

30 seconds

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 | มกราคม 2559

OPEN SPACE



- 4 Faces of Leaders | เปิดสนามการเรียนรู้
- 8 Scoops | Open Space
- 12 Interview | เรียนให้ถึง “ใจ”
- 18 Inside | “พี่ตุ๋” นิศานาก รัตนาคินทร์
- 22 Books | เมล็ดพันธุ์ชีวิตบูรณาการ

30 seconds

ปีที่ 1 ฉบับที่ 1 | มกราคม 2559

ที่ปรึกษา

ชัยวัฒน์ ธีระพันธ์
นิตานาถ รัตนาคินทร์

บรรณาธิการ

กรรณจรียา สุขรุ่ง

กองบรรณาธิการ

ปิยนถ ประยูร, หนูเพียร แสนอินทร์, สุภาพ สิริบรรสพ,
เพ็ญวดี แสงจันทร์, รัตนา ชูแสง, ทฤษฎี สว่างยิ่ง,
บงกช บุญประสาน, รพา ผานิล, อารีย์ เหมะธูลิน

จัดรูปเล่ม

หนูเพียร แสนอินทร์

ถ่ายภาพ

ปิยนถ ประยูร

ประสานงานและการเงิน

ประทุมพร ปวงจันทร์
เขมณัฐ เสนารินทร์

FACEBOOK

www.facebook.com/LeaderbyHeart

WEBSITE

www.thaicivicnet.com

BLOG

<https://leadersbyheartblog.wordpress.com>

CONTACT US

Leaders by Heart - ภาวะผู้นำองค์กรสมัยใหม่
โครงการพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรและนักปฏิบัติการทางสังคม
โทร. 091-759-4863, 091-759-0803
E-mail: leadersbyheart2015@gmail.com

มูลนิธิการเรียนรู้และพัฒนาประชาสังคม
(Civicnet Foundation) 693 ถนนบำรุงเมือง ป้อมปราบฯ
กทม. 10100 โทร. 081-828-9469

สนับสนุนโดย

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

Editor's note

สวัสดิ์คะท่านผู้สนใจการเรียนรู้เพื่อการ
เปลี่ยนแปลงทุกท่าน

“การเรียนรู้ไม่อยู่ในห้องอบรมเท่านั้น
แต่ทุกที่ ทุกสิ่งและทุกคนเป็นครูของเราได้ ถ้า
เรารู้จักวิธีที่จะเรียนรู้” ดิฉันจำคำพูดของ
อาจารย์ชัยวัฒน์ ธีระพันธ์ ได้ขึ้นใจ และในฐานะ
ของทีมงานติดตามและสนับสนุนการเรียนรู้ของ
โครงการพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรเพื่อสังคม
สุขภาวะและนักปฏิบัติการทางสังคม ที่มี
อาจารย์ชัยวัฒน์ เป็นวิทยากรหลัก ดิฉันและ
ทีมงานตั้งใจที่จะสร้างบรรยากาศการเรียนรู้
อย่างต่อเนื่องให้กับผู้เข้าอบรมในโครงการและ
ผู้สนใจท่านอื่นๆ ซึ่งหนึ่งในการเรียนรู้นอกห้อง
อบรมที่เรานึกถึง คือ จดหมายข่าวออนไลน์ ที่
ท่านกำลังอ่านอยู่นี้

ทำไมจึงใช้ชื่อ 30 Seconds?

ผู้ที่เคยผ่านการอบรมกับอาจารย์ชัยวัฒน์
ธีระพันธ์ มาบ้างคงร้อง “อ้อ”



30 วินาที เป็นช่วงเวลาที่อาจารย์ให้ผู้เข้าอบรม หยุด-นิ่งเงียบ-อยู่กับตัวเอง ก่อนที่จะพูดแลกเปลี่ยนอะไรก็ตามในวงสนทนา และยังเป็นห่วงแห่งความเงียบที่ให้ทุกคนได้กรองเรื่องราว ข้อมูล และความรู้สึกของเพื่อนในวงสนทนาที่เพิ่งพูดจบไป

จากการที่ติดตามการอบรมของอาจารย์ชัยวัฒน์อย่างต่อเนื่อง เราเห็นว่า กระบวนการนี้ทำให้การสนทนามีคุณภาพ คนในวงสนทนามีสติรู้ตัว พูดแลกเปลี่ยนความเห็นประเด็นต่างๆ ได้คมชัดและกระชับขึ้น อีกทั้งการมีเวลาได้กรองข้อมูลที่ได้ยินมาในความเงียบก็ช่วยทำให้คนฟังเข้าใจผู้พูดยิ่งขึ้นและต่อยอดการสนทนาของกลุ่มได้

เราจึงนำเอากระบวนการหยุด 30 วินาที มาเป็นชื่อของจดหมายข่าวออนไลน์เล่มนี้ เพื่อจะชวนให้ผู้อ่านทุกคนได้วางความวุ่นวายในชีวิตสักครู่ พาชีวิตกลับมาสู่ความเนิบช้า เพื่อที่เราจะได้ละเมียดละไมกับชีวิต ความคิด ความสัมพันธ์ และการงานมากขึ้น การอ่านเป็นกระบวนการเรียนรู้ที่สำคัญ เราจะได้อยู่กับตัวเอง เงียบ สงบ สนทนากับทีมผู้เขียนและตัวผู้อ่านเอง

30 Seconds ฉบับปฐมฤกษ์เล่มนี้จะพาทุกท่านไปสัมผัสบรรยากาศเวทีปฐมนิเทศ “เปิดสนามการเรียนรู้ภาวะผู้นำองค์กรสมัยใหม่” (Leaders by Heart) ที่จัดขึ้น 2 ครั้งในเดือนพฤศจิกายนที่ผ่านมา เป็นเวทีซึ่งเปิดให้ผู้สนใจการอบรมในโครงการได้มีโอกาสทำความรู้จักกับวิชาที่จะเรียน กระบวนการ อาจารย์ และทีมงานเบื้องหลัง และทบทวน เป้าหมายในการเรียนรู้ก่อนที่จะตัดสินใจสมัครเข้าเรียนร่วมกับโครงการฯ นอกจากนี้ ท่านจะได้รู้จักกับโครงการฯ และหลักสูตรวิชาและกระบวนการเรียนรู้ผ่านบทสัมภาษณ์กับผู้จัดการ โครงการ และทีมติดตามและสนับสนุนการเรียนรู้

ขอให้ทุกท่านเบิกบานกับการอ่านและหยุดสงบ 30 วินาทีเป็นระยะๆ นะคะ

กรรณจริยา สุขรุ่ง

STORY : Natarach | PHOTO : Nart Prayoon

ในเวที “เปิดสนามการ
เรียนรู้” ทั้ง 2 ครั้ง ทำให้นึกถึง
ใบหน้าของผู้คนมากมายที่มาร่วม
เปิดสนาม บรรยากาศที่อบอุ่นเป็น
กันเอง ใบหน้าที่ส่งรอยยิ้มทักทาย
การพูดคุยกันของผู้คนที่เพิ่งรู้จัก
พลังแห่งความตั้งใจของผู้คนที่เดิน
เข้ามาใน “สนามการเรียนรู้” ที่ได้
จำลองภาพและบอกเล่าเรื่องราวที่
กำลังจะเกิดขึ้นในช่วงเวลาเกือบ
2 ปี ต่อจากนี้ กับโครงการ “ภาวะ
ผู้นำองค์กรสมัยใหม่” (Leaders by
Heart) 30 seconds ได้บันทึกภาพ
และเก็บเกี่ยวความคิดและความเห็น
ดีๆ ที่ได้มีการแลกเปลี่ยนกัน
มาแบ่งปันให้กับทุกคน



ธนานาถ ล้อทอง

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาภาคีสัมพันธ์
และวิเทศสัมพันธ์

“สภส.เคยจัดอบรมพัฒนาศักยภาพภาคีร่วมกับ Civicnet
ไปแล้ว 2 รุ่น และได้เรียนรู้ว่า ผู้ปฏิบัติการในองค์กรจำเป็น
มากที่จะต้องมามีวิธิตคิด วิธีการที่จะเรียนรู้ไปด้วยกัน รวมถึง
การเรียนรู้ข้ามองค์กร ข้ามภาคี เสริมการเรียนรู้เพื่อ
นำไปสู่เป้าหมาย และครั้งนี้เราอยากให้ผู้นำองค์กร
และภาคีได้เสริมการขับเคลื่อนงานอย่างมี
ประสิทธิภาพ และขยายสู่วงกว้างมากขึ้น
อยากให้ทุกคนได้รู้ว่ากระบวนการ
เรียนรู้เกี่ยวกับภาวะผู้นำใน
องค์กรสมัยใหม่ว่าเป็น
อย่างไร”



ยงยศ โคตรภูธร สถาบันไพบู้

“ผมรู้สึกมีความหวังในการทำงานเรื่องเด็กพิเศษที่ผมทำงานมากขึ้น ยิ่งได้ยินอาจารย์พูดให้ฟังว่า “หากเรามุ่งไปที่การแก้ปัญหา เราก็จะตามแก้ปัญหาไปเรื่อย ก่อนอื่นเราต้องทำความเข้าใจกับปัญหาเสียก่อน” ทำให้ผมได้ concept ที่จะนำไปทำ เช่น เรื่องการแก้ปัญหาเด็กที่มักมีคำถามว่า ทำไมเด็กพิเศษถึงอ่านหนังสือไม่ออก ทำไมเด็กอย่างนั้นอย่างนี้ ฯลฯ หากเราคิดใหม่แบบใหม่ว่าทำอะไรจึงจะพัฒนาคุณภาพชีวิตของเด็กพิเศษหรือเด็กพิการได้ น่าจะทำให้คนทำงานและเด็กมีความสุขได้มากยิ่งขึ้น”

สมาลี โดกทอง

มูลนิธิสร้างความสำเร็จเรื่องสุขภาพผู้หญิง (สคส.)

