

# การเดินทางภายในของฉันผ่านการทำกลุ่มสนทนาเพื่อการเติบโตในองค์กร

## My Inner Journey via The Dialogue Club in Organization

เพ็ญภา เสน่ห์ลักษณ์<sup>1</sup> หิมพรรณ รักแตงาม<sup>2</sup> ชัชวาลย์ ศิลปกิจ<sup>3</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรจิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล phennapha.s@gmail.com

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรจิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล impermanentme@gmail.com

<sup>3</sup>รองศาสตราจารย์ ภาควิชาจิตเวชศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์โรงพยาบาลรามาธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล spjuchs@gmail.com

### บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อถ่ายทอดประสบการณ์ ความเข้าใจตนเองและการเรียนรู้ของผู้วิจัย ผ่านการทำกลุ่มสนทนาเพื่อการเติบโต (Dialogue Club) ซึ่งเป็นหนึ่งในพื้นที่ฝึกการรับฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) โดยมีคำถามงานวิจัยคือ การเดินทางภายในของฉันผ่านการทำกลุ่มสนทนาเพื่อการเติบโตในองค์กร เป็นอย่างไร ใช้วิธีวิจัยแบบเรื่องเล่า (Narrative Inquiry) ที่มีมุมมองแบบทัศน์ 1 (First-Person Research) จากการบันทึกการสังเกต ใคร่ครวญ สืบค้นตนเองผ่านประสบการณ์การทำกลุ่มฯ ในองค์กรที่ผู้วิจัยทำงานอยู่ จากนั้นทำการวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic Analysis) จากบันทึก ผู้วิจัยเห็นตัวเองผ่านการทำกลุ่มฯ ใน 4 ระยะ ดังนี้ 1) “ผลิบาน” (Bloom) คือ ระยะที่ผู้วิจัยเริ่มดำเบิกบานกับเสียงสะท้อนจากสมาชิกถึง กระบวนการเรียนรู้ใหม่ในองค์กร ความสุขจากการมีพื้นที่รับฟังและความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นระหว่างสมาชิก 2) “อึดอัดสับสน” (Frustration) คือ ระยะที่ผู้วิจัยพบกับความยากในการดูแลกลุ่มท่ามกลางสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและบีบคั้นขององค์กร รวมถึงความสับสนในบทบาทของผู้นำกลุ่มที่ทับซ้อนกับบทบาทตาม ตำแหน่งงานของผู้วิจัย 3) “เฉา” (Droop) คือ ระยะที่ผู้วิจัยรู้สึกหมดแรงจากความผิดหวังเมื่อเหตุการณ์ ไม่เป็นอย่างไร เช่น มีสมาชิกลาออก จนเกิดเป็นเสียงสงสัยในตัวเอง 4) “เปิดกว้าง” (Openness) คือ ระยะ ปัจจุบันที่ผู้วิจัยเกิดความเข้าใจบทบาทของกลุ่มฯ ว่าเป็นพื้นที่ปลอดภัยอันเกิดจากการรับฟังอย่างลึกซึ้งที่ช่วย ก่อให้เกิดสมาชิกได้แสดงศักยภาพของตนในการดูแลตัวเองและผู้อื่นจนเกิดความไว้วางใจ ผู้วิจัยเข้าใจบทบาท ของตนว่าเป็นเพียงผู้เอื้ออำนวยให้กลุ่มเคลื่อนไหวไปตามธรรมชาติซึ่งเกิดขึ้นได้ด้วยใจที่เปิดกว้าง ละวางจาก การเอาตัวเองเป็นที่ตั้งอันเป็นเหตุแห่งทุกข์ รวมถึงได้สัมผัสความกรุณาอันเป็นคุณภาพสำคัญที่ช่วยเสริมกำลัง ให้ขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนามิติภายในให้ดำเนินไปในองค์กร

