



การอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง
 ISBN: 978-616-407-614-3
 9 786164 076143
 ราคา 160 บาท

การอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา

การอบรม เพื่อการเปลี่ยนแปลง



วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา



การอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง
(Training for Transformation)

รองศาสตราจารย์ ดร.วิระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา

ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชื่อหนังสือ การอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง
ชื่อผู้แต่ง วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา

ข้อมูลทางบรรณานุกรมของหอสมุดแห่งชาติ

National Library of Thailand Cataloging in Publication Data.

วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา.

การอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง.-- กรุงเทพฯ : ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะ
ครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2564.

128 หน้า.

1. การฝึกอบรม. I. ชื่อเรื่อง.

371.37

ISBN 978-616-407-614-3

พิมพ์ครั้งที่ 1	สิงหาคม 2564
จำนวนพิมพ์	600 เล่ม
ลิขสิทธิ์ของ	รองศาสตราจารย์ ดร.วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา
จัดทำโดย	รองศาสตราจารย์ ดร.วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทร. 081-421-4412 โทรสาร 0-2218-2561
ผู้จัดจำหน่าย	ศูนย์หนังสือแห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330 โทร. 0-2218-9872 โทรสาร 0-2254-9495 Call Center (จัดส่งทั่วประเทศ) โทร. 0-2255-4433 http://www.chulabook.com แผนกขายส่ง สาขาหัวหมาก โทร. 0-2374-1375-6 โทรสาร 0-2374-1375
พิมพ์ที่	สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย [6409-093] โทร. 0-2218-3562-3 www.cupress.chula.ac.th

คำนำ

การอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงเป็นการอบรมที่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมในการเรียนรู้เพื่อหาทางออกของปัญหา เป็นการอบรมที่ช่วยเสริมสร้างอำนาจภายในของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นศักยภาพภายในที่บุคคลมีอยู่ หรือหากไม่มีก็สามารถพัฒนาขึ้นมาได้ เป็นอำนาจที่นำมาใช้เพื่อเผชิญกับความกลัว ความไม่ยุติธรรม หรืออุปสรรคต่าง ๆ และตอบโต้กับสถานการณ์นั้น ๆ อย่างสันติวิธี หรือใช้ในการดำเนินชีวิตที่ดีงาม และเป็นการอบรมที่สร้างจิตสำนึก เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายขบวนการเปลี่ยนแปลงสังคม

หนังสือเรื่องการอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง เป็นหนังสือที่พัฒนาขึ้นเพื่อใช้สำหรับการส่งเสริมการเรียนรู้ในรายวิชาที่เกี่ยวกับการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตในชุมชน และสำหรับบุคคลที่สนใจในการใช้การอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคล องค์กรหรือชุมชน ทั้งเพื่อให้ผู้เรียนหรือผู้สนใจเห็นแนวทางในการนำเอาหลักการการศึกษานอกระบบโรงเรียนมาใช้ในการพัฒนาชุมชน เพื่อให้บุคคลและชุมชนเห็นคุณค่าและพลังอำนาจในการเปลี่ยนแปลงของตนเอง

ผู้เขียนขอขอบพระคุณคณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่ให้ออกาสในการพัฒนาหนังสือเล่มนี้ และขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้ให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงหนังสือ ผู้เขียนหวังเป็นอย่างยิ่งว่า หนังสือนี้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้เรียนและผู้ที่มีความสนใจในแนวทางในการอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจทั้งในตัวบุคคล องค์กร และชุมชน

