

### ขั้นตอนที่ 3 ไปข้างหน้า การวางแผนสำหรับการดำเนินการ

#### ตัวอย่างคำถาม

เราจะเอาบทเรียนนี้ไปใช้อย่างไร?

อะไรที่ทำแล้วรู้สึกชอบและจะเอาไปทำต่อ?

ถ้าได้ทำแบบนี้อีกครั้ง เราต้องทำอะไรให้ดีขึ้น?

อะไรที่เราจะไม่ทำอีก?

เราต้องรู้อะไรเพิ่มเติมอีกบ้าง?

สถานการณ์ไหนที่เราจะสามารถนำความรู้นี้ไปใช้ได้?

#### ระมัดระวังคำถามที่ขึ้นต้นด้วยคำว่า “ทำไม”

การถามว่าทำไมมักจะนำไปสู่การวิเคราะห์แทนที่จะเป็นการสังเกต บางครั้งผู้ตอบก็จะพยายามอธิบายถึงแรงจูงใจ ป้องกันตัวหรือแก้ตัว พยายามปรับมาใช้คำถามที่ขึ้นต้นด้วย “อะไร” จะช่วยให้ได้คำตอบที่เป็นประสบการณ์ตรงมากกว่า

### การสนทนาเมื่อผ่านวงจรการเรียนรู้รอบที่สอง

การเรียนรู้จากการผ่านประสบการณ์ในครั้งที่สอง ผู้เรียนจะคุ้นเคยกับกระบวนการเรียนรู้บ้างแล้ว รู้เป้าหมายของสิ่งที่จะเรียน รู้ขั้นตอนทดลองหรือการฝึกมากขึ้น และพร้อมที่จะลงลึกไปมากกว่าการมองที่ประสิทธิภาพของงานเท่านั้น ดังนั้นการเรียนรู้ในรอบที่สองนี้ เราจะมีโอกาสในการสำรวจทัศนคติ มุมมอง ความเชื่อของตนเองมากขึ้น

ในขั้นตอนแรก เรายังคงต้องสังเกตและทบทวนเช่นเดิม แต่ในขั้นถัดไปเราจะเปลี่ยนคำถามเพื่อค้นหาแบบแผน แนวคิด เบื้องหลังประสบการณ์ของผู้เรียน อาจจะเชื่อมโยงกับประสบการณ์อื่นๆ ที่เคยพบเจอ จนกระทั่งสามารถเห็นแบบแผนบางอย่างที่ชัดเจนขึ้น โยงไปถึงสาเหตุที่สร้างแบบแผนนั้นขึ้นมา เพื่อเรียนรู้ไปถึงมุมมอง ความเชื่อ ทัศนคติของผู้เรียนต่อเนื้อหานั้นๆ

## ขั้นตอนที่ 2 การสะท้อนสิ่งที่เกิดขึ้น สํารวจการรับรู้

### ตัวอย่างคำถาม

อะไรคือแนวคิดพื้นฐาน ค่านิยม หรือความเชื่อ ที่เราใช้ในครั้งนี้?  
มีหลักการ/กฎใดที่เรา กำลังปฏิบัติตามอยู่? อาจจะมีรู้ตัวหรือไม่รู้ตัวก็ได้?  
สิ่งที่เกิดขึ้นแตกต่างจากที่เราคาดไว้หรือไม่? อะไรคือความแตกต่าง?  
สิ่งที่เกิดขึ้นทำให้นึกถึงอะไรได้บ้าง?  
ความหมาย เจตนาของการกระทำของเราคืออะไร? เป็นไปตามที่ตั้งใจไว้ไหม?  
อะไรที่ทำให้เราสับสนนิ่งงันอยู่ตอนนี้?

## ขั้นตอนที่ 3 ลงลึกไปในประสบการณ์ เชื่อมโยงความรู้เดิมและความรู้ใหม่

### ตัวอย่างคำถาม

สิ่งที่เกิดขึ้นบอกอะไรเรา?  
มันเชื่อมโยงกับความรู้เดิมที่เรา มีอย่างไร?  
เราจะเชื่อมโยงสิ่งนี้กับงานที่เราทำอย่างไร?  
เรารู้เรื่องนี้ไปทำไม?  
มีประเด็นอะไรใหม่ๆ ที่ได้เรียนรู้?  
รู้สึกอย่างไรกับประเด็นที่ได้เรียนรู้ใหม่นี้?  
อะไรที่เราต้องเปลี่ยนแปลงบ้าง?

## ขั้นตอนที่ 4 ทำให้เป็นหลักการทั่วไป

### ตัวอย่างคำถาม

เราจะจัดการความรู้ใหม่เหล่านี้ได้อย่างไร?  
มาช่วยกันนิยามความรู้ใหม่นี้เป็นประโยคเดียวดู

มาช่วยกันหาความสัมพันธ์ของหลักการหรือข้อควรปฏิบัติที่เราค้นพบกัน  
เราเรียงลำดับกระบวนการทำงานในเรื่องนี้อย่างไร?  
สิ่งที่ควรคำนึงถึงในเรื่องนี้มีอะไรบ้าง?  
มีอะไรจะบอกคนใหม่ๆ ที่จะมาทำเรื่องนี้บ้าง?

## การเรียนรู้ในวงรอบที่สาม และถัดๆ ไป

### เรียนรู้ที่จะเรียน

การเรียนรู้ในกิจกรรมที่ผ่านวงจรการเรียนรู้ในวงรอบที่สามหรือถัดๆ ไป เราจะคุ้นเคยกับหัวข้อที่เราเรียนมากขึ้น เช่น เราอาจจะคุ้นกับการหมกมุ่น การสื่อสาร การเล่นฟุตบอล ฯลฯ แล้ว กระบวนการสร้างความรู้ของเราจะค่อยๆ เปลี่ยนไปจากการพยายามทำให้เกิดผลสำเร็จแบบครั้งแรกหรือค้นหาแบบแผนความหมายของสิ่งที่กำลังเรียนรู้แบบรอบที่สอง ในรอบที่สามนี้เราสามารถที่จะใส่ใจวิธีเรียนรู้ในหัวข้อนั้นๆ อย่างลึกซึ้งด้วยตนเอง ในวิถีทางของผู้เรียนแต่ละคน หรือที่เรียกได้ว่า เรียนรู้ที่จะเรียนรู้ นั่นเอง

### ตัวอย่างคำถาม

อะไรคือสิ่งที่เราต้องการเรียนรู้ในเรื่องนี้? เพื่อทบทวนป้กหมุดเป้าหมายการเรียนรู้ก่อนการเรียนรู้ในเรื่องนี้เกิดขึ้นได้อย่างไร?

อะไรที่ช่วย / ขัดขวางการเรียนรู้ของเรา?

รู้สึกอย่างไรกับวิธีการเรียนรู้แบบนี้?

อะไรที่สามารถเปลี่ยนแปลงได้เพื่อปรับปรุงกิจกรรมการเรียนรู้เรื่องนี้?

เรามีส่วนช่วยอะไรในการเรียนรู้ของผู้อื่นและของกลุ่ม?

บทบาทของพาหรือผู้อำนวยการความสะดวกควรเป็นอย่างไร?

## 6. กำทายความสัมพันธ์ทางอำนาจที่ไม่เท่าเทียม

ในวงจการศึกษาของประชาชน (Popular education) ทุกขั้นตอนของการเรียนรู้จะคำนึงถึงการท้าทายความสัมพันธ์ทางอำนาจที่ไม่เท่าเทียมเสมอ เราสามารถท้าทายได้ในหลายมิติตั้งแต่ขั้นตอนแรกในการออกแบบกระบวนการอบรม ออกแบบเนื้อหาการเรียนรู้ การดำเนินกิจกรรม จนถึงการประเมินผลการอบรม

### 1. คำนึงถึงพลังอำนาจของผู้เข้าอบรม

ความสัมพันธ์ทางอำนาจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อศักยภาพการเรียนรู้ของผู้เข้าอบรม การที่ผู้เรียนมีศักยภาพการเรียนรู้น้อยกว่าที่คาดหวัง ไม่ใช่เป็นเพราะชะตากรรมส่วนบุคคลที่ต้องเผชิญเพียงลำพัง

ความสัมพันธ์ทางอำนาจมีความซับซ้อนและไม่ตรงไปตรงมา หน้าที่พอาจไม่ถึงกับต้องแก้ไขปัญหาความสัมพันธ์ทางอำนาจของผู้เข้าอบรมแต่ละคน เพียงตระหนักถึงมันและสร้างพื้นที่ที่เราจะสามารถท้าทายและเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ทางอำนาจได้เท่านั้น

บางคนที่ไม่สามารถตั้งคำถามปลายเปิดเพื่อชวนคนอื่นสนทนาได้ อาจเพราะติดกับดักความสัมพันธ์ทางอำนาจแบบเดิม เช่นครูสอนนักเรียน ผู้ใหญ่สอนผู้น้อย

บางคนขี้อาย ขี้เกรงใจ ไม่กล้าแสดงออก อาจเพราะอยู่ในความสัมพันธ์แบบถูกกดขี่ภายใต้วัฒนธรรมเจียบบมาตลอด

บางคนอาจจะขาดสมาธิ ไม่มีความรู้พื้นฐาน อาจเพราะไม่มีโอกาสได้พัฒนาตนเอง เพราะอยู่ในสถานะที่ต้องดิ้นรนเพียงเพื่อเอาชีวิตรอดไปวัน ๆ

คนจำนวนมากขาดโอกาสและศักยภาพในการเรียนรู้ เพียงเพราะเรียนรู้ช้า ไม่กล้าแสดงออก ไม่กล้าตัดสินใจ ขี้เกียจ ไม่มีวินัย ขาดเป้าหมายในชีวิต และถูกมองว่าเพราะเป็นเช่นนี้ จึงยังคงยากจน ไร้อำนาจ ขาดความรู้

การพัฒนาศักยภาพโดยมุ่งเพียงเพิ่มความรู้ มุมมอง ทักษะ โดยไม่คำนึงถึงมิติความสัมพันธ์ทางอำนาจ จึงเสี่ยงที่จะมองปัญหาการเรียนรู้ การเติบโต และการพัฒนาว่าเป็นเรื่องส่วนตัวแต่เพียงโดด ๆ ไม่เชื่อมโยงกับอำนาจ ทำให้สูญเสีย ละเลยโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้เข้าอบรมไปอย่างน่าเสียดาย

การพัฒนาศักยภาพในการอบรมของฟาสมาญจึงจำเป็นต้องใส่ใจกับมิติการเสริมสร้างพลังอำนาจ การสร้างพื้นที่ปลอดภัย ส่งเสริมอำนาจร่วม เกื้อหนุนอำนาจภายใน เพื่อให้ผู้เข้าอบรมเรียนรู้มากที่สุด

เช่นในการฝึกพูด แทนที่จะสอนทฤษฎีการสื่อสาร วิธีการจับไมค์ บอกท่าทางบุคลิก

ที่ถูกต้อง มีผู้เชี่ยวชาญเป็นตัวอย่าง พร้อมกฎเกณฑ์การพูดที่ดีสิบประการ หรืออื่นๆ

ก็เป็นการท้าทายให้ออกมาพูดหน้าห้องก่อน เพื่อค่อยๆ ออกจากพื้นที่ปลอดภัยมาเผชิญความกลัวเล็กๆ น้อยๆ มาสู่การพูดที่เริ่มจากความเป็นตัวเอง เริ่มจากประสบการณ์ แล้วสร้างกลุ่มเกื้อหนุนและสะท้อนกันและกัน ให้เทคนิคเพิ่มเติม ทดลองทำ ไปเสีียงนอกห้อง ลองจับไมค์ เป็นต้น

## 2. ท่าทีที่เท่าเทียม

ท่าทีของพาหรือผู้ที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกมีผลต่อบรรยากาศการเรียนรู้

ถ้าพาใช้ท่าทีแบบคุณครูหรือผู้ใหญ่ใจดีมีเมตตา เมื่อมีคนตอบคำถามหรือแสดงความคิดเห็นก็จะชื่นชม ความเห็นใดถูกใจก็จะชื่นชอบ อุ่มชูให้กำลังใจให้รางวัล ผู้เข้าร่วมอาจจะตอบเอาใจพาหรือแสดงความเห็นเพราะอยากได้รางวัลอยากได้คำชม

ในทางตรงข้าม ถ้าพาใช้ท่าทีแบบคุณครูหรือผู้ใหญ่ผู้เข้มงวด หวังดี คาดหวังให้ได้ ดี มีคำตอบที่ถูกต้อง คนจะไม่กล้าแสดงความคิดเห็นเพราะกลัวถูกลงโทษหรือถ้าจำเป็นต้องตอบก็ตอบเพราะกลัวถูกลงโทษเช่นกัน

จะเห็นว่าท่าทีทั้งสองแบบ เป็นท่าทีของวัฒนธรรมการต่อต้านการสนทนาเช่นกัน

พาที่ใช้ท่าทีแบบเพื่อนร่วมกลุ่ม คนจะพร้อมแลกเปลี่ยนอย่างเท่าเทียม เคาะพกัน และกัน ชอบคุณเมื่อรู้สึกดี ชื่นชมเมื่อรู้สึกชอบ ถามกลุ่มเมื่อรู้สึกขัดแย้ง บอกความรู้สึกเมื่อกระทบใจ ก่อวัฒนธรรมการสนทนาที่แต่ละคนแสดงความคิดเห็นโดยไม่ต้องการค้าชื่นชมหรือเพราะกลัว แต่ต้องการต่อเติมเส้นทางไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

## 3. เนื้อหาการเรียนรู้

การพัฒนาคนในด้านความรู้ ทักษะ และทักษะ อาจจะเพียงพอสำหรับชีวิตส่วนตัว องค์กรและสังคมที่ไม่ได้ต้องการความเปลี่ยนแปลงทางอำนาจมากนัก มุ่งพัฒนาบุคคลให้เก่งขึ้นเพื่อตอบสนองเป้าหมายธุรกิจหรือองค์กรที่ผู้มีอำนาจกำหนดภายใต้สังคมที่มีการกดขี่เท่านั้น

แต่ถ้าเราต้องการเปลี่ยนแปลงไปถึงสังคมที่เท่าเทียม โอกาสในการอยู่ดีกินดี เราจำเป็นต้องคำนึงถึงมิติความสัมพันธ์ทางอำนาจด้วย

เราอาจจะรู้สึกว่าเป็นเรื่องยากที่จะทำเรื่องอำนาจ เพราะประเด็นหรือเนื้อหาที่ทำอยู่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับเรื่องสังคมการเมือง แต่เราสามารถเก็บบทเรียนการสอนให้คนรู้หนังสือของ เปาโล เฟรเร (Freire' Literacy Model) ที่ใช้กระบวนการเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของผู้เรียน

ต่อโลกต่อสังคมเอาไว้ด้วย โดยแบ่งองค์ประกอบการอบรมเป็นสองส่วน คือ เนื้อหาที่เรียน กับ กระบวนการที่เรียน

เปาโล เพรเร สอนหนังสือโดยเลือกใช้คำหลักที่มีความหมายและความสัมพันธ์กับผู้เรียน เช่น “การตื่นเช้า” “ฝัน” “ค่าจ้าง” มา แล้วใช้กระบวนการสนทนาถึงสภาพแวดล้อมที่มีผลต่อเรา เศรษฐกิจ การเกษตร การรุกรานทางวัฒนธรรม การจ้างงาน ค่าแรง การทุจริต แรงงาน เป็นต้น ผู้เรียนจึงไม่เพียงรู้ว่าแต่ละคำถูกกำหนดให้เขียนและอ่านอย่างไร แต่รู้ความหมายของคำและเชื่อมโยงกับวิถีชีวิตของตนเองด้วย จากนั้นก็จะขยายคำที่เกี่ยวข้องกับชีวิตออกไปเรื่อย ๆ จนกลายเป็นประโยค เป็นเรื่องราวที่ผู้เรียนสามารถเขียนเอง กำหนดความหมายเองได้

เราอาจทำงานอบรมเรื่องการทำงานเป็นทีม การทำบ้านดิน การจับประเด็น การลดอุบัติเหตุ ทำปุ๋ยหมัก เลิกเหล้าเลิกบุหรี่ สุขภาพและการเยียวยา การพูด การทำบัญชี พิสิกส์เคมีชีววะ ดาราศาสตร์ ดนตรี กีฬา หรือเรื่องใดๆ

ลองมองหามิติความสัมพันธ์เชิงอำนาจในเนื้อหาที่เรากำลังทำงานดู เช่น เรื่องสุขภาพ ที่อาจมองว่าเป็นเรื่องส่วนบุคคลก็ได้ แต่ขณะเดียวกันสามารถมองเชื่อมโยงกับเรื่องอำนาจ ความเป็นธรรมความเท่าเทียมก็ได้

สำหรับบางเนื้อหาที่เรายังหามิติความสัมพันธ์เชิงอำนาจไม่ได้ อย่างน้อยเราก็ยังใช้กระบวนการเรียนรู้ที่ทำให้อำนาจผ่านวงจรการศึกษาของประชาชน หรือใช้วงจรการเรียนรู้แบบผ่านประสบการณ์ท้าทายการใช้อำนาจเหนือที่มากับการเรียนรู้แบบปากชนาการได้

#### **4. เติมแนวคิดที่ทำให้เราเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจ**

มีแนวคิดที่มองว่าการมีลำดับชั้นและความไม่เท่าเทียมทางอำนาจเป็นเรื่องธรรมชาติ หรือเป็นปกติของสังคม และมากไปกว่านั้นคือทำให้มองไม่เห็นหรือหลีกเลี่ยงที่จะรับรู้มัน ทำให้ลำดับชั้นและความไม่เท่าเทียมยังคงดำรงอยู่อย่างมั่นคง

เราอาจจำเป็นต้องศึกษาแนวคิดต่างๆ เพื่อเพิ่มมุมมองให้เรา การมีมุมมองทางอำนาจอาจจะช่วยให้เราเห็นความไม่เท่าเทียมเหล่านั้นได้มากขึ้น ชัดขึ้น เพื่อทำความเข้าใจและแปรเปลี่ยนมันสู่ความเท่าเทียมเป็นธรรมมากขึ้น

แนวคิด เช่น สังคมนิยม ชุมชนนิยม สตรีนิยม อนุสิทธิบัตรนิยม เสรีนิยม ฯลฯ จะช่วยให้เรามองเห็นความสัมพันธ์เชิงอำนาจในมิติต่างๆ เช่น การทุจริตมูลค่าส่วนเกิน การผูกขาด อำนาจทางเศรษฐกิจและการเมือง รวมไปถึงการทำความเข้าใจมิติทางอำนาจในชีวิตประจำวัน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในมุมต่างๆ ทั้งเพศ เชื้อชาติ รูปร่าง สีผิว อายุ ถิ่นที่อยู่



หรืออาจจะแยกย่อยไปในสาขาวิชาต่างๆ เช่น จิตวิทยาแนววิพากษ์ ละครของผู้ถูกกดขี่ แม้แต่ความรู้ทางศาสนาที่มีแนวโน้มจะเป็นอนุรักษนิยม รักษาความสัมพันธ์ทางอำนาจแบบเดิมไว้ ก็ยังมีมิติของการวิพากษ์วิจารณ์อำนาจให้ศึกษาเรียนรู้ได้อย่าง เทววิทยาเพื่อการปลดปล่อย พุทธศาสนาเพื่อสังคม เป็นต้น

แนวคิด มุมมองเหล่านี้เป็นประโยชน์อย่างมากในช่วงขั้นตอนที่ 4 ของวงจรการศึกษาของประชาชน คือการเพิ่มมุมมอง เนื้อหา โดยยึดโยงกับการมองเห็นแบบแผนของประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมในขั้นตอนที่ 1 ถึง 3

แน่นอนว่าเราต้องระวังที่จะกลายเป็นยึดติดในคัมภีร์จนละเลยประสบการณ์ตรงที่เผชิญ ยังคงต้องใช้หลักทฤษฎีสถานการปฏิบัติ (Praxis) ช่วยปรับให้อยู่ในความสมดุลด้วย

สิ่งที่ควรพิจารณาถัดมาคือ ความรู้ แนวคิด การมองโลกต่างๆ นั้น มาจากบริบททางสังคม ชนชั้น เพศ หรือสถานะใด ใครสร้างมันขึ้นมาบ้าง ทฤษฎีแนวคิดที่สร้างมาจากสถาบันหรือชนชั้นที่กดขี่ก็จะมีมุมมองและชุดข้อเท็จจริงแบบหนึ่ง ทฤษฎีหรือแนวคิดที่มาจากชนชั้นผู้ถูกกดขี่ก็จะมีมุมมองอีกแบบหนึ่งที่อาจจะต่างกันอย่างสิ้นเชิง การเลือกใช้ทฤษฎีหรือแนวคิดจากชนชั้นที่ต่างกันก็จะนำไปสู่ปฏิบัติการและจุดหมายที่ต่างกันเช่นกัน

## 7. ประเมินผลและไปต่อ

มาถึงขั้นตอนสุดท้ายสำหรับฟาในฐานะนักฝึกอบรม การประเมินผลคือการทำให้รู้ว่าเราใส่อะไรเข้าไปแล้วได้ผลอย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่ผลสองอย่างคือ

- 1) รู้ว่าทำอะไรแล้วได้อะไร จะได้ปรับปรุงคร่าวหน้า
- 2) เมื่อรู้ว่าได้ผลอย่างไรแล้ว ก็จรรู้ว่าตอนนี้เราอยู่ตรงไหน จะได้รู้ว่าจะไปต่ออย่างไร

การประเมินผลของฟาสามัญ ต่างจากการประเมินในความสัมพันธ์ระหว่างครูกับศิษย์แบบเดิม ว่าครูมอบอะไรและผู้เรียนได้รับอะไร แต่จะดูที่การเปลี่ยนแปลงของผู้เรียน โดยทุกคนมีอำนาจในการประเมินตนเอง แทนที่จะมีผู้มีอำนาจอื่นมาประเมินให้

### การเปลี่ยนแปลงเกิดที่ผู้เรียน โดยผู้เรียน เพื่อผู้เรียนเอง

ในกระบวนการอบรม เราต่างเป็นปัจจัยแก่กันและกันในการเรียนรู้ เปลี่ยนแปลงและเติบโต ทั้งระหว่างผู้เรียนกับฟา และผู้เรียนด้วยกันเอง

การที่เราจะเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมหรือความเชื่อตนเอง มักจะมีเหตุอยู่ 2 แบบ คือ

1. **ความรู้เดิมใช้ไม่ได้** เห็นว่าสิ่งเดิมที่เราทำอยู่ใช้ไม่ได้กับสถานการณ์ที่เป็นอยู่ จึงจำเป็นต้องหาวิธีใหม่

**2. ความรู้ใหม่ดีกว่า** ถึงแม้ของเดิมอาจจะยังใช้ได้ แต่ถ้าสิ่งใหม่นั้นคุ้มค่ากว่า ง่ายกว่า เร็วกว่า ได้ผลดีกว่า เราก็เปลี่ยนแปลงตัวเองเหมือนกัน

จะเห็นว่าการตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงเกิดจากตัวเรา และนี่ก็คือวิธีคิดแบบที่ผู้เรียนเป็นประธาน วิธีคิดที่เคารพการตัดสินใจของผู้เรียน

แน่นอนว่าเราต่างก็เป็นปัจจัยในการเปลี่ยนแปลงให้กันและกัน ในกระบวนการเรียนรู้ของเรา ผู้เข้าร่วมจะเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ที่ท้าทายความรู้ ความเชื่อและทักษะเดิมของตัวเองที่มีอยู่ เราจะได้พบเห็นวิถีทางใหม่ๆ ที่ต่างออกไปทั้งจากการแลกเปลี่ยนสนทนากับคนอื่น ๆ หรือว่าจากสถานการณ์ที่เราพบเจอ จนกระทั่งตัดสินใจที่จะเปลี่ยนแปลงตัวเอง

เราจึงสามารถแบ่งการประเมินผลได้อย่างน้อย 3 ระดับคือ จากตัวผู้เรียนรู้อย่างน้อย กลุ่มย่อยหรือกลุ่มฐาน และกลุ่มใหญ่

คำถามพื้นฐานที่เราจะถามเพื่อการประเมินผลก็คือ

1. เมื่อย้อนกลับไปวันแรก เราตั้งเป้าหมายการเรียนรู้ไว้อย่างไร และวันนี้บรรลุเพียงไร?

2. มีอะไรที่เกินเป้าหมายบ้าง?

3. อะไรคือปัจจัยสำคัญที่ทำให้เราเกิดการเปลี่ยนแปลงหรือได้เรียนรู้?

4. เราสังเกตการเปลี่ยนแปลงอะไรของเพื่อนในกลุ่มบ้าง?

5. กลุ่มมีการเปลี่ยนแปลง เด็บโต หรือเรียนรู้อะไรบ้าง?

กระบวนการย้อนทวนเพื่อประเมินผลทำได้ทั้งการใคร่ครวญคนเดียว สนทนากลุ่มย่อย หรือระดมความคิดในกลุ่มใหญ่ หรือทำทั้งสามระดับถ้ามีเวลามากพอ

## ประเมินการเรียนรู้และการเปลี่ยนแปลงทางอำนาจ

การประเมินผลพื้นฐาน คือการประเมินว่าผู้เรียนได้ความรู้ ทักษะ และทัศนคติ (Knowledge/Attitude/Skill) ตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้เพียงไร ถ้าเราตั้งเป้าหมายนี้ไว้อย่างชัดเจนตั้งแต่ต้นตั้งแต่ขั้นตอนที่ 4 เราก็จะสามารถประเมินผลได้ง่าย เพียงตั้งคำถามในแต่ละหัวข้อที่ตั้งไว้แล้วให้ผู้เรียนประเมินตนเอง

นอกจากประเมินความรู้ ทักษะ และทัศนคติแล้ว อาจมาดูมิติเรื่องอำนาจ (Power Relation) ว่ามีการเปลี่ยนความสัมพันธ์ทางอำนาจที่ส่งเสริมความเท่าเทียมและเป็นธรรมเพียงใด ซึ่งมองได้ 3 ระดับคือ

- **ความสัมพันธ์ต่อตนเอง** เช่น เคารพตัวเองมากขึ้นหรือเปล่า เห็นจุดอ่อนจุดแข็งตัวเองและยอมรับในความไม่สมบูรณ์แบบของตัวเองได้หรือเปล่า ได้เห็นถึง

- ความสัมพันธ์ของตัวเองกับสังคม ได้พัฒนาอำนาจภายในของตัวเองหรือเปล่า
- **ความสัมพันธ์ต่อผู้อื่น** สามารถใช้อำนาจร่วมกับผู้อื่นได้หรือไม่ มีกระบวนการมีทักษะในการใช้อำนาจร่วมมากน้อยเพียงไหน ไม่มีการกดขี่หรือว่าควบคุมคนอื่น หรือว่ายอมรับการกดขี่ควบคุมจากคนอื่น
  - **ความสัมพันธ์ต่อสังคม** มีการไม่ยินยอม ยอมจำนนต่อระบบหรือสถาบันที่กดขี่หรือเปล่า รู้เท่าทันอำนาจเหนือมัย รู้สึกว่าตัวเองมีพลังอำนาจที่จะเปลี่ยนแปลงสังคมให้มีความเป็นธรรมมากขึ้นหรือเปล่า

## ออกจากห้องอบรม ลุกขึ้นและไปต่อ

### 1. ปักหมุดการเปลี่ยนแปลง

เมื่อผ่านกระบวนการอบรมจนกระทั่งเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งความรู้ ทัศนคติ ทักษะ และอำนาจแล้ว ขั้นตอนถัดมาคือการปักหมุดให้แก่การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ เพื่อย้ำให้ชัดเจนก่อนจะเคลื่อนไปข้างหน้า

เราอาจชวนให้ผู้เข้าร่วมพิจารณาและตัดสินใจเลือกการปักหมุดด้วยการตั้งคำถามว่า

- อะไรที่เราจะเลิกทำ
- อะไรที่เราจะทำมากขึ้น
- อะไรที่เราจะเรียนรู้หรือฝึกฝนเพิ่มเติม
- สิ่งที่จะสามารถบอกได้ว่าฉันคือคนใหม่คือ...

### 2. มองไปข้างหน้า คำสัญญาและแผนการ

การจินตนาการถึงการเปลี่ยนแปลงและออกแบบแผนที่มีจุดเริ่มต้นไม่ใหญ่มากนัก จะช่วยให้ผู้เข้าอบรมเห็นลำดับขั้นตอนที่เริ่มได้ง่าย ช่วยให้นำเอาสิ่งที่เรียนรู้ไปใช้ได้ง่ายขึ้น

คำถามที่อาจช่วยให้ไปต่อได้ เช่น

- ภายใต้อุปสรรคหน้าฉันจะ...
- ภายใต้อุปสรรคฉันจะ...
- ฉันจะเชื่อมโยงกับ...เพื่อเปลี่ยนแปลง...
- ฉันจะทำทนายตนเองด้วยการ...