“ได้กลับมาใคร่ครวญถึงคุณค่าในการทำงานของตัวเอง และปณิธานของการทำงานในองค์กร ทำให้เราเห็นรากที่เราจะพุ่งไปสร้างการเปลี่ยนแปลงบางอย่าง เรื่องเก้าอี้สามขาที่อาจารย์ยกมา ทำให้เห็นความท้าทายในการพัฒนาตนเอง การเผชิญกับความกลัวอะไรบางอย่าง และที่เห็นชัดเจนคือ ที่ผ่านมามุ่งไปที่การแก้ไขปัญหาด้วย Action มาโดยตลอด แต่งานที่เราทำมีหลายระดับ ถ้าเราใคร่ครวญให้ดี ให้ความสำคัญกับปัญหา คิดให้ละเอียด น่าจะทำให้แก้ปัญหาได้ดีกว่า”

“ได้เคยเข้าร่วมการอบรมหลักสูตร
ต่อเนื่องกับอาจารย์ชัยวัฒน์ เมื่อกลับไป
ไปทบทวนก็รู้สึกว่าได้ประโยชน์ทั้งส่วนตัว
และการทำงาน **ส่วนตัวได้มุมมองที่ทำให้
เราเข้าใจตัวเองเพิ่มขึ้น** ในส่วนของการ
ทำงาน **ทำให้เราลดดีกรีการเป็นผู้นำเดี่ยว
ลง** ไปสู่ความเป็นผู้นำหมู่มากขึ้น **ปรับทีม
ฟังเขามากขึ้น และก้าวไปพร้อมกัน** ที่มา
ร่วมปฐมนิเทศครั้งนี้เพราะอยากจะเข้าร่วม
อบรมอีกสักครั้ง และคาดหวังว่าจะนำสิ่งที่
เรียนไปใช้กับบ้านเกิดเมืองนอนของเรา ใช้กับ
การทำงานในเครือข่ายภาคประชาสังคม คิด
ว่าสิ่งที่ได้เรียนรู้จะทำให้ตัวเองมีอาวุธทาง
ปัญญาให้เราทำงานได้สำเร็จ”

ศุภอากาศ องค์กรสากล

สหทัยมูลนิธิ



ปุกนิกา หงษ์อุตร

มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอีสาน

“สิ่งที่ได้เรียนรู้จากการปฐมนิเทศวันนี้
และการพูดคุยกันในกลุ่มก็คือว่า **ทุกคน
แสวงหาวิธีคิด วิธีการ เพื่อนำไปปรับใช้กับ
ตัวเอง และนำไปสู่การสร้างอะไรบางอย่าง
กับเพื่อนๆ ในองค์กร ภาคี เครือข่าย ผ่าน
ตัวตนจากงานที่ทำ จากสิ่งที่ได้ฟัง เห็นว่า
ทุกคนอยากทำสิ่งที่ดี จากเจตจำนงที่
บริสุทธิ์ ซึ่งมีพลังสูงมาก เห็นความตั้งใจ
จิตที่เอื้ออาทรกับกลุ่มที่ทุกคนลงไป
ทำงาน** **นี่คือพลังของความเมตตาต่อ
เพื่อนมนุษย์”**





อุบล รมโพธิ์ทอง

เครือข่ายแรงงานนอกระบบ



“ได้ฟังหลากหลายมุมมอง ทำให้เรามีพลัง มีกำลังใจ และเห็นหนทางที่เราต้องสู้และก้าวต่อไป จากงานที่ทำอยู่ทุกวันนี้ ที่พี่น้องแรงงานกำลังไหลไปสู่แรงงานนอกระบบ ไม่มีกฎหมายคุ้มครอง หลายคนกำลังเจอภาวะเลิกจ้างเฉียบ การเรียนรู้ในวันนี้เราต้องนำไปปรับใช้กับสภาพแรงงาน ต้องมองให้ออกว่าอนาคตของเราจะเป็นอย่างไรต่อไป และจะดึงพลังของส่วนต่างๆ มาร่วมกับเราได้อย่างไร”

ทัศนัญญา สถาปนาชัย มูลนิธิกองทุนไทย

“เคยได้รู้จักอาจารย์ชัยวัฒน์เมื่อ 20 กว่าปีที่แล้ว ร่วมกันขับเคลื่อนขบวนการแรงงาน ตอนนั้นได้แรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อคนอื่นจากอาจารย์ เมื่อก่อนอาจารย์จะเน้นการเคลื่อนไหวของกลุ่มองค์กร แต่มาวันนี้อาจารย์พูดถึงการขับเคลื่อนประเทศ พูดถึงพลังของประเทศ เห็นได้ว่ายิ่งโลกซับซ้อนยิ่งขึ้น การทำงานเคลื่อนไหวยิ่งต้องลุ่มลึกให้มากขึ้น และยิ่งเราเรียนรู้ได้ลุ่มลึกก็ยิ่งเคลื่อนไหวได้ลุ่มลึก”

STORY : Diy 2 | PHOTO : Nart Prayoon

Open space

เปิดสนามการเรียนรู้

“การเดินทางที่ดีมิได้อยู่ที่การได้เห็นทิวทัศน์ใหม่...
แต่อยู่ที่เราได้มีดวงตาใหม่ - มาร์เซล พรุสต์”

ท่ามกลางการจลาจลยามเข้าอันแสนสาหัสในกรุงเทพมหานคร การเดินทางครั้งนี้ของใครหลายๆ คน เป็นการมาเพื่อค้นหาความหมายของชีวิตและงาน ซึ่งกำลังจะเริ่มต้นขึ้น

วันที่ 17 และ 24 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 ที่ศูนย์การเรียนรู้ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) หลายคนที่มาก่อนเวลากำลังอ่านเอกสารประกอบการเข้าร่วมกิจกรรม “เปิดสนามการเรียนรู้ ภาวะผู้นำองค์กรสมัยใหม่” อย่างสนใจ ใคร่รู้ถึงที่มาของโครงการฯ การเปิดสนามการเรียนรู้และการที่จะได้เข้าร่วมเรียนรู้ไปพร้อมๆ กันกับโครงการ

โครงการพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรเพื่อสังคมสุขภาวะและนักปฏิบัติการทางสังคม เป็นโครงการที่พัฒนาต่อยอดจากโครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพภาคีสู่การขับเคลื่อนงานสุขภาวะที่ดำเนินการระหว่างปี พ.ศ. 2556-2557 ภายใต้การสนับสนุนจากสำนักพัฒนาภาคีสัมพันธ์และวิเทศสัมพันธ์ (สสส.)



ในเวลานั้น คุณปิยะพรรณ มลิหอม ผู้จัดการโครงการการเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพภาคีสู่การขับเคลื่อนงานสุขภาวะ ได้ ประสานติดต่อให้อาจารย์ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์ และทีมงาน มาร่วมออกแบบและจัดการฝึกอบรมหลักสูตร “นักปฏิบัติการทางสังคมและ สุขภาวะ” (ผู้นำที่แท้แห่งศตวรรษที่ 21)

หลักสูตรในครั้งนั้นประกอบด้วย 4 วิชาด้วยกัน คือ ภาวะผู้นำเรียนรู้รวมหมู่, การคิด กระบวนการระบบ, ผู้นำในยุคแห่งความพลิกผัน และสรรสร้างเครือข่ายแห่งพลัง

ทั้งนี้เปิดรับผู้นำองค์กร ผู้ขับเคลื่อนงาน องค์กรผู้รับผิดชอบโครงการต่างๆ รวมทั้งนัก ปฏิบัติการทางสังคม ให้มาร่วมกระบวนการ เรียนรู้อย่างต่อเนื่องจำนวน 2 รุ่นๆ ละ 40 คน รวมทั้งสิ้น 80 คน

ไม่เพียงเฉพาะการฝึกอบรม ทางโครงการ ทีมงาน และอาจารย์ชัยวัฒน์ยังได้ทดลอง ระบบการติดตาม และสนับสนุนการเรียนรู้ ของผู้เข้าฝึกอบรมภายหลังจากการฝึกอบรม ด้วย เพื่อหล่อเลี้ยงพลังการเรียนรู้ และช่วย ปรับกระบวนการและหลักสูตรการอบรม ที่จะ ช่วยส่งเสริมศักยภาพผู้เข้าอบรมได้ตรงตาม วาระและเป้าประสงค์ยิ่งขึ้น

ทำไมต้องเปิดสนามการเรียนรู้

“การมีปฐมบทก่อนการอบรมมีผลต่อคุณภาพผู้เข้าอบรมและคุณภาพของการเรียนรู้ ผู้ที่เข้าร่วมเวทีปฐมบทและตัดสินใจร่วมอบรมในหลักสูตรมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการฝึกอบรมสูงมาก มีความพยายามฝึกฝนตนเอง ประยุกต์ความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพราะพวกเขาเห็นคุณค่าของหลักสูตรที่สอดคล้องกับเป้าหมายในชีวิตและงานของพวกเขา”