**คำสำคัญ:** การรับฟังอย่างลึกซึ้ง การเดินทางภายใน การทำงานในองค์กร ความกรุณา สุนทรียสนทนา

หมายเหตุ : บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์เรื่อง ‘งานวิจัยเรื่องเล่าว่าด้วยการฝึกปฏิบัติเพื่อบ่มเพาะความกรุณาของ ฉันผ่านการทำงานในองค์กร’ ได้รับอนุมัติหัวข้อวิทยานิพนธ์เมื่อวันที่ 27 เมษายน 2565

## Abstract

The purposes of this article were to share personal experiences, self-understanding, and learnings of the researcher from holding the Dialogue Club sessions, which was one of the methods used for deep listening practices. The research question that guided this research was how my inner journey via The Dialogue Club in Organization will be. The first-person narrative inquiry methodology was applied through recording of observation, contemplation, and self-inquiry on the experiences of holding the Dialogue Club sessions in the organization that the researcher worked for. Then, the thematic analysis on the journal was performed. There were 4 phrases from the Dialogue Club reflection as follows: 1) “Bloom” was the period that the researcher was very delighted with the reflection of the club members upon the new learning process used in the organization, happiness from having deep listening spaces, and better relationship among club members. 2) “Frustration” was the period that the researcher encountered not only difficulties in holding the club due to pressured and changing situations in the organization but also confusion in the role of the club leader that conflict with the role of the researcher’s position in the organization. 3) “Droop” was the period that the researcher felt exhausted from disappointment when the situation was not gone as expected. For example, club members resigned from company, which led to self-doubt. 4) “Openness” has been the present period that the researcher understood the role of the club as a safe space, which resulted from deep listening practices that aided club members to express their capabilities to take care of themselves and others. So, they felt safe. The researcher understood that the researcher’s role was only to facilitate the club to flow naturally. This could occur with an openness of the mind and by diminishing self-centeredness, which was the cause of sufferings. Also, the sense of compassion was an important quality that drove the continuation of the transformative process in the organization.

**Keywords:** Deep Listening, Inner Journey, Working in an Organization, Compassion, Dialogue  
Remark: This article is part of a thesis on ‘Narrative Inquiry: The Practice of Nurturing Compassion in My Organization Life’, which was approved on 27 April 2022

## บทนำ

ผู้วิจัยเข้าศึกษาหลักสูตรจิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล ในปี 2562 และพบว่ากิจกรรมและพื้นที่ของ “การรับฟังอย่างลึกซึ้ง” ที่ถูกสอดแทรกอยู่ในทุกชั่วโมงเรียนของหลักสูตรฯ มีส่วนสำคัญในการเรียนรู้และเติบโตต่อความเข้าใจในตนเองและผู้อื่น ส่งผลให้ผู้วิจัยมีความมั่นคงภายในมากขึ้น สามารถรับมือกับแรงกดดันจากภายนอกและภายในตนเองได้ ความรู้สึกบีบคั้นจากการทำงานลดลงในขณะที่ผลงานกลับดีขึ้นอย่างชัดเจน นอกจากนี้ บรรยากาศในการทำงานก็เปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้น

ผู้วิจัยได้ทดลองนำกิจกรรมจิตตปัญญาไปใช้กับเพื่อนร่วมงานที่คุ้นเคยกันเป็นการส่วนตัว เพื่อเป็นการสร้างพื้นที่ของการรับฟังกันและกันในที่ทำงาน ผลตอบรับที่ได้สอดคล้องกับงานวิจัยที่ว่ากิจกรรมจิตตปัญญาช่วยเปิดพื้นที่ของการรับฟัง สร้างความผ่อนคลายและ ก่อให้เกิดการยอมรับและเรียนรู้ความแตกต่างระหว่างบุคคล เข้าใจตนเองและผู้อื่น (ปิยพงศ์ สอนลบ, เบญญาภา พรหมพุก, นันทวรรณ อธิพงศ์, 2563) นอกจากนี้ ช่วงเวลาของการทำกิจกรรมยังเป็นช่วงที่สมาชิกต่างได้ฝึกการรับฟังอย่างลึกซึ้ง และเป็นโอกาสให้ได้ร่วมดูแลความทุกข์ของเพื่อนร่วมงาน