### 3. การเผชิญหน้ากับโลก

ในห้องอบรมเป็นเพียงการเซตตั้ง แต่โลกจริงมีความซับซ้อนกว่ามาก เมื่อออกจาก

ห้องอบรมโดยทั่วไปไม่เกินสองสัปดาห์ผู้เข้าร่วมจะกลับสู่วิถีเดิม ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงต้องทำก่อน ทำเดี๋ยวนั้น

#### 4. มุ่งเปลี่ยนแปลงในขอบเขตอำนาจที่จัดการได้

หลังจากผ่านการอบรมไปแล้ว ผู้เข้าร่วมอบรมอาจจะรู้สึกถึงการเปลี่ยนแปลงภายในตัวเอง และปรารถนาจะนำความรู้ที่ได้ไปใช้กับคนรอบข้างและองค์กรที่ตนเองอยู่ แต่ก็อาจพบว่า การเปลี่ยนแปลงนั้นช่างยากเย็นเกินกว่าจะทำได้ ทั้งๆ ที่ตอนอยู่ในห้องอบรมก็แสนสนุกได้เรียนรู้มากมาย แต่พอกลับไปทำงานหรือในกลุ่มตนเองกลับไม่สามารถนำความรู้มาใช้ได้เลย

หน้าข้าราชการพยายามนำความรู้ที่อบรมมาใช้กลับไม่มีใครเข้าใจ บางทีหัวหน้าก็ไม่สนใจหรือบอกว่าเป็นไปไม่ได้จนรู้สึกท้อ บางคนทะเลาะกับหัวหน้าและเพื่อนร่วมงาน บางคนจบลงด้วยความขัดแย้งและลาออกไป บางคนยอมทิ้งสิ่งที่เรียนรู้มาและกลับไปใช้ชีวิตชีวิตหรือความรู้แบบเดิม

เพื่อหลีกเลี่ยงสถานการณ์อันน่าเศร้านี้ เราจะพิจารณาขอบเขตการเปลี่ยนแปลง 3 ระดับ คือ

1. ตัวผู้เข้าอบรม
2. คนรอบข้างผู้เข้าอบรม
3. กลุ่มหรือองค์กรของผู้เข้าอบรม

การอบรมนั้นพอจะก่อความเปลี่ยนแปลงในขอบเขตแรกได้ แต่การจะไปเปลี่ยนแปลงคนรอบข้างและองค์กรเป็นขอบเขตที่อยู่นอกเหนือไปจากการอบรม จำเป็นต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่ซับซ้อนและกว้างกว่าการอบรมมาก

ดังนั้นอย่างน้อยเราต้องปักหลักขอบเขตแรกก่อนแล้วค่อยสร้างความเปลี่ยนแปลงในขอบเขตที่กว้างขึ้น เช่น ทำโครงการพัฒนาองค์กร (Organization Development-OD) เป็นต้น

การตระหนักถึงขอบเขตอำนาจในการเปลี่ยนแปลงเป็นเรื่องสำคัญมาก ที่จะช่วยให้ผู้เข้าอบรมสามารถคาดหวังการเปลี่ยนแปลงอย่างสมเหตุสมผลและออกแบบแผนงานได้ตามขอบเขตที่ตนมี

# 7

## แนวทาง ข้อเสนอแนะ และเทคนิคต่างๆ ในการฟา

บทนี้จะเป็แนวทางและเทคนิคบางอย่างจากประสบการณ์การฟาของผู้เขียนในหลายปีที่ผ่านมา หวังว่าจะเป็นบทสนทนาที่ช่วยให้เรา มาพิจารณาถึงหลักการบางอย่างร่วมกัน ดังนั้นจึงไม่จำเป็นต้องเชื่อ หรือทำตาม เพียงร่วมค้นหาแนวทางและเทคนิคเพื่อให้แต่ละคนได้มี แนวทางการฟาของตนเองอย่างหลากหลาย

### การตอบสนองต่อสถานการณ์ต่างๆ ในการฟา

ในการจัดกระบวนการ เราอาจจะเผชิญกับสถานการณ์ที่แตก ต่างหลากหลายทั้งท้าทายและชวนคิด ในบทนี้เราจะมาสำรวจ สถานการณ์เหล่านั้น พร้อมกับชวนพิจารณาหลักการบางอย่างที่จะใช้ ตอบสนองต่อสถานการณ์ดังกล่าว

## สถานการณ์

เมื่อฟาไม่เห็นด้วยกับวิธีการทำงานของกลุ่ม หรือกลุ่มช้ากว่าที่คาดไว้

ในบางกิจกรรมทำทหายหรือในกระบวนการตัดสินใจ ผู้เข้าร่วมอาจติดอยู่กับวิธีการแบบเดิม กรอบคิดเดิม ประสบการณ์เดิม จนบางครั้งฟาที่ผ่านประสบการณ์การทำกิจกรรมมาก่อนอาจรู้สึกอึดอัดและอยากให้ผู้เข้าร่วมทำกิจกรรมได้สำเร็จ จึงอดไม่ได้ที่จะเข้าไปช่วยเหลือกลุ่มด้วยการแทรกแซงกระบวนการคิดและตัดสินใจ

การเข้าไปแทรกแซงกระบวนการกลุ่มจากคนที่ไม่ได้อยู่ในโครงสร้างกลุ่มมาตั้งแต่ต้น ในขณะที่กลุ่มกำลังค้นหาวิธีการ ลองผิดลองถูก ล้มเหลวซ้ำแล้วซ้ำเล่า หรือในขณะที่กำลังปฏิบัติการด้วยความไม่มีประสบการณ์ หากฟาเข้าไปจัดการแทน ตัดสินใจแทน หรือแนะนำมากเกินไป เมื่อนั้นกลุ่มจะเสียโอกาสเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงของตนเอง

ระมัดระวังว่าการเข้าไปแทรกแซงการตัดสินใจนั้นอาจเป็นเพียงความต้องการแสดงความเหนือกว่าของฟาเอง

## คำแนะนำ

เคารพการตัดสินใจและศักยภาพในการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วม

ระลึกเสมอว่าบทบาทฟาคือการอำนวยความสะดวกให้กลุ่มบรรลุเป้าหมาย มิใช่การพากกลุ่มไปถึงเป้าหมายซึ่งนั่นเป็นหน้าที่ของผู้นำ

ก่อนกิจกรรม ฟาสามารถให้ข้อมูลทั้งหมดที่จำเป็นได้ ในระหว่างกิจกรรมฟาให้ข้อมูลเพิ่มเติมได้ เมื่อกลุ่มร้องขอ หรือฟาขออนุญาตกลุ่มเพื่อเพิ่มข้อมูลได้

ฟาต้องเตือนตนเองเสมอว่า แม้กิจกรรมนั้น ๆ จะจบลงด้วยความล้มเหลว แต่ก็ยังเกิดการเรียนรู้ได้แน่นอนว่าไม่มีใครชอบความล้มเหลว แต่เราก็ต้องเรียนรู้ทั้งบทเรียนที่ทำให้เกิดความล้มเหลว และการจัดการความรู้สึกเมื่อเผชิญกับความล้มเหลวด้วยเช่นกัน

## สถานการณ์

หลังจัดกิจกรรมแล้วผู้เข้าร่วมเรียนรู้ในสิ่งที่ไม่ตรงกับวัตถุประสงค์ที่ฟาเตรียมไว้

ในบางกิจกรรมที่จัดไปแล้วผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนสิ่งที่ได้เรียนรู้ออกมาไม่ตรงกับที่ฟาเคยทำมาในครั้งก่อน ๆ หรือไม่ตรงกับที่ฟาเตรียมไว้ เช่น ฟาจัดกิจกรรมหนึ่งที่ได้โดยส่วนใหญ่ผู้เข้าร่วมมักได้เรียนรู้เรื่องกระบวนการวางแผนและตัดสินใจอย่างมีส่วนร่วม แต่กลุ่มอาจจะได้เรียนรู้เรื่องการดูแลใส่ใจเพื่อนร่วมทีมมากกว่า และอภิปรายกันในประเด็นนี้มาก

ในขณะที่ฟาเตรียมกระบวนการมาเพื่อเรียนรู้ในประเด็นเรื่องการวางแผนอย่างมีส่วนร่วม ฟาอาจทำพลาดด้วยการ “เฉลย” เช่นบอกว่า “จริงๆ แล้วให้ทำกิจกรรมนี้เพื่อให้เรียนรู้เรื่อง ...”

การ “เฉลย” สิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรมเป็นการปฏิเสธการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมซึ่งเอาเข้าจริงก็อาจไม่ต่างจากการสอนหรือบอกหลักการทฤษฎีต่างๆ โดยไม่จำเป็นต้องใช้กิจกรรมผ่านประสบการณ์

หรือบางกิจกรรมที่กลุ่มยังไม่มีพื้นที่ปลอดภัยมากพอ การชวนพูดคุยแลกเปลี่ยนประเด็นยากๆ หรือประเด็นที่ขัดแย้งจึงไม่ลื่นไหล บางครั้งฟากลับด่วนเข้าสู่เนื้อหาที่ต้องการสื่อ ทำให้กลุ่มเสียโอกาสเรียนรู้จากประสบการณ์ของตนเองหรือรู้สึกที่ไม่จำเป็นต้องทำกระบวนการขอฟาบอกก็ได้ว่าอยากให้เรียนรู้อะไร

## คำแนะนำ

เปิดรับความรู้จากกลุ่ม

กลุ่มมีวาระและจังหวะในการเรียนรู้และเติบโตเป็นของตนเอง ซึ่งอาจไม่ตรงกับประสบการณ์เดิมที่ฟาเคยผ่านมา สิ่งที่ฟาทำได้คือการเปิดรับความเป็นไปได้ในทิศทางการเรียนรู้หรือข้อตกลงต่างๆ ในกลุ่ม และสามารถจับประเด็นที่เป็นความสนใจของกลุ่มเพื่อนำมาเป็นหัวข้อการเรียนรู้หรือตัดสินใจได้

ฟาสามารถนำประเด็นที่ตนเองเตรียมไว้มาแลกเปลี่ยนในวงได้ แต่เป็นเพียงประเด็นที่นำมาแลกเปลี่ยนในวงเท่านั้น ไม่ใช่การเฉลย หรืออาจออกมาในรูปของคำถาม เช่น “พวกเราคิดอย่างไรกับกระบวนการวางแผนในกิจกรรมที่ผ่านมา?” เป็นต้น ซึ่งถึงที่สุดกลุ่มอาจจะไม่มีใครสนใจประเด็นนี้เลยก็ได้ ก็เป็นข้อมูลว่ายังไม่ใช้วาระของกลุ่มในเวลานี้

ฟาอาจต้องพิจารณาบทเรียนของกิจกรรมนั้นด้วยว่าได้บอกขั้นตอนกิจกรรมชัดเจนหรือเปล่า กิจกรรมสอดคล้องกับวาระกลุ่มหรือไม่ กลุ่มมีพื้นที่ปลอดภัยมากพอหรือยังในการแลกเปลี่ยนประเด็นที่เตรียมไว้

## สถานการณ์

### มีผู้อยู่นอกวงแสดงความคิดเห็น

ในบางการอบรมหรือการประชุม จะมีผู้สังเกตการณ์ ผู้ประเมิน ทีมงานผู้จัด ผู้หลักผู้ใหญ่ที่ได้รับเชิญมาเป็นเกียรติรับชมและนั่งอยู่นอกวงดูกระบวนการอบรม บางครั้งก็แสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมเป็นครั้งคราว

## คำแนะนำ

### ทุกคนควรอยู่ภายใต้กติกาเดียวกัน

ในกรณีที่เคร่งครัด ฟาจะไม่อนุญาตให้มีคนที่นั่งอยู่นอกวง เพื่อไม่ให้เกิดภาวะเช่นนี้

การที่ผู้อยู่นอกวงแสดงความคิดเห็นโดยไม่ได้มีส่วนร่วมทั้งกระบวนการหรือไม่ได้ผ่านประสบการณ์ร่วมกับกลุ่ม จะส่งผลต่อพื้นที่ปลอดภัยของกลุ่ม เพราะมีคนที่ไม่ได้อยู่ภายใต้กติกาหรือข้อตกลงเดียวกันกับกลุ่ม สามารถแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมโดยไม่ต้องรับผิดชอบร่วมกับกลุ่ม จะเกิดภาวะสองมาตรฐาน ทำลายพื้นที่ปลอดภัย

ในขณะที่คนอยู่ในวงจะอยู่ภายใต้กฎของวง เคารพกันและกัน ฟังเมื่อมีคนพูด รับผิดชอบการกระทำตนเอง เคารพความท้าทายในวง แต่คนที่อยู่นอกวงไม่ต้องรับผิดชอบต่อวง กล่าวคือสามารถเดินเข้าออกห้องได้อย่างไม่ต้องคำนึงถึงคนในวง เสนอความเห็นโดยไม่ต้องรับผล พูดในเวลาที่ไม่อยากพูดได้ และไม่พูดในเวลาที่ไม่อยากพูดก็ได้

หากไม่สามารถหลีกเลี่ยงสถานการณ์ดังกล่าวได้ ฟาจำเป็นต้องชี้แจงให้ทุกคนรับรู้ร่วมกันว่าผู้อยู่นอกวงเป็นใครหรือให้แต่ละคนแนะนำตัว และชี้แจงกติการ่วมกันว่าการแสดงความคิดเห็นในกลุ่มโดยไม่ได้เข้าร่วมในวงนั้นจะทำลายพื้นที่ปลอดภัยของกลุ่มได้



## สถานการณ์

### เมื่อกลุ่มต่อต้านฟา

ในบางครั้งเราอาจเผชิญกับสถานการณ์ที่กลุ่มแสดงปฏิกิริยาต่อต้าน อาจมาจากการปฏิเสธคนนอก ถือว่าฟาเป็นคนนอกที่ไม่รู้สถานการณ์ของกลุ่ม

หรือผู้เข้าร่วมไม่ได้ตัดสินใจเข้าร่วมหรือปรารถนาจะเข้าร่วมอบรมหรือประชุมแต่แรก แต่ถูกบังคับมา

## คำแนะนำ

### ฟาอำนวยความสะดวกให้กลุ่มไปถึงเป้าหมาย

ฟาต้องกลับมาที่พื้นฐานคือหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกแก่กลุ่มในการไปถึงเป้าหมาย

ฟาไม่จำเป็นต้องได้รับการยอมรับจากกลุ่มในฐานะคนใน แต่เป็นคนนอกที่มาเอื้ออำนาจกลุ่ม ทำให้ผู้เข้าร่วมไว้วางใจในฐานะคนนอกที่เข้ามาเอื้ออำนาจ พร้อมทั้งจะฟังด้วยความเคารพ ไม่ได้เข้ามาเพื่อนำพากลุ่มไปตามใจฟา

สำหรับกลุ่มที่ถูกบังคับให้เข้าร่วมโดยไม่เต็มใจ ในกรณีนี้เราต้องสร้างความเป็นทีมเดียวกันให้เกิดขึ้นระหว่างฟากับกลุ่ม ฟาสามารถชวนให้กลุ่มร่วมกันตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องกันระหว่างเป้าหมายงานกับเป้าหมายของกลุ่มได้ เช่น “ในเมื่อพวกเราจำเป็นต้องมาอยู่ร่วมกันสองสามวันนี้ แม้จะไม่เต็มใจก็ตาม เรามาช่วยกันทำให้สองสามวันนี้มีความหมายต่อพวกเรา ด้วยการช่วยกันคิดว่าเราน่าจะบรรลุอะไรบางอย่างที่จะช่วยตอบโจทย์ของผู้จัดและตัวเราเองได้” เพื่อให้ทุกคนในกลุ่มรู้สึกว่าได้รับการรับฟัง และไม่ถูกลงโทษถ้าละทิ้งการอบรมหรือประชุม

## สถานการณ์

ผู้เข้าร่วมมีความรู้มาก จบสูง อาวุโส มาก เป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องต่างๆ

บางครั้งเราต้องจัดกระบวนการอบรมที่ผู้เข้าร่วมเป็นผู้มีความรู้สูง ตำแหน่งสูง มีประสบการณ์มาก หรือเป็นผู้อาวุโสกว่า ฟาบางคนจะรู้สึกกลัว กังวล ไม่กล้าจัดกระบวนการเพราะกลัวจะรู้น้อยกว่า กลัวผู้เข้าร่วมไม่เชื่อถือ ไม่ฟัง ไม่ให้ความร่วมมือ

หรือในทางกลับกัน เมื่อฟาแล้วผู้เข้าร่วมไม่ฟังจึงพยายามหาแหล่งอำนาจมาข่ม เช่นบอกว่าตนเองมีตำแหน่งหน้าที่การงานสูง มีประสบการณ์มาก มีวุฒิการศึกษาสูง รู้จักผู้หลักผู้ใหญ่คนใหญ่คนโต ซึ่งการทำเช่นนั้นรังแต่จะทำให้พื้นที่ปลอดภัยหดแคบลง

## คำแนะนำ

ตระหนักว่าฟาไม่ใช่ผู้รู้ที่จะมาสั่งสอนหรือแก้ปัญหาให้กลุ่ม

บทบาทฟาคือผู้ช่วยให้กลุ่มไปถึงเป้าหมาย

ฟาไม่ใช่ครูผู้สอนที่จะต้องเอาความรู้มามอบให้หรือเป็นหัวหน้ากลุ่มที่มีความสามารถหรือมีอำนาจในการตัดสินใจหรือตัดสินใจผิด

ในทางกลับกัน การที่ผู้เข้าร่วมเป็นผู้มีความรู้มาก ประสบการณ์มากถือเป็นเรื่องที่ดีต่อการอบรมหรือประชุม เพราะจะทำให้กลุ่มมีทรัพยากรมากในการไปถึงเป้าหมาย

ดังนั้นฟาต้องทำให้กลุ่มรับบทบาทฟาว่าเป็นผู้ช่วยให้กลุ่มไปถึงเป้าหมาย ไม่ใช่ครู วิทยากร หรือหัวหน้ากลุ่ม

ฟาสามารถทำให้กลุ่มตระหนักถึงทรัพยากรที่ตนมีและร่วมกันนำพากลุ่มไปถึงเป้าหมาย ด้วยการทำให้รู้ว่ากลุ่มมีทรัพยากรที่มีคุณค่า ซึ่งก็คือทุกคนที่เป็นสมาชิกกลุ่มนั่นเอง

พื้นฐานสำคัญที่ต้องสร้างคือพื้นที่ปลอดภัย พื้นที่นี้ไม่ได้มีเฉพาะผู้เข้าร่วมเท่านั้น แต่เพื่อฟาด้วย

ที่จริงแล้ว ความกลัวจะรู้น้อยกว่า หรือความกลัวผู้มีแรงก์ (rank) สูงกว่าเป็นเรื่องที่หลายคนเป็นไม่เว้นแม้แต่คนที่เราคิดว่ามีแรงก์สูงกว่าเรา การสร้างพื้นที่ปลอดภัยจึงจะช่วยทุกคน

## สถานการณ์

มีกิจกรรมที่สมาชิกบางคนในกลุ่มไม่รู้  
ว่ามีกรปิดข้อมูล

มีกิจกรรมบางอย่างที่ต้องระมัดระวัง  
คือกิจกรรมที่ออกแบบมาว่าจะต้อง  
เต็ม หรือต้องบอกให้สมาชิกในกลุ่ม  
ทำในสิ่งที่ไม่ใช่พฤติกรรมหรือการ  
ตัดสินใจปกติของเขา โดยไม่ให้สมาชิก  
บางคนหรือส่วนใหญ่รับรู้

ในแง่นี้ ผู้เข้าร่วมที่ไม่ได้รู้เรื่องด้วยอาจ  
จะรู้สึกถูกลอก ความรู้สึกถูกลอก  
กับความรู้สึกที่ได้เรียนรู้ต่างกัน  
การรู้สึกที่ตนเองถูกลอกจะทำลาย  
ความไว้วางใจกันในกลุ่ม

## เมื่อฟาทำผิดพลาดบางอย่าง

ในบางสถานการณ์ฟาอาจจะทำผิด  
พลาดไปบ้าง เช่น บอกโทษผิด สลับ  
ลำดับขั้นตอน ตัดสินใจบางอย่างผิด  
พลาด คุมเวลาไม่ได้ หรือเผลอพูดบาง  
อย่างที่ทำให้กลุ่มไม่พอใจ

นั่นอาจทำให้เรลนลาน กังวลใจเรื่อง  
ความน่าเชื่อถือของตนเอง หรือสับสน  
จนไม่สามารถทำกิจกรรมต่อไปได้

## คำแนะนำ

ใช้กิจกรรมที่ออกแบบมาเพื่อเรียนรู้จากประสบ-  
การณ์ที่ตรงไปตรงมา

ฟาควรใช้กิจกรรมที่ตรงไปตรงมา ถ้าจะมีการ  
ปิดข้อมูล ผู้เข้าร่วมจะต้องรู้ว่ามีการปิด  
ข้อมูล เช่น กิจกรรมสวมบทบาท (Role play) หรือ  
สถานการณ์จำลอง ที่ต่างฝ่ายต่างรู้ว่าอีกฝ่ายมี  
บทบาทที่จะต้องสวม และดำเนินไปตามบทบาท  
นั้น เพื่อร่วมกันสำรวจว่าเกิดอะไรขึ้นและเรียนรู้  
ร่วมกัน

เราสามารถเรียนรู้ร่วมกันได้ โดยใช้ความสามารถ  
และทรัพยากรที่ตนเองมีในการเผชิญกับโจทย์  
ท้าทายต่าง ๆ

## ความผิดพลาดเป็นเรื่องปกติ

ความผิดพลาดเป็นเรื่องปกติ ไม่ว่าจะเป็นการบอก  
ขั้นตอน การพูด การตัดสินใจ ฟาสามารถขอโทษ  
กลุ่มได้ เมื่อผิดพลาดก็ขอโทษ ไม่จำเป็นต้องแก้ตัว  
น้ำขุ่น ๆ หรือใช้อำนาจกลบเกลื่อนกดทับปัญหาไว้

และเอาเข้าจริง กลุ่มไม่ได้สนใจความผิดพลาดของ  
ฟามากไปกว่าเป้าหมายที่กลุ่มต้องการบรรลุ

ถ้ากิจกรรมมันปัง ปล่อยมันไป ไม่ต้องพยายาม  
กู้คืน ไปข้างหน้าต่อเลย

## สถานการณ์

### เมื่อฟารู้สึกปั่นป่วน

ในบางสถานการณ์ที่เกินความคาดหมาย เช่น ผู้เข้าร่วมขัดแย้งกัน ทำกิจกรรมกลุ่ม เกิดอุบัติเหตุไม่คาดหมาย มีคนหลายคนจำเป็นต้องออกจากกรอบหรือปัจจัยอื่นๆ อีกมากมายที่จะทำให้กระบวนการไม่สามารถเดินต่อไปได้อย่างราบรื่น

## คำแนะนำ

### กลุ่มและฟาในฐานะทีมเดียวกันจะช่วยกันดูแล

เมื่อฟาเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม กลุ่มก็มีหน้าที่ดูแลฟาเช่นเดียวกับดูแลสมาชิกในกลุ่มเช่นกัน อาจจะมีช่วงเวลาพักสั้นๆ มีใครสักคนหรือหลายคนมาช่วยฟัง ระดมความเห็นหาทางออกร่วมกัน

ก่อนจะเกิดการช่วยเหลือจากกลุ่ม ฟาก็ต้องบอกกลุ่มว่าต้องการความช่วยเหลือ หรือสารภาพความรู้สึกของตนให้กลุ่มรับรู้ เช่น ตื่นเต้น สับสน งง กลัว ขาดสมาธิไม่สามารถไปต่อได้ เป็นต้น จากนั้นเปิดโอกาสให้กลุ่มเข้ามาดูแล เพื่อให้ฟาสามารถกลับมาตั้งหลัก ปลอดภัยได้

หรืออีกทางหนึ่ง ลองจินตนาการถึงภาวะเลวร้ายที่สุดที่จะเกิดขึ้น สุดๆ แล้วคืออะไร เรารับมือและจะจัดการกับภาวะเลวร้ายสุดๆ อย่างไร ป้องกันไม่ให้มันเกิดขึ้นอย่างไร

การคิดถึงสถานการณ์เลวร้ายสุดๆ ให้ชัด จะช่วยให้เราไม่คิดฟุ้งซ่านสับสนเกินไป และค่อยๆ เรียงลำดับสิ่งที่ต้องทำไปทีละเรื่องได้ เช่น แย่ที่สุดคือวงแตก ระเบิด ไม่มีใครฟังเรา ก็ถามต่อว่าเรารับมือให้สุดไปเลย แต่ถ้าคิดแบบไม่สุดจะคิดต่อฟุ้งไปอีกเรื่อยๆ

## สถานการณ์

เมื่อมีผู้เข้าร่วมขอเข้าอบรมหลังจากเริ่มกิจกรรมไปแล้วหนึ่งวัน

ในการจัดกระบวนการ เราจะค่อย ๆ สร้างพื้นที่ปลอดภัยเพิ่มขึ้นทีละน้อย เพิ่มเนื้อหากจากพื้นฐานสู่ขั้นตอนที่ยากขึ้นเรื่อย ๆ

คนจำนวนมากที่ไม่เคยผ่านกระบวนการเรียนรู้แบบนี้ อาจจะมีภาพว่ามีวิทยากรมาบรรยายตามหัวข้อต่างๆ การเข้ามาในวันที่สองของการอบรมก็ไม่น่าจะมีปัญหาอะไร ค่อยตามเนื้อหากจากที่เพื่อนจดบันทึกหรือถามเพื่อนเขาก็ได้

แต่กระบวนการเรียนรู้แบบนี้ เป็นกระบวนการที่ใช้ทั้งความคิด ความรู้สึก ประสบการณ์ร่วม ซึ่งไม่สามารถถ่ายทอดด้วยตัวหนังสือหรือการบอกเล่าได้

นอกจากนั้น การมีสมาชิกใหม่เข้ามาในกลุ่มจะทำให้พื้นที่ปลอดภัยเปลี่ยนไป กลุ่มจะต้องจัดสรรพื้นที่ปลอดภัยใหม่อีกครั้ง

## คำแนะนำ

พาดึงเลือกกระหว่างกลุ่มกับสมาชิกใหม่

โดยพื้นฐานแล้ว กระบวนการเรียนรู้แบบนี้จะไม่อนุญาตให้ผู้เข้าร่วมมาเข้ากระบวนการกลางคัน เพราะจะทำให้พื้นที่ปลอดภัยในกลุ่มเปลี่ยนไป กลุ่มต้องเสียเวลาในการปรับตัวใหม่ ผู้เข้าร่วมที่มาใหม่เองก็เสียโอกาสที่จะเรียนรู้กระบวนการเต็มที่ตั้งแต่ต้นจนจบ ดังนั้นพาดึงมักปฏิเสธที่จะมีผู้เข้าร่วมมาเข้าอบรมกลางกระบวนการ

แต่ในสังคมไทย มักจะอะลุ่มอล่วย ประนีประนอม และคิดว่าไม่เป็นไร ไม่ต้องจริงจังกันเกินไป หลายคนจะอึดอึดเมื่อพาดึงปฏิเสธที่จะให้เข้าร่วม ทำให้พื้นที่ปลอดภัยระหว่างผู้เข้าร่วมกับพาดึงเปลี่ยนไปอีก

ดังนั้นพาดึงก็ต้องตระหนักในหลักการและมั่นคง เชื่อสัตย์กับสิ่งที่ตนเองทำอย่างชัดเจน

ในสถานการณ์ที่ไม่สามารถปฏิเสธผู้เข้าร่วมที่เข้ามากลางคันได้ พาดึงจำเป็นต้องบอกถึงผลกระทบทางลบที่จะมีต่อกลุ่มในมุมมองของผู้จัดกระบวนการให้กลุ่มรับรู้ และถามกลุ่มเพื่อให้ตัดสินใจร่วมกันว่าอนุญาตให้เข้าร่วมหรือไม่ และไม่ว่าผลจะออกมาว่าอนุญาตหรือไม่ กลุ่มก็ต้องร่วมกันรับผิดชอบ

การแนะนำตัวเป็นเหมือนพิธีกรรมเล็กๆ เพื่อให้ทุกคนมีที่ทางอยู่ในนี้ ทุกคนได้ปรากฏตัว การอบรมส่วนใหญ่คนจะไม่ค่อยได้ปรากฏตัว แคไปนั่งฟังวิทยากรพูด แต่กระบวนการแบบนี้ทุกคนจะถูกมองเห็น ทุกคนสำคัญ และทุกคนพร้อมจะฟังกัน

## สถานการณ์

### มีผู้เข้าร่วมต้องการเอาชนะหรือทดสอบ ความรู้ของฟา

บางการอบรมอาจจะมีผู้เข้าร่วมบางคน  
รู้สึกไม่เชื่อในความรู้ของฟา มองว่าไม่  
น่าจะมีความรู้ หรือมองว่าตนเองน่าจะ  
มีความรู้มากกว่า หรือด้วยเหตุผลใดๆ

ผู้เข้าร่วมบางคนจะถามคำถามยากๆ  
อาจจะเป็นทฤษฎี เป็นศัพท์เฉพาะหรือ  
อื่นใด ซึ่งบางครั้งไม่ได้อยู่ในประเด็นที่  
กลุ่มกำลังทำงานกันอยู่ และอาจไม่ได้  
ต้องการคำตอบจริง ๆ แต่ต้องการ  
ทดสอบว่าฟารู้จริงหรือไม่ หรือต้องการ  
แสดงการต่อต้านฟา

## คำแนะนำ

### ให้ยอมแพ้

ฟาไม่ใช่ผู้รู้ ครู นักวิจัย ผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหา แต่  
คือผู้อำนวยการความสะดวก ดังนั้นเมื่อถูกถามใน  
บรรยากาศของการทดสอบความรู้ สิ่งที่ฟาทำได้  
ในฐานะผู้อำนวยการความสะดวกจริง ไม่ใช่การ  
ปกป้องตนเอง หรือแสดงภูมิรู้ที่ลึกซึ้งใดๆ เพราะ  
เมื่อตอบได้อย่างหนึ่ง ก็อาจจะมีอีกคำถามถัดมา  
เรื่อย ๆ

การเอาชนะคนใดคนหนึ่งแต่ต้องสูญเสียวงไป  
เป็นสิ่งที่ทำลายเป้าหมายของงานได้เป็นอย่างดี

สิ่งที่ฟาต้องทำคือการกลับมาที่ประเด็นวง ดังนั้น  
ทางที่ง่ายที่สุดคือการยอมแพ้ อาจจะขอให้เขา  
ช่วยให้ความรู้แก่ฟาในโอกาสถัดไป หรืออาจ  
อธิบายว่าฟาไม่ใช่ผู้รู้ใดๆ ผู้เข้าร่วมต่างหากคือ  
ผู้รู้จริง หรือโยนกลับไปทีวง ให้วงช่วยกันตอบ  
เป็นต้น

## สถานการณ์

เมื่อกลุ่มหรือผู้เข้าร่วมปฏิเสธที่จะทำ

### กิจกรรม

เราอาจจะเผชิญสถานการณ์ที่บางกลุ่มหรือบางคนในกลุ่มปฏิเสธที่จะทำกิจกรรมที่ฟาเสนอ อาจจะเพราะรู้สึกว่าเป็นกิจกรรมไร้สาระ เล่นเหมือนเด็ก ไม่เข้าใจเป้าหมายเกม ไม่อยากแสดงออกหรือสาเหตุอื่น

## คำแนะนำ

### ขอโอกาสไปต่อ

ฟาอาจจำเป็นต้องย้ำกับกลุ่มว่าฟาได้รับการมอบหมายจากกลุ่มให้อำนวยกลุ่มไปถึงเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ดังนั้นฟามีหน้าที่ (Authority) ในการมอบหมายงานหรือกิจกรรมให้กลุ่มทำ แต่แน่นอนว่าไม่ใช่การบังคับกัน

บางครั้งฟาอาจจะขอโอกาสให้กลุ่มเชื่อใจและทำตามไปก่อน จากนั้นค่อยมาประเมินกันเมื่อจบงานอีกที

บางกรณี ฟาอาจจะถามว่ากลุ่มหรือสมาชิกต้องการอะไรที่จำเป็นบ้างเพื่อจะสามารถมีส่วนร่วมในกิจกรรมนี้ได้ และพยายามจัดหาหรือสร้างขึ้นมาก่อน