อาจารย์ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์ ที่ปรึกษาและวิทยากรของโครงการให้ความหมายของการมีเวทีเปิดสนามการเรียนรู้ หรือ ปฐมบทไว้ค่อนข้างน่าสนใจ

เวทีเปิดสนามการเรียนรู้ภาวะผู้นำองค์กรสมัยใหม่ (Leaders by Heart) เป็นการปฐมบทแนะนำหลักสูตร เพื่อให้ผู้สนใจได้

ทำความเข้าใจเป้าหมาย แนวทางและกระบวนการอบรม ได้รู้จักกับวิทยากรและทีมงานรวมถึงผู้ที่จะสนใจเรียนรู้ร่วมกัน ก่อนที่จะตัดสินใจเข้าร่วมการเรียนรู้ในโครงการ เป็นการปฐมบทเพื่อทำความเข้าใจในเป้าหมายการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างผู้สนใจและทีมผู้ใช้อำนวยการเรียนรู้ ด้วยความ

เชื่อมั่นว่า ผู้สนใจที่ได้รับข้อมูลก่อนที่ตัดสินใจร่วมโครงการฯ จะพบความตั้งใจ มุ่งมั่นในการเรียนรู้มาด้วย ซึ่งมีความหมายต่อการยกระดับการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพเป็นอย่างยิ่ง

โครงการภาวะผู้นำองค์กรสมัยใหม่ ได้วางแผนการคัดเลือกทีมและบุคคลเพื่อร่วมกระบวนการเรียนรู้อย่างจริงจังและเข้มข้น เพื่อให้ทุกคนที่สนใจพัฒนาภาวะผู้นำและศักยภาพในตนเองเพื่อชีวิตและงานได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่จากการร่วมกระบวนการเรียนรู้ เพราะบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดีมีส่วนยกระดับศักยภาพการรู้ และการเรียนรู้ได้มาก ซึ่งองค์ประกอบของบรรยากาศที่สำคัญ คือ มนุษย์ที่เรียนรู้ด้วยกันนั่นเอง

“การเรียนรู้ที่ดีต้องมีความหลากหลายของนิเวศทางความคิด เราจึงออกแบบให้มีการเรียนรู้เป็นทีม และเป็นทีมจากองค์กรที่มากับความหลากหลายด้วย เช่น มีทั้งผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานที่ขับเคลื่อนงาน นอกจากนี้ ในแต่ละรุ่นของการอบรม เรายังให้ความสำคัญกับการจัดสรรให้มีผู้ทำงานในหลากหลายประเด็น เช่น สุขภาพ เกษตร การศึกษา เยาวชน ซึ่งจะช่วยขยายโลกทัศน์ ประสบการณ์ เกิดความสร้างสรรค์ และเชื่อมโยงเครือข่ายแบบข้ามข่าย ข้ามประเด็น ที่ส่งเสริมซึ่งกันและกันได้ ความยั่งยืนและให้ผลจริงของการเรียนรู้ มาจากการฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง เราออกแบบให้มีหลักสูตรการเรียนรู้เป็นแบบชุดวิชา ซึ่งผู้สนใจต้องมาเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม





ในองค์กร หรือทีมเครือข่าย และเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องครบทุกหลักสูตร นอกจากนี้ก็ยังมีแบบฝึกหัด และการบันทึกให้ผู้เรียนรู้ได้เขียนประเมินและถอดบทเรียนจากประสบการณ์ของตัวเองอย่างต่อเนื่องด้วย”

“สิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งในกระบวนการเรียนรู้ ที่เป็นหัวใจของโครงการพัฒนาภาวะผู้นำองค์กร เพื่อสังคมสุขภาวะและนักปฏิบัติการทางสังคม คือ การออกแบบระบบสื่อสารและสนับสนุนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง ทีมพี่เลี้ยงเป็นกัลยาณมิตร คือ เพื่อนที่จะร่วมเดินบนเส้นทางแห่งการเรียนรู้ไปพร้อมกันกับผู้เข้าร่วมโครงการ

ทุกคนสนับสนุน ส่งเสริมการเรียนรู้ให้กันและกัน เพื่อให้ เราทุกคนเบิกบานกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม/ องค์กร/ชุมชน ยกกระตือรือร้นการทำงานอย่างมีพลัง สร้างสรรค์ ร่วมสร้างและพัฒนานวัตกรรมเพื่อนำ การเปลี่ยนแปลงสู่สังคมสุขภาวะ” อาจารย์ชัยวัฒน์ย่า

ในปี พ.ศ. 2558 – 2560 นี้ โครงการพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรเพื่อสังคมสุขภาวะและนักปฏิบัติการทางสังคม หรือมีชื่อเรียกสั้นๆ ว่า **โครงการภาวะผู้นำองค์กรสมัยใหม่ (Leaders by Heart)** จึงเพิ่มหลักสูตรประกอบไปด้วยชุดวิชา และตลาดวิชา ดังนี้



ชุดวิชา - มาเป็นทีมเพื่อเรียนรู้รวมหมู่

จากประสบการณ์การทำงานการฝึกอบรมที่ผ่านมา พบว่า การพัฒนาองค์กรที่นำความเปลี่ยนแปลงได้ต้องมีการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและเรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ จึงจะได้การเปลี่ยนแปลงที่ยั่งยืน ดังนั้น ในรูปแบบการอบรมแบบชุดวิชานี้ ผู้สนใจจะต้องมาเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ซึ่งเป็นทีมในองค์กร หรือทีมในหมู่ผู้ทำงานร่วมกันเป็นเครือข่ายก็ได้ ทั้งนี้ องค์กรหรือเครือข่ายที่สนใจร่วมการอบรมแบบชุดวิชาจะต้องส่งคนเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้เป็นกลุ่ม จำนวน 3-7 คน และเข้าร่วมการฝึกอบรมครั้งละ 4 วัน 3 คืน พร้อมกันทั้งทีมอย่างต่อเนื่องของทุกหลักสูตร จำนวน 5 วิชาด้วยกัน คือ

1. ภาวะผู้นำเรียนรู้รวมหมู่ (Team Learning & Mental Model)
2. การคิดกระบวนการระบบ (Systems Thinking)
3. พื้นฐานแห่งภาวะผู้นำ (Foundation of Leadership)
4. การคิดด้วยมือ (Prototyping, Design Thinking and Systems Thinking)
5. ผ่อนคลายกาย ผ่อนคลายใจ และใคร่ครวญ (Retreat, Reflection and After Action Review)

ตลาดวิชา - ตามความสนใจ

การอบรมแบบตลาดวิชาโครงการออกแบบเส้นทางการเรียนรู้แบบตลาดวิชา สำหรับผู้บริหารองค์กรหรือนักปฏิบัติการทางสังคมที่ไม่สามารถเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง หรือเป็นทีมได้ ผู้สนใจสามารถเข้าร่วมการอบรมแบบตลาดวิชาได้ตามวิชาที่สนใจ โดยไม่จำเป็นต้องเข้าร่วมทุกหลักสูตรวิชา

หลักสูตรวิชารับผู้สนใจหลักสูตรละ 30 คนการอบรมครั้งละ 3 วัน 2 คืน รับเพียงรุ่นเดียวเท่านั้น และหลักสูตรในตลาดวิชา มีดังนี้

1. การคิดกระบวนการระบบ (Systems Thinking)
2. การสร้างและบริหารเครือข่ายให้มีพลังและยั่งยืน (Networking)
3. Coaching/ Mentoring
4. การพัฒนาภาวะมนุษย์ที่แท้ (Advanced Leadership)
5. ศิลปะแห่งการดำเนินกระบวนการสนทนา (The Art of Facilitation)

“When knowledge becomes love.” เมื่อความรู้กลายเป็นความรัก

อาจารย์ชัยวัฒน์ ภิระพันธุ์ กล่าวตอนหนึ่งในเวที “เปิดสนามการเรียนรู้ ภาวะผู้นำองค์กรสมัยใหม่” ถึงความหมายของการเรียนรู้ว่า หากปราศจากความรักความเมตตาต่อกันแล้วยากที่การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ เราจะค้นพบว่าเด็กที่เรียนได้ดีจำนวนมาก เกิดจากครอบครัวและครู ที่รักเขา ทำให้เขารักวิชา รักครู และเรามักจะมองข้ามมันไป สิ่งที่เราจะทำในครั้งนี่ คือ การเชื่อมสิ่งเหล่านี้เข้าด้วยกัน อันเกิดจากความสามารถของทุกท่าน เพราะการเรียนรู้เป็นการนำประสบการณ์จริงเข้ามาเพื่อความงอกงามของความเป็นมนุษย์

เวทีเปิดสนามการเรียนรู้ในครั้งนี้ หลายคนได้ทดลองสิ่งที่เคยคุ้นแต่เพิ่มความหมายใหม่จากการนั่งสงบนิ่ง เพื่อสร้างสภาวะแห่งการเรียนรู้ให้เข้าไปอยู่ในเนื้อในตัว เพราะ “สติ” เป็นรากฐานแห่งการเรียนรู้ในทุกรูปแบบ ทำให้มี “สมาธิ” นำไปสู่การเรียนรู้เพื่อให้เกิด “ปัญญา” อันนำไปใช้เพื่อแก้ปัญหาในโลกที่ซับซ้อนนี้