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะนำการรับฟังอย่างลึกซึ้งมาปรับใช้ในองค์กรที่ผู้วิจัยทำงานอยู่ โดยเฉพาะกับระดับผู้บริหารซึ่งเป็นกลุ่มคนที่ต้องอยู่ท่ามกลางความกดดันและยังมีส่วนสำคัญต่อสุขภาวะทางกายและใจของพนักงานในสังกัด (Selvester, 2017) “กลุ่มสนทนาเพื่อการเติบโต” (The Dialogue Club) จึงเกิดขึ้นเพื่อเป็นพื้นที่ฝึกการรับฟังอย่างลึกซึ้งให้กับผู้วิจัยและสมาชิกที่เป็นผู้บริหารระดับกลางและสูงขององค์กร

นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังสนใจศึกษาประสบการณ์การเดินทางภายในของตนเองในฐานะผู้นำกลุ่ม เนื่องจากงานวิจัยที่ปรากฏอยู่ส่วนใหญ่ มักกล่าวถึงการสร้างความสัมพันธ์หรือการเรียนรู้ในองค์กรในแง่กระบวนการและผลที่เกิดขึ้นกับผู้เข้าร่วม แต่ยังคงขาดมิติภายในของผู้นำกลุ่ม ซึ่งงานวิจัยชิ้นนี้จะช่วยเสริมองค์ความรู้และเติมเต็มความเข้าใจผ่านกระบวนการต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายนอกและภายในของผู้วิจัย และจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจจะนำกระบวนการกลุ่มไปใช้ในองค์กรต่อไป

## คำถามงานวิจัย

การเดินทางภายในของฉันผ่านการทำกลุ่มสนทนาเพื่อการเติบโตในองค์กรเป็นอย่างไร

## ทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยที่ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการรับฟังอย่างลึกซึ้ง และบทบาทการทำงานของผู้นำกลุ่มการปรึกษาจิตวิทยาแนวพุทธ เพื่อศึกษาและทำความเข้าใจหลักการที่เกี่ยวข้องสำหรับการฝึกฝนและได้นำมาปรับใช้กับการทำกลุ่มสนทนาเพื่อการเติบโต (The Dialogue Club) ดังนี้

**การรับฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening)** คือ การรับฟังด้วยใจเป็นกลาง ไม่ขัดจังหวะหรือตำหนิผู้พูด เป็นการรับฟังด้วยความกรุณา และไม่รับเอาความทุกข์ ความกลัว ความโกรธและการตัดสินของผู้อื่นเข้ามาไว้ในใจ (ดิช นัท ฮันท์, 2553) การรับฟังอย่างลึกซึ้งเกิดขึ้นผ่านการฝึกฝนกับตนเองอย่างต่อเนื่อง