ถ้าการปฏิเสธหรือต่อต้านมาจากไม่กี่คน ต้องระวังที่จะให้ความสำคัญมากเกินไปจนละเลยกลุ่มใหญ่หรือกลายเป็นสร้างความเป็นปฏิปักษ์ระหว่างกัน

แต่ถ้าเป็นการปฏิเสธหรือต่อต้านจากกลุ่มคนส่วนใหญ่ ฟาต้องยืดหยุ่นปรับเปลี่ยน ด้วยการให้เวลาตนเองและกลุ่มในการหาทางเลือกอื่น ๆ ร่วมกัน

## เทคนิคช่วยให้คนมีส่วนร่วม

ในหลายครั้งเราทำกระบวนการแล้วคนไม่ยอมตอบคำถาม ไม่สนทนาด้วย นั่งอยู่นอกวง มีเพียงบางคนที่ตอบ ฯลฯ โดยเฉพาะในช่วงแรกของการทำกระบวนการ หรืออาจเป็นกระบวนการแค่วันเดียวหรือครึ่งวันที่ไม่มีเวลาสร้างพื้นที่ปลอดภัยมากพอ หรือในกลุ่มคนด้อยอำนาจ คนชายขอบ เช่น กลุ่มเด็ก กลุ่มชาวบ้านชนบท กลุ่มคนที่ไม่รู้หนังสือ คนสูงอายุ ผู้หญิง ผู้ด้อยชั้น

แน่นอนว่าเราต้องค่อยๆ สร้างความไว้วางใจ สร้างพื้นที่ปลอดภัยให้กลุ่มจนสามารถแลกเปลี่ยนความคิดอย่างเต็มที่ ในช่วงแรกจึงต้องอาศัยเทคนิควิธีการช่วยให้กลุ่มแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนให้มากที่สุด

เราต้องคำนึงถึงบุคลิกการแสดงออกของผู้เข้าร่วมที่แตกต่างหลากหลาย บางคนถนัดพูด ถนัดเขียน ถนัดทำ ถนัดครุ่นคิดภายในก่อนแล้วค่อยตอบหรือลงมือ ถนัดลงมือหรือพูดออกมาก่อนแล้วค่อยว่ากัน

อีกด้านหนึ่ง ภายใต้วัฒนธรรมเงียบ คนด้อยอำนาจมักไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรืออารมณ์ความรู้สึกออกมาตรงๆ การรุกร้าให้คนด้อยอำนาจแสดงออกโดยที่ยังเสริมสร้างพลังอำนาจไม่มากพอ อาจทำให้สถานการณ์แย่ลงไปอีก เช่น คนไม่รู้หนังสือ คนพูดภาษาทางการไม่เป็น คนที่ไม่คุ้นเคยกับการพูดต่อหน้าคนจำนวนมาก คนที่ไม่คุ้นเคยกับพิธีการทางการ

กระบวนการประชุมส่วนใหญ่จะไม่มีเวลามากเหมือนในห้องอบรม บางครั้งใช้เวลาเพียงสามสี่ชั่วโมง ดังนั้นเราจะต้องมีกระบวนการที่จะสร้างการมีส่วนร่วมให้มากที่สุดในเวลาอันจำกัด นั่นคือการสร้างพื้นที่ปลอดภัย

พื้นที่ปลอดภัย คือพื้นที่ที่เราารู้สึกว่าเราสามารถแสดงความคิดเห็นได้โดยไม่กังวลว่าจะถูกตัดสิน จับผิด ถูกทำร้าย ไม่ว่าจะเป็นการเห็นที่อาจจะไม่เข้าท่าในความคิดคนอื่น การยืนยันสิทธิตนเอง การแสดงความคิดเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย

หัวข้อนี้จะประกอบไปด้วย 1. สร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน 2. การระดมความเห็นในวง 3. จัดความสัมพันธ์ทางอำนาจให้เท่าเทียม และ 4. มีเครื่องมือที่หลากหลาย

### 1. สร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน

บางคนอาจเคยเข้าร่วมการประชุมที่เป็นเพียงฟังคำสั่งชี้แจง มีมติมาแล้ว ผู้มีอำนาจสั่งมา ใช้ภาษาทางการ มีคำศัพท์ยากๆ แปลกๆ

ผู้เข้าร่วมที่รู้สึกตนเองมีอำนาจน้อย มักรู้สึกว่าตนเองไม่เหมาะสมกับการประชุม ไม่เหมาะสมที่จะเข้าประชุม ออกความเห็น หรือร่วมตัดสินใจ จึงไม่ยอมมาเข้าประชุม ไม่กล้า



แสดงความเห็น ไม่กล้าตัดสินใจ ไม่กล้ารับผิดชอบ

เราสามารถสร้างการประชุมที่ทุกคนร่วมกันเป็นเจ้าของได้ รู้สึกว่าตนเองเป็นประโยชน์ และได้ประโยชน์จากการประชุม

### 1) ทำให้ทุกคนมีพื้นที่ในวง

ถ้าเป็นวงที่ทุกคนยังไม่รู้จักกันและกัน ก็ขอให้แต่ละคนแนะนำตัว อาจจะเป็นชื่อตำแหน่งหรืองานที่ทำ และความเกี่ยวข้องต่อการประชุมครั้งนี้

ถ้าเป็นวงที่คนรู้จักกันดีอยู่แล้ว ก็อาจมีการพูดอะไรสั้น ๆ หรือที่เรียกกันว่าเช็กอิน เช่น ความรู้สึกวันนี้เป็นอย่างไรบ้าง ชีวิตช่วงนี้มีอะไรดี ๆ ที่เพิ่งผ่านมา เพื่อให้วงได้ยินได้ฟังกัน ได้รับการมีอยู่ของแต่ละคน เป็นการยืนยันว่าทุกคนที่มาได้รับการยอมรับในพื้นที่นี้

### 2) ตั้งเป้าหมายร่วมกัน

เราอาจจะถามจากผู้เข้าร่วม และสรุปเป็นหมวดหมู่ จากนั้นก็มาเลือกประเด็นที่จะคุยกันภายใต้เวลาที่มีอยู่

การมีเป้าหมายร่วมกันทำให้ผู้เข้าร่วมรู้ว่าจะคุยกันเพื่ออะไร ใช้อะไรเป็นเกณฑ์ตัดสินใจ และรู้ถึงความขัดแย้งเรื่องใดที่ควรพักไว้ ความขัดแย้งใดควรนำมาคุยในครั้งนี้

การไม่เห็นเป้าหมายร่วมกัน อาจจะทำให้เกิดความขัดแย้งที่ไม่เกี่ยวกับการประชุมครั้งนี้ หรือต่างคนต่างเสนออะไรที่ไม่มีทิศทางจนไม่สามารถสรุปได้

เราสามารถตั้งเป้าหมายร่วมกันของการประชุมครั้งนี้ได้ว่าต้องการอะไร เช่น ต้องการตัดสินใจ ต้องการวางแผนงาน รับรู้งานกันและกันและช่วยกันแก้ปัญหา ออกแบบกิจกรรม เป็นต้น เพื่อให้ทุกคนเห็นทิศทางและช่วยกันพากันไปถึงเป้าหมาย

### 3) สร้างข้อตกลงร่วมกัน

อาจจะเป็นเรื่องการฟัง การพูด การตัดสินใจ การใช้เวลา หรืออะไรก็ได้ ไม่จำเป็นต้องครบถ้วนทุกเรื่อง เพราะเราสามารถเพิ่มหรือตัดได้ในระหว่างการคุย สิ่งสำคัญคือการมีข้อตกลงจะช่วยให้คนรู้สึกว่าจะทำอะไรได้บ้าง ผ่านกระบวนการสร้างข้อตกลง และเห็นทิศทางของความสัมพันธ์ระหว่างกัน

รูปแบบของข้อตกลงส่งผลต่อบรรยากาศความสัมพันธ์ของคนในวงด้วย การตั้งกฎข้อห้ามหรือบทลงโทษ จะทำให้คนเกรงว่าจะทำผิดกฎ กลัวว่าจะถูกลงโทษเมื่อทำผิด รู้สึกว่าตนเองตัวเล็ก แต่ถ้าไม่มีกฎ ไม่มีข้อตกลง เราก็มักจะใช้ค่านิยมทั่วไปของสังคมในการสร้างความสัมพันธ์โดยไม่รู้ตัว เช่น ใช้อาวุธ เพศ ตำแหน่ง วุฒิการศึกษา ฐานะ หรือความเป็นคนเสียงดัง เป็นคนกล้าพูด เป็นต้น

เราสามารถใช้อะไรที่ทุกคนช่วยกันเสนอและร่วมกันตัดสินใจ จะนำไปสู่การตระหนักถึงอำนาจที่มีร่วมกัน เป็นเจ้าของร่วมกัน

#### 4) ประเมินผลการประชุม

เมื่อจบการประชุมให้ทุกคนพูดอะไรสั้น ๆ กับบง อาจจะเป็นความรู้สึกต่อวงวันนี้ ประเด็นที่ชอบ สิ่งที่ยากทำหลังออกจากห้อง หรืออื่นๆ

การพูดสั้น ๆ ก่อนจบวงหรือเรียกว่าการเช็คเอาต์ เป็นช่วงเวลาของวงที่ทุกคนจะมีโอกาสได้พูดและถูกได้ยินเหมือนตอนเช็คอิน เพราะบางครั้งในระหว่างประชุมเราอาจไม่มีโอกาสได้พูดเลย การเช็คเอาต์จะเป็นช่วงเวลาที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอีกครั้ง

ช่วงสุดท้ายนี้จึงเป็นเหมือนการประเมินผลร่วมกัน ทุกคนจะได้อ่านบรรยากาศ รับรู้ความรู้สึก ความพึงพอใจ ประเด็นสำคัญต่างๆ อาจได้จากช่วงเช็คเอาต์นี้

## 2. การระดมความเห็นจากวง

ผู้เข้าร่วมจำนวนหนึ่งอาจจะกังวลใจเมื่อต้องแสดงความคิดเห็นในวงว่าจะได้รับการยอมรับหรือไม่ จะถูกหัวเราะเยาะ ปัดตก ดูแคลน หรือเมินเฉยละเลยหรือเปล่า

เราสามารถช่วยสร้างวัฒนธรรมกลุ่มที่ช่วยระดมความเห็นได้ โดยมีขั้นตอนคือ ระดมความเห็น จัดหมวดหมู่ ร่วมกันตัดสินใจ กลายเป็นมติร่วมของวง

**ระดมความเห็น** โดยยังไม่ตัดสินใจว่าเอาไม่เอา อาจจะช่วยต่อยอด เสริมเติมได้ แต่ทุกความเห็นจะถูกนำมาถกถามก่อน

**จัดหมวดหมู่** ให้ช่วยกันจัดกลุ่มความเห็นเหล่านั้น แล้วถามวงว่าใครมีอะไรเพิ่มเติมอีกบ้าง

**ร่วมกันตัดสินใจ** ให้ช่วยกันเลือก อาจจะมีลำดับความสำคัญ หรือดูความเกี่ยวข้องกับเป้าหมายงาน

**กลายเป็นมติร่วมของวง** เมื่อช่วยกันระดมความเห็นและคัดเลือกแล้วก็จะกลายเป็นมติวง

วิธีนี้จะช่วยไม่ให้เกิดการปัดตกหรือถกเถียงไปที่ประเด็นใดประเด็นหนึ่ง คนใดคนหนึ่งทันที ซึ่งจะทำให้คนพูดไม่เก่งหรือไม่มั่นใจตนเอง รู้สึกถูกโจมตีมากกว่าจะถกเถียงกันที่ประเด็นหรือเนื้อหา เกิดความกังวลจนไม่กล้ามีส่วนร่วมกับวง

วิธีนี้จะช่วยให้ทุกความเห็นถูกได้ยินและวางใจจนเย็นพอ แล้วค่อยยกขึ้นมาพิจารณาร่วมกัน การเห็นแย้ง เห็นด้วย จะมุ่งไปที่ประเด็นหรือเนื้อหามากกว่าตัวคนผู้เสนอ ทำให้กลายเป็นเนื้อหาของวงในที่สุด

### 3. จัดความสัมพันธ์ทางอำนาจให้เท่าเทียม

ในวงประชุมประกอบไปด้วยคนหลากหลาย แต่ละคนมีแหล่งอำนาจไม่เท่ากัน ส่งผลต่อบรรยากาศและผลของการประชุม เราไม่อาจทำให้ทุกคนมีแหล่งอำนาจเท่ากันได้ แต่เราจัดความสัมพันธ์ทางอำนาจในวงประชุมอย่างเท่าเทียมกันให้มากที่สุดได้ เพื่อช่วยให้คนที่มีความอำนาจมากได้จำกัดการใช้อำนาจของตนได้ในระดับที่ไม่ไปกดทับคนอื่นมากเกินไป และเพื่อให้คนที่อำนาจน้อยได้มีโอกาสมีส่วนร่วมมากขึ้น

การจัดความสัมพันธ์ทางอำนาจทำได้หลายวิธี ตัวอย่างเหล่านี้เป็นเทคนิคเบื้องต้นที่เราสามารถทำได้

#### 1) เริ่มจากประสบการณ์

การพูดคุยในวงประชุมเริ่มต้นได้สองแบบคือ พูดจากประสบการณ์ และพูดจากหลักการก่อน

การชวนให้ผู้เข้าร่วมเริ่มพูดจากประสบการณ์ก่อนจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมมั่นใจขึ้น

หลายครั้งที่เราไม่กล้าพูดอะไรในที่ประชุม เพราะกลัวว่าสิ่งที่พูดออกไปดูไม่มีความรู้ ไม่มีหลักการ ไม่ฉลาด แต่อันที่จริงแล้วการพูดจากประสบการณ์ที่เป็นรูปธรรมกลับทำให้เข้าใจง่ายกว่า นำไปสู่การปฏิบัติได้ชัดเจนกว่า

การพูดหลักการกว้างๆ ทฤษฎี คำศัพท์เฉพาะ จะใช้ได้ในช่วงที่ต้องสรุป หรืออ้างอิงในสิ่งที่ผู้เข้าร่วมทุกคนพอมีพื้นฐานร่วมกันมาอยู่บ้าง แต่ถ้านำมาใช้ในการสนทนาหรือประชุม มักจะเป็นนามธรรมเกินไป

การพูดจากประสบการณ์ อาจหมายถึงพูดความรู้สึก พูดสิ่งที่ต้องการ เหตุการณ์ที่ผ่านมา หรือสถานการณ์ปัจจุบัน เช่น ตอนนี้อยู่ที่กังวล ต้องการขายของ เมื่อวานไม่มีเงินซื้อข้าว ตอนนี้มีทีมงานหกคน เป็นต้น

จะเห็นว่าเป็นคำง่ายๆ ที่ใครๆ ก็พูดได้ เริ่มจากสิ่งที่ตนเองรู้ สัมผัส และเข้าใจ ก็จะมั่นใจและถ่ายทอดง่าย

ถ้าเราเริ่มจากการพูดหลักการก่อน อาจจะทำให้ผู้เข้าร่วมที่มองว่าตนเองไม่มีความรู้ รู้สึกถอยห่างจากการมีส่วนร่วมในวงได้ เช่น เราจะต้องบูรณาการการทำงาน ชุมชนต้องพอเพียง ทีมงานต้องซื้อสัตย์สุจริต ต้องใช้ดีไซน์ดีจิง ต้องมีโยนิโสมนสิการ

หลักการมักเป็นเรื่องนามธรรมที่หลายครั้งเราเองก็เข้าใจไม่ตรงกัน ทำให้หลายคนไม่กล้าพูดเพราะเกรงว่าจะเข้าใจความหมายผิดไป นั่งฟังผู้รู้ก่อนจะปลอดภัยกว่า

วงคุยที่เริ่มจากการพูดถึงหลักการอาจจะทำให้ผู้เข้าร่วมรู้สึกถูกกดดันจากหลักการที่อาจฟังดูสวยหรูแต่ไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริงขณะนั้น

ดังนั้นลองสร้างวงคุยที่เริ่มจากประสบการณ์หรือรูปธรรมก่อน จากนั้นค่อยช่วยกันสรุปเป็นหลักการเป็นนามธรรมร่วมกัน ทำให้ข้อสรุปกลายเป็นของทุกคนไม่ใช่มาจากหลักการอื่นนอกประสบการณ์ของคนในวงประชุม

## 2. ทำที่ที่เท่าเทียม

ท่าทีของฟาหรือผู้ที่ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกวงประชุมมีผลต่อบรรยากาศของวง ถ้าใช้ท่าทีแบบคุณครูหรือผู้ใหญ่ใจดีมีเมตตา เมื่อมีคนตอบคำถามหรือแสดงความเห็นก็จะชื่นชม ความเห็นใดถูกใจก็จะชื่นชอบ อุ่มชูให้กำลังใจให้รางวัล ผู้เข้าร่วมอาจจะตอบเอาใจฟาหรือแสดงความเห็นเพราะอยากได้รางวัลอยากได้คำชม

ในทางตรงข้าม ถ้าฟาใช้ท่าทีแบบคุณครูหรือผู้ใหญ่ที่เข้มงวด หวังดี คาดหวังให้ได้ ดี มีคำตอบที่ถูกต้อง คนจะไม่กล้าแสดงความเห็นเพราะกลัวถูกลงโทษหรือถ้าจำเป็นต้องตอบ ก็ตอบเพราะกลัวถูกลงโทษเช่นกัน

จะเห็นว่าท่าทีทั้งสองแบบ เป็นท่าทีของวัฒนธรรมการต่อต้านการสนทนา

ขณะที่ฟาใช้ท่าทีแบบเพื่อนร่วมกลุ่ม คนจะพร้อมแลกเปลี่ยนอย่างเท่าเทียม เคารพกันและกัน ชอบคุณเมื่อรู้สึกดี ถามกลุ่มเมื่อรู้สึกขัดแย้ง ก่อวัฒนธรรมการสนทนาที่แต่ละคนแสดงความเห็นโดยไม่ต้องการคำชมหรือเพราะกลัว แต่ต้องการต่อเติมเส้นทางไปสู่เป้าหมายร่วมกัน

## 3. มีกลุ่มมีเพื่อนที่คิดคล้ายกัน

ในห้องเรียนครูมักไม่ชอบให้นักเรียนจับกลุ่มกันเอง เพราะการจับกลุ่มกันเป็นการสร้างอำนาจที่ท้าทายครูผู้ถืออำนาจเดิม การรวมกลุ่มเป็นวิธีดั้งเดิมของผู้ด้อยอำนาจในการสร้างอำนาจ

กระบวนการของเราชอบการรวมกลุ่ม หากมันเป็นไปเพื่อสร้างอำนาจแก่ผู้เข้าร่วมที่มีอำนาจน้อย เราส่งเสริมให้มีการแบ่งกลุ่มย่อย ทั้งจับกลุ่มแบ่งกันเองหรือฟาช่วยอำนวยความสะดวกให้

บางที่ผู้เข้าร่วมประชุมอาจจะจับกลุ่มกันมาอยู่แล้ว เช่น กลุ่มแม่บ้าน กลุ่มผู้สูงอายุ คนไร้สัญชาติ ชาวประมง วัยรุ่นชาย วัยรุ่นหญิง ยายหลาน เพื่อให้รู้สึกว่ามีพวก รู้สึกปลอดภัย ฟาอาจจะใช้ประโยชน์จากการจับกลุ่มของผู้เข้าร่วมในช่วงแรกก่อน ด้วยการยอมรับว่ามีกลุ่มย่อยได้ แล้วค่อยๆ ขยายพื้นที่ปลอดภัยจากภายในกลุ่มเดิมของเขาออกมาสู่กลุ่มอื่นๆ และกลุ่มใหญ่ในที่สุด เช่น การจับคู่บัดดี้ จับกลุ่มย่อยที่คละกัน

ฟาอาจจะชวนให้ผู้เข้าร่วมแต่ละกลุ่มได้พุดมมมองของเขาเอง เช่น ในฐานะผู้สูงอายุ ในชุมชน ในฐานะอดีตข้าราชการ ในฐานะเยาวชน เพื่อให้ความคิดเห็นของเขามาจากประสบการณ์เฉพาะที่ทำให้เขามั่นใจว่ารู้ดีที่สุดจากจุดที่เป็นอยู่ ถ้าจะมีใครไม่เห็นด้วยก็

ไม่เห็นด้วยจากมุมมองอื่น ทำให้สามารถแลกเปลี่ยนกันได้โดยไม่ตัดสิน

จากนั้นฟาจอาจชวนผู้เข้าร่วมจับกลุ่มใหม่ผ่านการเชื่อมโยงใหม่ๆ เช่น ตามประสบการณ์ อาชีพ เพศ วัย ตำแหน่ง ที่อยู่ จนกระทั่งสามารถสร้างพื้นที่ปลอดภัยที่ทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระได้

#### 4. มีระบบรับผิดชอบร่วมกัน

การมีส่วนร่วมจะเกิดขึ้นได้ยากในบรรยากาศที่มุ่งจับผิด มองหาข้อผิดพลาด หาคณผิด หรือปิดความรับผิดชอบ

บรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมคือบรรยากาศที่คนรู้สึกปลอดภัย ทำงานเกื้อหนุนกัน มีระบบที่เอื้อต่อการรับผิดชอบร่วมกัน

นั่นคือการมีส่วนร่วม 4 ระดับ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมทำ ร่วมประเมินผลและรับผิดชอบ

การจะรับผิดชอบร่วมกันได้จะต้องมีการตัดสินใจร่วมกัน เป็นการตกลงกัน ไม่ใช่การสั่ง กัดดัน หรือผลักรถ

นอกจากการตัดสินใจร่วมกันแล้ว ถ้ากลุ่มสามารถสร้างระบบสนับสนุนเช่น

- ระบบบันทึกการประชุมที่ดีเพื่อกลับมาอ้างอิงได้
- มีการสรุปรงานหรือถอดบทเรียนหรือ AAR ที่ช่วยให้เห็นข้อดีข้อผิดพลาดโดยไม่ได้มุ่งจับผิดบุคคล
- มีระบบติดตามหนุนเสริมจากทีมงาน
- เฉลิมฉลองเมื่อมีความสำเร็จ ถอดบทเรียนเมื่อล้มเหลว

ก็จะช่วยสร้างบรรยากาศที่เกื้อหนุนการมีส่วนร่วมให้แก่กลุ่มได้ดียิ่งขึ้น

## 4. มีเครื่องมือที่หลากหลาย

**วาดภาพ** - การวาดภาพจะช่วยสำหรับคนที่พูดไม่เก่ง เขียนไม่เก่ง ได้กล้าแสดงความคิดเห็นตนเองออกมาด้วยภาพ แต่ในขณะเดียวกันก็ช่วยให้คนที่พูดเก่งเขียนเก่งได้มีโอกาสสงบและใช้ทักษะที่ตนเองไม่คุ้นเคยได้ ฟาจต้องย้ำเสมอว่าการวาดภาพนี้เพื่อการสื่อสาร ไม่ได้มุ่งเน้นไปที่ความสวยงามแข่งขันชิงชัยกัน

เราอาจแจกกระดาษให้แต่ละคนวาด ให้สี่เทียนสักกล่อง แล้วให้เวลาสำหรับการถ่ายทอดความคิดในหัวมาเป็นภาพ ระวังอย่าให้มีการหัวเราะเยาะหรือคำวิจารณ์ทางลบต่อภาพ ย้ำเสมอว่าเรามุ่งที่การสื่อสารความคิดเป็นภาพมิใช่การประกวดประชันฝีมือ

**จับคู่/กลุ่มย่อย** - เราสามารถจับคู่หรือแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อให้ผู้เข้าร่วมกล้าพูดมากขึ้น

อาจแบ่งกลุ่มย่อยตามความสนิทสนมก็ได้ในกรณีที่คนยังไม่คุ้นเคยกัน (ดูหน้า 154-158)

**อ่างปลา (Fish Bowl)** - จัดที่นั่งกลางวงสัก 4-5 ที่นั่ง แล้วเชิญอาสาสมัครเข้าไปนั่งโดยเว้นที่นั่งว่างไว้ 1 ที่นั่ง กติกาคือถ้ามีคนไปนั่งตรงที่นั่งที่ว่างไว้ ต้องมีคนหนึ่งในวงนั้นลุกออกมานั่งกลุ่มใหญ่ 1 คน เพื่อให้มีที่นั่งว่าง 1 ที่เสมอ ทุกคนมีสิทธิ์เข้าวงก็ครั้งก็ได้ (ดูหน้า 158-159)

**พูดคนละคำ/ประโยค** - ให้ทุกคนได้พูดคนละคำหรือประโยค ในประเด็นที่ต้องการความเห็นของทุกคน โดยอาจจะให้พูดเรียงทีละคนหรือพูดเมื่อพร้อม และสามารถแสดงความเห็นซ้ำกันได้

**บัตรคำ** - ในกรณีที่ไม่กล้าพูด หรือมีคนเข้าร่วมจำนวนมาก อาจจะขอให้ทุกคนช่วยแสดงความคิดเห็นผ่านการเขียนบัตรคำแล้วนำเสนอได้ โดยพาสมากรถามต่อได้ และนำบัตรคำไปจัดหมวดหมู่ที่กระดาน ข้อเสียของบัตรคำคือมักเป็นเพียงคีย์เวิร์ดหรือคำสั้นๆ ที่ต้องอธิบายเพิ่ม บางครั้งเมื่อกลับมาดูทีหลังอาจจะไม่เข้าใจ

**ไม้พูด** - ใช้ไม้หรือหินหรือสิ่งของอะไรก็ได้เพื่อเป็นสัญลักษณ์ว่าถ้าใครถือไว้จะมีสิทธิ์พูด โดยให้วนไม้ไปเรื่อยๆ เมื่อพูดเสร็จก็ให้ส่งไม้ต่อไปที่คนถัดไป พาสมากรขอให้พูดแบบกระชับตรงประเด็นได้ ผู้ที่ถือไม้อาจใช้สิทธิ์ไม่พูดก็ได้ โดยถือไว้กับตัวสักครู่หนึ่งแล้วค่อยส่งต่อไปให้คนถัดไป เทคนิคนี้จะช่วยให้ไม่มีคนผูกขาดการพูดในวงมากเกินไป

**ยกมือ** - เป็นการมีส่วนร่วมที่ง่ายที่สุดแบบหนึ่ง พาสมากรใช้คำถามปิดเพื่อถามแล้วให้ผู้เข้าร่วมยกมือ เช่น ใครเคยมีประสบการณ์พูดหน้าชั้นบ้าง ใครชอบเล่นเกมบ้าง ใครเห็นด้วยกับประเด็นนี้บ้าง ใครรู้สึกเหนื่อยอยากพักบ้าง เป็นต้น วิธีนี้จะใช้เป็นเทคนิคเบื้องต้นเพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีปฏิริยาตอบรับ เมื่อคุ้นเคยกันมากขึ้นก็จะสามารถใช้เทคนิคอื่นต่อไปได้

**แสดงสัญลักษณ์** - เราสามารถตกลงสัญลักษณ์ที่ใช้เพื่อแสดงความคิดเห็นโดยไม่ต้องพูดได้ตลอดการอบรม สัญลักษณ์ที่มักใช้กันในกลุ่มที่สนใจกระบวนการแสวงหาฉันทามติ เช่น ยกฝ่ามือทั้งสองข้างในระดับใบหน้าแล้วขยับนิ้วทั้งสิบเพื่อแสดงความคิดเห็นด้วย ยกฝ่ามือขนานพื้นพร้อมขยับปลายนิ้วในระดับหน้าอกเพื่อแสดงความรู้สึกเฉยๆ ยกฝ่ามือในระดับเอวให้ปลายนิ้วชี้ลงพื้นแล้วขยับปลายนิ้วเพื่อแสดงความคิดเห็นด้วย กำมือแล้วเอาท่อนแขนไขว้กันแสดงความคิดเห็นอย่างขึง เอาปลายนิ้วชี้และนิ้วโป้งของทั้งสองมือมาแตะกันเป็นรูปสามเหลี่ยมเพื่อขอให้คนที่พูดอยู่กลับเข้าประเด็น เป็นต้น<sup>1</sup> (ดูหน้าถัดไป)

**เปรียบเทียบอุปมาอุปไมย** - บางคนไม่กล้าแสดงความคิดเห็นเพราะกลัวผิด กลัวพูด

<sup>1</sup>ดูเพิ่มเติม ภัควดี วีระภาสพงษ์, *สามัญชนเปลี่ยนโลก* (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ของเรา, 2554)

ไม่ตรงประเด็น รู้สึกตัวเองไม่มีความรู้จึงพูดเป็นสาระไม่เป็น เราสามารถชวนคุยโดยให้  
จินตนาการหรือเปรียบเทียบกับสิ่งอื่น เช่น ความรู้สึกตอนนี้เหมือนดอกไม้อะไร เหตุการณ์นี้  
ทำให้เรานึกถึงหนังเรื่องไหน สถานการณ์นี้เราสามารถแปลงร่างเป็นใครเพื่อมาช่วยได้บ้าง

**ฟาช่วยเสริมพลัง** - ฟาสามารถเสริมพลังให้คนกล้าพูดแสดงความคิดเห็นมากขึ้นได้  
เช่น ถามว่ามีใครที่พูดน้อยหรือยังไม่ได้พูดอีกบ้าง ตั้งใจฟังอย่างจริงจัง ทวนคำพูด หรือช่วยปรับ  
เรียบเรียงประโยคและถามเพื่อตรวจสอบความหมายว่าตรงหรือไม่ ขอขอบคุณที่แสดงความคิดเห็น  
ขอความเห็นด้วยหรือสนับสนุนจากกลุ่มเพิ่มเติมเมื่อเห็นว่าประเด็นน่าสนใจ แต่ต้องระมัดระวัง  
ว่าฟาต้องไม่ชมหรือให้รางวัล เพราะนั่นจะยิ่งตอกย้ำอำนาจที่เหนือกว่าของฟา

### สัญลักษณ์ที่ใช้ในกระบวนการแสวงหาฉันทามติ



ต้องการพูด



ต้องการพูดกับคนนี้



ขอให้อธิบายเพิ่ม



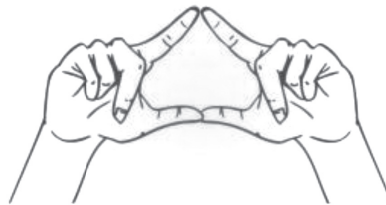
เห็นด้วย



ไม่เห็นด้วย



ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง



ขอให้อยู่ในประเด็น

ปรับปรุงจาก Curtis Spicer, "Occupy Purdue uses hand signals to talk about right-to-work", Jan 13, 2012, [https://www.purdueexponent.org/city/article\\_56fc1294-2ed7-5d85-a8cf-40b5c5de897b.html](https://www.purdueexponent.org/city/article_56fc1294-2ed7-5d85-a8cf-40b5c5de897b.html)

## การรับมือกับผู้เข้าร่วมที่ยุ่งยาก

ในการประชุม สัมมนา อบรมต่างๆ เรามักจะต้องพบกับผู้เข้าร่วมที่มีความหลากหลายหลายคนทำให้การพบกันเป็นเรื่องน่าประทับใจ ในขณะที่บางคนกลับทำให้การพบกันครั้งนั้นน่าเบื่อหรือพังทลายลง

ในฐานะฟาที่มีหน้าที่ทำให้กลุ่มไปข้างหน้าได้ง่ายขึ้น เราจะรับมือกับผู้เข้าร่วมที่ทำให้กลุ่มไปข้างหน้าได้ยากอย่างไร?