รศ.ดร.วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา

ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
สารบัญตาราง	ง
สารบัญภาพ	จ
บทที่ 1 บทนำ	1
บทที่ 2 แนวคิดพื้นฐานของการอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	7
แนวคิดมนุษยนิยมและพุทธปรัชญา	7
แนวคิดการศึกษาผู้ใหญ่ และการเรียนรู้ของผู้ใหญ่	9
แนวคิดการจัดการศึกษาทางตรง	10
แนวคิดปัญญา 3 ฐาน	12
แนวคิดเกี่ยวกับอำนาจ	15
แนวคิดพื้นที่การเรียนรู้	18
บทที่ 3 แนวคิดเรื่องอำนาจกับการอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	23
ที่มาของอำนาจ	23
ประเภทของอำนาจ	25
แนวทางการเรียนรู้อำนาจภายในเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจร่วม	
ตามแนวคิดกงล้อ 4 ทิศ	29
บทที่ 4 การออกแบบการอบรมและกระบวนการจัดการเรียนรู้ในการอบรม	
เพื่อการเปลี่ยนแปลง	41
การออกแบบการอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	41
กระบวนการจัดการเรียนรู้ในการอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	49
บทที่ 5 องค์ประกอบที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ของการอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	59
การจัดวางเนื้อหาการเรียนรู้ให้เชื่อมโยงถึงความจริงอันเกี่ยวกับสภาวะภายในของคน	59
การใช้กระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายและทรงพลัง	60

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
การจัดบรรยากาศการเรียนรู้ที่สร้างสรรค์	62
การสรุปหรือถอดบทเรียน	64
บทที่ 6 กระบวนการอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	69
แนวทางการทำหน้าที่ของกระบวนการอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	70
คุณลักษณะและทักษะการเป็นกระบวนการจัดการอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	72
บทที่ 7 เทคนิควิธีการพื้นฐานสำหรับการอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	91
เทคนิคการตั้งคำถาม	92
เทคนิคการใช้กระดาน	94
เทคนิคการใช้กลุ่มย่อย	94
กิจกรรมท้าทายกลุ่ม	96
การสร้างความปลอดภัยภายในกลุ่ม	99
การอ่านกลุ่ม	101
บทที่ 8 บทวิเคราะห์	105
บรรณานุกรม	111
ดรรชนี	114

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1 ลักษณะความแตกต่างระหว่างการอบรมแบบเดิมกับการอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง	2
ตารางที่ 3.1 แสดงลักษณะที่มากและน้อยไปของบุคคลแต่ละทิศ	35

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 3.1 ศูนย์และปัญญา 3 ฐาน	29
ภาพที่ 3.2 กงล้อ 4 ทิศ	31
ภาพที่ 4.1 วงจรกระบวนการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์	50
ภาพที่ 4.2 สรุปลขั้นตอนของกระบวนการจัดการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์ในการอบรมเพื่อ การเปลี่ยนแปลง	51

บทที่ 1

บทนำ

การอบรม คือ รูปแบบการศึกษานอกระบบที่หน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ และองค์กรพัฒนาเอกชนหรือองค์กรไม่มุ่งหวังกำไรจัดให้แก่ประชาชน เจ้าหน้าที่ หรือกลุ่มประชากรเป้าหมายโดยเฉพาะผู้ใหญ่ที่ไม่ได้อยู่ในระบบการศึกษา ทั้งนี้เป็นผลมาจากความเชื่อว่าการศึกษาและพัฒนาเป็นสิ่งที่ต้องทำต่อเนื่องตลอดชีวิต แม้ในหมู่ผู้ใหญ่ที่ได้เรียนจบการศึกษาในระบบมาแล้วก็ตาม

การอบรมที่จัดโดยเจ้าหน้าที่ราชการในภาครัฐ หรือสถาบันการศึกษาต่าง ๆ คือ เป็นการจัดให้กลุ่มเป้าหมายตามที่สถาบันหรือองค์กรนั้น ๆ คิดว่าพวกเขาควรจะได้รับรู้ เพื่อมุ่งพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรหรือพัฒนาความรู้ให้แก่เจ้าหน้าที่ของรัฐและกลุ่มผู้นำชุมชน โดยมีเป้าหมายในการพัฒนาหรือแก้ปัญหาสังคมและคุณภาพชีวิตของประชาชนตามแนวความคิดและนโยบายที่รัฐได้กำหนดไว้แล้ว

ส่วนการจัดฝึกอบรมในภาคธุรกิจนั้นเป็นกิจกรรมที่เจ้าของธุรกิจจัดการให้แก่พนักงานเป็นรูปแบบการจัดอบรมแนวเดียวกันกับภาครัฐ แต่เน้นที่การให้ข้อมูลข่าวสาร วิธีการคิดวิเคราะห์ หรือการฝึกทักษะเพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมอบรมมีความเท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของข้อมูล กลยุทธ์และเทคโนโลยี โดยมุ่งที่การพัฒนาเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานให้สามารถแข่งขันกับคู่แข่งและเพิ่มผลผลิต ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มผลกำไรสูงสุด