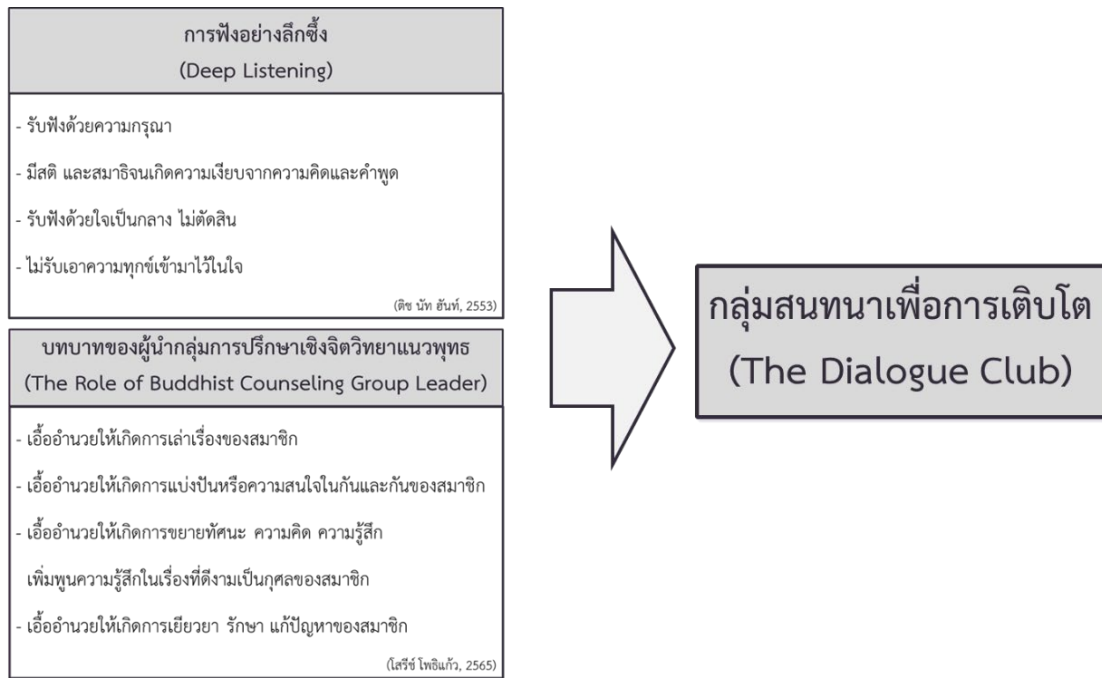
ซึ่งการฝึกสติจะช่วยให้เราสามารถรักษาความเจ็บปวดจากความคิด คำพูด และเป็นพื้นที่ให้ผู้อื่นระบายความทุกข์ใจได้ แม้ว่าถ้อยคำเหล่านั้นอาจฟังดูไม่ถูกต้อง ซึ่งการฟังอย่างลึกซึ้งจะช่วยบรรเทาความทุกข์ให้แก่ผู้อื่นได้ (ดิช นัท ฮันห์, 2560)

**การปรึกษาจิตวิทยาแนวพุทธ (Buddhist Counseling )** (โสริช โปธิแก้ว, 2565) คือ กระบวนการพาผู้คนที่ออกจากความมืดไปสู่ความสว่าง จากที่แคบไปที่กว้าง จากที่วุ่นวายไปสู่ที่สงบเย็น โดยหลักแล้วการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแนวพุทธเป็นกระบวนการที่ประยุกต์ใช้ในการแก้ปัญหาความทุกข์ใจอันเกิดจากความผิดหวังของผู้คนและเพิ่มพูนกำลังความรู้สึกดีงามและเร่าฤกศลในใจให้มากขึ้น

การปรึกษาจิตวิทยาแนวพุทธมีจุดเด่นที่การอาศัยหลักอริยสัจ 4 เป็นแผนที่ให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำพาจิตใจของผู้คนให้พ้นจากจิตระดับที่มีปัญหา ไปสู่จิตระดับที่หมดจากปัญหา ซึ่งเป็นจิตใจที่แจ่มใส ปลอดโปร่งจากความทุกข์ ส่งผลให้ท่าทีของการมองโลก ความคิด การกระทำ คำพูดเป็นไปอย่างสงบ สร้างสรรค์ และสอดคล้องกับสิ่งแวดล้อม สามารถแบ่งรูปแบบของการทำงานได้เป็น 2 รูปแบบ คือ แบบรายบุคคล และแบบรายกลุ่ม