การทดลองการเรียนรู้ด้วยตนเองของผู้เข้าร่วมเวที ทำให้หลายคนเริ่มชัดเจนขึ้นว่าหัวใจของการเรียนรู้ คือ ความรัก ความเมตตา

“เราต้องสนุกกับการเรียน การแก้ปัญหา และการสร้างสิ่งใหม่” อาจารย์ชัยวัฒน์กล่าวพร้อมกับยกคำพูดของ โอนัสโตว์ที่ว่า “เราไม่สามารถแก้ปัญหาด้วยความคิดที่อยู่ในระดับเดียวกับปัญหาที่สร้างปัญหามาแล้ว”





หลายครั้ง เรามีวิสัยทัศน์ใหม่ โครงสร้างใหม่ แต่หากเรายังคิดอยู่ในระดับเดิม กรอบคิดเดิม เราก็ไม่อาจแก้ปัญหาได้ เหมือนอย่างเจ้าชายสิทธัตถะ ไปเรียนรู้กับบรรดาปราชญ์ ดาบสผู้ปราดเปรื่อง แห่งยุคสมัย แต่ท่านก็รู้สึกว่ นั่นยังไม่ใช่ทางพ้นทุกข์ จึงทดลองเรียนรู้ด้วยตนเอง นำไปสู่การระดับจิต จนทำให้ท่านตรัสรู้ ในที่สุด

“เราต้องยกระดับตนเองขึ้นมา เราจึงจะแก้ปัญหาได้ แต่ใครจะรู้ตัวเองและรู้ว่าวิชาที่เราเรียนยังอยู่กับวิธีคิดเดิมๆ” อาจารย์ชัยวัฒน์ ชวนคิด

การอบรมเป็นเพียงส่วนเสี้ยวของการฝึกอบรมตนเอง พัฒนภาวะผู้นำและศักยภาพในตนเอง เราจะได้เรียนรู้หลักการ ทฤษฎี เครื่องมือ ฝึกทักษะ แต่ของจริงอยู่ที่สนามชีวิตและการทำงาน ที่เราต้องนำเอาสิ่งที่เรียนรู้ไปฝึกฝนต่อให้เห็นจริง ให้เกิดเป็นความรู้ในตนเอง

ผู้เข้าร่วมเปิดสนามการเรียนรู้ในครั้งนี้สะท้อนว่าคุ้มค่ากับการเดินทางมาร่วมรับฟัง เพราะนั่นทำให้พวกเขาได้ตระหนักรู้ชัดเจนถึงเป้าหมายของการเรียนรู้เพื่อยกระดับตนเอง ทีม องค์กร ให้ดีขึ้น เพื่อนำไปสู่การแก้ปัญหา และแสดงเจตจำนงอันแน่วแน่ที่จะร่วมเดินทางไปด้วยกัน และเริ่มจากตนเองก่อนเป็นอันดับแรก

เพราะผู้นำ คือ ผู้ที่ริเริ่ม เอาชนะตนเอง ฝึกฝนตนเอง ลงมือทำด้วยตนเอง

การเดินทางกำลังเริ่มต้นขึ้นแล้ว...

Interview

STORY : Citizen K | PHOTO : Nart Prayoon

เรียนให้ถึง



การเข้าร่วมเรียนรู้ในหลักสูตรผู้นำที่แท้แห่งศตวรรษที่ 21 โดยมีอาจารย์ ชัยวัฒน์ ภิระพันธุ์ เป็นวิทยากร ทำให้หลายคนชัดเจนว่า การจะเปลี่ยนแปลงสร้างสรรค์สังคมภายนอกนั้น เราต้องหันกลับมาทำงานกับตนเอง การเรียนรู้เกิดขึ้นเมื่อเราเปลี่ยนแปลงตนเอง





ทีมฮอนทั้ง 3 คน มาร่วมเรียนรู้ ร่วมคิด และทำแบบฝึกหัดจากโจทย์จริงของงานที่ตนกำลังทำอยู่ในพื้นที่เมืองพัทยา

หลายคนที่เข้าอบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพต่างๆ อาจมุ่งหวังได้รับทักษะ เครื่องมือ เทคนิค เพื่อไปปรับใช้ในการทำงานให้แหลมคมขึ้น ตอบโจทย์องค์กร แหล่งทุนและสังคม แต่เมื่อทีมจากฮอน (HON) เครือข่ายสุขภาพและโอกาส เข้าร่วมการอบรมหลักสูตรผู้นำที่แท่งศตวรรษที่ 21 โดยมีอาจารย์ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์ เป็นวิทยากรหลัก พวกเขาพบว่า การอบรมทำให้พวกเขาเปลี่ยน **“ใจ”** รวมถึงเปลี่ยนวิถีชีวิตและการทำงานด้วย

“สิ่งที่เปลี่ยนไปหลังจากเข้าร่วมอบรมครั้งนั้น คือ การมองเห็นความเป็นมนุษย์ในระบบการทำงาน ความเชื่อมโยงสัมพันธ์กันระหว่างงานกับชีวิต” ทฤษฎี สว่างยิ่ง ผู้จัดการโครงการเครือข่ายสุขภาพและโอกาส

“การเปลี่ยนมุมมอง เปลี่ยน mindset ไม่ได้ช่วยเราเรื่องความมั่นคงในการได้รับโครงการหรืองบประมาณสนับสนุน ซึ่งเราเคยมองเป็นเป้าหมายสำคัญ แต่ในทางกลับกัน มันช่วยสร้างความมั่นคงทางจิตใจ คือ ทำให้เราเห็นคุณค่าในการทำงาน เห็นจิตวิญญาณของเราเอง เมื่อเราเห็นคุณค่า เห็นเป้าหมาย ปรารถนาในชีวิตของเราชัด ทางที่เราเดิน งานที่เราทำมันก็ค่อยๆ ชัดเจนขึ้นในทุกวันที่เราทำ”

ฮอนเป็นองค์กรเล็กๆ ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2551 โดยมีทีมงาน 3 คนเท่านั้น คือ ทฤษฎี สว่างยิ่ง ผู้จัดการโครงการ, บงกช บุญประสาน ผู้ประสานงาน และ รชยาภรณ์ ธีรธนวัฒน์ เทวากุล เจ้าหน้าที่โครงการ



แม้จะเป็นทีมเล็ก แต่พวกเขาไม่เคยท้อ
กับงานที่ทำทนายยิ่งในเมืองพัททยา พวกเขา
ทำงานส่งเสริมสุขภาวะทางเพศและพัฒนา
ศักยภาพของกลุ่มผู้มีความหลากหลายทางเพศ
ในพื้นที่พัททยา เมืองที่มีความท้าทายนานา
ประการ อาทิ ปัญหาซับซ้อนระหว่างกรแพร่
ระบาดของเอชไอวี พฤติกรรมทางเพศและ
บริบททางสังคม

พวกเขาพยายามช่วยเหลือกลุ่ม
เป้าหมายให้เข้าสู่ระบบบริการด้านการรักษา
ด้วยยาต้านไวรัส พยายามผลักดันให้เกิดการให้
บริการที่เป็นมิตรในระบบการบริการของรัฐ
เพื่อลดอคติทางเพศต่อกลุ่มคนที่มีความหลาก
หลาย ซึ่งส่งผลกระทบต่อกรเข้าสู่ระบบบริการ
การรักษาและทำให้ผู้ติดเชื้อเอชไอวีหลายคน
ต้องเสียชีวิตด้วยโรคแทรกซ้อน ในขณะเดียวกัน
ก็พยายามให้เกิดเครือข่ายการทำงานร่วมกับทั้ง
ในระดับของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับนโยบายและ
เครือข่ายต่างๆ ที่ได้รับผลกระทบโดยตรง



“การเปลี่ยนมุมมอง เปลี่ยนมุมมอง ไม่ได้ช่วยเราเรื่องความมั่นคงในการได้รับโครงการหรืองบประมาณสนับสนุน ซึ่งเราเคยมองเป็นเป้าหมายสำคัญ แต่ในทางกลับกัน มันช่วยสร้างความมั่นคงทางจิตใจ คือ ทำให้เราเห็นคุณค่าในการทำงาน เห็นจิตวิญญาณของเราเอง เมื่อเราเห็นคุณค่า เห็นเป้าหมาย ปรัชญาในชีวิตของเราชัด ทางที่เราเดิน งานที่เราทำมันก็ค่อยๆ ชัดเจนขึ้นในทุกวันที่เราทำ”

“หลายสิ่งหลายอย่างที่ตั้งใจทำนั้น กลับเกิดขึ้นได้ยากและดูเหมือนจะไม่ไปไหน หลายครั้งที่หันมาทบทวนการทำงานก็พบแต่ทางตันและถอดใจ ก็คงเหมือนเพื่อนๆ คนทำงานภาคสังคมคนอื่น ที่เริ่มรู้สึกเข้าสู่ภาวะหมดไฟ” ทฤษฎี กล่าว