องค์กรพัฒนาเอกชนหรือองค์กรที่ไม่มุ่งหวังผลกำไรเป็นหน่วยงานหรือสถาบันอีกกลุ่มหนึ่งที่ใช้การอบรมเป็นวิธีการหลักในการพัฒนา ซึ่งจัดให้แก่กลุ่มเป้าหมายของโครงการ โดยมีเป้าหมายประการแรกคือ เพื่อเสริมสร้างอำนาจภายในของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นศักยภาพภายในที่บุคคลมีอยู่ หรือหากไม่มีก็สามารถพัฒนาขึ้นมาได้ เป็นอำนาจที่นำมาใช้เพื่อเผชิญกับความกลัว ความไม่ยุติธรรม หรืออุปสรรคต่าง ๆ และตอบโต้กับสถานการณ์นั้น ๆ อย่างสันติวิธี หรือใช้ในการดำเนินชีวิตที่ดีงาม เช่น สติปัญญา ความมุ่งมั่น ความสงบ ความกรุณา ความเมตตา ความมั่นใจ การให้อภัย ความอดทน ความรัก ความซื่อสัตย์ และความหนักแน่น ประการที่สองคือสร้างจิตสำนึก เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่าย

ขบวนการเปลี่ยนแปลงสังคม เพื่อให้สามารถท้าทายและเรียกร้องให้รัฐและสถาบันภาคธุรกิจเปลี่ยนแปลงแนวคิดนโยบาย และวิธีการพัฒนาที่ก่อให้เกิดปัญหาการเอารัดเอาเปรียบต่อชนชั้นล่าง ทำลายความเข้มแข็งของชุมชนและสิ่งแวดล้อมเพื่อนำไปสู่ความยุติธรรมและสันติภาพในสังคมได้ โดยมักใช้คำที่เรียกการอบรมแบบนี้ว่า “การอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Training for Transformation)” (Hope & Timmel, 2014; Lakey, 2010)

การอบรมของภาครัฐและภาคธุรกิจมักมุ่งเน้นที่ปริมาณคนจำนวนมาก มีวิธีการสื่อสารทางเดียว โดยมีผู้เชี่ยวชาญเป็นผู้สอนเป็นส่วนใหญ่ ในขณะที่การอบรมของกลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชนใช้วิธีการที่ต่างออกไป คือไม่เน้นที่จำนวนคน แต่เน้นการมีส่วนร่วมของผู้เข้าร่วมในการเรียนรู้เพื่อหาทางออกของปัญหา กลุ่มองค์กรพัฒนาเอกชนนี้เป็นกลุ่มที่ทำงานกับชนกลุ่มน้อยหรือคนชายขอบที่ได้รับผลกระทบจากการพัฒนาของรัฐและภาคธุรกิจโดยไม่ได้มุ่งหวังแต่ผลกำไร ดังนั้นเป้าหมายและวิธีการของการอบรมของหน่วยงานในองค์กรพัฒนาเอกชนส่วนใหญ่จึงแตกต่างไปจากภาครัฐและภาคธุรกิจ

จากข้อความดังกล่าวข้างต้น อวยพร เชื้อนแก้ว (2551) ได้อธิบายถึงลักษณะความแตกต่างระหว่างการอบรมแบบเดิมที่ใช้กันอยู่ในกระแสหลักกับการอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลงไว้ตามตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 ลักษณะความแตกต่างระหว่างการอบรมแบบเดิมกับการอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง

การอบรมแบบเดิม	การอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง
คือการสอน	คือการเรียนรู้
เรียกตนเองว่า “ครู / ผู้สอน / วิทยากร”	เรียกตนเองว่า “กระบวนกร” หรือ “ผู้อำนวยการเรียนรู้”
ผู้สอน คือ จุดศูนย์กลางของการอบรมและเป็นผู้รู้คำตอบ	ผู้เข้าร่วมการอบรมเป็นจุดศูนย์กลาง กระบวนกรใช้เทคนิควิธีการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมอบรมพบคำตอบ หรือทางออกของปัญหาด้วยตัวเอง
ผู้สอน คือ ผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญในวิชา หรือประเด็นที่สอน	กระบวนกรใช้เทคนิควิธีการเพื่อดึงความรู้และความเชี่ยวชาญของผู้เข้าร่วมการอบรมออกมา กระบวนกรอาจจะมีความรู้ในเรื่องนั้น ๆ อยู่บ้าง แต่ที่สำคัญมากกว่า คือ มีความชำนาญในการดำเนินกระบวนกร

การอบรมแบบเดิม	การอบรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง
	และเข้าใจกิจกรรมที่ใช้ เพื่อติงเอาสติปัญญาของผู้เข้าร่วมการอบรมออกมา
มีคำตอบตายตัว มีคำตอบให้เลือกน้อย แบ่งขั้ว ขาว หรือดำ ผิดหรือถูก	มีทางออกหรือคำตอบหลายอย่าง และหลายเรื่องไม่สามารถแบ่งแยกกว่าเป็นขาวหรือดำได้
เน้นการให้ข้อมูล การใช้หัวสมอง ท่องจำ และคิด มีการฝึกทักษะบ้าง	ให้ความสำคัญทั้ง ส่วนสมอง ทักษะ และความรู้สึก
เน้นการบรรยาย และการสื่อสารทางเดียว เป็นส่วนใหญ่	เน้นการมีส่วนร่วม และให้ผู้เข้าร่วมการอบรมเรียนรู้จากกันและกัน โดยกระบวนการเป็นผู้เรียนด้วยเช่นกัน
เน้นจำนวนผู้เรียนมาก เชื่อว่าได้ผลดีและประหยัดงบประมาณ	ใช้กลุ่มขนาดเล็ก เพราะเน้นที่การเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เข้าร่วมการอบรมทุกคน
ไม่เน้นการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจในระหว่างผู้เข้าร่วมการอบรม แม้ในความสัมพันธ์ระหว่างผู้สอนกับผู้เข้าร่วมการอบรมก็มีลำดับชั้นอำนาจ	เน้นการสร้างความสัมพันธ์และความไว้วางใจระหว่างผู้เข้าร่วมการอบรมด้วยกันเอง เพราะเป็นฐานสำคัญในการที่ผู้เข้าร่วมการอบรมจะรู้สึกปลอดภัยเพื่อเปลี่ยนแปลงตัวเอง
ให้ผู้เข้าร่วมการอบรมอยู่ในเขตพื้นที่ปลอดภัยหรือคั่นเคย (Comfort Zone) โดยการให้ข้อมูล ข้อคิด ทฤษฎีทั่วไป องค์กรความรู้ที่ถ่ายทอดจากข้างนอก	ผู้เข้าร่วมการอบรมเป็นส่วนหนึ่งของสังคมและวัฒนธรรม สืบทอดปัญหาของสังคมมาอยู่ในความคิด ทศนคติและพฤติกรรม จึงให้ผู้เข้าร่วมการอบรมอยู่ในเขตพื้นที่ไม่คั่นเคยหรือพื้นที่เรียนรู้ พื้นที่เติบโตหรือพื้นที่ท้าทาย (Discomfort Zone or Learning Zone) ให้เปลี่ยนแปลงระบบหรือโครงสร้างในสังคม ตัวองค์ความรู้มาจากผู้เข้าร่วมการอบรมเป็นส่วนใหญ่
เชื่อว่าผู้สอนมีอำนาจเหนือกว่าผู้เข้าร่วมการอบรม เช่น มีความรู้มากกว่าผู้เข้าร่วมการอบรม จึงเป็นการสืบทอดการใช้อำนาจเหนือกว่าของวัฒนธรรมครอบงำ	กระบวนการมีความเสมอภาคเท่าเทียมกับผู้เข้าร่วมการอบรม และใช้อำนาจร่วมในกระบวนการอบรม เพื่อฟื้นฟูอำนาจภายในของผู้เข้าร่วมการอบรมและท้าทายให้ผู้เข้าร่วมการอบรมใช้อำนาจร่วม เพื่อสร้างวัฒนธรรมใหม่ระหว่างกัน