ขั้นตอนการรับมือ 3 ขั้นตอนคือ จัดการตนเอง ดูแลผู้อื่น กลับมาที่กลุ่ม

**ขั้นแรก** จัดการตนเอง

เมื่อเผชิญกับสถานการณ์ยุ่งยาก ฟาอาจรู้สึกปั่นป่วน สิ่งแรกที่ต้องทำจึงเป็นการกลับมาตั้งหลัก เชื่อมต่อ และทบทวนเป้าหมายของงานนั้นๆ เพื่อไม่ให้ความรู้สึกชอบไม่ชอบส่วนตัวเข้ามามีอิทธิพลต่อการตัดสินใจมากเกินไป ย้ำเสมอว่าฟามีหน้าที่ช่วยให้กลุ่มไปถึงเป้าหมาย ไม่ใช่เอาชนะใครในกลุ่ม

**ขั้นที่สอง** ดูแลผู้อื่น

สถานการณ์ยุ่งยากอย่างการพูดมาก ไม่ฟังกัน ทะเลาะกัน อาจจะเป็นสัญญาณของการต้องการความช่วยเหลือของใครสักคนในกลุ่ม สิ่งที่ต้องทำไม่ใช่จัดการหรือเอาชนะ แต่คือมุ่งไปที่การดูแล

**ขั้นที่สาม** กลับมาที่กลุ่ม

หลังจากจัดการตนเอง ดูแลผู้อื่น ต้องไม่ลืมที่จะกลับมาที่กลุ่ม ฟาทำงานกับกลุ่มอย่าให้กลุ่มรู้สึกว่าถูกทิ้งหรือถูกฟารวบอำนาจไป ฟาต้องชวนให้ผู้ต้องการความช่วยเหลือกลับมาเชื่อมต่อกับกลุ่ม และทำให้กลุ่มกลับมาเชื่อมโยงกันอีกครั้ง เป็นขั้นสุดท้าย

## บทสนทนาเพื่อดูแลผู้เข้าร่วมที่ยุ่งยาก

ฟาอาจช่วยให้ผู้เข้าร่วมที่มีพฤติกรรมบางอย่างไม่เอื้อให้กลุ่มไปข้างหน้าโดยใช้การสนทนาสามขั้นตอนคือ

**1. ตั้งข้อสังเกต** ตั้งข้อสังเกตพฤติกรรมที่สามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน โดยไม่ได้ตัดสิน ตีความ กล่าวโทษ การตั้งข้อสังเกตโดยไม่ตัดสินหรือใช้อารมณ์จะช่วยให้เขารับรู้สถานการณ์ที่เกิดขึ้นจากพฤติกรรมที่บางครั้งเขาอาจไม่รู้ตัว

การระบุพฤติกรรมที่ชัดเจนโดยไม่ตัดสินจะช่วยลดโอกาสการตีความพฤติกรรมที่แสดงออกเกินเลยไปกว่าจะเขาเจตนา และเปิดโอกาสให้เขาได้อธิบายสาเหตุของพฤติกรรมของตนเองมากกว่าจะปกป้องตนเอง เช่น “ผมเห็นคุณพูดแทรกจนวลและจันอยู่สองสามครั้ง” “ผมได้ยินคุณพูดล้อเลียนรูปร่างหน้าตาของคุณแฉ็ค” “ฉันสังเกตเห็นว่าคุณโยนสิ่งของไปที่



คุณปลาในขณะที่เธอกำลังทำงานอยู่สองสามครั้ง”

**2. บอกรูปผลกระทบ** คือการบอกให้เห็นผลกระทบที่เกิดขึ้น โดยระบุให้ชัดเจน โดยแบ่งเป็นสองส่วน คือ ผลกระทบต่อตัวพาเอง และผลกระทบต่อผู้เข้าร่วมคนอื่น

การระบุผลกระทบต่อพาเอง สามารถระบุได้โดยใช้ประโยคที่ขึ้นต้นด้วย “ฉัน” เพื่อแสดงความรับผิดชอบต่อข้อสังเกตโดยไม่กล่าวอ้างคนอื่น เช่น “การที่คุณโต้แย้งในสามสี่ประเด็นที่ผ่านมา ทำให้พาต้องใช้เวลาดำเนินกระบวนการมากกว่าปกติ และไม่สามารถเข้าประเด็นหลักได้”

“การออกมาถ้อยรูประดานของคุณในขณะที่วงกำลังแลกเปลี่ยนในประเด็นบนกระดาน ทำให้ผมไม่สามารถจดจ่อกับผู้พูดท่านอื่นในวงได้”

การระบุผลกระทบต่อผู้เข้าร่วมคนอื่น จะต้องระมัดระวังที่จะไม่เป็นการกล่าวอ้าง จึงต้องระบุสิ่งที่สังเกตได้ชัดเจน เช่น

“การที่คุณเดินเข้าออกวงบ่อย ๆ ทำให้การสนทนาของกลุ่มขาดช่วง เพราะต้องกลับมาทำความเข้าใจกันใหม่ทุกครั้ง”

“การที่คุณขัดจังหวะการพูดของแอน ทำให้เธอที่ไม่ค่อยมีโอกาสพูด ต้องหยุดพูดไปสามครั้งแล้ว”

**3. เสนอทางเลือก** คือการระบุกระบวนการหรือข้อเสนอที่ช่วยทำให้วงสามารถไปต่อได้อย่างราบรื่นได้ โดยอาจเป็นข้อเสนอที่สามารถทำได้เลยหรือเป็นตัวอย่างให้สามารถออกแบบเองได้ เช่น “ช่วยสรุปสิ่งที่ต้องการสั้น ๆ อีกทีนะคะ” “ช่วยถ้อยรูปรตอนช่วงพักวงนะคะ” หรือขอให้วงช่วยเสนอทางเลือกต่างๆ เช่น “เราจะช่วยกันทำให้วงมีสมาธิมากขึ้นได้อย่างไร” “เราจะทำให้วงเข้าสู่ประเด็นหลักอย่างไรดี”

**ข้อควรระวังเมื่อต้องดูแลผู้เข้าร่วมที่ไม่เอื้อต่อกระบวนการกลุ่ม**

- เอาชนะ
- ปกป้องตนเอง
- แสดงความโกรธ เกรี้ยวกราด
- เห็นด้วยกับเขาเพียงเพื่อจะได้จบการสนทนา เพราะจะทำให้คนอื่น ๆ สับสน ผิดทิศทาง
- ดูถูกเหยียดหยาม
- เปลี่ยนเรื่อง
- บอกว่าสิ่งที่เขาพูดมันน่าเบื่อ ไม่น่าสนใจ

พฤติกรรมเหล่านี้คือสิ่งที่พาไม่พึงกระทำ เพราะเป็นการใช้อำนาจเหนือและสร้างวัฒนธรรมต่อต้านการสนทนาซึ่งขัดต่อหลักการพาสัมัญ

## เมื่อมีคนใช้เวลาพูดในกลุ่มมากเกินไป

สถานการณ์ยุ่งยากมีหลายรูปแบบ ที่เรามักจะเจอบ่อยๆ คือ มีบางคนพูดมากเกินไป ในการจัดกระบวนการ เราอาจพบกับคนที่มักจะพูดยาว พูดบ่อย พูดเชิงสั่งสอน ส่วนใหญ่มักจะเป็นคนที่รู้ทุกเรื่อง สามารถแสดงความคิดเห็นในทุกๆ หัวข้อ และทำตัวเป็นผู้รู้ไม่ฟังใคร จนทำให้ผู้เข้าร่วมคนอื่นไม่มีส่วนร่วม ไม่สามารถสร้างบรรยากาศแลกเปลี่ยนสนทนาได้

เนื่องจากเวลาคือทรัพยากรร่วมกันของวง การที่มีใครบางคนใช้เวลาในการพูดมากกว่าคนอื่นเป็นการใช้ทรัพยากรส่วนรวม ฟาจำเป็นต้องช่วยให้วงจัดการทรัพยากรส่วนรวมร่วมกัน

คนที่ใช้เวลาพูดมากกว่าคนอื่นมีหลายประเภท ซึ่งจะต้องใช้ปฏิสัมพันธ์คนละแบบ ในกรณีทั่วไปเมื่อพบคนที่ใช้เวลาพูดมากกว่าคนอื่นจนเกิดปัญหาการมีส่วนร่วมในวง สิ่งที่เขาทำได้เบื้องต้นคือ**ช่วยให้เขาเชื่อมต่อกับวง** ด้วยการ

- ทวนคำพูดหรือสรุปสั้นๆ ขอบขอบคุณเขา และขยับไปสู่หัวข้ออื่น
- ถามผู้เข้าร่วมท่านอื่นถึงความคิดเห็นของเขา
- ขอบขอบคุณสำหรับการมีส่วนร่วมและบอกเขาว่านี่เป็นเวลาที่จะได้ลองฟังคนอื่นบ้าง
- ถามระบุคน หรือหน้าที่ หรือตำแหน่ง เพื่อให้คนอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องได้มีโอกาสพูด
- ใช้มุกตลกเพื่อเชื้อเชิญให้คนอื่นกล้าพูด
- หันไปหาคนอื่นและขอความคิดเห็นที่หลากหลาย
- บอกเขาว่าขอให้ช่วยสรุปให้สั้นลง
- หลีกเลียงการมองไปที่คนนั้น และพยายามสบสายตากับคนอื่นในวงมากขึ้น

คนผู้ใช้เวลากับการพูดในวงมาก ๆ ที่เรามักจะพบเจอมักมีหลายแบบ เราสามารถสังเกตได้ว่าคนที่ใช้เวลาพูดในวงมาก ๆ นั้นมีแรงจูงใจอะไร เพื่อที่เราจะปฏิสัมพันธ์กับเขาได้อย่างเฉพาะเจาะจงมากขึ้น เช่น

- **กลัวคนอื่นไม่เข้าใจ** คนกลุ่มนี้มีความกังวลว่าตนเองไม่สามารถสื่อสารให้คนอื่นเข้าใจได้ จึงมักจะพูดอธิบายยาว อาจจะเริ่มตั้งแต่ที่มาที่ไป ประเด็นแวดล้อม ตัวอย่าง ประเด็นเชื่อมโยงต่างๆ และบางครั้งเมื่อพูดไปแล้วก็นึกประเด็นอื่นต่อได้จึงพูดต่อไปเรื่อยๆ เพื่อให้คนอื่นเข้าใจมากขึ้น

ฟาสามารถช่วยคนกลุ่มนี้ได้ด้วยการเข้าร่วมการสนทนาและทวนคำพูดของเขาให้ชัดเจน เพื่อให้เขารู้ว่าเราเข้าใจแล้วไม่จำเป็นต้องอธิบายต่อ

สิ่งสำคัญคือต้องเข้าร่วมการสนทนาตั้งแต่ต้น มีปฏิริยาตอบรับ ทวนคำพูดเป็นระยะสั้นๆ จนเข้าใจทั้งหมดแล้วจึงขอสรุปสิ่งที่พูดมาสั้นๆ ให้เขาและวงฟัง ก่อนจะเชิญคนอื่นพูดต่อ

- มีบางสิ่งบางอย่างที่ต้องการสื่อสารกับผู้อื่น แต่ยังไม่รู้สึกรับฟัง คนกลุ่มนี้จะพูดซ้ำๆ ถึงประสบการณ์ อารมณ์ความรู้สึกของตนเอง หรือพูดถึงประเด็นตนเองทุกครั้งซ้ำๆ ที่มีโอกาส โดยไม่สนใจว่าวงกำลังสนทนากันอยู่ในประเด็นอะไร

สิ่งที่พาทำได้คือการทำให้เขารู้สึกว่ามีคนรับฟัง และทำให้เขารู้สึกว่าวงรับฟังเขา แม้อาจจะยังไม่สามารถตอบสนองข้อเรียกร้องของเขาได้ แต่อย่างน้อยก็ต้องทำให้เขารู้สึกว่ามีคนรับฟังอย่างจริงจัง

อาจจะทำได้โดยการทวนคำพูด เขียนลงกระดาษ หรือขอให้มีอาสาสมัครมาทำกลุ่มย่อยคุยเรื่องนี้โดยเฉพาะในช่วงเย็นหลังการอบรมหรือการประชุมจบ

- **ต้องการให้คนในวงยอมรับความสามารถ** คนกลุ่มนี้ต้องการแสดงให้คนในวงเห็นว่าตนเองมีความรู้ความสามารถที่อยากให้งวงได้รับรู้ อาจแสดงออกด้วยการยกคำคม ทฤษฎี คำสอน หรือเล่าว่าตนเองมีความรู้ประสบการณ์อะไรเพื่อเป็นหลักฐาน หลายครั้งอาจจะพูดเหมารวมว่าคนอื่นก็คิดแบบตนเช่นเดียวกัน เช่น “ใครๆ ก็...” “ทุกคนต่าง...” “คนอื่น ๆ ก็เป็น”

เนื่องจากแรงจูงใจของคนกลุ่มนี้คือการยอมรับจากวง พาสามารถชวนให้เขาเข้ามาเชื่อมต่อกับวงได้ด้วยการชวนให้เขาเล่าประสบการณ์ส่วนตัวที่เชื่อมโยงกับวง เมื่อเขายกคำสอนกว้างๆ หรือเป็นนามธรรม จากนั้นก็ขอให้เขาได้ฟังประสบการณ์อันหลากหลายของคนอื่นในวงบ้าง

ย้ำว่าประสบการณ์ของเขามีคุณค่า และของคนอื่นก็เช่นเดียวกัน

- **ต้องการช่วยเหลือวง** กลุ่มนี้จะกลัววงเจ็บบ่อย อยากช่วยพา จึงมักจะตอบคำถามอย่างรวดเร็ว มีส่วนร่วมในทุกกิจกรรม ซึ่งในบางครั้งทำให้คนอื่นในวงไม่สามารถมีส่วนร่วมได้ เนื่องจากตอบไม่ทัน หรือคิดว่าไม่ต้องแลกเปลี่ยนอะไรมาอยู่แล้ว เพราะมีคนคุยในวงแล้ว

เนื่องจากคนกลุ่มนี้มุ่งไปที่การช่วยเหลือวงและพา ดังนั้นพาอาจจะบอกเขาไปตรงๆ ก็ได้ว่าอยากให้คนอื่นได้พูดก่อนบ้าง แล้วถ้ามีอะไรเพิ่มเติมก็ค่อยเสริมอีกได้ หรือใช้กระบวนการกลุ่มย่อยมากขึ้น เพื่อให้คนที่ไม่มีโอกาสในวงใหญ่ได้พูดมากขึ้น

เหล่านี้เป็นเพียงตัวอย่างของแรงจูงใจแบบต่างๆ อาจจะมีแรงจูงใจอื่น ๆ อีก ให้ลองสังเกต และมองหาหนทางที่จะช่วยให้เขาและวงสามารถเชื่อมต่อกันได้ในที่สุด

## คลังหัวข้อการสนทนา

ในการจัดกระบวนการเรียนรู้หรือการประชุม เราจะมีหัวข้อการพูดคุยสำหรับการฝึกทักษะบางอย่าง สร้างพื้นที่ปลอดภัย สร้างประสบการณ์ร่วม สร้างพลังการเรียนรู้ให้แก่กลุ่ม

หัวข้อการสนทนาจะมีหลายแบบ ทั้งหัวข้อที่ง่ายที่จะแบ่งปัน หัวข้อที่ยากซึ่งจำเป็นต้องใช้ความไว้วางใจกันมากๆ และหัวข้อที่จะต้องอาศัยเวลาในการขบคิด

เหล่านี้คือตัวอย่างสำหรับเลือกใช้เพื่อเป็นหัวข้อการสนทนา เราอาจจะเลือกหัวข้อที่เหมาะสมตามเป้าหมายการจัดกระบวนการ ขนาดของพื้นที่ความปลอดภัยในกลุ่ม หรือประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมก็ได้

### คำถามเดินเปะปะ

ตัวอย่างคำถามสำหรับเริ่มบทสนทนา เช่นชวนบัดดี้คุย เป็นคำถามที่ตอบง่ายๆ ไม่ต้องใช้เวลาคิดหรืออธิบายมากนัก แต่สามารถประยุกต์ใช้เป็นหัวข้อการคุยที่ลึกลงไปอีกได้

- เรื่องดี ๆ ใหม่ ๆ ในสัปดาห์ที่ผ่านมา
- สิ่งที่กำลังรอคอย
- สถานที่ที่กำลังอยากไป
- คำชื่นชมที่ฉันชอบ คำชื่นชมที่ฉันเพิ่งได้รับ
- อะไรที่ถ้าย้อนเวลาได้จะทำ
- ใครที่คอยให้กำลังใจและสนับสนุนงานของฉัน
- เรื่องที่เรารู้สึกขอบคุณ
- เรื่องดี ๆ ใหม่ ๆ ที่พบมาในช่วงสัปดาห์
- เรื่องที่กำลังรอคอยอย่างตื่นเต้น
- เรื่องที่ทำให้เราใจเต้นแรง
- เรื่องงานอดิเรกล่าสุด
- เรื่องที่เพิ่งทำสำเร็จไป
- เรื่องที่ทำให้เราใจเต้นแรง
- เรื่องที่เพิ่งเคยเจอ/ทำเป็นครั้งแรก
- เรื่องที่น่าอาย
- เรื่องที่ว่าจะทำแต่ยังไม่ทำเสียที
- ชาวดี
- สิ่งที่ควรทำแต่ยังไม่ทำ
- สิ่งที่ยากทำให้เสร็จในสามเดือนข้างหน้า
- สิ่งที่ยากบอกคนในครอบครัวแต่ยังไม่ได้ออกเสียที
- สิ่งที่ยากเลิกให้ได้

## คำถามฝึกฟัง สำหรับตนเอง

เป็นหัวข้อการสนทนาที่ลึกซึ้ง การชวนสนทนาบางหัวข้ออาจจะต้องคำนึงถึงบาดแผลของผู้เข้าร่วม และต้องคำนึงถึงพื้นที่ปลอดภัยของกลุ่ม เช่น ข้อตกลงที่จะไม่เล่าต่อ ทักษะการฟัง ทักษะการเยียวยาดูแลกันของสมาชิกกลุ่ม

- เรื่องประทับใจวัยเด็ก
- เรื่องประทับใจวัยเรียน
- ประสบการณ์ตื่นเต้นเฉียดตาย
- ประสบการณ์แอบรัก
- ประสบการณ์ที่ถูกลงโทษ
- ประสบการณ์ที่ได้รับรางวัล
- ประสบการณ์ถูกกีดกัน
- ประสบการณ์กีดกันคนอื่น
- สิ่งที่ยากทำแต่ยังไม่ได้ทำ
- สิ่งที่ยังไปไม่ระหว่างเติบโต
- สิ่งที่ย้ายอนเวลากลับไปได้จะทำ
- สิ่งที่ทำแล้วไม่นึกเสียใจเลย
- สิ่งที่มีใจ
- อะไรที่ยากในช่วงนี้
- อะไรที่จุดรั้งชีวิตอยู่ตอนนี้
- สไตล์การแต่งตัวของฉัน
- ตัวละครที่อยากเป็นมากที่สุด
- ฉันมักจะตื่นเต้นกับ...
- ตัวฉันต่างจากปีที่แล้วอย่างไร
- ความฝันที่ฉันทิ้งไป
- สิ่งที่ทำให้ฉันรู้สึกมั่นคง
- วิธีหาความสุขเล็กๆ น้อยๆ ของฉัน
- เรื่องประหลาดที่เคยเจอ
- ความจริงเกี่ยวกับตัวฉันที่ไม่เคยบอกใคร
- อยากให้คนจดจำอะไรเมื่อฉันจากไป
- สามสิ่งที่ดีดี
- สิ่งที่คุณมากกว่าเราแปลก
- หนังสือเรื่องโปรด
- อะไรที่ทำแล้วมีความสุข
- อะไรที่ชอบทำ แม้จะเหนื่อยมากก็ตาม
- เล่าถึงคนที่ "เคย" ชื่นชม
- วิธีการจัดการตนเองเมื่อผิดหวังเสียใจ
- อยากบอกอะไรกับตัวเองตอนอายุสิบสี่
- อยากบอกอะไรกับตัวเองตอนอายุหกสิบ
- ปีหน้าอยากพัฒนาตัวเองเรื่องอะไรบ้าง
- ของที่ฉันไม่ยอมทิ้ง
- เรื่องประหลาดที่สุดในชีวิต
- ของขวัญที่ชอบมากที่สุด
- ฉันเคยโกหกเรื่อง
- ตอนเด็กๆ ฉันอยากเป็น...
- ครั้งแรการู้สึกเหมือนมีผีเสื้อบินในท้องคือ...
- จุดเปลี่ยนในชีวิต
- คำพูดของเพื่อนที่ฉันจำได้...
- เลิกทำอะไรไปบ้าง
- เคยโกรธรุนแรงที่สุดตอน...
- รู้สึกดีกับตัวเองเรื่องอะไรบ้าง
- เหตุการณ์ที่ทำให้เปลี่ยนความคิดความเชื่อไป
- เรื่องที่เคยหมกมุ่นกับมันมากๆ แต่ตอนนี้เลิกไปแล้ว
- ของขวัญอะไรที่ชอบมากที่สุด

## คำถามเปลี่ยนทิศ

ในบางครั้งหัวข้อสนทนาอาจชวนให้แต่ละคนจมอยู่กับอดีต ความคิดหรืออารมณ์ความรู้สึกอย่างเข้มข้นและต่อเนื่อง ทำให้ไม่สามารถสนใจเรื่องราวถัดไปแม้จะหมดเวลาแล้ว การใช้คำถามเปลี่ยนทิศจะเป็นคำถามที่ให้ตอบเร็วๆ เพื่อชวนให้คู่สนทนาออกจากเนื้อหาที่คุยกันก่อนหน้านี้ และกลับมาอยู่กับเนื้อหาปัจจุบันที่กำลังจะดำเนินต่อไป

ตัวอย่างคำถามเปลี่ยนทิศ

- พูดถึงสีขาวจะนึกถึงอะไร
- บอกสิ่งที่ชอบในห้องนี้ 3 อย่าง
- ตอนเดินเข้ามาเห็นอะไรบ้าง
- สถานที่ที่อยากไปในปีนี้
- เพลงโปรด 3 เพลง
- สิ่งมีชีวิตที่ฉันเห็นตอนนี้ 3 ชนิด

# 8

## วิถีภายในของฟาสามัญ

ในการเป็นฟา เราอาจมีคำถามว่าจะมีเทคนิคสร้างความสำเร็จเชื่อถือในการฟาอย่างไร เช่น ต้องแต่งตัวอย่างไร บุคลิกท่าทางอย่างไร คำทักทายที่ดีเป็นอย่างไร หรือต้องมีใบประกาศ มีประวัติจบจากสถาบันไหนคนจึงจะเชื่อถือ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแหล่งอำนาจภายนอก ซึ่งอาจช่วยเราได้เพียงครั้งคราว หรือเพียงบางสถานที่ที่พึ่งพาอำนาจภายนอกเป็นหลัก แต่ฟาสามัญไม่ได้พึ่งพาแหล่งอำนาจเหล่านี้

ในการทำหน้าที่ฟา เราต้องเผชิญกับผู้คนมากมายที่มีความคาดหวัง ความกลัว นิสัยแตกต่างกัน บางครั้งเราต้องเผชิญกับความขัดแย้ง การทำทนาย อารมณ์เกรี้ยวกราด หม่นหมอง สมหวังผิดหวังปนเป ฟาจะต้องยืนอยู่ท่ามกลางวงโดยไม่ถูกพัดพาหรือจมหายไปกับคลื่นอารมณ์ความรู้สึกที่ถาโถมทั่วทิศในวงไปเสียก่อน บทนี้จะมาชวนพิจารณาถึงประเด็นต่างๆ ของอำนาจภายใน เพื่อเป็นฐานการเรียนรู้ต่อยอดฟาสามัญในฐานะปุถุชนคนธรรมดา

บทก่อนหน้าเราได้เรียนรู้หลักการและทักษะที่จำเป็นของฟาสามัญแล้ว สิ่งสำคัญที่เราต้องใส่ใจเป็นพิเศษคือเราจะดำรงตนอยู่ใน

หลักการและทักษะเหล่านั้นอย่างไร โดยไม่หลุดไปสู่การเอาชนะ แบ่งแยก ครอบงำ รุกราน ในวัฒนธรรมต่อต้านการสนทนา และสามารถประคับประคองสู่การร่วมมือ เป็นหนึ่งเดียวกัน การจัดตั้ง และสังเคราะห์ร่วมกันได้อย่างตลอดรอดฝั่ง ไม่หลุดไปเป็นผู้กดขี่คนใหม่ในนามของการมีส่วนร่วมไปเสียเอง เราเรียกความสามารถเหล่านี้ว่า “อำนาจภายในของฟา” หรือ “ภาวะภายในของฟา” นั่นเอง

แม้จะเรียกว่าอำนาจภายในหรือภาวะภายในแต่ก็ไม่อาจแยกขาดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวเรากับสิ่งต่างๆ รอบตัวได้ เพราะเราคือผลผลิตของตัวเราเองและสิ่งต่างๆ รอบตัว ไม่ว่าจะเป็นวัฒนธรรม ชนชั้น ระบบการปกครอง สภาพแวดล้อม ฯลฯ

## การกดขี่ตัวเองในระดับจิตสำนึก

เราต่างอยู่ในสังคมที่มีการกดขี่ การกดขี่ไม่ได้หมายถึงการใช้กำลังเข้าข่มขู่ทำร้ายเท่านั้น แต่การกดขี่อยู่ในชีวิตประจำวันของเรา ไม่ว่าจะเป็นระบบเศรษฐกิจ ระบบอุปถัมภ์เส้นสาย การเลือกปฏิบัติ ระบบการเมืองที่ละเลยเสียงประชาชน วิถีวัฒนธรรมค่านิยม ศาสนา เชื้อชาติ อายุ เพศ ชนชั้น ร่างกาย ผู้มีอำนาจใช้สถาบันต่างๆ ในสังคมผลิตความคิดความเชื่อเพื่อสร้างความชอบธรรมแก่การกดขี่ เช่น โง่งจนเจ็บ ไม่มีความยากจนในหมู่คนขยัน ไม่เลือกงาน ไม่ยากจน ผู้ชายคือช้างเท้าหน้า เภรกรรมตามสนอง ฯลฯ

เราอยู่ในสังคมที่ผลิตซ้ำความเชื่อเหล่านี้ โลกแบบนี้ จนเราเชื่อว่านี่คือเรื่องปกติธรรมดา ถ้ามันมีปัญหาก็เพราะเราเองต่างหากที่ไม่สามารถปรับตัวเข้ากับโลกได้ เราได้รับความเชื่อเหล่านั้นเข้ามา ไม่เพียงนำมากดขี่ตนเองแต่ยังไปกดขี่คนอื่นด้วย ภาวะเช่นนี้เรียกว่า การกดขี่ตนเองในระดับจิตสำนึก<sup>1</sup> หรือในทางจิตวิทยา ภาวะนี้เรียกว่า Internalised oppression หมายถึง การรับเอาทัศนคติที่มาจากสังคมที่กดขี่และไม่เท่าเทียมมาเป็นส่วนหนึ่งของตัวตน วิถีชีวิตและค่านิยมของตนเอง

การกดขี่ในระดับจิตสำนึกทำงานอยู่ภายในความคิดจิตใจของผู้ถูกกดขี่ มันสั่งสมยาวนานผ่านการหล่อหลอมจากสถาบันทางสังคมและคนรอบตัวจนส่งผลให้ผู้ถูกกดขี่เชื่อดังนี้

**1. เชื่อว่าความไม่เท่าเทียมเป็นเรื่องปกติ** ยอมรับและรู้สึกว่าคุณเองสมควรที่จะอยู่ในสถานะหรือบทบาทที่ผู้มีอำนาจให้มา ไม่รู้สึกว่าคุณเองถูกเอาเปรียบหรือไม่เท่าเทียม การเรียกร้องความเท่าเทียมเป็นการเรียกร้องที่มากเกินไปและอาจไม่ยุติธรรมกับผู้อื่นในสังคม แม้ว่าผู้อื่นในสังคมนี้จะหมายถึงกลุ่มคนมีอำนาจที่เป็นส่วนหนึ่งของการสร้างระบบสังคมที่ไม่

<sup>1</sup> เบรต เล็ก, จอร์จ เล็ก, รอด เนเพียร์, เจนิซ โรบินสัน, *ล่องแพในกระแสเชี่ยว*, แปลโดย อวยพร เชื้อนแก้ว และ พิภพ อุดมอิทธิพงศ์ (กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ของเรา, 2558), น. 36



เท่าเทียมนี้และได้รับประโยชน์หรืออย่างน้อยไม่เสียประโยชน์จากระบบที่ไม่เท่าเทียมนี้ก็ตาม

**2. เชื้อเพลิงผู้สร้างและผู้รักษาระบบที่ไม่เท่าเทียม** เมื่อเชื่อว่าระบบที่ไม่เท่าเทียมและการเลือกปฏิบัติเป็นเรื่องปกติ ก็จะเห็นว่าระบบนี้คือ “สิ่งที่ควรจะเป็น” “แค่นี้ก็ดีแล้ว” “เราก็ออยู่กันมาได้” “เป็นแบบนี้มาแต่ไหนแต่ไร” ก็จะไม่สงสัย ไม่ตั้งคำถาม ไม่ลุกขึ้นมาเปลี่ยนแปลงระบบเพื่อให้คุณภาพชีวิตของตนเองและคนอื่นดีขึ้นหรือได้รับการปฏิบัติที่เท่าเทียมมากขึ้น เป็นเด็กดีที่อดทนกับระบบเดิม หรือถ้ามีทุกข์มากๆ ก็แสวงหาหนทางดับทุกข์ส่วนตัวไป เช่น นั่งสมาธิ เข้าหาศาสนาแบบหนีความจริง ทำบุญ เยียวยาบำบัดจิตส่วนตัว ท่องเที่ยว เสพยา หรือเข้าร่วมกลุ่มตามความเชื่อที่ช่วยปลอบประโลมใจได้