ในภาวะหมดไฟ การพัก วางภารกิจชั่วคราว แล้วออกแสวงหาความรู้ใหม่อาจจะ เป็นทางออก ในปี พ.ศ. 2557 ทฤษฎีจึงนำเพื่อนร่วมทีมเข้ารับการอบรมต่อเนื่อง 4 วิชาของหลักสูตรผู้นำที่แท้แห่งศตวรรษที่ 21 ในโครงการเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพภาคีผู้ การขับเคลื่อนงานสุขภาวะ โดยสำนักพัฒนาภาคีสัมพันธ์และวิเทศสัมพันธ์ (สภส.) ตอนนั้น มีผู้เข้าร่วมการอบรมทั้งสิ้น 83 คน จาก 30 องค์กร

“ตอนแรกก็คิดอยู่ว่าจะอบรมต่อเนื่อง 4 หลักสูตรวิชาได้ไหม และคิดจะไปคนเดียว แต่อยากให้ทีมอีกสองคนเรียนรู้ด้วยกัน จะได้ ความเป็นทีมด้วย เรียนรู้และเติบโตไปด้วยกัน” ทฤษฎี หัวหน้าทีม

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและอย่างต่อเนื่องเป็นเงื่อนไขสำคัญในการเข้าร่วมการอบรมหลักสูตรต่างๆ ของโครงการฯ เนื่องด้วย อาจารย์ ชัยวัฒน์ เห็นว่า การที่จะสร้างองค์กรเรียนรู้ และทำงานร่วมกันอย่างเป็นสุข สร้างสรรค์ นำความเปลี่ยนแปลงมาให้สังคม อย่างแท้จริงนั้นจำเป็นที่ทีมต้องมีทักษะในการเรียนรู้ร่วมกัน มีความรู้สำคัญ ที่ต้องฝึกฝน และทำความเข้าใจร่วมกัน

ที่ผ่านมา เวลาที่มีการอบรมพัฒนา ศักยภาพ เรามักจะเห็นการเข้าอบรมแบบ เดี่ยวๆ ผู้นำองค์กรไปคนเดียวบ้าง หรือส่งนัก ปฏิบัติการไปเข้าอบรมบ้าง ทำให้ระดับความรู้ ความเข้าใจ และทักษะของคนในองค์กรแตกต่างกัน ส่งผลต่อการทำงานร่วมเพื่อเป้าหมาย เดียวกัน

“การได้ร่วมเรียน ร่วมทำงาน กลับ มาทบทวน ถอดบทเรียน ลองทำใหม่ กลายเป็นเรื่องที่ทำให้งานเรามีชีวิตชีวามากขึ้น เข้าใจ เพื่อนร่วมทางที่เราทำงานด้วยกันมากขึ้นและ เปลี่ยนเป้าหมายเรา ให้เป็นเป้าหมายร่วมที่ไกล ไปกว่างานตรงหน้า” ทฤษฎี กล่าว

พวกเขาเรียนรู้ร่วมกันทั้ง 4 หลักสูตร เริ่มจาก ภาวะผู้นำเรียนรู้รวมหมู่ การคิด กระบวนการระบบ ผู้นำในโลกแห่งความพลิกผัน เครือข่ายที่มีพลังและสร้างสรรค์ --- ทำให้พวกเขา มีประสบการณ์ร่วม ที่จะคุยและคิดร่วมกัน ในการทำงาน และที่สำคัญ คือ มีทักษะในการ เรียนรู้ร่วมกันอย่างต่อเนื่องจนทุกวันนี้

หนึ่งในทักษะที่ทีมบ้านฮอนกล่าวได้ว่า ได้ ติดเนื้อติดตัวมาประจำทีม คือ AAR (After Action Review)

“ทุกกิจกรรม ไม่ว่าจะเล็กน้อยอย่างไร เรา จะ AAR กันตลอด พอทำเรื่อยๆ มันกลายเป็นพื้นที่ให้เราแชร์กันได้จริงๆ แต่ก่อน เราต่างคน ต่างอยู่ ต่างคนต่างทำ เมื่อเรามีเทคนิคนี้ เรา ได้มาคุยกัน วางแผนร่วมกัน” ทฤษฎี กล่าว



ทฤษฎี สว่างยิ่ง ผู้จัดการโครงการเครือข่ายสุขภาพและโอกาส (ฮอน)

รชยาภรณ์ ธีวี ธนวัฒน์ เทวากุล เจ้าหน้าที่โครงการ ร่วมสะท้อนว่า *“การอบรม ในโครงการทำให้เราคิดเป็นกระบวนการ วางแผน ว่าต้องทำอะไร ทดลองสิ่งที่คิด แล้วมานั่งคุย กันในทีม เราไม่ได้คิดคนเดียว มีทีมงานช่วย แชรประสบการณ์”*



รชยาภรณ์ ธีวี ธนวัฒน์ เทวากุล เจ้าหน้าที่โครงการของฮอน กำลังเพลิดเพลินกับการจัดดอกไม้ หนึ่งในกิจกรรมสัมพันธ์และ สร้างการเรียนรู้

การเรียนรู้ว่าจะเรียนรู้อย่างไร (Learn how to learn) เป็นทักษะและวิธีการสำคัญที่ อาจารย์ชัยวัฒน์พยายามฝึกฝนผู้เข้าอบรมทุกคนในทุกหลักสูตร อาทิ วงจรเรียนรู้ลึกซึ้ง ที่ประกอบด้วย สติรู้ตัว สมาธิจิตละเอียด ความเชื่อและทำที่ต่อสิ่งต่างๆ และทักษะ เช่น การสนทนา ฟังกันอย่างลึกซึ้ง ใคร่ครวญลึกซึ้ง เป็นต้น

“ชอบคำพูดอาจารย์ชัยวัฒน์เยอะมาก แต่คำที่สละสลวยโดนใจเรา คือ จิตปราณีต นุ่มนวล จิตละไม เราไม่ได้แค่ฟังด้วยหู แต่ฟังด้วยใจ เอาใจเราคิด รู้สึกไปด้วย คำคำนี้เรื่อยๆ มาช่วยในการดำรงชีวิต เวลาจะทำอะไรบางอย่าง ใช้ความรู้สึก เพราะเราทำงานกับคน (ที่มีความรู้สึก)” รชยาภรณ์ธวี กล่าว



บงกช บุญประसान ผู้ประสานงานสอน กำลังแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนต่างองค์กร

ความรู้ไม่ได้อยู่ที่วิทยาการเท่านั้น แต่เมื่อเรามีทักษะในการเรียนรู้ เราก็จะสามารถเรียนรู้ได้กับทุกคน ทุกที่ ทุกสถานการณ์

บงกช บุญประसान ผู้ประสานงาน เล่าว่า *“เกือบทุกกิจกรรม อาจารย์จะให้เราเปลี่ยนกลุ่มไปเจอเพื่อนใหม่ๆ ที่ทำงานแตกต่างจากเรา เราได้เรียนรู้ผ่านประสบการณ์ของเพื่อนด้วย ซึ่งบางประสบการณ์ปรับมาใช้กับการ*

ทำงานเราได้ และบางมิติในงานของเราก็ทำให้เพื่อนมีวิธีคิด เอาแบบอย่างของเราไปทำได้บ้าง”

หลายองค์กรที่เรียนรู้ร่วมกันในโครงการชวนกันไปช่วยงานข้ามช่วยกัน อย่างสอนก็ได้รับการเชิญให้ไปจัดการอบรมให้ความรู้เรื่องสุขภาวะทางเพศให้กับบุคคลากรในมหาวิทยาลัยนเรศวร เป็นต้น

นอกจากการมาเรียนรู้ร่วมกัน เป็นทีมและการเรียนรู้กับทีมที่แตกต่าง กับเราแล้ว ทางโครงการฯ ยังออกแบบ ให้มีการเรียนรู้อีกชั้นหนึ่ง คือ การมีทีม สนับสนุนการเรียนรู้ ที่จะลงไปคลุกคลี กับองค์กรที่มาเข้าอบรม ชวนพูดคุย ตั้งคำถาม เป็นเพื่อนเรียนรู้ตลอด โครงการ

“ทีมงานของอาจารย์ลงไป ติดตาม พูดคุยเป็นระยะ ไม่ว่าจะป็น งานติดตามของ อาจารย์ หรือสนับสนุน เป็นการส่วนตัว” ทฤษฎีกล่าว *“เรามี พื้นที่ปฏิบัติการทางความคิด นำความคิด และทักษะที่ได้เรียนมาทำจริง และเมื่อทำไปแล้ว ก็มีคน (พี่เลี้ยง) มาช่วย เหล่าความคิดอีกรอบ เพิ่มความมั่นใจว่า กิจกรรมที่เราเรียนรู้มา แล้วเอาไปทำต่อ เอาไปทำได้จริง และส่วนไหนที่ทำได้ดี ไม่ได้ดี เราจะใช้เครื่องมือถนัดขึ้น”*





นอกเหนือจากงานที่ทำอยู่แล้วนั้น ในวันนี้ ทฤษฎีและบงกชได้มีพื้นที่ปฏิบัติการทดลองฝึกฝนความรู้เพิ่มขึ้น โดยที่พวกเขาเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของทีมติดตามและสนับสนุนการเรียนรู้ในโครงการพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรเพื่อสังคมสุขภาวะและนักปฏิบัติการทางสังคม (ภาวะผู้นำองค์กรสมัยใหม่ หรือ Leaders by Heart)