**3. สนับสนุนให้รักษาระบบความไม่เท่าเทียมนี้ไว้** บางคนอาจจะช่วยให้ระบบนี้อยู่ต่อไป เพราะเชื่อว่านี่คือสิ่งที่คุ้นเคย เหมาะสมและดีที่สุดสำหรับตนเองและทุกคน ทั้งไม่มั่นใจว่าจะเอาตัวรอดในระบบแบบอื่น ทำให้ใช้ชีวิตประจำวันในแนวที่สนับสนุนหรือรักษาความไม่เท่าเทียมเหล่านี้ไว้ เช่น บุษาคัญญาในระบอบเดิม เรียกกร้องให้คนอื่นปรับตัวเข้ากับระบบ

**4. เชื่อว่าตนเองไม่ตีพ้อ** เชื่อว่าเราไม่เก่ง ไม่ตีพ้อ ไม่มีค่าพ้อ ไม่คู่ควร หรือยังไม่ถึงเวลาที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมเหมือนคนอื่น และเชื่อว่ากลุ่มที่มีอำนาจเหนือเรานั้นสมควรที่จะได้อยู่ในสถานะที่เหนือกว่าเรา ได้รับสิ่งที่ดีกว่าเรา

**5. เชื่อว่าผู้กดขี่มีความเป็นมนุษย์มากกว่า** ในขณะที่เราไม่พอใจตนเอง ไม่รู้ว่าเป็นมนุษย์ที่แท้คืออะไร จึงเลียนแบบผู้กดขี่ หลงทำตามแบบผู้กดขี่เสียเอง เพราะคิดว่าการทำเช่นนั้นคือมีความเป็นมนุษย์มากกว่า เช่น เป็นผู้ให้ที่โอบอ้อมอารี ทำบุญ บริจาค มีเมตตา สั่งสอน ปกป้องดูแล หรือแสวงหาความเหนือกว่าผู้ถูกกดขี่คนอื่น พยายามหาความพิเศษใส่ตน หาใบรับรอง วิชาลึกลับ ยศถาบรรดาศักดิ์ วัตถุสิ่งของพิเศษนานา

**6. จ้องโจมตีกันเอง** เมื่อถูกทำลายความมั่นใจในตนเอง มักจะสะท้อนออกมาเป็นการจ้องโจมตีกันเองในกลุ่มหรือระหว่างกลุ่มจนไม่สามารถสร้างพันธมิตรที่เข้มแข็งได้ เช่น ซุบซิบ นินทา ต่ำทอหรือล้อเลียนผู้มีบทบาทนำในกลุ่ม แย่งชิงหรือหวงแหนกลุ่มเป้าหมายหรือพื้นที่ทำงาน ดูถูกสติปัญญากันและกัน จ้องจับผิด แบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร

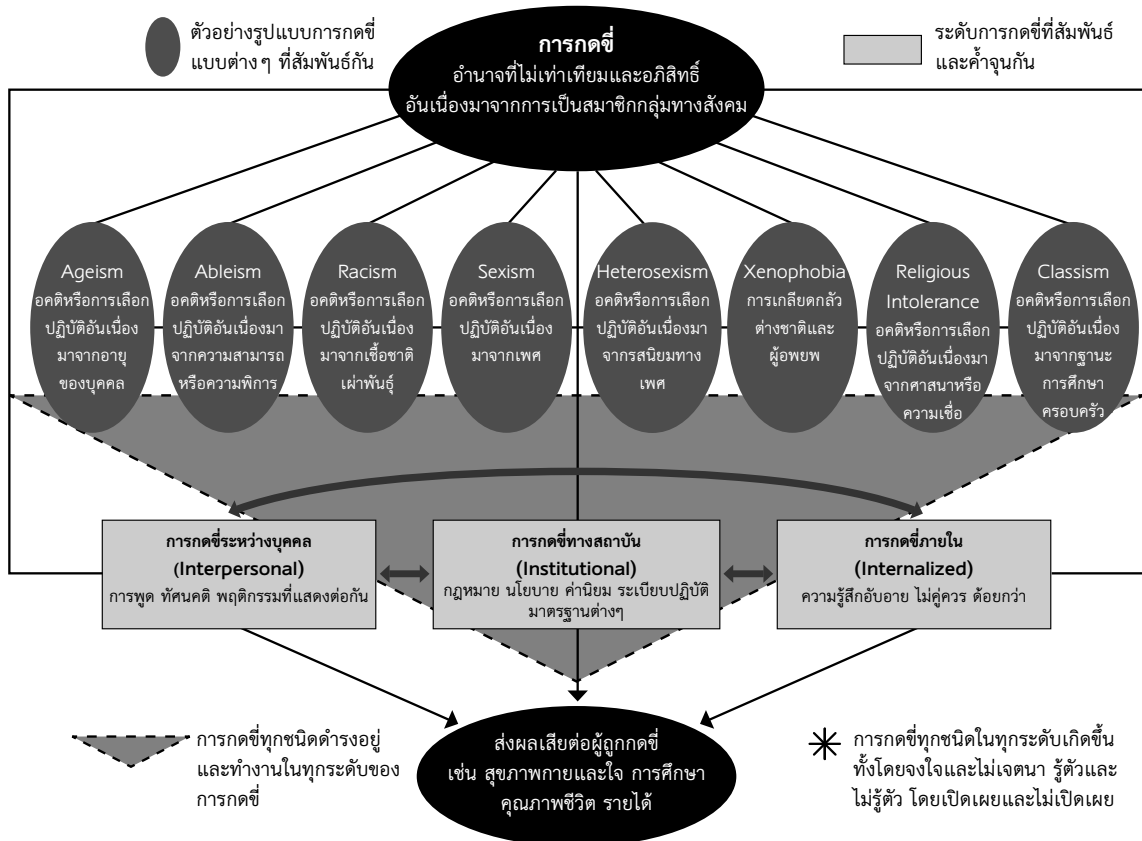
คนที่สูญเสียความภูมิใจในตนเองจะไประบายเอากับคนที่ถูกเอารัดเอาเปรียบในรูปแบบอื่นแทนทำให้เกิดการเอารัดเอาเปรียบกันเป็นทอดๆ

เมื่อฟ้าเข้าใจการกดขี่ในระดับจิตสำนึกจะนำไปสู่ความเข้าใจพฤติกรรมของตนเองและผู้ร่วมวงว่าไม่ได้เป็นเพียงนิสัยส่วนตัวแต่เป็นผลมาจากโครงสร้างสังคมที่ไม่เท่าเทียม การตระหนักรู้ว่าเราต่างตกเป็นเหยื่อของโครงสร้างที่กดขี่ด้วยกัน จะช่วยให้เรามองพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนาของกันและกันอย่างเห็นอกเห็นใจกันมากขึ้น และให้ความสำคัญกับการปลดปล่อยทั้งสามมิติคือ ตนเอง ผู้อื่น และสังคม

## กิจกรรมเพื่อสำรวจการกดขี่ในระดับจิตสำนึกของเรา

ลองใช้เวลาทบทวนตนเองว่าเราเคยเผชิญกับการกดขี่ในระดับจิตสำนึกในเรื่องใดบ้าง และตอนนี้เป็นอย่างไร ผ่านมันมาได้อย่างไรหรือยังมีอยู่และตอนนี้มันทำงานอย่างไร เช่น รู้สึกว่าตัวเองไม่มีทางทำอะไรบางอย่างได้ รู้สึกว่าตนเองไม่คู่ควรกับบางสิ่ง รู้สึกไร้อำนาจในการเปลี่ยนแปลง เป็นต้น

### ภาพแสดงรูปแบบการกดขี่ระดับต่างๆ



ปรับปรุงจาก <https://connect.springerpub.com/content/book/978-0-8261-7817-6/chapter/ch01>

## ยอมรับความไม่สมบูรณ์แบบของตน กลับมาฟื้นฟูอำนาจภายใน

เมื่อเราตระหนักถึงความไม่สมบูรณ์พร้อมของตนเอง ว่ามีทั้งด้านที่แข็งแกร่งและมีด้านที่เปราะบาง เราอาจจะปรัดกับบางเรื่องแต่กลับนิ่งสงบในบางเรื่อง ขึ้นอยู่กับความเข้มแข็งอ่อนแอภายในของเรา ดังนั้นเราจึงมองเห็นหนทางแห่งการเรียนรู้ตนเองและเติบโตต่อไปได้

อาจมีใครหลายคนบอกเราว่าคนจะเป็นฟ้าได้จะต้องแจ่มชัด จริงแท้ เมตตา ลึกซึ้ง เข้าถึงสัจธรรม มั่นคง มีคุณสมบัติมากมายยิ่งใหญ่อจนสูงส่งกว่าคนทั่วไป ฯลฯ จนเราอาจรู้สึกว้าหวาดนี้เราคงไม่อาจเป็นฟ้าที่ดีได้

แต่ฟ้าสามัญไม่จำเป็นต้องเรียกร้องตนเองและผู้อื่นถึงเพียงนั้น ในด้านหนึ่งเราตกอยู่ในสังคมที่เต็มไปด้วยการกดขี่ เราอยู่ภายใต้วัฒนธรรมเจียบมาตลอดชีวิต เราจึงมีด้านที่แย่ มีเรื่องที่ไม่รู้มากมาย ในอีกด้านหนึ่งเราเป็นเพียงผู้ฝึกคนที่แม่จะแสวงหาอุดมคติที่สูงส่ง แต่ปัจจุบันก็ยังคงเป็นเพียงมนุษย์ธรรมดาที่มีความกลัว ความปรารถนา ความลุ่มหลง และอาจจะยังไม่รู้หนทางในการจัดการความทุกข์ของตนเองได้

เราผิดได้ พลลาดได้ ไม้รู้ได้ มือคิดได้ ไม่ว่าจะสาเหตุจะมาจากอะไร เราคือคนธรรมดาสามัญ ดังนั้นเราจึงเจียมเนื้อเจียมตัว ทำงานในบทบาทฟ้าสามัญเอื้ออำนวยให้วงได้บรรลุเป้าหมาย มีใช้ครูผู้เมตตา มีใช้นักเขียนยาชั้นเลิศ มีใช้ผู้นำทางอันประเสริฐผู้เปิดโลกทิพย์ใดๆ จึงไม่ต้องสูงส่ง แต่คือปุถุชนที่ผิดพลาดได้

ในแง่ของความเป็นมนุษย์เราอาจมีอุดมคติต่อชีวิตในแง่มุมมองต่างๆ หลากหลาย อาจจะปรารถนาความหลุดพ้นหรือบรรลุเป้าหมายทางศาสนา เป็นผู้เปลี่ยนแปลงสังคม เป็นผู้มีชื่อเสียง มีความร่ำรวยมั่นคง เป็นที่รัก ได้สังคมอุดมคติ ท่องเที่ยวทั่วโลก ทำงานศิลปะชิ้นเอก หรืออื่นใดตามแต่ละคน

แต่ในฐานะของฟ้าสามัญที่เป็นเพียงหน้าที่หนึ่งในการทำงานเพื่อความเท่าเทียมเป็นธรรมและส่งเสริมความเป็นมนุษย์ หนทางฝึกฝนตนเองในแง่ของฟ้าสามัญจึงเป็นไปเพื่อดำรงตนในความสามัญธรรมดา มีใช้มุ่งเหนือกว่าคนอื่น หลุดพ้น หรือสูงส่งเป็นยอดคน

เราอาจเจ็บปวดในช่วงแรกเมื่อต้องยอมรับในความไม่สมบูรณ์แบบของตนเอง ขอให้เราได้มีโอกาสโอบอุ้มตนเองและไม่โยยตีพิพากษาตนเองเกินไปนัก เพราะการยอมรับตนเองไม่ใช่การตัดสินหรือตีตรา เรารู้ว่าเราไม่สมบูรณ์แบบเราจึงอ่อนน้อมถ่อมตนและเรียนรู้ตลอดเวลา เป็นคนละเอียดเรื่องกับการบอกว่าเราไม่เก่ง โง่ เชื่องช้า อ่อนแอ ที่เป็นการตัดสินพิพากษาและตีตรา

การยอมรับตนเองเป็นคนละเอียดเรื่องกับการแข่งตัวเอง การแข่งตัวเองคือการบอกว่าก้ฉันเป็นอย่างนี้ ฉันถูกกระทำมาแบบนี้ วัยเด็กเป็นแบบนี้ อัตลักษณ์แบบนี้ ฐานะแบบ

นี่ ฉันทึ่งเป็นเช่นนี้มีอาจเปลี่ยนแปลง นั่นเป็นเพียงการยอมจำนนไม่ใช่การยอมรับตนเอง หรือบางคนอาจใช้เป็นเกราะป้องกันตนเองและเรียกร้องให้คนอื่นยอมปล่อยให้เรามีพฤติกรรมไม่พึงปรารถนาต่อไป

การยอมรับตนเองเป็นคนละเอียดเรื่องกับการทำตนเองให้เป็นเหยื่อด้วยเช่นกัน การทำตนเองให้เป็นเหยื่อเป็นการใช้ความทุกข์ยากลำบากตนเองมาเป็นข้ออ้างในการทำร้ายคนอื่น เช่น ที่ฉันเอาแต่ใจเพราะถูกบังคับมาตลอด ที่ฉันอารมณ์ร้ายเพราะไม่มีใครรักฉัน ที่ฉันโกหกเพราะเคยถูกล่วงโทษไร้เหตุผล ฉันขโมยเพราะยากจน ฉันถูกเก็บกดปิดกั้นมาก่อน ฯลฯ กลายเป็นอุปสรรคขัดขวางการเรียนรู้เติบโตของตนเอง

ในบางกรณีเราจะต้องระมัดระวังการใช้สิทธิของผู้ถูกกดขี่ หรือข้ออ้างของความ เป็นเหยื่อ ในการกล่าวอ้างเอาอัตลักษณ์ตนเองมาเป็นเหตุผลในการโจมตีผู้อื่น ทำให้คนรู้สึก ผิดเกินความรับผิดชอบ เพื่อให้ตนเองได้อยู่ในสถานะที่เหนือกว่า เช่น ใช้ความเป็นคนจน ความเป็นผู้หญิง ความเป็นคนพิการ ที่กลับจะขัดขวางอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นไป มิใช่ว่าเมื่อ เราจะนิยามตนเองว่าเป็นผู้ถูกกดขี่แล้วเราจะสามารถทำอะไรก็ได้ กลายเป็นอาศัยความน่า สงสารหรือแนวความคิดเห็นอกเห็นใจผู้ถูกกดขี่มาเป็นเครื่องมือ

## การวิจารณ์ตนเองและรับฟังคำวิจารณ์

นอกจากกระบวนการยอมรับตนเองแล้วยังมีอีกด้านหนึ่งที่เกี่ยวพันกันนั่นคือการรับ ฟังเสียงสะท้อนและคำวิจารณ์ กล่าวคือเมื่อเรายอมรับถึงความไม่สมบูรณ์แบบของตนเอง แล้ว การได้รับรู้ว่าการกระทำของเราส่งผลต่อผู้อื่นอย่างไรเป็นการช่วยประเมินการกระทำ ของเราได้เป็นอย่างดี คำวิพากษ์วิจารณ์จากเพื่อนร่วมงานและคนรอบข้างจึงเป็นสิ่งมีค่ามาก ที่เดียว

เราอาจจะกลัวการวิพากษ์วิจารณ์เพราะเคยมีประสบการณ์ไม่ดีกับมันมาก่อน นั่น อาจเป็นเพราะว่าในครั้งนั้นเราไม่ได้แยกแยะว่าการวิจารณ์นั้นมันมีขอบเขต เป้าหมายอะไร เช่น ในขณะที่เรากำลังวิจารณ์กันในเรื่องการทำงาน แต่อาจจะมีคนวิจารณ์ในเรื่องนิสัยบาง อย่างของเรา ทำให้เรารู้สึกถูกรุกล้ำมากเกินไป หรือวิจารณ์ในเรื่องรสนิยมบางอย่างที่ไม่ตรงกัน แทนที่จะมุ่งไปที่เป้าหมายการทำงาน หรือบางทีอาจเป็นความไม่พึงพอใจสะสมกันมานาน เมื่อถึงช่วงเวลาวิพากษ์วิจารณ์หลายอย่างจึงพุ่งพรวดออกมาจนไม่อาจรับมือไหว

การสร้างวัฒนธรรมการวิจารณ์ การสรุปบทเรียน การถอดความรู้ เป็นเรื่องที่ฟ้า สามีญสร้างขึ้นมาได้ บางทีอาจจะไม่ได้มีพิธีรีตองอะไรมาก เพียงแค่ถามว่าการจัดกระบวนการ เป็นอย่างไรบ้าง ช่วยกันประเมินหน่อย มีคำแนะนำอะไรไหม เมื่อผนวกกับทักษะการฟังและ

การตั้งหลักก็จะทำให้การสนทนาเพื่อฟังเสียงสะท้อนและคำวิจารณ์เป็นเรื่องง่าย แต่ถ้าวัฒนธรรมการวิจารณ์ยังไม่แข็งแรงพอหรือไม่คุ้นเคยกันก็อาจจะต้องใช้เครื่องมือมาช่วย เครื่องมือที่จะช่วยให้เราสามารถรับฟังมุมมองของผู้อื่นและปรับปรุงตนเองได้มีหลายแบบ เช่น

**การสะท้อนกันและกัน** ในระดับที่ง่ายที่สุดคือการทำกับคนที่รู้สึกไว้วางใจ อาจจะเริ่มต้นด้วยการถามความรู้สึก ทบทวนเหตุการณ์ แล้วมอบข้อเสนอแนะให้แก่คู่ของเรา

**กระบวนการสะท้อนกันและกัน** เป็นกระบวนการกลุ่มที่ช่วยให้ประเมินตนเองและผู้อื่นได้ โดยคนที่ต้องการให้ประเมินจะพูดถึงจุดแข็งและจุดที่อยากพัฒนาของตนเอง แล้วให้กลุ่มช่วยสะท้อนแสดงความคิดเห็นหรือข้อเท็จจริง เพิ่มเติมจุดแข็งและจุดที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม ที่สำคัญคือการเสนอปัจจัยสนับสนุนที่จำเป็นสำหรับการเติบโตในด้านต่างๆ ด้วย

**การทบทวนหลังปฏิบัติงาน (After Action Review: AAR)** เป็นกระบวนการที่แต่ละคนได้มาสรุปร่วมกันหลังจบกิจกรรมทันทีหรือเร็วที่สุดเท่าที่จะทำได้ ซึ่งจะช่วยให้ไม่ติดค้างนานเกินไปจนไม่มีจิ้งหระคุ้ยกันอีก หรือสะสมจนเป็นปัญหาภายหลัง ลดปัญหาคนติดทำที่กันเพราะคิดไปเอง หรือเปื้อน่ายพฤติกรรมซ้ำซากเพราะไม่มีโอกาสสะท้อนและปรับปรุง การทำ AAR คือการให้แต่ละคนได้แลกเปลี่ยนแบ่งปันในประเด็นหลักๆ ดังนี้

- 1) เป้าหมายของงานนี้หรือกิจกรรมวันนี้
- 2) เป็นไปตามเป้าหมายหรือความคาดหวังหรือไม่ เพราะอะไร
- 3) มีอะไรที่เกินเป้าหมายบ้าง เพราะอะไร
- 4) มีอะไรไม่เป็นไปตามเป้าหมายบ้าง เพราะอะไร
- 5) วันพรุ่งนี้หรือกิจกรรมหน้าจะปรับปรุงการทำงานอย่างไร

### กิจกรรมเพื่อสำรวจและประเมินตนเอง

ลองพิจารณาคำถามเชิงประสบการณ์เหล่านี้ อาจจะเป็นกิจกรรมที่เขียนบันทึกหรือจับคู่เพื่อฟังกันและกันก็ได้

- ลองสำรวจตนเองว่าเรามีอะไรที่ยังไม่สมบูรณ์แบบบ้าง และเราอยากจะทำตัวเราเองว่าอย่างไรในความไม่สมบูรณ์แบบนั้น
- เราเคยปฏิเสธการเปลี่ยนแปลงตนเองเพราะเชื่อว่าฉันเป็นอย่างนี้ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ในเรื่องใดบ้าง และจะออกจากความรู้สึกนี้ได้อย่างไร
- เราเคยทำตัวเองเป็นเหยื่อหรือใช้ความเป็นเหยื่อเพื่อเป็นข้ออ้างในการทำหรือไม่ทำ อะไรบ้าง เราจะกลับมายอมรับตนเองและฟื้นฟูอำนาจภายในในเรื่องนี้ได้อย่างไร

## รู้จักตนเอง-ผู้อื่น: จากเหมารวมและตีตรา สู่การมองมนุษย์ ในหลากหลายมิติ

พาทำงานกับกลุ่ม กลุ่มประกอบไปด้วยผู้คนอันหลากหลาย ต้องเผชิญกับปฏิสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในกลุ่มในรูปแบบต่างๆ กัน การมีเครื่องมือสำหรับทำความเข้าใจผู้คนในแง่มุมมองต่างๆ จะช่วยให้พารับมือกับภาวะภายในของตนเองและความหลากหลายของผู้คนได้

สถาบันในสังคมต่างสร้างมาตรฐานความเชื่อออกมา เราจะได้ยินบทบาทและคุณสมบัติที่ดีของผู้ชายและผู้หญิง คนรวยต้องมีนิสัยเช่นนั้น โพรต้องเจียมตน คนประสบความสำเร็จต้องทำสิ่งนี้ คนดีต้องมีสิ่งนั้น

บางครั้งเราคิดแบบเหมารวมไปว่าผู้หญิงชอบดูแล ใช้อารมณ์ ผู้ชายชอบแข่งขัน ใช้เหตุผล แต่ในความเป็นจริงการใช้เพศสภาพในการอธิบายกลับทำให้เกิดการตีตรามากกว่า การทำความเข้าใจ

ไม่เพียงเรื่องเพศสภาพ การตีตรา เหมารวมยังเกิดขึ้นในรูปแบบอื่นๆ ด้วย เช่น แม่ค้าปากจัด คนอีสานขี้เกียจ คนสลัมค้ายา คนไทยใจดี คนรุ่นเก่าหัวโบราณ พวกบ้านนอก

แต่เราสามารถจำแนกมนุษย์ได้หลายแบบ ขึ้นอยู่กับจุดประสงค์ของเราว่าจะจำแนกไปเพื่ออะไร เราสามารถเป็นผู้เลือกได้ที่จะทำความเข้าใจและยอมรับตนเองในแง่มุมมองต่างๆ กัน

มีศาสตร์ที่ช่วยให้เห็นแง่มุมต่างๆ ของความเป็นมนุษย์อยู่จำนวนมาก ทฤษฎีบุคลิกภาพต่างๆ จะช่วยให้เรามองตัวเองและคนอื่นได้อย่างเข้าอกเข้าใจ เห็นมิติต่างๆ ที่มากกว่าชาย/หญิง เมือง/ชนบท คนรุ่นเก่า/ใหม่ เช่น สัตว์สี่เท้าที่เน้นเรื่องบทบาทการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม (ดูหน้า 108) สืบบทบาทนักกิจกรรมของบิล โมเยอร์ส<sup>2</sup> ที่ช่วยจำแนกบทบาทของนักกิจกรรมในขบวนการเปลี่ยนแปลงสังคม นวัตกรรมที่ช่วยให้เข้าใจถึงแรงจูงใจและความกลัว MBTI ที่ให้เห็นความถนัดของแต่ละคนในการสัมพันธ์กับโลก (ดูหน้าถัดไป) เป็นต้น

อย่างไรก็ตาม เราต้องตระหนักว่ามีคนจำนวนหนึ่งที่ปฏิเสธศาสตร์เหล่านี้ โดยมองว่าเป็นการตีตราเหมารวมอีกประเภทหนึ่งเช่นกัน โดยเห็นว่ามนุษย์มีความหลากหลายและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ศาสตร์เหล่านี้จะลดทอนมนุษย์ให้เหลือเพียงไม่กี่ประเภท

อาจเป็นการเสียเวลาที่จะถกเถียงว่ามุมมองแบบไหนถูก เราเพียงใช้ประโยชน์จากศาสตร์เหล่านี้เพื่อรู้จักตนเองมากขึ้น โดยไม่ต้องอยู่ในนิยามจากผู้กดขี่และสถาบันในสังคม รวมทั้งใช้มันเพื่อช่วยนำทางในความสัมพันธ์ที่เท่าเทียมและร่วมมือกันอย่างเคารพกันและกัน

<sup>2</sup> <https://actlab.protestista.com/wp-content/uploads/2021/04/4-activist-role.pdf>

## uพลักษณ์: แรงจูงใจและความกลัว

ในการรู้จักตนเองและผู้อื่นมีเครื่องมืออยู่หลายชนิดที่จะช่วยเรา เช่น นพลักษณ์ ศาสตร์ที่ใช้ทำความเข้าใจตนเอง ในแง่มุมมองของการมองโลก แบบแผนทางความคิดและ พฤติกรรมทั้งความยึดติด ความกลัว และแรงจูงใจ โดยแบ่งการวิเคราะห์ตนเองออกเป็น 3 ศูนย์ คือศูนย์ท้อง ศูนย์ใจ และศูนย์หัว แต่ละศูนย์จะแบ่งได้อีก 3 ลักษณะ รวมแบ่งประเภท คนออกเป็น 9 ลักษณะ คือ ผู้รักความสมบูรณ์แบบ ผู้ให้ ผู้มุ่งความสำเร็จ ผู้มุ่งอุดมคติ ผู้ สังเกตการณ์ ผู้ตั้งคำถาม ผู้ผจญภัย ผู้ปกป้อง และผู้ประสานไมตรี

นพลักษณ์เป็นศาสตร์ที่มีมานานนับพันปี ประยุกต์ใช้ในหลายวงการ มีหลักการ พื้นฐาน 3 ข้อที่น่าสนใจคือ คนทุกคนล้วนมีแนวทางของชีวิต ไม่มีใครสมบูรณ์แบบ และคน ทั้งเก้าประเภทต่างมีคุณค่าเท่าเทียมกัน

## ความถนัดทางบุคลิกภาพ MBTI

อีกศาสตร์หนึ่งในการทำความเข้าใจตัวเองที่น่าสนใจมีรากมาจากนักจิตวิเคราะห์ คาร์ล ยุง (Carl Gustav Jung) ได้เสนอแนวคิดความถนัดทางบุคลิกภาพ และแม็ลลูไมเออร์ส-บริกส์ ได้พัฒนาต่อมาเป็นแบบประเมินบุคลิกภาพ MBTI (Myers-Briggs Type Indicator) เพื่อ ค้นหาความถนัดพื้นฐานของแต่ละคน ในแต่ละคู่คือ สิ่งที่ทำให้มีพลัง วิธีรับรู้ วิธีตัดสินใจ และ วิธีดำเนินชีวิต

สิ่งที่ทำให้มีพลัง แบ่งเป็น Extrovert ได้พลังส่วนใหญ่จากโลกภายนอก เช่นผู้คน และสิ่งต่างๆ และ Introvert ได้พลังส่วนใหญ่จากโลกภายในเช่นความคิดความเข้าใจ

วิธีการรับรู้ แบ่งเป็น Sensor ถนัดรับรู้จากประสาทสัมผัสทั้ง 5 ต่อสิ่งที่อยู่ตรงหน้า มุ่งที่ปัจจุบันและความเป็นจริง และ Intuitive ถนัดรับรู้โดยมองเห็นแบบแผน กลั่นกรอง เป็นนามธรรม มุ่งไปที่อนาคตและความเป็นไปได้

วิธีการตัดสินใจ แบ่งเป็น Thinker ถนัดตัดสินใจโดยใช้ตรรกะและคิดวิเคราะห์ และ Feeler ถนัดตัดสินใจโดยคำนึงถึงสิ่งที่สำคัญต่อตนเองและผู้อื่น ซึ่งขึ้นอยู่กับค่านิยมส่วนตัว ของแต่ละคน

วิธีการใช้ชีวิต Judger ต้องการตัดสินใจและทำให้สิ่งต่างๆ จบลง ส่วน Perceiver ต้องการเห็นทางเลือกมากที่สุด ยังไม่รีบตัดสินใจ

เราทุกคนต่างมีความสามารถทั้ง 8 แบบ แต่เราก็มีความโน้มเอียงหรือความถนัดไป ทางใดทางหนึ่งด้วย จากความถนัดทั้ง 4 คู่มุม 8 แบบนี้ จึงจำแนกออกเป็นความถนัดทาง บุคลิกภาพได้ถึง 16 แบบ แต่ไม่ได้หมายความว่ามนุษย์จะมีเพียง 16 แบบเท่านั้น เพราะ

แต่ละแบบต่างก็มีความแตกต่างกันไปอีกนับไม่ถ้วน เราเพียงใช้มุมมองนี้เพื่อทำความรู้จักคนอย่างกว้างๆ และลดการตีตราเหมารวมลง เช่น ในสังคมเราอาจจะให้คุณค่าแก่คนที่กล้าพูดกล้าแสดงออก ตอบสนองต่อสิ่งต่างๆ ได้อย่างฉับไว มีเหตุผล และมองโลกตามความเป็นจริง ในขณะที่คนที่ไม่ชอบแสดงออก มุ่งจินตนาการ ใช้ความรู้สึก และเก็บทางเลือกต่างๆ ตัดสินใจช้า ก็จะถูกมองว่าเหลวแหลก ไม่เข้มแข็ง

ในการจัดกระบวนการกลุ่ม หากเราเข้าใจว่าแต่ละคนต่างมีความถนัดทางบุคลิกภาพที่แตกต่างกันและต่างก็มีคุณค่าเท่าๆ กัน บางทีเราอาจจะรู้สึกอึดอัดที่บางคนไม่ค่อยพูด ไม่ค่อยตอบสนองต่อคำถามหรือกิจกรรม ก็เป็นไปได้ว่าเขาอาจเป็นอินโทรเวิร์ต เราก็อาจต้องใช้เวลาเขาคุ่นคิด อยู่คนเดียว หรือใช้เวลาคุณภาพกับคู่บัดดี้ หรือบางคนต้องการคำอธิบายเป็นรูปธรรมในขณะที่บางคนต้องการแนวคิด บางคนต้องการการตัดสินใจทันทีแต่บางคนต้องการพิจารณาให้ถี่ถ้วนเสียก่อน บางคนต้องการยืนยันหลักการแต่บางคนต้องการใส่ใจผู้คน เป็นต้น ฟาก็จะสามารถออกแบบกระบวนการที่เหมาะสมกับทุกคนในกลุ่มให้มากที่สุด

ข้อมูลนพลักษณ์และ MBTI รวมทั้งแนวคิดการทำความเข้าใจบุคลิกภาพอื่นๆ นี้สามารถค้นหาเพิ่มเติมได้จากสื่อที่แพร่หลายทั่วไป เราจะเห็นว่ามนุษย์นั้นมีหลากหลายและมีมุมมองต่อชีวิต ความถนัด จุดอ่อนจุดแข็งต่างๆ มากกว่าใช้เพียงแนวคิดใดแนวคิดหนึ่งหรือตกอยู่ภายใต้ค่านิยมที่สถาบันที่กดขี่พยายามกล่อมเกลာให้เราเป็น

## การปลดปล่อยและตั้งหลัก (Grounding)

เมื่อยอมรับตัวเองได้ว่าเราไม่สมบูรณ์แบบ รู้ว่าตัวเรามีอารมณ์ความรู้สึกทั้งบวกและลบ เย่อหยิ่งประมาท สับสนดี้อร้อน วุ่นวายเฉื่อยชา แบกรับละเลย กังวลเฉยชา ฯลฯ เป็นเรื่องปกติที่อาจจะประสบภาวะเช่นนี้ ไม่ว่าจะเกิดจากความรู้สึกต่อตนเอง ทำกระบวนการผิดพลาด เห็น้อยล้ำจากการจับประเด็นวงยาวนาน เผชิญกับความขัดแย้งในวง โอบอุ้มความรู้สึกหนักๆ หรือมั่นใจตนเองมากเกินไปจนปล่อยสองสิ่งเหยียหยันผู้อื่น

บางครั้งเราต้องฟังเรื่องราวต่างๆ จากวง มีทั้งเรื่องสนุก เศร้า เครียด ตื่นเต้น เมื่อต้องรับความคิดเห็นและความรู้สึกจำนวนมากแล้ว บางครั้งอาจรู้สึกตามไปกับผู้พูด อาจจะอึดอัด แบกรับ กระแทกกับประสบการณ์เดิม สูญเสียการควบคุม เหวี่ยงไปมาระหว่างสุดปลายทั้งสองด้าน

ภาวะเช่นนี้บางครั้งผ่านไปชั่วคราว บางครั้งก็ตกค้างหลายวันกลายเป็นบาดแผลฝังลึกในใจ เป็นเรื่องปกติธรรมดา ไม่ใช่เรื่องความเข้มแข็งหรืออ่อนแอมากกว่าหรือน้อยกว่าใคร เมื่อมันเกิดขึ้นแล้วพึงยอมรับมันและเข้าสู่กระบวนการปลดปล่อยเยียวยาต่อไป



แต่ถ้าหากเราไม่รู้ตัวว่ามันเกิดขึ้นหรือไม่ยอมรับว่าเป็นเรื่องปกติที่เราจะมีอารมณ์ความรู้สึกเชิงลบหรือบวกได้ เราก็จะหลีกเลี่ยง ไม่ยอมรับ ไม่เผชิญหน้ากับมันตรงๆ ซึ่งอาจนำไปสู่การเก็บกดปิดกั้นฝังลึก เบี่ยงทิศทางไปที่คนอื่น หรือระบายออกด้วยการทำร้ายตนเอง เช่น การเสพติดสิ่งต่างๆ ที่ไม่เพียงยาเสพติดเท่านั้น

การกรรวนดึงหรือเรียกว่าการปลดปล่อยและตั้งหลัก คือการปรับพลังงานของเรา และกลับมาเชื่อมต่อระหว่างโลกภายในตัวเรากับโลกภายนอก ขณะล้างพลังงานลบออกไปและเปิดให้พลังงานที่ดีไหลผ่านเข้ามา เราจะสงบและช้าลง รู้สึกตัวมากขึ้น นี่จะเป็นทักษะที่ช่วยให้เราเผชิญกับสถานการณ์ยุ่งยากเฉพาะหน้าและเยียวยาบาดแผลเบื้องต้น ด้วยการกลับมาอยู่กับตัวเอง ฟังคืนความมั่นใจในตนเอง และการตัดสินใจอย่างมั่นใจ

เราสามารถสังเกตตนเองในระหว่างอบรมหรือประชุม ถ้าพบว่าเริ่มฟุ้งซ่าน สมาธิสั้น รู้สึกลอยๆ คิดมาก คิดวนซ้ำไปมา ลังเลไม่กล้าตัดสินใจ จมกับความรู้สึกส่วนตัว วิตกกังวลเกินไป จับประเด็นไม่ได้ ส่วนในแง่การใช้ชีวิตทั่วไป ถ้าเรารู้สึกต้องพึ่งพาวัตถุในการทำรู้สึกดี เสพติดอะไรบางอย่าง กังวลภาพลักษณ์ตนเอง สูญเสียเป้าหมายหรือทิศทางการใช้ชีวิต นั่นอาจเป็นสัญญาณเตือนว่าถึงเวลาต้องกลับมาตั้งหลักแล้ว

บางเวลาเราจะรู้สึกล่องลอย ไม่สามารถควบคุมทิศทางได้ การกลับมาอยู่กับเนื้อกับตัวเป็นหนทางที่จะช่วยให้เราสงบและนิ่งพอที่จะกลับมากำหนดทิศทางได้อีกครั้ง

แต่แต่ละคนจะมีวิธีการกรรวนดึงที่แตกต่างกันไป ต่อไปนี้เป็นตัวอย่างกิจกรรมที่สามารถทำได้ มีทั้งทำคนเดียวและชวนคนอื่นมาร่วมกันทำในช่วงเวลาอบรมหรือประชุมก็ได้ ลองเลือกกิจกรรมที่เราชอบ แต่ก็อย่าลืมเผื่อใจสำหรับคนอาจมีความถนัดไม่เหมือนเราด้วย

## กลับมาอยู่กับเนื้อกับตัว

- **เรียกชื่อสิ่งของ** เรียกชื่อสิ่งของออกมาดังๆ เห็นอะไรก็เรียกชื่อมัน เช่น เดินไปเห็นก้อนหินก็ส่งเสียง “ก้อนหิน” ออกมาดังพอให้ตัวเองได้ยิน เห็นนก ต้นกุหลาบ เมฆ ประตู่ หรืออะไรก็ได้ ให้เรียกมันดังๆ
- **รับรู้ร่างกาย** สังเกตร่างกายตนเองแล้วระบุสภาวะร่างกายนั้น เช่นปวดหัว ไหล่ตึง ป่าหนัก หลังแข็ง ท้องกลวง มวนท้อง ดวงตาชัดเจน อาจจะพุดออกมาหรือวาดเป็นภาพ
- **เรียกชื่อความรู้สึก** สังเกตความรู้สึก แล้วเรียกชื่อความรู้สึกที่กำลังเกิดขึ้นกับเรา เช่น กลัว กังวลใจ สับสน โกรธ สนุก เศร้า
- **หายใจ** เป็นเทคนิคพื้นฐาน อาจจะแค่หายใจลึกๆ แรงๆ หลายครั้ง หรือใช้เทคนิค

นับลมหายใจเข้าออก 1-10 หรือเพียงรับรู้ลมหายใจเข้าออกซ้ำๆ หรือเทคนิค  
อย่างอานาปานสติ โยคะ ซีกง

- **เดิน** การเดินดูจะง่ายเป็นลำดับขั้นๆ ในบรรดาการออกกำลังกาย ลองให้เวลา  
ตัวเองด้วยการเดิน เมื่อเราทำหน้าที่พา เรามักจะใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการนั่ง  
และยืน ลองหาเวลาช่วงพักมาเดิน การเดินอาจจะเริ่มตั้งแต่เดินเรื่อยเปื่อย เดิน  
อย่างผ่อนคลายร่างกายกล้ามเนื้อ เดินอย่างมีสติ เดินคุยกับเพื่อนก็ได้
- **กอดตัวเอง** ใช้สองแขนของเราโอบกอดตนเอง ชบแก้มกับไหล่ของเรา อาจจะ  
ตบหลังตบเบาๆ โยกไปมาเล็กน้อย
- **เดินถอยหลัง หรือใช้มือข้างที่ไม่ถนัดทำสิ่งต่างๆ** การให้ร่างกายได้ทำในสิ่งไม่  
คุ้นเคยจะช่วยให้เราต้องใช้สติสมาธิมากขึ้น ใส่ใจกับร่างกายมากขึ้น
- **เปล่งเสียง** ประยุกต์มาจากการฝึกฝนของโยคะ มีการฝึกเปล่งเสียงเพื่อกระตุ้น  
จักระทั้งเจ็ด โดยหายใจเข้าลึกๆ แล้วค่อยๆ เปล่งเสียงพร้อมกับปล่อยลมหายใจ  
ออกทีละน้อยให้สามารถเปล่งเสียงได้ยาวนานที่สุด ในระหว่างเปล่งเสียงก็ให้  
สังเกตถึงแรงสั่นสะเทือนในร่างกายจุดต่างๆ เช่น เสียงอู แรงสั่นสะเทือนจะอยู่  
บริเวณก้นกบ เสียงโอบบริเวณสะดือ เสียงอาบบริเวณหน้าอก เสียงเอทีคอ เสียง  
อึที่หน้าผาก เสียงอือที่ท้ายทอย และเสียงอิมที่ปลายยอดศีรษะ

## กลับมาเชื่อมต่อและอยู่กับโลก

- **ให้เท้าสัมผัสโลก** ถอดรองเท้าเดินบนพื้นหญ้าหรือพื้นถนน รับรู้ความรู้สึกที่ฝ่าเท้า  
ทำกิจกรรมที่ทำให้รู้สึกถึงร่างกาย การรู้สึกถึงฝ่าเท้าหรือส่วนใดส่วนหนึ่งของ  
ร่างกายที่สัมผัสพื้น เช่น นอนกับพื้นกรวด พื้นดิน สนามหญ้า จะช่วยให้เรากลับ  
มาอยู่กับเนื้อตัวได้ง่ายขึ้นและยังรู้สึกได้ถึงการเชื่อมโยงกับโลกด้วย
- **ให้มือสัมผัสโลก** โดยสัมผัสกับสิ่งต่างๆ ในธรรมชาติ อาจจะสัมผัสต้นไม้ ลำต้น  
ใบ หรือก้อนหิน รับรู้รายละเอียดของสิ่งต่างๆ ทั้งพื้นผิว อุณหภูมิ ความแข็งนุ่ม
- **มองหาสัญญาณ** ลองมองหาหรือรับรู้สัญญาณต่างๆ ที่ปรากฏตรงหน้าเรา อาจ  
จะเป็นเหตุการณ์ เสียง แสง การเคลื่อนไหว อะไรก็ได้ที่รู้สึกมีความหมายต่อเรา  
อาจจะเป็นสัญญาณที่จักรวาลส่งสารถึงเรา เปิดประสาทสัมผัสรับรู้สิ่งเหล่านี้
- **ใช้เทคนิค 5-4-3-2-1 มองไปรอบๆ** ใช้ประสาทสัมผัสของเราหาสิ่งที่มองเห็น 5  
อย่าง หาสิ่งที่เอื้อมมือจับต้องได้ 4 อย่าง หาสิ่งที่ได้ยิน 3 อย่าง หาสิ่งที่ได้กลิ่น  
2 อย่าง และหาสิ่งที่ชิมได้ 1 อย่าง พยายามเลือกสิ่งของที่ปกติเราไม่ค่อยใส่ใจ

## กำหวัให้โล่ง ปลดปล่อยออก

- **เขียนความคิดออกมา** เมื่อมีความสับสนวุ่นวายในหัวให้เอามันออกมาจัดระเบียบ ด้วยการเขียน แยกแยะว่าสถานการณ์คืออะไร มีความรู้สึกอะไรบ้าง เช่น ความกลัวหรืออื่นๆ ตัวเลือกคืออะไรบ้าง สถานการณ์ที่แย่ที่สุดคืออะไร อะไรที่เรารับมือไหว อะไรที่ต้องขอความช่วยเหลือ อะไรที่จัดการไม่ได้และต้องเตรียมการรับมือ เป็นต้น การเขียนจะช่วยให้เรามองเห็นและไม่คิดวนเวียนในหัวซ้ำๆ
- **สับตัดแขนขาร่างกาย** บางครั้งที่เราจมอยู่กับบทบาทหรืออารมณ์ความรู้สึกมากเกินไป เช่นตอนที่ฟังเรื่องราวและอารมณ์ความรู้สึกของคู่สนทนา ของวง หรือทำบทบาทสมมติ บางทีเราจะรับมาเก็บไว้โดยไม่รู้ตัว ทำให้รู้สึกจมจ่อม แต่เนื่องจากอารมณ์ความรู้สึกเหล่านั้นไม่ใช่ของเรา เราจึงสามารถสับตัดมันออกไปราวกับสับตัดสิ่งที่มาเกาะเราให้หลุดออกไปได้ ด้วยการสับตัดแขนขา หายใจแรงๆ หรือเอามือปัดหัวร่างกาย
- **ตะโกนดังๆ** การตะโกนดังๆ เป็นสิ่งต้องห้ามในชีวิตปกติของเรา ทั้งที่หลายครั้งเราก็อยากจะทำปลดปล่อยอารมณ์ที่คุกรุ่นอยู่ข้างในให้ออกมาผ่านกายเปล่งเสียง ดังนั้นหากมีโอกาส มีพื้นที่ปลอดภัยมากพอ การตะโกนออกมาดังๆ หลายๆ ครั้งในเวิร์กชอปก็เป็นเรื่องน่าสนุกไม่น้อย การตะโกนที่ดีต้องพยายามให้ออกมาทั้งหมด จากท้องน้อย ไม่ใช่จากลำคอเพราะจะทำให้เจ็บแสบที่คอ
- **หัวเราะดังๆ** การหัวเราะช่วยปลดปล่อยได้ดีเช่นกัน บางเวลาเราไม่ยอมหัวเราะ แต่การพยายามหัวเราะจะสร้างบรรยากาศที่เปลี่ยนไปอย่างน่าอัศจรรย์ อาจเริ่มจากการยิ้ม หัวเราะหึๆ ในลำคอ หัวเราะออกมาเบาๆ หัวเราะดังๆ และหัวเราะอโห่พร้อมท่าทางที่หัวเราะไปทั้งตัว
- **สงครามหมอน** หากบรรยากาศตึงเครียด ถ้าแถวนั้นมีหมอนอิงหรือหมอนใบย่อม ลองขว้างหมอนใส่กันอย่างบ้าคลั่ง เพื่อปลดปล่อยความสนุก ความโกรธ ความเจ็บปวด และอารมณ์ต่างๆ ออกมา ทั้งนี้ต้องตกลงกันก่อนว่าการขว้างหมอนนี้ไม่ได้มุ่งร้ายให้ใครบาดเจ็บ
- **ร้องไห้** ถ้าทุกอย่างดูอึดอัดไปหมด รู้สึกเต็มตันเกินไปก็อาจหาเวลาร้องไห้สักครั้ง อาจจะหาที่สงบๆ ส่วนตัวร้องไห้ออกมา แม้จะร้องไม่ออกก็ไม่เป็นไร แค่พยายามร้องสักพัก อนุญาตให้ตัวเองอ่อนแอและปลดปล่อยออกมาด้วยการร้องไห้ หรือหากมีเพื่อนที่เราไว้วางใจก็อาจขอให้เขาช่วยอยู่เป็นพยานในการร้องไห้ของเราก็ได้ ไม่ต้องปลอมไม่ต้องแนะนำใดๆ แค่ออยู่กับเราก็พอ

## รีโวกัส กลับมาจ่อ

- **คิดเลข** เลือกจำนวนตัวเลขมาหนึ่งตัว แล้วหาวิธีคำนวณให้ได้เลขนั้นมาอย่างน้อย 5 วิธี เช่น เลือกเลข 29 แล้วหาวิธีให้ได้มา  $16+13$ ,  $32-3$ ,  $(9\times 3)+2$ ,  $(128/2)-(30+5)$ ,  $20+9$
- **นับเลขถอยหลัง** จาก 100 ถึง 0
- **ท่องสูตรคูณถอยหลัง** เช่น  $2\times 12=24$ ,  $2\times 11=22$ ,  $2\times 10=20$
- **ทอดสมอ** พุดประโยคที่ระบุสถานการณ์ปัจจุบันอย่างเป็นข้อเท็จจริง เช่น “ฉันชื่อ... อายุ... ตอนนี้อยู่ที่... จังหวัด... วันนี้เป็นวันเสาร์ที่ 21 มิถุนายน 2564 เวลาสิบโมงเช้า ฉันนั่งอยู่บนเบาะหน้าห้องอบรม ตอนนี้ไม่มีใครอยู่ในห้อง...” เราอาจจะขยายความเพิ่มเติมไปอีกเรื่อยๆ จนกว่าจะรู้สึกสงบลง เช่น “ตอนนี้มีแสงแดดอ่อนๆ ลมพัดแรง มองเห็นเมฆก้อนใหญ่ ตอนนีฉันกำลังเตรียมตัวเข้าอบรม โอเค ฉันรู้สึกเบาะที่นั่งมันแข็งไป ฉันจะไปเปลี่ยนมันเสียหน่อย”
- **ลงรายละเอียดกิจกรรมพื้นๆ** คิดถึงกิจกรรมที่เราทำบ่อยๆ หรือทำได้ค่อนข้างดี เช่น ชงกาแฟ ปิดออฟฟิศ ตั้งสายกีตาร์ แล้วพุดหรือเขียนขั้นตอนทีละขั้นเหมือนกำลังสอนใครสักคนที่ไม่เป็น
- **คิดเป็นหมวดหมู่** ลองเลือกหมวดหมู่ขึ้นมา เช่น เครื่องดนตรี อาหารเหนือ สัตว์เลี้ยง ลูกถ้วยนม แล้วใช้เวลาสักหนึ่งถึงสองนาทีเขียนมันออกมาให้มากที่สุด
- **บทสวดภาวนา** เลือกบทที่ชอบ อาจลองหาบทสวดภาวนาของเราเองตอนเจอสถานการณ์ปั่นป่วน เราอาจต้องมีบทภาวนาประจำตัวสักหลายบทแล้วแต่สถานการณ์ อย่างตอนที่สับสนในใจผู้เขียนจะมีบทภาวนาน่าว่า “ตอนนี้คนที่อยู่ตรงหน้าเราสำคัญที่สุด แม้โลกกำลังจะแตกแต่เขาจะเป็นสิ่งที่เราสนใจที่สุดในชีวิต ณ เวลานั้น” บทภาวนานี้เอาไว้ช่วยตอนที่อยู่ในบทบาทของการฟังเพื่อคนอื่น ช่วยให้ฟังเขาอย่างจริงจังมากขึ้น เป็นต้น

## สร้างฐานเพื่อตั้งหลัก

เราอาจค่อยๆ สร้างฐานเพื่อปลดปล่อยและตั้งหลักได้เร็วขึ้นและดำรงสภาวะได้นานขึ้น ในระยะยาวเราอาจหากิจกรรมที่ฝึกทักษะให้สามารถปลดปล่อยและตั้งหลักได้ดีเช่น

- ฝึกฝนงานศิลปะ วาดภาพ ดนตรี
- ฝึกศาสตร์ที่เชื่อมโยงกายใจ เช่น โยคะ สมาธิ เจริญสติ ชี่กง ไทจี
- ฝึกเพิ่มพูนทักษะต่างๆ เช่น ด้านกีฬา ศิลปะ การทำอาหาร หรือแม้แต่เรื่องเล็กๆ น้อยๆ

อย่างการบิดรูปบิด ก่อไฟ ปะยาง เป็นต้น

- คั้นหาวิธีและลงมือทำเพื่อให้เรานอนพักผ่อนเพียงพอ ออกกำลังกายพอ
- ปล่อยให้เวลาทบทวนตัวเอง อาจจะใช้ครุ่นคิด อัดวิดีโอล็อก เขียนบันทึก ถ่ายภาพ
- ฝึกฝนตนเองตามแนวศาสนาหรือความเชื่อของตน

## รู้จักพลังของการผ่อนคลาย

หากการปลดปล่อยและตั้งหลักช่วยให้เรากลับมานิ่งสงบและหาทางไปต่อ ความสามารถถัดมาที่จะสร้างพลังความมั่นคงภายในของพาก็คือ การผ่อนคลาย (Relax)

การผ่อนคลายไม่ได้เป็นเพียงการดูแลเยียวยาตนเองเท่านั้น การรู้จักผ่อนคลายและสามารถใช้พลังของการผ่อนคลายยังเป็นเครื่องมือสำคัญในการดูแลตัวเองอีกด้วย

เมื่อบรรยากาศดวงตึงเครียด ทุกคนก็ได้รับผลกระทบจากบรรยากาศนั้น ฟารู้สึกว่าบรรยากาศและแปรเปลี่ยนพลังของความตึงเครียดนั้นให้เป็นประโยชน์ต่อวง หรืออย่างน้อยก็สามารถลดผลกระทบจากความตึงเครียดนั้นได้

พาเป็นส่วนหนึ่งของวง วงกับเรานั้นเชื่อมต่อกัน พลังของความผ่อนคลายจะเหนียว นำกันและกัน เมื่อเราผ่อนคลายวงก็จะผ่อนคลาย การจะทำเช่นนั้นได้ พาต้องรู้จักการผ่อนคลายและพลังของมัน เมื่อเรารู้จักกระบวนการผ่อนคลายตนเอง รับรู้พลังงานของความผ่อนคลาย รู้พลังของการผ่อนคลาย เราจะอ่านและสร้างการผ่อนคลายให้แก่วงได้

## เรียนรู้จากการเกร็งและคลาย

ความตึงเครียดเกิดขึ้นกับทั้งร่างกายและจิตใจ เมื่อจิตใจตึงเครียดร่างกายก็จะเกร็งไปด้วย ความตึงเครียดไม่ใช่สิ่งน่ารังเกียจ เป็นธรรมชาติของมนุษย์ที่จะใช้ประโยชน์จากความตึงเครียดเมื่อต้องปกป้องตนเองหรือตั้งใจทำอะไรบางอย่าง แต่จะเป็นโทษเมื่อเราไม่รู้ตัวว่าตึงเครียดและสะสมเป็นเวลานาน เราสามารถเรียนรู้จากความตึงเครียดและการเกร็งได้

เรารู้จักบางสิ่งจากคู่ตรงข้ามของมัน ความตึงเครียดกับความรู้สึกผ่อนคลายก็เช่นกัน หลายครั้งความเครียดจะค่อย ๆ คืบคลานเข้าครอบครองร่างกายเราช้า ๆ ทีละน้อย รู้ตัวอีกทีก็เครียดและเจ็บป่วยเสียแล้ว แบบฝึกหัดนี้จะพยายามทำให้เห็นภาวะสุดโต่งเพื่อให้เราเห็นชัดเจน และทำทั้งสองด้านคือการเกร็งและคลายเพื่อเปรียบเทียบกันให้ชัดเจน

เราจะเกร็งให้เต็มที่ก่อนแล้วค่อยคลายออกเพื่อให้รู้สึกถึงความแตกต่างระหว่างความตึงเครียดกับการผ่อนคลายเมื่อกล้ามเนื้อเกิดความเครียดขึ้น เพื่อให้เรารู้สึกถึงความเครียดของตัวเองและกลับมาผ่อนคลายได้เร็วขึ้น

## กิจกรรมเรียนรู้เกร็งและคลาย

1. นิ่งในท่าสบาย หลับตา หายใจช้า ลึก
2. ค่อย ๆ กำมือขวาให้แน่นที่สุด โดยทำซ้ำ ๆ และค่อย ๆ เพิ่มขึ้นในแต่ละครั้งที่หายใจเข้า

รู้สึกถึงการเกร็งและความตึงเครียดที่มือขวาและค่อยๆ แผ่ขยายไปที่ท่อนแขน เปรียบเทียบความรู้สึกที่มีมือขวากับมือซ้ายและส่วนอื่นๆ ของร่างกายที่กำลังผ่อนคลาย

3. ค่อยๆ คลายมือขวา สังเกตความตึงเครียดที่หายไปจากมือ นิ้วมือ และท่อนแขน พยายามแยกให้ได้ถึงความแตกต่างระหว่างความตึงเครียดกับการผ่อนคลาย จากนั้นเปลี่ยนเป็นทำที่มือซ้ายบ้าง

4. ให้เกร็งขาขวาซ้ายๆ และค่อยๆ เพิ่มขึ้นในแต่ละครั้งที่หายใจเข้า รู้สึกถึงการเกร็งและความตึงเครียดที่เกิดขึ้นที่เท้าขวาและแผ่กระจายไปถึงข้อเท้า น่อง เข่าและต้นขา เปรียบเทียบความตึงเครียดที่ขาขวากับขาซ้ายที่ผ่อนคลายและส่วนอื่นๆ ของร่างกาย แล้วค่อยๆ ผ่อนคลายขาขวา สังเกตความตึงเครียดที่หายไปจากเท้าขวา ผ่อนคลาย แล้วเปลี่ยนไปทำเช่นเดียวกันที่เท้าซ้าย

5. ยกไหล่ขึ้นสูงจนรู้สึกตึง เมื่อหายใจเข้าให้เกร็งเพิ่ม ให้ไหล่อยู่ในท่านั้นจนรู้สึกเกร็งไปทั้งไหล่ แล้วหายใจออกช้าๆ ในขณะที่คลายไหล่ให้อยู่ในท่าที่สบาย

6. เกร็งกล้ามเนื้อบริเวณใบหน้าและศีรษะสักครู่แล้วเปรียบเทียบกับความรู้สึกตึงเครียดที่หน้าและความรู้สึกที่ผ่อนคลายในส่วนอื่นๆ ของร่างกาย แล้วค่อยๆ คลาย

7. เกร็งร่างกายทุกส่วนพร้อมๆ กันเท่าที่ทำได้ ให้เกร็งมากขึ้นเมื่อหายใจเข้าทุกครั้ง จนรู้สึกไม่ไหว จึงค่อยๆ คลายออกทีละน้อยจนร่างกายทั้งหมดอยู่ในภาวะผ่อนคลาย หายใจช้าๆ ลึกๆ รับรู้ความรู้สึกสบายกับการผ่อนคลายนี้สักพัก

8. ค่อยๆ ลืมตาขึ้น ยึดตัวอย่างช้าๆ ยิ้มน้อย และรู้สึกผ่อนคลาย

ในช่วงแรกๆ ควรทำทุกส่วนของกล้ามเนื้อเพื่อให้รู้จักการเกร็งและคลายอย่างชัดเจนทั่วทั้งร่างกาย จากนั้นค่อยลดจำนวนหรือมุ่งสนใจเฉพาะส่วนที่รู้สึกเครียดก็ได้

## กิจกรรมฝึกผ่อนคลายในที่นี้

วิธีนี้ประยุกต์มาจากท่าศพอาสนะของโยคะและการแขวนกระหม่อมของไทจี โดยปกติท่าศพอาสนะจะทำในท่านอน แต่เราสามารถทำในท่านั่งได้

“เริ่มจากให้เราารู้สึกว่ามีบั้งจันมายกดึงปลายกระหม่อมเราขึ้นไป ค่อยๆ ห้อยตัวลงมาโดยมีบั้งจันนั้นแขวนอยู่ ยกไหล่ให้สูงที่สุดแล้วทิ้งลงมา นี่คือนิ้วที่ผ่อนคลาย ลองสังเกตเอวของเราว่าแอ่นหรือค่อมอยู่หรือไม่ ผ่อนคลาย หัวผ่อนคลาย หูสองข้างผ่อนคลาย ดวงตาผ่อนคลาย ปาก ลิ้น ลำคอผ่อนคลาย ไหล่ซ้ายผ่อนคลาย ต้นแขนซ้ายท่อนแขนฝ่ามือนิ้วทั้งห้าผ่อนคลาย ไหล่ขวาผ่อนคลาย ท่อนแขนต้นแขนฝ่ามือนิ้วทั้งห้าผ่อนคลาย ต้นคอผ่อนคลาย หน้าอกผ่อนคลาย แผ่นหลังผ่อนคลาย ท้องผ่อนคลาย สะโพกผ่อนคลาย ต้นขาซ้ายหัวเข่าหน้าแข้งซ้ายผ่อนคลาย ฝ่าเท้าซ้าย นิ้วทั้งห้าผ่อนคลาย ต้นขาขวาหัวเข่าหน้าแข้งขวาผ่อนคลาย ฝ่าเท้านิ้วทั้งห้าผ่อนคลาย ร่างกายทั้งหมดผ่อนคลายเชื่อมต่อเป็นหนึ่งเดียวให้ความผ่อนคลายนั้นเปิดประสาทสัมผัสรับรู้ถึงสิ่งต่างๆ รอบตัว ผ่อนคลาย”

การผ่อนคลายอาจเป็นเรื่องยากสำหรับผู้ที่ต้องเจอกับผู้คนจำนวนมากต่างความคิด ในขณะที่ตัวเราเองก็ต้องรักษาเป้าหมาย วัตถุประสงค์ เนื้อหาที่จะต้องนำพาวงไป ผู้เข้าร่วมเองก็มีประสบการณ์และการรับรู้แตกต่างกันออกไป คนเป็นพาใหม่ ๆ จะกังวลใจมากกว่าผู้เข้าร่วมจะตอบตรงคำถามมั้ย กิจกรรมที่ทำจะพาไปสู่เป้าหมายได้มั้ย เมื่อกังวลมากๆ ก็เครียด เมื่อเครียดก็จะจมกับตัวเองจนไม่ค่อยได้ยินคนอื่นพูด พอตั้งใจมากๆ ก็เครียดไม่ผ่อนคลาย เราสามารถตั้งใจแบบผ่อนคลายได้ด้วย การตั้งใจแบบผ่อนคลายมีพลังกว่าตั้งใจแบบเครียด เรื่องนี้อาจจะขัดกับความรับรู้เดิมของเรา ในหัวข้อถัดไปเราจะมาสำรวจเรื่องพลังของความตั้งใจแบบผ่อนคลาย

## การรับรู้และการใส่ใจ (Attention)

การแยกแยะการทำงานของ การรับรู้และการใส่ใจ เริ่มจากมาทำความเข้าใจการใส่ใจ ด้วยการทำกิจกรรมเหล่านี้ (ดูหน้าถัดไป) แล้วมาแลกเปลี่ยนกันว่าทำได้อย่างไร

เราอาจจะมียุทธวิธีทำแตกต่างกันไปได้หลายแบบ แต่วิธีหนึ่งที่เราจะพูดถึงกันก็คือ เทคนิคที่เราเอาจิตรับรู้ไปวางไว้ที่ใดที่หนึ่ง ในขณะที่ส่วนต่างๆ ของร่างกายก็ยังคงทำหน้าที่ของมันไป นั่นคือ ให้ใจเราอยู่ที่มือข้างใดข้างหนึ่ง ใส่ใจมือที่ละข้างก่อน ใจอยู่ที่มือขวาไปเรื่อยๆ แล้วเปลี่ยนมาใจอยู่ที่มือซ้ายโดยที่มือขวายังอยู่ เช่น