“ตั้งใจที่ได้รับโอกาสเป็นส่วนหนึ่งของทีมสนับสนุน รู้สึกกังวลเหมือนกันว่า เราจะทำได้ไหม เราจะสนับสนุนคนอื่นได้อย่างไร” ทฤษฎีกล่าว “เป็นการเรียนรู้ที่ดึงตัวเองกลับไปเป็นเด็กอีกครั้ง ต้องเตรียมตัวมาก อ่านหนังสือฝึกฟัง ครุ่นคิด ทบทวน และการได้เป็นทีมติดตามทำให้รู้สึกว่าได้เข้าสู่ชุมชนเรียนรู้จริงๆ ตั้งใจจะทำหน้าที่ให้ดี เพื่อเป็นประโยชน์กับคนอื่นๆ อย่างที่อาจารย์ชัยวัฒน์พูดเสมอว่า ผู้นำคือผู้รับใช้ผู้อื่น รับใช้สังคม”

ฟังตัวจริงเสียงจริงของทีมงานบ้านฮอน
HON ใต้ที่ https://www.youtube.com/watch?v=JsU_laf6WRE หรือ IWC leadersby-heart ทาง facebook

Inside

STORY : กองบรรณาธิการ | PHOTO : Nart Prayoon

“พีตู่” นิสานาท รัตนาคินทร์ การพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อแผ่นดินอันรักยิ่งของเรา

หลายคนในแวดวงอาสาสมัครและงานภาคประชาสังคมคงคุ้นเคยกับสาวใหญ่หัวใจงามที่ชื่อ **“พีตู่” นิสานาท รัตนาคินทร์** --- อดีตผู้อำนวยการฝ่ายอาวุโส ธนาคารชุมชน และประธานชมรมกรุงเทพอาสา บมจ.ธนาคารกรุงเทพ

พีตู่สนใจทำงานภาคประชาสังคมมาตั้งแต่เป็นนิสิตนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย แม้ปัจจุบัน อายุล่วงเข้าวัยเกษียณแล้ว เธอก็ยังคงเบิกบานและกระฉับกระเฉงกับการทำงานเพื่อสังคมในหลายมิติ ทั้งเกษตรอินทรีย์ ภัยพิบัติ อาสาสมัคร กระบวนการเรียนรู้ เรียกได้ว่า ที่ไหนมีเหตุ ต้องการความช่วยเหลือหรือต้องการนักบริหารจัดการ พีตู่มักจะเข้าไปร่วมด้วย

เสมอ ทั้งเครือข่ายมักกะสัน (มักกะสันสวนสร้างสรรค์), บางกอกฟอรัม, Thai Fight Flood (อาสาฝ่าน้ำท่วม), Tsunami Volunteer Center, โครงการลงชั้นความคิดปฏิรูปประเทศไทย, เธอร่วมก่อตั้งหลากหลายงาน อาทิ ชมรมกรุงเทพอาสา, ธนาคารชุมชนในชุมชน โดยชุมชน เพื่อชุมชน, กองทุนฟื้นฟูเกษตรกรฯ, กองทุนหมู่บ้าน และโครงการต่างๆ ของรัฐบาลที่เกี่ยวข้องกับประชาชนฐานราก ฯลฯ



แม้จะมีงานอาสาและภาคประชาสังคมในมือมากมาย พี่ตู่ก็ใจดี ให้เวลามาเป็นผู้จัดการโครงการพัฒนาภาวะผู้นำองค์กรเพื่อสังคมสุขภาวะและนักปฏิบัติการทางสังคม ช่วยดูแล สนับสนุน และเป็นพี่ปรึกษาให้กับทีมงาน รวมถึงผู้เข้าอบรมในโครงการทุกคน

30 seconds ฉบับปฐมฤกษ์นี้ จึงชวนพี่ตู่มาสะท้อนความรู้สึกกับงาน**ปฐมนิเทศ**: เปิดสนามการเรียนรู้ เพื่อแนะนำโครงการให้ผู้สนใจได้รู้จักและสมัครเข้าร่วมการอบรมในโครงการ

30 seconds: เห็นบรรยากาศงานปฐมนิเทศทั้ง 2 ครั้งที่ผ่านมาแล้วรู้สึกอย่างไรบ้างคะ คิดว่าอะไรทำให้มีผู้ให้ความสนใจโครงการนี้อย่างล้นหลาม

พี่ตู่ นิศานาก : รู้สึกดีใจและประทับใจที่มีผู้สนใจโครงการมากมายเกินเป้าหมาย ยิ่งเมื่อได้สนทนากับทุกๆ คน ก็ยิ่งยินดีมากขึ้นไปอีก เราได้เห็นความกระตือรือร้น ความตั้งใจจริงของผู้ที่มางานปฐมนิเทศ ที่ไม่ค่อยเห็นหรือสัมผัสจากการจัดสัมมนาอื่นๆ รู้สึกว่า ภายใต้อารมณ์ของทุกคน มีความมุ่งมั่นและมุ่งมั่นในสิ่งที่ยิ่งใหญ่ร่วมกัน คือ สร้างบ้านสร้างเมือง น่าเสียดายที่เราได้เข้าร่วมการอบรมในโครงการได้จำนวนจำกัด เพราะต้องการเน้นคุณภาพในกระบวนการเรียนรู้ อีกทั้งเรามีกระบวนการติดตามสนับสนุนการเรียนรู้ จึงไม่สามารถเปิดรับจำนวนมากได้

แม้เราจะไม่สามารถรับทุกคนและทุกทีมที่สนใจร่วมโครงการกับเรา แต่เราเชื่อว่า ทุกคนที่มาร่วมในงานปฐมนิเทศนี้เป็นคนที่มีหัวใจเดียวกันกับเรา ร่วมมือและเดินร่วมทางไปด้วยกันบนความฝันเพื่อบ้านเมือง



ภาพความประทับใจในงานปฐมนิเทศ สะท้อนให้เห็นความตั้งใจและความละเอียดใส่ใจของทีมทำงาน ที่ร่วมกันตั้งเจตน์และเตรียมกระบวนการเพื่อค้นหาผู้ที่พร้อมจะมาร่วมโครงการ จึงต้องขอขอบคุณทีมงาน และผู้เข้าร่วมเวทีทุกๆ คนที่ทำให้เกิดภาพความประทับใจ มิตรภาพที่มีเป้าหมายร่วมกัน และการเรียนรู้

30 Seconds : อะไรคือสิ่งที่เราอยากเห็น/คาดหวังเมื่อโครงการภาวะผู้นำองค์กรสมัยใหม่ สิ้นสุดลง (ในช่วงกลางปี 2560)

พู่ ุ่ บัศานาก : หวังให้ทุกๆ คนได้รับประโยชน์จากการอบรม สามารถนำชุดความรู้ เทคนิค เครื่องมือ ที่จะได้เรียนรู้และฝึกฝนกับ อ.ชัชววัฒน์ ไปใช้ได้จริงในชีวิตและการทำงาน พัฒนาและยกระดับงานหรือโครงการที่ทำอยู่ในทุกด้าน เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมตามที่ปรารถนา โดยสรุปแล้ว เราต้องการจะเห็นกระบวนการผู้นำที่เข้มแข็งและการเชื่อมร้อยภาวะผู้นำสำคัญของกระบวนการภาคประชาชน

ที่เต็มไปด้วยศักยภาพ เพื่อขับเคลื่อนสังคมด้วยกัน

30 Seconds : ในฐานะผู้จัดการโครงการอยากบอกอะไรกับผู้ที่ จะเข้ามา ร่วมอบรมในโครงการ

พู่ ุ่ บัศานาก : เวลาในชีวิตของคนเรามีไม่มากนัก การได้เห็นภาคประชาชนที่ร้อยดวงใจกันเป็นหนึ่ง เด็บโตและเข้มแข็งขึ้น เท่ากับว่าได้เห็นอนาคตของบ้านเมืองที่มีความหวัง

ขณะมีวงสนทนาในเวที พี่ก็ได้เข้ามาเป็นผู้สังเกตการณ์ รู้สึกดีมาก สนุกกับการได้รับฟัง ร่วมสนทนา ร่วมรับความรู้ไปพร้อมๆ กัน จึงอยากขอขอบคุณ สสส. ผู้สนับสนุนโครงการนี้ ที่สำคัญคือ อ.ชัชววัฒน์ ผู้อภิวัฒน์ และขอขอบคุณน้องๆ ทีมงาน ผู้เข้าร่วมเวทีทุกคน ผู้มุ่งมั่นปรารถนาความเจริญมั่นคงของประชาชน และเพื่อบ้านเมือง แผ่นดินอันเป็นที่รักยิ่งของเราทุกคน

Books

กองบรรณาธิการ

แม่ลัดพันธุ์ชีวิตบูรณาการ : คู่มือปฏิบัติการเรียนรู้ เพื่อความเจริญงอกงาม ในชีวิตและสังคม

แม่ลัดพันธุ์ชีวิตบูรณาการ : คู่มือเรียนรู้และ
ทดลองปฏิบัติการบูรณาการแบบระบบที่มี
ชีวิต เพื่อสร้างเสริมสุขภาพในสังคม

ปรับปรุงใหม่ พิมพ์ครั้งที่ 3, พ.ศ. 2555

เขียนโดย ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์ สุภาพ สิริบรรสพ
และกรรณจรียา สุขรุ่ง

จำนวน 442 หน้า ราคา 280 บาท

สนับสนุนการพิมพ์โดย สำนักงานกองทุน
สนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.)