ในกิจกรรมแรก ให้เราเอาใจไปไว้ที่มือขวา เอามือขวาถูต้นขาขวาไปเรื่อยๆ จนรู้สึกชิน จากนั้นให้เอาใจไปอยู่ที่มือซ้าย ในขณะที่มือขวาก็ยังคงอยู่ จะเห็นว่าเราสามารถเอาความใส่ใจไปไว้ที่อื่นได้โดยที่มือขวาก็ยังทำงานของมันไปได้ โดยเราอาจจะเพียงรับรู้มันจางๆ หรือแทบไม่ต้องใส่ใจเลย แสดงว่าจิตที่ใช้ในการรับรู้กับจิตที่ใช้ในการใส่ใจแยกกันทำงานได้

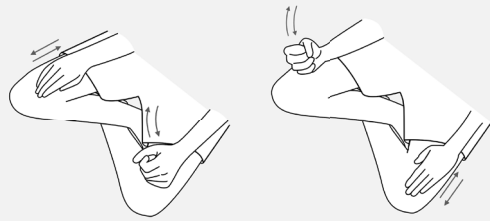
ขณะกำมือซ้ายเรายังใส่ใจที่มือซ้ายอยู่ตลอดเวลา เอามือซ้ายถูต้นขาซ้ายเรายังคงใส่ใจมือซ้าย ทำต่อไปเรื่อยๆ จะเห็นว่าตอนนี้เราจะทำได้แล้ว คือมือขวา มือซ้ายถู โดยที่ใจเราอยู่ที่มือซ้ายเป็นหลัก

จากนั้น ในขณะที่ใจยังอยู่ที่มือซ้าย เราเปลี่ยนจากการถูของมือซ้าย ด้วยการใส่ใจมือซ้าย ยกมันขึ้นมา แบมือ แล้วเอาไปถูต้นขา จนกระทั่งคุ้นชิน จากนั้นเอาใจไปใส่ใจที่มือขวายกขึ้นมา กำมือขวา ตอนนี้ใจเปลี่ยนมาอยู่ที่มือขวาแล้ว ในขณะที่ก็รับรู้ได้ว่ามือซ้ายกำลังถูอยู่ จากนั้นเอามือขวาถูต้นขา เราก็จะสลับข้างได้สมบูรณ์

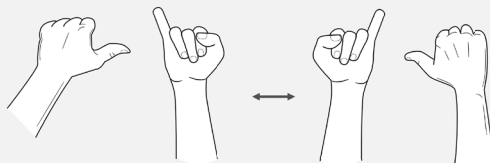
จะสังเกตได้ว่ากระบวนการนี้มียุทธวิธีประกอบอยู่สามอย่างคือ มือซ้ายมือขวา การใส่ใจ และการรับรู้ เราใส่ใจสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากจนเป็นความตั้งใจ เป็นเจตจำนง แต่ถ้าหากสูญเสียการรับรู้ไปเราจะไม่รู้ถึงสิ่งต่างๆ รอบตัว

## กิจกรรมแยกท่าทางของกรรไกรและกรงีใส่ใจ

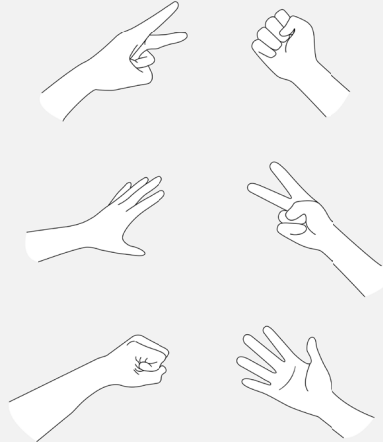
**กิจกรรมที่ 1** วางมือขวาไว้ที่หน้าตักขวาเลื่อนมือถูหน้าตักไปมา และให้กำมือซ้ายทาบหน้าตักข้างซ้ายขึ้นลง ทำพร้อมๆ กันทั้งสองข้าง เมื่อทำได้แล้วทดลองสลับข้างกัน



**กิจกรรมที่ 2** กำมือทั้งสองข้าง มือขวาชูนิ้วโป้งคว่ำมือ มือซ้ายชูนิ้วก้อยหงายมือ จากนั้นหงายมือขวาขึ้นชูนิ้วก้อย ขณะคว่ำมือซ้ายชูนิ้วโป้งพร้อมกัน และสลับกันคว่ำหงายไปเรื่อยๆ



**กิจกรรมที่ 3** เป่ายั้งดูบ ค้อน กรรไกร กระดาษ โดยให้มือขวาขณะมือซ้ายตลอด แล้วเปลี่ยนให้มือซ้ายขณะตลอดบ้าง



(ภาพ: ประดิษฐ์ สีสานิมิต)

เทคนิคการผ่อนคลายและตั้งหลักจะช่วยให้เรายังอยู่กับการรับรู้ร่างกายและสิ่งต่างๆ รอบตัวได้ ไม่จมกับการตั้งใจมากเกินไปจนเครียดและแยกตัวเองออกจากโลก

ถัดไปเราจะมาทำความรู้จักการทำงานของสิ่งที่เชื่อมโยงกับความใส่ใจ (Attention) เราเรียกมันว่าเจตจำนง (Intention)



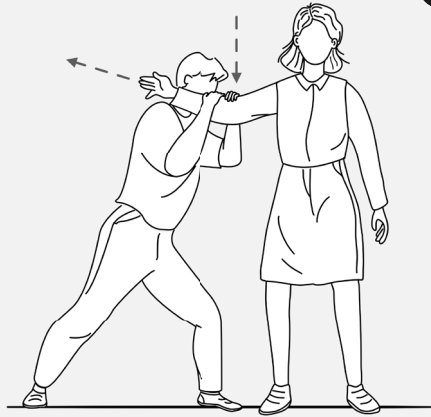
## เจตจำนง (Intention) และความมั่นคง

ก่อนอื่นมารู้จักการทำงานที่เชื่อมโยงระหว่างจิตกับกายผ่านกิจกรรมที่ประยุกต์มาจากการฝึกไอคิโด แบบฝึกหัดต่อไปนี้จะรู้สึกได้ว่าเสมอว่าไม่ได้เป็นไปเพื่อเอาชนะคะคานกัน ไม่ได้พิสูจน์ว่าใครเก่งกว่าใคร แต่เป็นไปเพื่อสำรวจความสัมพันธ์ระหว่างจิตกับกาย พลังของความผ่อนคลาย และผลของเจตจำนงที่มีต่อร่างกาย หากพบว่าคู่ของเราใช้แรงมากเกินไปหรือรู้สึกกลัวหรืออยากเอาชนะมากเกินไป ให้ชวนกลับมาสู่เป้าหมายของกิจกรรม ทำให้ผ่อนคลายลง เพราะถ้ามุ่งเอาชนะเราจะไม่ได้เรียนรู้และอาจทำให้บาดเจ็บ

เป้าหมายคือทำให้คู่ของเราทำได้ ไม่ใช่เอาชนะหรือหลอกหลวงกันว่าทำได้

### กิจกรรมพิเศษ

- จับคู่คนที่สูงและน้ำหนักใกล้เคียงกัน แต่แต่ละคู่ตกลงแบ่งบทบาทกันว่าใครจะเป็น A คนแรกที่จะทดสอบ และใครจะเป็นผู้ออกแรง B
- รอบแรก** ให้ A แบนมือและเอาแขนวางพาดบ่า B จากนั้นให้ B ใช้มือทั้งสองกดบริเวณข้อพับศอก พยายามออกแรงให้แขนพับเข้าหากัน หรืออาจให้คู่ฝึกอีกคนมาห้อยโหนที่แขนก็ได้ ส่วน A ก็ต้องพยายามไม่ยอมให้แขนพับ
- ข้อควรระวัง** คู่ฝึกต้องมีขนาดตัวใกล้เคียงกัน การวางแขนพาดบ่าก็ต้องอยู่ในท่าที่ถ่วงน้ำหนัก การกดไม่ไหวก็สามารถลงมาตามข้อพับปกติได้โดยข้อต่อไม่หักหลุดบาดเจ็บ และการกดลงน้ำหนักของ B ก็ไม่ควรเอาเป็นเอาตาย ให้สังเกตด้วยว่าคู่ของเราต้องปลอดภัย ลองสลับกันเป็น A และ B บ้าง
- รอบที่สอง** ให้ A ผ่อนคลายร่างกาย จินตนาการว่ามีกระแสน้ำหรือกระแสพลังเคลื่อนจากท้องน้อยไปสู่แขนออกไปที่ปลายนิ้ว พุ่งไปไกลหลายร้อยเมตรหรือไกลกว่านั้น ตามองไปที่จุดหมาย พยายามรักษาการพุ่งของกระแสน้ำให้ไปสู่จุดหมายที่เราตั้งไว้ เช่นที่ดวงจันทร์ ลองสลับกันเป็น A B อีกครั้ง
- ในกรณีที่มีคนทำไม่ได้ ให้แลกเปลี่ยนความรู้ที่ได้ และช่วยกันลองอีกครั้ง อาจจะมีบางคนที่ทำได้ผลต่างจากคนอื่น นั่นเป็นเรื่องปกติที่เกิดขึ้นได้ คุณอาจเป็นคนที่มีวิธีการเรียนรู้แตกต่างออกไป ไม่ต้องกังวล ยังมีเรื่องราวอื่นอีกมากในชีวิตที่เราสามารถจะเรียนรู้ต่อไป โดยเฉพาะถ้ายิ่งอยากทำได้มันจะยิ่งทำให้ไม่สามารถรักษากระแสน้ำไว้ได้
- สนทนาแลกเปลี่ยนความรู้สึที่เกิดขึ้นในสถานการณ์ต่างๆ สังเกตและค้นหาลำดับที่ทำให้เราทำได้และไม่ได้ เพื่อประยุกต์ใช้ตอนที่เราต้องทำหน้าที่พา



(ภาพ: ประดิษฐ์ สีสานิมิต)

## รู้จักพลังของการมีแกน (Centering)<sup>3</sup>

แบบฝึกหัดนี้ต้องการให้เราได้ลองสัมผัสกับปฏิกิริยาต่างๆ หลายๆ แบบจากการจัดการใจเราเอง เราจัดการตัวเองแบบหนึ่ง เรามีปฏิกิริยาแบบหนึ่ง คนอื่นจะรับรู้ได้ว่าเราเป็นอย่างไร เพียงรับรู้ว่าจะเกิดอะไรขึ้น การที่เราทำได้หรือทำไม่ได้ไม่สำคัญ สำคัญที่เรารับรู้ความรู้สึกนั้นได้ไหม เห็นความแตกต่างของการวางจิตใจคนละแบบได้หรือไม่

### กิจกรรมฝึกตั้งแกน

**ข้อตกลง:** แบบฝึกหัดนี้ไม่ใช่การต่อสู้ แต่เป็นการสำรวจปฏิกิริยาต่อกันและกันในสถานการณ์ต่างๆ

**เป้าหมาย**คือการเข้าใจแรงในรูปแบบต่างๆ กันอันเป็นผลมาจากการผ่อนคลาย เจตจำนง และการจัดระเบียบร่างกาย

#### จุดที่ต้องสังเกต

รับรู้แรงที่ส่งออกไปมีแรงต้านไหม แรงต้านมีลักษณะอย่างไร รับรู้แรงที่รับ ทิศทาง

#### วิธีฝึก:

- จับคู่กัน ผลัดกันเป็นคนดันและคนถูกดัน

- คนดัน ให้ทดลองดันอีกคนช้าๆ ดันในแนวขนานกับพื้น ไม่ใช่ดันขึ้นหรือลงหรือเปลี่ยนทิศทางไปมา สังเกตตัวเอง รับรู้ว่าตัวเองกำลังดันด้วยแรงประมาณไหนและความรู้สึกที่มือเป็นอย่างไร เราใช้แรงประมาณไหนจึงทำให้เท้าเขาหลุด

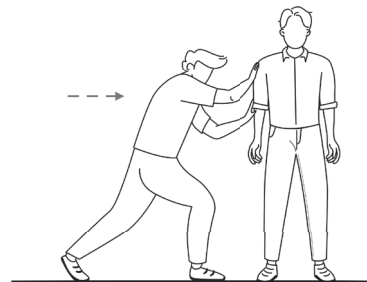
- คนถูกดัน ยืนแยกเท้าทั้งสองประมาณช่วงไหล่ของตน เท้าขนานกันหรือนิ้วโป้งเท้าชี้ไปข้างหน้า สังเกตปฏิกิริยาของร่างกายและจิตใจตนเอง รับรู้ถึงแรงดันแบบต่างๆ ของอีกฝ่าย

#### รอบที่ 1

- คนถูกดัน ยืนปกติไม่สู้ไม่ต้าน ให้สังเกตความรู้สึก รับรู้ถึงแรงที่เขาส่งมา

- คนดันค่อยๆ เพิ่มแรงทีละน้อยดันไปในแนวเส้นตรงขนานกับพื้นช้าๆ จนกระทั่งเท้าคู่ฝึกหลุดจากพื้น สังเกตและรับรู้ถึงความรู้สึกที่มือตัวเองว่าเป็นอย่างไร ใส่แรงไปเท่าไร การยืดหดแขนกว้างยาวเพียงไร

- สลับกันเป็นคนดันและคนถูกดันสักสองสามครั้ง เพื่อสังเกตรายละเอียดปฏิกิริยาต่างๆ

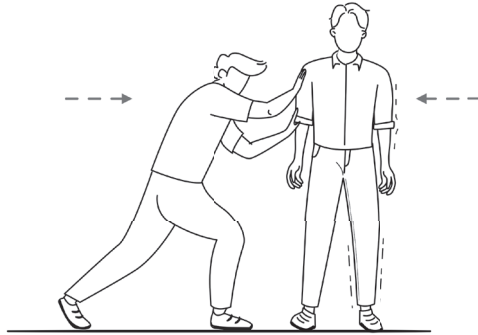


<sup>3</sup> การทำความเข้าใจเรื่องแกนนี้ผู้เขียนได้มาจากการเรียนรู้กับ อ.ธีรวัฒน์ ต้นศิริมานนท์

## รอบที่ 2

- คนถูกดัน ไม่ยอมให้เท้าหลุดจากพื้นง่ายๆ อาจจะดันกลับ แต่อยู่ในท่าทางเดิม
- คนดันค่อยๆ เพิ่มแรงไป รับรู้ถึงแรงที่มือตัวเอง
- สลับกันเป็นคนดันและคนถูก

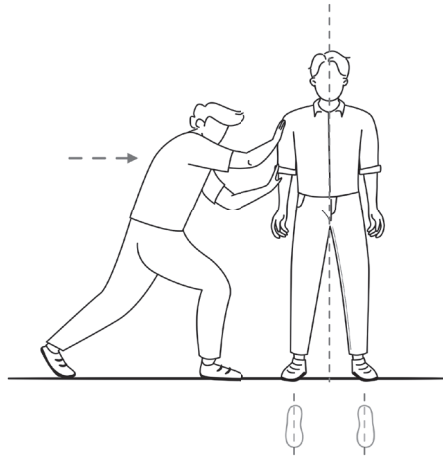
ดันอีกสักสองสามครั้งเพื่อสังเกตรายละเอียดปฏิบัติการต่างๆ จากนั้นค่อยแลกเปลี่ยนกันว่ารอบแรกกับรอบสองมีความต่างกันในเรื่องปฏิบัติการอย่างไร เช่น ความยากง่าย ความเหนื่อย ความสนุก ความกลัว



## รอบที่ 3

- คนถูกดันยืนให้ฝ่าเท้าเป็นเลข 11 ความกว้างเท่ากับช่วงไหล่ของตน ให้รู้สึกว่ามีเสาไม้เสียบทะลุร่างกายจากศีรษะสู่ปลายเท้าปักไปที่พื้น เสานี้สูงถึงดวงจันทร์ ปลายข้างล่างปักไปที่พื้นลงไปที่ใจกลางโลก จินตนาการว่าฝ่าเท้าเราแผ่รากเหมือนต้นไม้ ปักเสาลงราก ร่างกายส่วนที่เหลือผ่อนคลาย ปลายคางไม่เหยงไม่หงายไม่ก้ม ตามองไปข้างหน้า รับรู้ถึงแกนตัวเอง รักษาแกนให้ตั้งฉากกับพื้นโดยไม่สนใจแรงของคนดัน รักษาเสาทั้งสองปลายเอาไว้ เมื่อพร้อมแล้วก็ให้สัญญาณคูฝึกให้ค่อยๆ ดัน สังเกตแรงที่เข้ามากระทำโดยไม่ต้านหรือยอมเพียงปล่อยให้มันผ่านไป

- คนดันให้เอามือแตะที่ต้นแขนคูฝึกของเราไว้ก่อน เพื่อไม่ให้เสียสมาธิเราเอามือไปวางรอก่อน พอได้รับสัญญาณพร้อมจากคูฝึกจึงค่อยๆ เพิ่มแรงไปเรื่อยๆ เราจะรับรู้ถึงการมีเสาของเขายู่ สังเกตแรงที่เขากระทำกับเราด้วย



(ภาพ: ประดิษฐ์ ลีลานิมิต)

- ลองทำสักสองสามรอบแล้วสลับกันดู หรือไปหาคู่อื่นๆ เพื่อทดลองเพิ่มเติม จากนั้นแลกเปลี่ยนความรู้สึกกัน

## ปฏิกิริยาต่อแรงที่เข้ามากระทำ 3 แบบ

ปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นในสถานการณ์แบบที่ 1 และ 2 เป็นปฏิกิริยาสองแบบที่เรามักจะพบเห็นในชีวิตประจำวัน ในยามที่เผชิญสถานการณ์บางอย่างปฏิกิริยาของเราคือหนีกับสู้ แบบแรกถ้าเราหนีผู้หลักก็จะตาม บางที่เราไปก่อนที่เขาจะผลักเสียอีก ส่วนแบบที่สอง เราไม่ยอมก็นำไปสู่การต่อสู้กัน เมื่อผู้หลักพบแรงที่ต้านก็ต้องเพิ่มแรงเข้ามา ใครแข็งแรงกว่าก็ชนะ มีความรู้มากกว่าก็ชนะ มีตำแหน่งสูงกว่าก็ชนะ มีพรรคพวกมากกว่าก็ชนะ เป็นการเอาชนะที่มีผู้แพ้/ผู้ชนะ

ลองสังเกตร่างกายตนเองในภาวะอารมณ์ต่างๆ เมื่อเรากลัวร่างกายเราเป็นอย่างไร กล้ามเนื้อส่วนไหนที่เกร็ง ท้อง หลัง ไหล่ หัวคิ้ว เมื่อเราโกรธ เมื่อเราสนุก เมื่อเราเพิ่งความสนใจ เมื่อเราหงุดหงิด อยากผลักใส ต้องการดึงเข้ามา หรืออื่นๆ ร่างกายเราเป็นอย่างไร

โดยส่วนใหญ่ เรามักจะใช้กล้ามเนื้อร่างกายเป็นส่วนๆ ในการรับมือกับงานทั่วไปในชีวิตประจำวัน ทำให้เราคุ่นเคยกับการใช้กล้ามเนื้อเฉพาะส่วน เมื่อต้องเข้ากระทำหรือเผชิญกับแรงกระทำที่มากกว่าปกติ เราจึงมักผลอใช้กล้ามเนื้อเฉพาะส่วนจนเกร็งตึงเครียด

การผ่อนคลายเป็นหนทางหนึ่งในการออกจากความเคยชินนั้น เมื่อเราผ่อนคลายจะเปิดโอกาสให้กล้ามเนื้อหลายๆ ส่วนทั้งร่างกายได้ทำงานแบ่งเบาภาระงานอย่างประสานสอดคล้องกัน การมีแกนก็เป็นวิธีหนึ่งในการทำให้ผ่อนคลายง่ายขึ้น และช่วยให้เราจัดสรรให้สอดคล้องกับการรับแรงที่เข้ากระทำหรือต้องใช้กระทำ

ภายใต้วัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญกับชัยชนะ ความเก่งกาจ การกำราบ เราต่างตกอยู่ในวังวนของการต่อสู้ที่มองไม่เห็น ในแง่หนึ่งการเอาชนะเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมต่อต้านการสนทนา ผู้กดขี่ใช้การเอาชนะทำให้เราต้องอยู่กับการต่อสู้ที่หากไม่ชนะก็ถูกกำราบปราบพิชิต ผู้กดขี่อยู่ในภาวะของการด้นรนเอาตัวรอด ความหวาดกลัว การอยู่ในภาวะผ่อนคลายจึงเป็นเรื่องที่ไม่คุ้นชิน จึงรู้สึกไม่ปลอดภัยที่จะลดการป้องกันตัวเอง เราต่างตกอยู่ในภาวะคู่ตรงข้ามคือหนีและสู้อยู่เสมอ

หนทางหนึ่งของการหลุดออกจากวังวนคู่ตรงข้าม คือการตั้งมั่นตรงกลาง ไม่หนีไม่สู้ แต่มั่นคงตรงนี้ การรับรู้ถึงแกนในตัวเราเป็นวิธีการหนึ่งที่ทำให้เรารู้สึกถึงความมั่นคงภายในที่ช่วยให้เราสามารถรับรู้ถึงแรงที่เข้ามากระทำโดยไม่ต้องกังวลไม่ต้องหนีหรือสู้ มีเวลาไปใส่ใจกับการรักษาความสมดุลของร่างกาย ถ่ายเทแรงภายนอกที่เข้ามาให้กระจายและชักนำสู่พื้นโลก

วิธีนี้อาจเปรียบเทียบกับปฏิบัติการไม่ใช้ความรุนแรง (Non-Violent Action) คือไม่สยบยอมแต่ก็ไม่มุ่งทำร้าย แต่ทว่าทรงพลังในการยืนหยัด จนกระทั่งคู่กรณีเปลี่ยนใจ จำต้อง

ยอม หรือไม่สามารถกระทำการต่อได้

การรับรู้ถึงแกนช่วยเรานั้นคง แกนของเราคืออะไร แกนอาจเป็นคุณค่าที่เรายึดถือ เป้าหมายชีวิต ทฤษฎีหลักการ อุดมคติที่เราใฝ่ฝัน ความปรารถนา ศรัทธา ความสัมพันธ์ก็ได้ แต่คนต่างมีนามธรรมที่ช่วยรักษาความมั่นคง ผ่อนคลาย ปักหลักไว้ได้ และบางคนก็เปลี่ยนแปลงพัฒนาสร้างใหม่ได้ด้วยเช่นกัน

### กิจกรรมแลกเปลี่ยน

เมื่อเรารับรู้ได้แล้วว่าการมีแกนช่วยเรานั้นคงเข้มแข็งขึ้นได้ ลองระดมความคิดถึงสิ่งที่จะช่วยให้เรานั้นคง สงบนิ่ง และเข้มแข็ง ว่ามีอะไรได้อีก ช่วยยกตัวอย่างเหตุการณ์มีแกนแล้วช่วยให้เรานั้นคง เช่น การคิดถึงเป้าหมายของชีวิตทำให้ลดความกลัวและทำงานต่อได้ การศรัทธาในศาสนาช่วยทำให้ทำงานได้ต่อเนื่อง เป็นต้น

## พาสัมพันธ์กับการตั้งแกน

ในวงที่มีการปฏิสัมพันธ์กันอย่างเข้มข้น ฟาต้องมีการรับรู้พลังงานของวง รับรู้แรงที่กระทำระหว่างกันในวง ระหว่างวงกับฟา และสามารถอยู่กับพลังงานเหล่านั้น ลองสังเกตตนเองและคนอื่นว่าตอบสนองอย่างไรต่อกิริยาของคนอื่นและของวงซึ่งมีได้หลายแบบตามแต่ละคน เช่น เมื่อโกรธเราอาจจะพุ่งไปที่บางคน เมื่อกลัวจะหุดกลับมาที่ตัวเอง พอสนุกก็กระเจิดกระเจิงไร้ทิศทาง เมื่อครุ่นคิดก็หนักนึ่ง เป็นต้น ฟาโกรธ กลัว สนุกได้แต่ถ้าสามารถกลับมาที่การรับรู้วงเราก็จะตั้งหลักและไปต่อได้

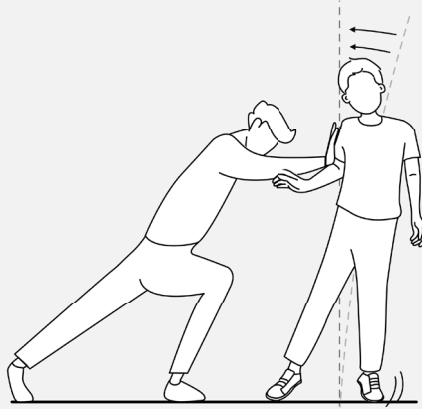
โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการจัดการอารมณ์ บางครั้งผู้เข้าร่วมอาจจะโจมตีฟา ถ้าฟากลัวก็อาจจะหุดกลับมาที่ตัวเอง หรือถ้าโกรธก็จะพุ่งไปที่ผู้โจมตี สนิมคนอื่น สนิมวง

ในกรณีที่ฟาถูกโจมตี ไม่จำเป็นต้องใช้พลังงานไปกับการรับแรงกระทำ เราสามารถผ่อนคลายเป็นต้น และตั้งแกน เพียงรับรู้ถึงแรงกระทำ แต่แรงกระทำนั้นไม่อาจทำให้ปั่นป่วนได้ เป็นเพียงความรู้สึกหนึ่ง ความคิดเห็นหนึ่ง ทฤษฎีหนึ่ง เหตุการณ์หนึ่งที่เกิดขึ้นในวงเท่านั้น

## เบี่ยงแรง การเปลี่ยนทิศทางของแรง

นอกจากการผ่อนคลายเป็นต้น และตั้งแกนเพื่อตอบสนองต่อแรงกระทำ ยังมีวิธีอื่นที่สามารถช่วยได้ในกรณีที่ทุกสิ่งทุกอย่างพุ่งมาที่ฟาซึ่งกำลังทำหน้าที่อยู่ นั่นคือทักษะการเบี่ยงแรง หรือเปลี่ยนทิศทางของแรง

## กิจกรรมช่วยเพื่อนตั้งแกน



(ภาพ: ประดิษฐ์ ลีลานิมิต)

### ขั้นตอน

- ให้ผู้ถูกดันยืนแบบเดิม แต่เมื่อถูกดันให้ค่อยๆ ยอมตามไปจนกระทั่งอยู่ในภาวะเกือบๆ จะเสียสมดุล ตัวอาจจะเอนมากๆ ขาหรือฝ่าเท้าอาจจะสั่น ให้สังเกตภาวะร่างกายและจิตใจของเราในช่วงนี้
- ส่วนคนดันให้ดันจนคู่ของเราเอนตัวหรืออยู่ในจุดที่เสียสมดุลหมิ่นเหม่ที่จะหลุดหรือล้ม แล้วหยุดไว้ก่อนที่จะล้มลง ให้ทั้งสองคนสังเกตภาวะที่หมิ่นเหม่นี้
- คนถูกดันที่กำลังจะล้ม ให้ผ่อนคลาย นึกถึงแกนในจุดเดิมที่เรายืนอย่างมั่นคง และแกนในปัจจุบัน ค่อยๆ พาแกนของเราไปอยู่ในจุดที่มั่นคงตั้งฉากเหมือนเดิมด้วยความผ่อนคลาย ซ้ำๆ สังเกตตัวเองว่ามีจุดไหนที่ต่อต้าน ให้ผ่อนคลายที่จุดนั้น จนกระทั่งสามารถกลับมายืนตรงแกนตั้งฉากได้ดังเดิม
- คนที่ทำหน้าที่ดัน ให้ค่อยๆ ดัน และหยุดดันเมื่อรู้สึกได้ว่าเกินกำลังคู่มือ ค้างแรงไว้ในจุดที่เขาพอจะสู้ไหว ระวังไว้ว่ากิจกรรมนี้เราไม่ได้มุ่งเอาชนะกัน แต่เราจะช่วยให้คู่มือของเรารู้สึกถึงแกนและสามารถพาตัวเองกลับมาในจุดที่ตั้งแกนได้อย่างมั่นคงโดยไม่ต้องต่อสู้กันอย่างเอาเป็นเอาตาย

แนวคิดของการผ่อนคลายและการตั้งแกนเป็นแนวคิดของการรับแรงที่เข้ามากระทำโดยไม่หนีไม่สู้ มุ่งไปที่การตั้งรับอย่างมั่นคง แต่ในบางกรณีที่เราอาจจะเหนื่อย ไม่อยู่ในภาวะที่จะรับแรงได้มากและนานพอ ก็สามารถใช้อีกแนวคิดหนึ่งคือการเบี่ยงแรงที่เข้ามากระทำไปที่อื่นได้ ในที่นี้มีสถานที่ที่ฟ้าสามารถส่งแรงกระทำไปหาได้คือ

**1. เปลี่ยนทิศทางการกลับไปข้าง** เมื่อมีความคิดเห็นที่มีพลังงานเข้มข้นพุ่งเข้ากระทำมาที่ฟ้าหรือที่ใครคนใดคนหนึ่ง ฟ้าอาจไม่จำเป็นต้องรับไว้ เราสามารถเบี่ยงแรงนั้นกลับไปสู่วงได้ เช่น เมื่อมีผู้เข้าร่วมโจมตีหรือวิพากษ์วิจารณ์ฟ้าในขณะที่กำลังทำกระบวนการ ฟ้าไม่จำเป็นต้องยอมรับหรือตอบโต้โดยตรง เพราะจะทำให้กลายเป็นเรื่องของสองคนและทิ้งวงไป ฟ้าสามารถชวนให้เป็นเรื่องของวงได้เช่น “คุณพูดน่าสนใจ พฤติกรรมผมคงจะมีปัญหา คนอื่นมีความคิดเห็นอย่างไรกับเรื่องนี้บ้าง มีประเด็นอื่นอีกมั้ยที่เป็นเรื่องพฤติกรรมผมที่มีปัญหา เราจะได้ช่วยกันไปข้างหน้ากันได้ดีขึ้น” หรืออาจจะถามวงว่าเราต้องการไปต่อกับประเด็นที่กำลังคุยนี้หรือไม่ ให้วงช่วยออกความเห็นและตัดสินใจ

**2. ส่งไปที่กระดาน** การบันทึกความเห็นไว้ที่กระดานเป็นการแสดงการรับรู้และบอกว่าเป็นหนึ่งในวาระของวง ฟ้าอาจไม่จำเป็นต้องตอบสนองทุกประเด็นในทันที แต่สามารถส่งความเห็นต่างๆ ไปพักที่กระดานก่อนได้ เมื่อพลังงานของวงพร้อมแล้วค่อยกลับมาพิจารณาอีกครั้ง แม้ว่าบางทีบางประเด็นอาจจะคลี่คลายไปโดยไม่จำเป็นต้องกลับมาเลยก็ได้

**3. เปลี่ยนอารมณ์** อารมณ์มีทิศทางของมัน มันเกิดขึ้น ตั้งอยู่และสูญสลายไป ศิลปะของการเปลี่ยนอารมณ์ช่วยในการเบี่ยงแรงได้ เราอาจใช้อารมณ์ขันในการช่วยให้บรรยากาศวงผ่อนคลาย บางคนชอบที่จะใช้อารมณ์เศร้าในการพิจารณาถึงเรื่องราว หรืออาจจะใช้ความโกรธ ความสนุกสนาน ความครุ่นคิด ในการสนทนาในวงได้ เมื่อเรานิ่งและมั่นคงมากพอที่จะไม่ถูกอารมณ์พาไป เราจะเป็นนายของอารมณ์ความรู้สึกและใช้มันช่วยกระบวนการวงได้

**4. สลายแรง** บางคำพูดบางถ้อยคำที่อาจเจอไปด้วยการตัดสินใจ เหมารวม โจมตี เมื่อฟ้ารับไว้ในขณะที่มั่นคง ก็สามารถสลายคำพูดแรงๆ ที่มุ่งไปที่ใดที่หนึ่งให้สลายเป็นเพียงข้อเท็จจริงได้ ด้วยทักษะการทวนคำพูดและสะท้อนคำพูด

## หลุมพราง: ระวัง! อย่ายึดมั่นกับแกน

การจินตนาการว่ามีแกนอาจช่วยให้เราเข้มแข็งมั่นคงกว่าการหนีหรือสู้ก็จริง แกนอาจจะทำให้เราแข็งแกร่งในสถานการณ์หนึ่ง แต่เราจำเป็นต้องระลึกไว้เสมอว่าการจินตนาการถึงแกนก็เป็นเพียงอุปายในการทำให้เรามั่นคงขึ้นในสถานการณ์หนึ่งเท่านั้น รวมถึงสิ่งต่างๆ ที่ช่วยเราให้มั่นคงทั้งหลายด้วย ไม่ว่าจะเป็นศรัทธา เป้าหมาย ความรัก ความเชื่อ

การมีแกนควรจะช่วยให้เราสงบนิ่ง เปิดรับและจัดการกับประสบการณ์อันหลากหลาย ที่เข้ามาได้อย่างมั่นคง แต่อาจมีบางเวลาที่เราเผลอไหลพลัดหลงลงหลุมพรางไปบ้าง เช่น

**1. พึ่งพาเกิน** คิดว่าแกนมีจริง จนกระทั่งสัมพันธ์กับทุกสิ่งทุกอย่างผ่านแกน แน่ใจจนว่ามันทำให้เรามั่นคงกว่าไม่มีแกนก็จริง แต่การพึ่งพาเกินมากเกินไปกลับจะกลายเป็นจุดอ่อนไป เพราะหากพึ่งพามากไปแล้วแกนเราถูกทำลาย หรือความเชื่อความศรัทธาของเรา ถูกทำลายลง หรือกลัวว่ามันจะถูกทำลายจนเราต้องปกป้องมันอย่างไม่คิดชีวิต กลายเป็นการยึดมั่นถือมั่นไปเสีย

เราอาจจะเคยพบคนที่มีความเชื่อความศรัทธากับสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากจนทำให้เขารู้สึกมั่นคงและมีพลังในการทำสิ่งต่างๆ มากมาย แต่วันหนึ่งสิ่งที่เขาศรัทธากลับสูญหายไปไม่ว่าทางใดทางหนึ่ง เขาก็จะสูญเสียพลังหลักยึดไป หรือในอีกทางหนึ่งคือเขาแต่ปกป้องสิ่งที่ตนเชื่อจนไม่สามารถเปิดรับประสบการณ์ใหม่ๆ ข้อมูลหรือความเชื่อใหม่ๆ ที่เข้ามาได้

การมีแกนจึงไม่ใช่การยึดมั่นหรือพึ่งพาเกิน บางทีเราต้องยอมล้มบ้าง เปิดรับเรื่องราวที่ไม่ชอบบ้าง เราอาจจะเคยพบว่าคนที่มีความเชื่อหรือความเชื่อแข็งแกร่งนั้นนิ่งสงบ แต่เมื่อถูกแรงกระทำเข้ากับความเชื่อหรือแกนก็จะหวั่นไหวเกิดปฏิกิริยา

**2. ใช้แกนเป็นอาวุธ** เวลาที่เรามีแกน เราอาจจะดูแข็งแกร่งกว่าคนที่ยังไม่มีแกน หรือมีแต่ยังไม่มั่นคงนัก แล้วเรากลับเอาแกนของเราไปทำร้ายโจมตีผู้อื่น อาจจะมาในนามของความหวังดี ประารถนาให้ผู้อื่นมั่นคงเข้มแข็งเช่นเรา จึงยึดยึดแกนของเราให้ผู้อื่น ลืมไปว่าแกนเป็นเรื่องเฉพาะตัวของใครของมัน ไม่อาจยึดยึดแก่กันได้ หรือเกลียดชังคนที่มีแกนตรงข้ามหรือขัดแย้งกับเรา กลายเป็นเอาแกนมาขัดแย้งกัน เช่น ยึดมั่นกับความยุติธรรม พอรู้สึกว่าคุณอื่นไม่ยุติธรรมก็โกรธเกลียดอยากจะทำอะไรก็ได้

การตกหลุมไปเป็นการยึดมั่นถือมั่นทั้งสองแบบนี้ กลายเป็นอันตรายต่อเราและผู้อื่น เพราะสำหรับคนที่เข้าใจเรื่องแกน การจับแกนได้แปลว่าผลึกได้เพราะมีร่องรอยให้สืบสาว

ในอีกด้านหนึ่ง เราไม่ใช่เป็นฝ่ายมีแกนเพียงฝ่ายเดียว คนอื่นๆ หรือแม้แต่ผู้คนที่ต่างก็มีแกนของตัวเอง แกนที่ว่านี้อาจไม่ใช่ทางกายภาพ แต่เป็นความคิดความเชื่อเป้าหมายความฝันของแต่ละคน การเอาแกนมาปะทะกันอาจจะไม่ต่างจากการสู้กันทางกายภาพ ที่ใครมีแหล่งอำนาจมากกว่าก็จะมีชัยเหนือกันและกัน ดังนั้นการมีแกนจึงไม่ได้เพื่อเอาชนะคนอื่น งานของพาสมาญเบื้องต้นคือการทำให้ตนเองมั่นคงและไม่ยึดมั่นแกนจนกลายเป็นจุดอ่อน

การระมัดระวังไม่ให้ตกหลุมพรางของการยึดมั่นในแกนคือการทำความเข้าใจเจตจำนงและความเปิดกว้างที่เราจะมาสำรวจในหัวข้อถัดไป



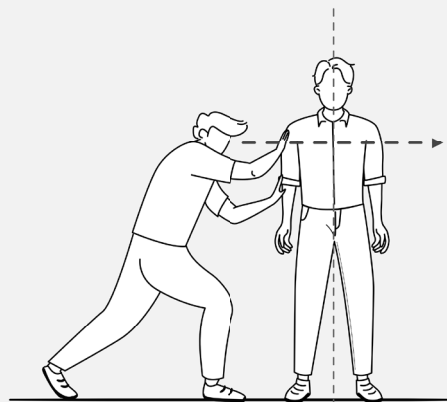
## พลังของเจตจำนง การพลิก

นอกจากเจตจำนงจะช่วยให้เรามั่นคงขึ้นแล้ว เจตจำนงยังสามารถใช้ในการขับเคลื่อนสิ่งต่างๆ ได้อีกด้วย กิจกรรมต่อไปนี้จะช่วยให้เราเห็นจุดเปราะบางของการหลงยึดมั่นในแกนและสำรวจการทำงานของเจตจำนง

### กิจกรรมสำรวจการสะท้อนของเจตจำนง

#### ขั้นตอน

- ให้จับคู่กันเหมือนตอนฝึกจับคู่กัน ตกลงกันว่าใครจะฝึกยืนรับการดันและใครจะเป็นคนดัน ยังคงย้ำว่านี่ไม่ใช่เพื่อการเอาชนะกัน แต่เป็นไปเพื่อสำรวจปฏิกิริยาต่างๆ เพื่อการเรียนรู้
- ให้คนถูกดันตั้งแกน ผ่อนคลาย เมื่อพร้อมแล้วก็ให้สัญญาณคูฝึกให้เริ่มต้น
- คนดันเอามือแตะที่ต้นแขนเหมือนเดิมค่อยๆ เพิ่มแรงดันในแนวขนานพื้นเช่นเดียวกับตอนที่ทำรอบที่สาม รับรู้ถึงร่างกายและความมั่นคงของคูฝึก ลองดูว่าเรารับรู้ถึงแกนของคูเราไหม
- จากนั้นให้คนดันมองไปยังที่ไกลๆ เช่น กำแพงห้องหรือเลยไปกว่านั้น แล้วจินตนาการว่าแรงที่เราผลักดันนั้นผ่านคนที่เรากำลังดันไปจนถึงจุดที่เรามองไปไกลๆ นั้น สำรวจปฏิกิริยาของเราและคูฝึก
- ลองอีกสองสามครั้ง และสลับกันเป็นคนดันและถูกดัน
- แลกเปลี่ยนกันถึงปฏิกิริยาต่างๆ ที่เกิดขึ้น หลังจากที่เราผ่านความรู้สึกแปลกใหม่ที่ได้รู้สึกผ่อนคลายและมั่นคงจากการมีแกน เมื่อมาทำกิจกรรมนี้เราอาจรู้สึกแปลกใจว่าเกิดอะไรขึ้น ลองแลกเปลี่ยนกับเพื่อนดูว่าตัวแปรใหม่ที่เพิ่มเข้ามาคืออะไร เจตจำนงส่งผลอะไร และทำงานอย่างไร



(ภาพ: ประดิษฐ์ ลีลานิมิต)

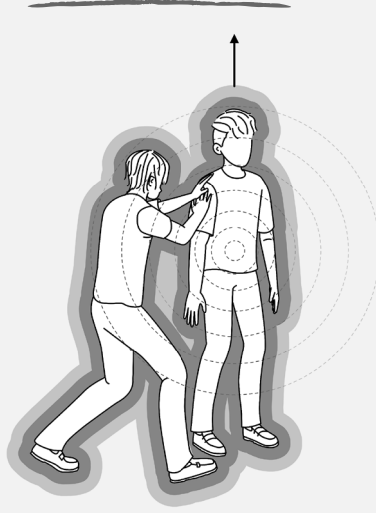
หากเปรียบเทียบว่าแกนคือคุณค่าที่เรายึดถือ แล้วเจตจำนงคืออะไร ทำไมจึงส่งผลต่อคุณค่าที่เรายึดถือในลักษณะนี้ ในฐานะพาเราจะใช้เจตจำนงอย่างไร

## การคลายเปิดหรือการเปิดว่าง

เมื่อการยึดมั่นกับแกนมีจุดเปราะบาง แล้วเราจะเรียนรู้เรื่องแกนไปเพื่ออะไร คำตอบคือเพื่อให้เราเรียนรู้ว่ามีหนทางมากกว่าสองทาง อาจจะเป็นสามสี่ห้าหกในการจัดการกับแรงที่เข้ามา ในขณะที่การไม่รู้จักรักแกนทำให้เราสยบยอมจนสูญเสียหรือต่อต้านจนเหน็ดเหนื่อย การมีแกนและยึดมั่นกับแกนก็อาจกลับกลายเป็นจุดอ่อนได้

เรามาสำรวจความเป็นไปได้อื่นกัน เป็นไปได้ไหมที่เราจะอยู่ในภาวะไร้แกนแต่กลับมั่นคงกว่า กิจกรรมต่อไปนี้จะสำรวจปัจจัยเพิ่มเติมคือการเปิดว่าง

### กิจกรรมสำรวจการเปิดว่าง



(ภาพ: ประดิษฐ์ ลีลานิมิต)

#### ขั้นตอน

1. ให้จับคู่กันเหมือนตอนฝึกจับคู่กัน ดกลงกันว่าใครจะฝึกยืนรับการดันและใครจะเป็นคนดัน
2. คนถูกดันเปลี่ยนวิธีการยืน คราวนี้ให้จินตนาการถึงเส้นด้ายบางๆ ตะเกียบ ยอดศีรษะเรา ปลายอีกด้านผูกกับเพดานสูงราวกับเราถูกแขวนอยู่บนอากาศด้วยด้ายบาง เส้นนี้ ร่างกายทั้งหมดที่เหลือก็ผ่อนคลายเป็นปล่อยลงมาตามแรงโน้มถ่วงโลก ที่เราไม่ร่วงลงไปกองกับพื้นเพราะตัวเราแขวนอยู่ด้วยเส้นด้ายบางๆ นั้น

อยู่กับความรู้สึกนี้สักครู่ อาจจะไม่คุ้นเคยนัก แต่ให้ระลึกว่าเป็นครั้งแรกที่เรากำลังทำในสิ่งที่แปลกแตกต่างจากความคุ้นเคยเดิม

3. ด้วยร่างกายที่ผ่อนคลาย ให้กล้ามเนื้อ เส้นเอ็น ข้อต่อ ผิวหนัง เนื้อเยื่อต่างๆ ค่อยๆ ปล่อยคลายและขยายเปิดออก อาจจินตนาการถึงความว่างในร่างกายนี้ออกไป ผ่อนคลายออกไปผสานกับความว่างรอบๆ ตัว เมื่อพร้อมแล้วก็ให้สัญญาณคู่มือให้เริ่มต้น

4. คนดันค่อยๆ เพิ่มแรงดันเข้าไปช้าๆ สังเกตปฏิกิริยาที่เกิดขึ้นทั้งเราและคู่มือของเรา

5. คนถูกดันรับรู้ถึงแรงที่เข้ามา ให้ค่อยๆ คลายในจุดติดขัดจนกระทั่งขยายการคลายออกไปทั่วทั้งตัว และขยายความว่างออกมาจากภายในเรื่อยๆ สอดคล้องกับแรงที่ส่งเข้ามา

6. เมื่อคนดันส่งแรงไปได้ระดับหนึ่ง ให้ลองเปลี่ยนมาใช้การดันด้วยเจตจำนงที่ลองทำกันในกิจกรรมที่แล้ว ช้าๆ เพื่อให้คู่มือเรามีเวลาสังเกตและปรับตัว ลองสังเกตว่าคราวนี้ปฏิกิริยาต่างออกไปอย่างไร

7. คนที่ถูกดันคลายเปิดและขยายความว่างออกมาเรื่อยๆ ระหว่างนั้นถ้ารู้สึกมันคงมากพอ ให้ลองหันไปมองคู่มือของเราช้าๆ และส่งความว่างนั้นให้ครอบคลุมคู่มือของเราดู

8. ทดลองกันอีกสองสามครั้ง จากนั้นก็สลับกันทดลองบ้าง

9. แลกเปลี่ยนกันถึงปฏิกิริยาที่เราพบ สำรว่ากรเปิดว่างทำให้เกิดอะไรขึ้น และมันหมายถึงอะไรในชีวิตเรา

กิจกรรมนี้หยิบยืมแนวคิดการคลายเปิด (ซงโค 松开) มาจากมวยไท้จี การคลายเปิดเป็นพื้นฐานสำคัญในมวยไท้จีที่ใช้จิตไม่ใช้กำลัง จนเกิดเป็นแรงอีกชนิดที่แตกต่างออกไปจากแรงแบบเดิมที่เราคุ้นเคย

## ไร้แกน ไร้เจตจำนง มีเพียงความว่างอันไพศาล

เราได้สำรวจและทำความเข้าใจกับ แกน เจตจำนง และการคลายเปิด ผ่านการทดลองจากแบบฝึกหัดข้างต้น ได้เปรียบเทียบกับทั้งสามสิ่งกับแนวคิดต่างๆ ในชีวิตแล้ว เราอาจนำไป

เหล่านี้ไปเชื่อมโยงกับการฝึกฝนภายในของเราในมิติอื่นๆ เช่น การฝึกสมาธิ สติภาวนา การฝึกฝนตามความเชื่อทางศาสนา ศิลปะ หรืออื่นๆ

สำหรับนักธรรมรังก่าอาจจะจำเป็นต้องค้นหาคุณค่าบางอย่างเพื่อใช้ในการปฏิสัมพันธ์กับคู่กรณี เช่น ความเท่าเทียมหรือความยุติธรรม เพื่อต่อกรกับคู่กรณีที่อาจจะยึดถือความสงบและความเมตตา เพื่อให้เกิดการผลักดันคุณค่าหรือประเด็นที่นักธรรมรงค์ต้องการ

แต่พาทำหน้าที่ต่างออกไป เนื่องจากพ่าไม่ได้มีคุณค่าหรือประเด็นที่ต้องการผลักดันหรือเปลี่ยนแปลงคนในวง พ่าเพียงทำหน้าที่ให้วงได้รับรู้ แลกเปลี่ยน สำรอง หาข้อตกลงกัน และกัน คนในวงอาจจะเต็มไปด้วยนักธรรมรงค์ที่พยายามผลักดันคุณค่าและประเด็นตนเอง พ่ามีหน้าที่ทำให้ทุกเสียงถูกได้ยิน และเดินไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

ดังนั้น ในขณะที่ทำหน้าที่พ่าเราจำเป็นต้องถอดวางคุณค่าและประเด็นที่ต้องการผลักดันลง ผ่อนคลาย เปิดความว่างออกมา เพื่อโอบรับเอาสิ่งต่างๆ ที่ปรากฏในวงเข้ามา แล้วค่อยๆ รับรู้และเชื่อมโยงเข้าหากัน จนกระทั่งไปสู่เป้าหมายที่กลุ่มวางไว้ร่วมกัน

## แผ่ขยาย กระจาย เชื่อมโยง

เครื่องมือสำคัญประการหนึ่งในวัฒนธรรมต่อต้านการสนทนาคือการแบ่งแยก ไม่เพียงแบ่งแยกเราออกจากผู้ถูกกดขี่ด้วยกัน แต่ยังแบ่งแยกเรากับโลกและธรรมชาติ เราต่างโดดเดี่ยวจากกันและกัน การสร้างวัฒนธรรมการสนทนาคือการเชื่อมโยงให้กลับมาเป็นหนึ่งเดียวกัน กระบวนการแผ่ขยายและเชื่อมโยง เป็นกระบวนการที่จะพ่าเรากลับมาสู่ภาวะที่เป็นหนึ่งเดียวกันได้อีกครั้ง

สำหรับพ่าที่จะต้องทำงานในวง กิจกรรมต่อไปนี้จะเป็นของเราสำรวจการทำงานของจิตใจว่าสามารถกำหนดขอบเขตการรับรู้ตนเองและโลกได้

พ่าไม่เพียงใส่ใจจุดใดจุดหนึ่งหรือขอบเขตใดขอบเขตหนึ่ง บางเวลาพ่าต้องใส่ใจผู้พูดคนหนึ่ง แล้วย้ายไปใส่ใจอีกคน ใส่ใจคนที่ยังไม่ได้พูด ใส่ใจคนที่อำนาจน้อย บางเวลาต้องใส่ใจทั้งวง

ลองสังเกตตัวเองขณะที่ทำหน้าที่พ่าดู บางช่วงเวลาที่เรากลับมาอยู่กับตัวเองมาก ๆ เราอาจจะลางงไปแต่ยังไม่ไปกับเรา เราอยู่กับตัวเองจนไม่รู้รู้สึกหรือสัมผัสถึงอารมณ์เขาหรือบางทีเราอยู่กับวงมากไป จนวงลางพ่าเราไปออกจากเป้าหมายแรกเริ่มจนไม่สามารถกำกับทิศทางได้ เป็นต้น กิจกรรมนี้จะช่วยให้รับรู้ที่เราวางจิตได้หลายที่ เราสามารถหดและขยายการรับรู้ของเราได้

กิจกรรมนี้ใช้สำหรับทำความเข้าใจและฝึกทักษะในการรับรู้ขอบเขตของการรับรู้หรือ

ขอบเขตการโฟกัส คือต้องระวังว่านี่ไม่ใช่การเอาการรับรู้ไปอยู่ที่อื่นจนละเลยการรับรู้ตนเองไป ดังนั้นเมื่อจะฝึกเราต้องกลับมาตั้งหลักก่อน แล้วค่อยๆ ขยายการรับรู้ออกจากตัวเราให้กว้างขึ้นเรื่อยๆ

แบบฝึกหัดนี้จะช่วยให้เราค้นเคยกับการรับรู้ในขอบเขตและรายละเอียดที่ต่างกัน เราขยายและลดขอบเขตการรับรู้ได้ โฟกัสและปล่อยเบลอได้ เมื่อเรายู่กับวง เราต้องรับรู้ให้ทั่วถึง แต่เมื่อเราฟัง ถาม และสนทนา เราต้องใส่ใจคู่สนทนา และเมื่อเราต้องเชื่อมโยงกับข้างนอก เราก็ต้องรู้สึกสัมผัสถึงมันได้

ในช่วงแรกที่ยังไม่คุ้นเคย เราอาจหลั้บตาเพื่อช่วยให้รวบรวมสมาธิได้ง่ายขึ้น แต่เมื่อคุ้นเคยแล้ว การลึ้บตาและใช้สายตาช่วยนำพาให้ความรู้สึกรับรู้ขยายออกไปตามสายตาจะช่วยให้เอามาประยุกต์ใช้ตอนจัดกระบวนการได้ด้วย

## กิจกรรมฝึกกำหนดขอบเขตการรับรู้

### ขั้นตอน

เริ่มต้นที่การนั่งสงบ ผ่อนคลายร่างกาย รู้สึกถึงร่างกายตนเอง รับรู้การมีอยู่ของตนเอง รักษาการผ่อนคลายเอาไว้ จากนั้นค่อยๆ ขยายไปรับรู้การมีอยู่ของคนข้างๆ ทั้งชายและขวา จากนั้นก็ขยายการรับรู้ไปให้ทั่วทั้งวง รับรู้การมีอยู่ของคนในวง สัมผัสถึงการมีอยู่ และสิ่งต่างๆ ในวง อาจจะรวมถึงบรรยากาศ อารมณ์ความรู้สึก อุณหภูมิ ลมหายใจ หรืออื่นใดที่เรารับรู้สัมผัสได้ ให้การรับรู้ที่นั้นเกิดจากการขยายออกจากตัวเราไปครอบคลุมเชื่อมต่อตัวเรากับทุกคน จากนั้นก็ขยายต่อไปอีก ให้ครอบคลุมทั้งห้อง ทั้งคน สิ่งของ และบรรยากาศ เปิดการรับรู้ให้กว้าง อย่ำลึ้บการรับรู้ตนเอง คนข้างๆ วง ทั้งหมดนี้อยู่ด้วยกันตลอดเวลา

จากนั้นจะเริ่มยากขึ้น เราอาจจะเลือกหยุดความรู้สึกของเราไว้ที่ในห้องนี้ก็ได้ เพียงใส่ใจให้ละเอียดขึ้น รับรู้ความเชื่อมโยงมากขึ้น แต่ถ้าใครอยากจะลองให้กว้างขึ้น เราจะขยายการรับรู้ไปสู่สถานที่ที่เราารวมกัน รับรู้ถึงคนอื่นที่อยู่นอกห้อง จากนั้นขยายออกไปอีก ไปสู่จังหวัดที่เราอยู่ รับรู้ถึงการมีอยู่ เราขยายขอบเขตการรับรู้ของเราให้ครอบคลุมโอบรับการมีอยู่ของสรรพสิ่งเข้ามาในการรับรู้ของเรา จากนั้นขยายต่อไปเป็นรับรู้ถึงประเทศไทย และโลกด้วยประสาทสัมผัสที่เราขยายออกไป พร้อมๆ กับความผ่อนคลาย

ระหว่างนั้นให้กลับมาที่การรับรู้ถึงร่างกาย ที่อาจจะเผลอเราไปในขณะที่ขยายการรับรู้กว้างออกไป

## เชื่อมโยงกับขบวนการปลดปล่อย

การขยายขอบเขตการรับรู้ไม่เพียงเป็นการฝึกฝนตนเองให้เข้มแข็งมั่นคงเท่านั้น เรายังสามารถขยายขอบเขตการรับรู้และเชื่อมโยงตนเองเข้ากับสังคมอีกด้วย

ฟาสมาญเดินบนเส้นทางสู่ความเป็นธรรม การพัฒนาตนเองโดยไม่ได้ตระหนักถึงการกดขี่ที่มีอยู่ในสังคม จะพาเราหลงทางไปสู่การเอาตัวรอดหรือเพียงเพื่อเหนือกว่าผู้ถูกกดขี่คนอื่นโดยถือเอาผู้กดขี่เป็นต้นแบบของความเป็นมนุษย์

เพื่อมิให้เราหลงทิศไป เราสามารถเข้าร่วมกับขบวนการเพื่อสร้างความเป็นธรรมที่กำลังดำเนินการอยู่ทั่วไปในสังคมของเรา ไม่ว่าจะเป็นขบวนการสิ่งแวดล้อม การเมือง อัตลักษณ์ วัฒนธรรม อาจจะเข้าร่วมกับกลุ่มที่มีอยู่แล้วหรือร่วมกันสร้างขึ้นใหม่ ไม่สำคัญว่าจะจะเป็นกลุ่มหรือขบวนการขนาดใหญ่หรือเล็ก แต่สำคัญที่เป้าหมายว่าเป็นไปเพื่อการปลดปล่อยผู้คนจากการกดขี่หรือไม่

เราอาจพิจารณาเบื้องต้นว่ากลุ่มที่เรา กำลังจะเข้าร่วมนี้

**1. กำลังท้าทายความสัมพันธ์ทางอำนาจในทางใดทางหนึ่งอยู่หรือไม่** หรือเป็นเพียงการรักษาระบบเดิมเอาไว้ กิจกรรมที่ทำเป็นเพียงความเมตตาของผู้กดขี่หรือเป็นการสร้างความสัมพันธ์ทางอำนาจขึ้นมาใหม่

**2. มีการฟื้นฟูหรือเสริมพลังอำนาจให้สมาชิกและกลุ่มคนที่ทำงานด้วยหรือไม่** หรือเพียงสร้างผู้นำที่แปลกแยกจากชุมชนและผู้ถูกกดขี่คนอื่น

เราสามารถเข้าไปมีส่วนร่วมในองค์กรเพื่อความเป็นธรรมได้หลายทาง ตั้งแต่เป็นอาสาสมัครเป็นครั้งคราว อาสาสมัครระยะยาว ที่ปรึกษาเฉพาะด้าน ส่วนหนึ่งของทีมงาน หรือกระทั่งใช้ทักษะพาช่วยให้กลุ่มเคลื่อนไปข้างหน้าได้

การเข้าร่วมขบวนการเพื่อความเป็นธรรมเหล่านี้ จะช่วยให้ฟาไม่ตกอยู่ในห้องประชุมหรืออบรมโดยแยกขาดจากการขับเคลื่อนสังคมที่ดำเนินอยู่จริง ช่วยให้เรามองเห็นสถานการณ์จริงเพื่อมาเชื่อมโยงกับหลักการและอุดมคติที่เรามี ช่วยให้เราพัฒนาทฤษฎีใหม่ๆ จากการทำงานจริงเพื่อเติบโตไปด้วยกัน และตระหนักถึงการเป็นผู้ถูกกดขี่ที่ปรารถนาสังคมที่ตีร่วมกัน

## สนับสนุนกันและกัน

อาจมีบางเวลาที่เราเปราะบาง การขอความช่วยเหลือและขอรับการสนับสนุนเป็นความสามารถที่สำคัญของฟาด้วยเช่นกัน ความสามารถเหล่านี้พัฒนาได้จากการฝึกฝนในรูปแบบต่างๆ

- **ไว้วางใจกลุ่ม** เมื่อฟาอยู่กับกลุ่ม รู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกันกับกลุ่ม ก็จะสามารถขอความช่วยเหลือจากกลุ่มได้ ไม่จำเป็นจะต้องเข้มแข็งตลอดเวลา ฟาอาจจะขอให้ใครสักคนมา

ทำหน้าที่แทนในช่วงระยะเวลาหนึ่งเพื่อให้มีโอกาสได้พัก อาจเปิดเผยความกลัวความกังวลหรือภาวะอ่อนไหวให้กลุ่มช่วยสนับสนุน การทำเช่นนี้ไม่เพียงพาก็จะได้รับความช่วยเหลือแต่ยังสร้างความไว้วางใจของคนในกลุ่มเพิ่มมากขึ้นด้วย

- **ไว้วางใจทีม** การมีทีมงานหรือพาที่ทำงานร่วมกัน ก็จะช่วยให้เราไม่ล้าหลังในยามทำงานกับกลุ่ม เราสามารถหาเวลาพักหรือขอเวลานอกสั้นๆ เพื่อปรึกษาหารือกลุ่มหรือฟาร่วมได้ โดยไม่ต้องกังวลว่าจะทำให้กระบวนการเสียหาย ในแต่ละวันก่อนหรือหลังประเมินผล เราสามารถระบายความรู้สึกทั้งบวกและลบเพื่อสนับสนุนกันและกันได้

- **เรียนรู้การให้คำปรึกษากันและกัน (Counseling)** การให้และรับคำปรึกษาเป็นกระบวนการที่ช่วยให้แต่ละคนได้สนับสนุนกัน การให้คำปรึกษามีหลายแนวคิด สายหนึ่งที่น่าสนใจคือการให้คำปรึกษาฉันเพื่อน (Peer counseling) และการให้คำปรึกษาแบบประเมินใหม่ (Re-evaluation counseling)<sup>4</sup> ที่มักเรียกกันว่า Co-Counseling เป็นการให้คำปรึกษาแนวที่มุ่งความเท่าเทียมกันของคู่ปรึกษา โดยผลัดกันเป็นผู้ให้คำปรึกษาและผู้รับคำปรึกษา ผู้ให้คำปรึกษาจะเป็นผู้รับฟังและช่วยให้อีกฝ่ายได้ปลดปล่อยความรู้สึกออกมา ผู้รับคำปรึกษาจะปลดปล่อยความรู้สึกในปัจจุบันหรืออดีตออกมาด้วยคำพูดหรือกิริยาต่างๆ เช่น หัวเราะร้องไห้ สิ้น ซึ่งจะช่วยลดอิทธิพลของความรู้สึกเก่าๆ และเกิดมุมมองใหม่ๆ ได้

---

<sup>4</sup> อ่านเพิ่มเติมได้ที่ <https://www.rc.org>