สนใจติดต่อ ประทุมพร ปวงจันทร์
ch_chinchan@hotmail.com
โทร. 081-8289469

ที่อยู่ 693 อาคารแพทย์แผนไทยชั้น 2 ห้อง
15 ถ.บำรุงเมือง แขวงวัดเทพศิรินทร์ เขต
ป้อมปราบ กทม. 10100



หนังสือเล่มนี้มีเนื้อหาสาระที่จะช่วยปูพื้นฐานความเข้าใจให้กับผู้เข้าอบรมหลักสูตรต่างๆ ของ อ. ชัยวัฒน์ได้เป็นอย่างดี เนื้อหาหลักของหนังสือเล่มนี้มีปรัชญาของการเรียนรู้และวิชาสำคัญๆ อาทิ วิธีคิด กระบวนการเรียนรู้ เครื่องมือที่มีพลังสร้างสรรค์ ภาวะผู้นำที่แท้ เป็นต้น และยังมีแบบฝึกหัดเพื่อทบทวนใคร่ครวญ รวมถึงตัวอย่างการถอดบทเรียนจากพื้นที่ปฏิบัติงานจริงอีกด้วย

เมื่อเห็นหนังสือเล่มนี้ หลายคนอาจมีคำถามว่า บูรณาการ เกี่ยวข้องอะไรกับเมล็ดพันธุ์ ทำไมคณะผู้เขียนจึงนำ 3 คำ คือ เมล็ดพันธุ์ ชีวิต และบูรณาการ มาเรียงและก่อกองกันเป็นชื่อหนังสือ

คำตอบบางส่วน ท่านจะอ่านพบได้ในหนังสือ แต่คำตอบอีกหลายส่วน ท่านจะพบได้จากการนำสาระในหนังสือไปครุ่นคิดต่อและลงมือปฏิบัติในพื้นที่ชีวิตและสนามการทำงาน ซึ่งผู้อ่านหลายคนจากต่างแคว้นต่างถิ่น ได้สะท้อนความเห็นที่หนังสือเมล็ดพันธุ์ชีวิตบูรณาการเป็นหนังสือที่มีชีวิต ทำให้การทำงานของพวกเขางอกงามเติบโต พร้อมกับมีความมีชีวิตชีวาของพวกเขาด้วย และเมื่อใดที่เจอทางตันในการทำงาน เมื่อได้กลับมาทบทวนหนังสือเล่มนี้ เขาจะได้บางส่วนของทางออกที่จะนำไปทดลองแก้ปัญหา

“ที่ใดมีการบูรณาการ ที่นั่นมีความเจริญงอกงามของชีวิต บูรณาการไม่ใช่งาน แต่เป็นกระบวนการของชีวิตที่วิวัฒน์ไม่หยุดนิ่ง เป็นชีวิตที่สมดุลในความเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง” เป็นคำกล่าวของ ชัยวัฒน์ ธีระพันธุ์ ผู้รวบรวมองค์ความรู้ต่างๆ ทั้งปรัชญาภูมิปัญญาตะวันออกและวิทยาศาสตร์กระแสใหม่ (New Science) มาเป็นชุดความเข้าใจเรื่อง “บูรณาการ” ในแบบที่จับต้องและลงมือปฏิบัติการได้

“บูรณาการ” เป็นคำที่คุ้นหูและพูดกันติดปาก จนเราแอบเชื่อโดยสุจริตใจว่า เราเข้าใจ และได้ทำการบูรณาการกันแล้วจริงๆ ทว่าอาจารย์ชัยวัฒน์ วิทยากรกระบวนการด้านการพัฒนาศักยภาพภายใน สู่การปฏิรูปองค์กรและสังคม ชวนให้เราทบทวนความเข้าใจของตนเองว่า “บูรณาการหมายความว่าอย่างไร และทำอย่างไรจึงจะเป็นการบูรณาการ”

ในหนังสือเกริ่นขยายความเรื่องนี้ว่า “นับตั้งแต่ช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 คือ ราวปี พ.ศ. 2540 บุรณาการเป็นหนึ่งในหลักคิดและแนวทางสำคัญที่องค์กรต่างๆ นำมาใช้ทำแผนงาน นโยบาย ยุทธศาสตร์มากมาย ไม่ว่าจะบูรณาการงานวิจัยแห่งชาติ บูรณาการแก้ปัญหาความยากจน บูรณาการแก้ปัญหาไฟใต้ บูรณาการการจัดการน้ำ ฯลฯ กล่าวกันว่า การบูรณาการจะช่วยลดความซ้ำซ้อนในการทำงาน แก้ปัญหาและพัฒนาบ้านเมืองได้อย่างเป็นเอกภาพมากขึ้น

แต่ความจริงในบ้านเมืองทุกวันนี้เป็นเช่นไร

ข่าวสารบ้านเมืองในรอบ 10 ปีที่ผ่านมา แสดงภาพปัญหาที่หนักหนาสาหัส ปัญหาความยากจน ความไม่เป็นธรรม ปัญหาที่ดินทำกินทางการเกษตร ปัญหาการศึกษา ยาเสพติด คอร์รัปชัน ทวีความรุนแรงสลับซับซ้อนขึ้นกว่าเดิมมาก แล้วยังมีปัญหาใหม่ๆ อีก ไม่ว่าจะเป็นภัยพิบัติทางธรรมชาติ วิกฤตเศรษฐกิจและพลังงาน นอกจากนั้นแล้ว เรายังได้เห็นภาพความร้าวฉานของคนในสังคม ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากความขัดแย้งทางความคิดและผลประโยชน์ทางการเมือง ที่ทำให้คนไทยหลายคนพรันพรึงว่า จะพัฒนาไปสู่สังคมกลางเมือง”

นี่คือช่องว่างระหว่างความเชื่อกับความ เป็นจริง คือ ยิ่งเราพูดคำว่า “บูรณาการ” มาก และบ่อยขึ้นเท่าไร ความเข้มแข็งและ เสถียรภาพของสังคมดูจะยิ่งถดถอย

กว่า 3 ปี แห่งการเพียรแกะรอยทางคำ ตอบ “บูรณาการ” อาจารย์ชัยวัฒน์สืบค้นจาก ตำราวิทยาศาสตร์สมัยใหม่ พุทธธรรม หลัก การเต๋า และพูดคุยกับนักปฏิบัติการทางสังคม จำนวนมาก --- สักดลันเนื้อหา วิธีการ แบบ ฝึกหัด ถักทอและร้อยเรียงเป็นกระบวนการ อบรม และถ่ายทอดความรู้ทั้งหมดไว้ในหนังสือ เล่มนี้ ซึ่ง นายแพทย์ บุญยงค์ วงศ์รักมิตร แห่งโรงพยาบาลน่าน ได้ให้คำนิยมไว้ว่า เป็น หนังสือที่น่าเสนอคำนิยามการบูรณาการได้ อย่างตรงใจ

“...บูรณาการ มีผู้ให้นิยามที่ค่อนข้าง หลากหลายมาตั้งแต่คำนี้เริ่มเป็นที่รู้จักกัน อาจ กล่าวได้ว่า ร้อยคนก็ให้ ร้อยนิยาม หนังสือเล่ม นี้มีคำตอบของนิยามได้อย่างตรงใจ เป็นคำตอบ สุดท้ายที่หลายคนรอคอย ...”

หลายคนอาจจะคุ้นกับเนื้อหาหลาย ส่วนในหนังสือเล่มนี้ ไม่ว่าจะ เป็น ทฤษฎีไว้ ระเบียบ วิธีคิดกระบวนการ ระบบ กระบวนทัศน์ วิทยาศาสตร์ใหม่และโลกทัศน์ที่มีชีวิต ภาวะผู้นำ หลักปรัชญาเต๋า พุทธธรรม สุนทรียสนทนา ทฤษฎีเครือข่าย และชุมชนปฏิบัติการ เป็นต้น แต่สิ่งที่ทำให้หนังสือเล่มนี้โดดเด่นจาก หนังสือที่มีเนื้อหาต่างๆ ดังกล่าวนั้น คือ การที่ อาจารย์ชัยวัฒน์ “บูรณาการ” เนื้อหา กระบวนการ เทคนิคต่างๆ ให้เข้ากัน และนำเสนออย่างเป็นระบบ เพื่อให้ผู้อ่านเข้าใจหลัก ปรัชญาบูรณาการ ได้เห็นเครื่องมือที่จะทดลอง ใช้เพื่อทำงานบูรณาการได้จริง

นายแพทย์ อนุวัฒน์ ศุภชุตินกุล แห่ง สถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล

(องค์การมหาชน) เขียนคำนิยามให้หนังสือเล่มนี้ว่า “...หนังสือเล่มนี้...ประมวลทั้งแนวคิดและเทคนิควิธีต่างๆ ที่เป็นพื้นฐานสำคัญในการทำงานไว้อย่างเพียงพอที่จะใช้เป็นคู่มือการทำงาน คู่มือในการฝึกฝนตนเอง และเป็นอีกหนทางหนึ่งในการที่จะนำผู้คนให้ค้นหาความหมายและแก่นแท้ของชีวิต โดยไม่ต้องเรียกว่าศาสนา แต่สามารถเข้าถึงหัวใจของศาสนาได้โดยไม่ต้องติดอยู่กับรูปแบบหรือพิธีกรรม...”

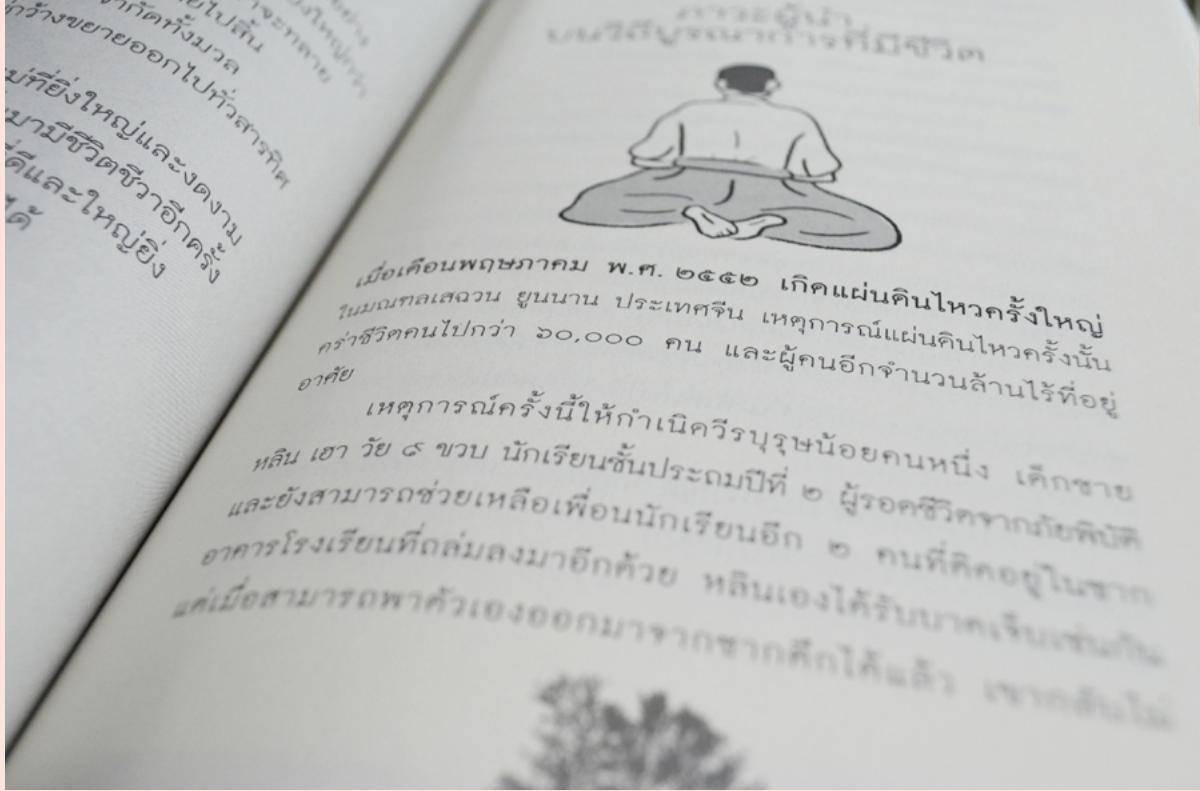
แม้หนังสือเล่มนี้จะเป็นคู่มือปฏิบัติการบูรณาการ (How to) แต่ในความจริง เนื้อหาเน้นหลักคิด ปรัชญา (know why) เสียมากกว่า อาจารย์ชัยวัฒน์เห็นว่า การทำความเข้าใจหลักคิด หลักการจะช่วยให้เราต่อยอดสร้างสรรค์หลักปฏิบัติได้หลากหลายสอดคล้องกับสถานการณ์ที่ผันแปร ดัง ตำราพิชัยสงครามของซุนหู่ ที่ไม่ได้บอกขั้นตอนปฏิบัติการ หากแต่ให้หลักคิดเพื่อให้ผู้เข้าไปพลิกแพลงเอาเองตามบริบทเหตุการณ์ ซึ่งนี่เอง ที่ทำให้หลักการของซุนหู่ข้ามพันกรอบแห่งกาลเวลา และบริบทของสถานที่

อันที่จริง การบูรณาการมีอยู่แล้วในวิถีธรรมชาติ และกระบวนการทัศน์ชีวิตของชาวตะวันออก ซึ่งปรากฏอยู่ในหลักพุทธธรรม เต๋า และกระบวนการทัศน์ของชนเผ่าต่างๆ ที่ผูกพัน และมองเห็นความเชื่อมโยงกันของสรรพสิ่ง

บรรพบุรุษชาวสยามเองก็จัดได้ว่า เป็นนักบูรณาการชั้นยอด ผู้หลอมรวมศาสตร์และศิลป์ต่างๆ ที่ไหลเข้ามายังดินแดนสุวรรณภูมิ ให้เข้ากับจริตและสิ่งที่มีอยู่เดิมในพื้นที่ จนเกิดเป็นสิ่งใหม่ที่เป็นเอกลักษณ์สยาม ที่ไม่ใช่การก๊อปปี้ลอกคนอื่นทั้งดุ้นอย่างที่คนยุค “แตกด่วน” มักทำกัน

บูรณาการจึงไม่ใช่โครงการ ยุทธศาสตร์ นโยบาย หากแต่เป็นกระบวนการของชีวิต กระบวนการแห่งความสัมพันธ์ของสรรพสิ่ง ตั้งเมล็ดพืชที่บูรณาการตนเองกับดิน น้ำ อากาศ จนเติบโตเป็นไม้ใหญ่ ให้ร่มเงาและดอกผลเป็นประโยชน์แก่อุภูลชีวิตอื่นๆ ชีวิตคนก็เช่นกัน เราเกิด เติบโตได้ ก็ด้วยการบูรณาการตนเองกับปัจจัยภายนอก

“หัวใจของงานเชิงบูรณาการจึงอยู่ที่ความสามารถในการสร้างสานสัมพันธ์ระหว่างเรากับสรรพสิ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างกายและใจ ความสัมพันธ์ระหว่างคนในครอบครัว คนในองค์กร ชุมชน สังคม และคนกับสิ่งแวดล้อม สุดท้าย เป้าหมายปลายทางของงานบูรณาการ คือ สร้างคน สร้างความเจริญงอกงามของชีวิตและสังคม ส่วนงานและผลงานที่เกิดขึ้น จัดเป็น wawพลอยได้ที่เกิดจากการทำงานของคนที่มีคุณภาพ”



หัวใจของงานเชิงบูรณาการจึงอยู่ที่ความสามารถในการสร้างสานสัมพันธ์ระหว่างเรากับสรรพสิ่ง ความสัมพันธ์ระหว่างกายและใจ ความสัมพันธ์ระหว่างคนในครอบครัว คนในองค์กร ชุมชน สังคม และคนกับสิ่งแวดล้อม

สุดท้าย เป้าหมายปลายทางของงานบูรณาการ คือ สร้างคน สร้างความเจริญงอกงามของชีวิตและสังคม ส่วนงานและผลงานที่เกิดขึ้น จัดเป็นผลพลอยได้ที่เกิดจากการทำงานของคนที่มีคุณภาพ

ทุกวันนี้ การบูรณาการที่เราเชื่อที่กำลังทำอยู่นั้น ไม่เน้นพัฒนาคน ไม่ใส่ใจในการสร้างและสานความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้คนและสิ่งแวดล้อม เราบูรณาการแบบเห็นคนเป็นเครื่องจักร มองมนุษย์เป็นเพียงฟันเฟืองขององค์กร ของโครงการ ที่เมื่อเสีย ก็ถอดออกโยกย้ายไป แล้วหาฟันเฟืองใหม่เข้ามาแทน เรามองว่า การให้คนมารวมตัวในที่เดียวกันนั้น

คือ การบูรณาการ แต่ไม่สังเกตว่า การรวมตัวกันนั้นสร้างหรือหลอมพลังกันหรือไม่ ไปในทิศทางใด โดยสรุปก็คือ เราบูรณาการตามกระบวนการทัศน์แบบกลไกไร้ชีวิต และนี่เอง คือเหตุที่งานบูรณาการไปไม่ถึงจุดหมาย เพราะเราเดินผิดทิศ ทำงานผิดกระบวนการทัศน์

วิธีการบูรณาการเป็นเรื่องธรรมชาติก็จริง แต่ก็ทำได้ไม่ถนัดนัก อุปสรรคหลัก คือ โลกทัศน์แบบกลไกที่ฝังลึกในความคิดและจิตใจของเรา

ทว่า เมื่อเราตระหนักถึงโลกทัศน์กลไกในใจ และพยายามฟื้นคืนความสัมพันธ์กับโลกตามกระบวนการทัศน์ที่มีชีวิต วิธีบูรณาการก็จะค่อยๆ กลับมามีชีวิตภายในตัวเรา ในองค์กร และสังคม --- และหนทางนี้ ไม่มีอื่น นอกจากการเรียนรู้ ฝึกฝน ทดลองปฏิบัติการบูรณาการอย่างมีชีวิตชีวา เหมือนชีวิตที่วิวัฒนาการไปไม่จบสิ้น

เราต้องสนุกกับการเรียน
การแก้ปัญหา
และการสร้างสิ่งใหม่