กลุ่มสนทนาเพื่อการเติบโต (The Dialogue Club) อาศัยกระบวนการและความเข้าใจในบทบาทของผู้นำกลุ่มตามหลักของกลุ่มการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแนวพุทธ (Buddhist Counseling Group) โดยบทบาทของผู้นำกลุ่มมี 4 ประเด็น ดังนี้ 1) การเอื้ออำนวยให้สมาชิกเปิดเผยเรื่องราว เล่าเรื่องที่สำคัญหรือเรื่องที่รบกวนใจ (Facilitate Disclosure) 2) การเอื้ออำนวยให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ ใส่ใจในกันและกัน แบ่งปันความรู้สึกนึกคิด (Facilitate Interaction) 3) การเอื้ออำนวยให้สมาชิกสัมผัสความดีงามที่ซ่อนอยู่ในเรื่องราว เพิ่มพูนความรู้สึกในสิ่งที่ดีงามเป็นกุศลของสมาชิก (Facilitate Growth) 4) การเอื้ออำนวยให้เกิดการเยียวยารักษา การช่วยเหลือดูแลกันและกันเมื่อปรากฏเรื่องราวความทุกข์ของสมาชิก (Facilitate Counseling)

ในการดำเนินกลุ่มสนทนาเพื่อการเติบโต (The Dialogue Club) ผู้วิจัยอาศัยหลักการฟังอย่างลึกซึ้ง (Deep Listening) ของท่านดิช นัท ฮันห์ ผสานกับกลุ่มการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแนวพุทธ ที่ผู้วิจัยได้มีโอกาสเรียนรู้ผ่านการฟังบรรยายและการอบรมเชิงปฏิบัติการของอาจารย์ประจำของหลักสูตรจิตตปัญญาศึกษาและ รศ.ดร. โสริช โปธิแก้ว อยู่หลายครา จนอาจกล่าวได้ว่าการฟังอย่างลึกซึ้งและการทำกิจกรรมโดยอาศัยแนวทางกลุ่มการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแนวพุทธ เป็นการฝึกปฏิบัติที่ผู้วิจัยสนใจฝึกฝนอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในบทบาทของผู้นำกลุ่ม จึงได้นำมาปรับใช้กับการทำกระบวนการต่าง ๆ ตลอดระยะเวลาที่ได้เรียนในหลักสูตรจิตตปัญญาศึกษา



**ภาพที่ 1** การฟังอย่างลึกซึ้งและบทบาทของผู้นำกลุ่มการปรึกษาเชิงจิตวิทยาแนวพุทธ ซึ่งเป็นหลักในการทำกลุ่มสนทนาเพื่อการเติบโต

### วิธีดำเนินงานวิจัย

งานวิจัยชิ้นนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) แบบเรื่องเล่า (Narrative Inquiry) โดยใช้ข้อมูลจากบันทึกการสังเกต โค้ดครวญ สืบค้นตนเองผ่านประสบการณ์การทำกลุ่มสนทนาเพื่อการเติบโต (The Dialogue Club) ในองค์กรของผู้วิจัย ซึ่งในที่นี้จะใช้แทนด้วยคำว่า “กลุ่มฯ”

ขั้นตอนการวิจัยมีดังนี้ 1) การเตรียมผู้วิจัย เนื่องจากการฝึกเจริญสติเป็นเครื่องมือพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้เท่าทันต่ออาการทางกายและทางใจที่ปรากฏตามจริงอันเป็นกุศลหรืออกุศล (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์, 2562) ซึ่งมีความจำเป็นต่อการทำงานวิจัยแบบทัศน์ 1 การภาวนาอย่างสม่ำเสมอจึงเป็นขั้นตอนสำคัญของการเตรียมตัวผู้วิจัย ที่จะช่วยเพิ่มกำลังสติ สมาธิ อันจะส่งผลต่อคุณภาพของการสังเกตปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างรอบไว ละเอียด คมชัด และเป็นกลาง ทั้งในขณะฝึกการรับฟังอย่างลึกซึ้ง รวมถึงในขณะอ่านและวิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย ผู้วิจัยจึงต้องมีการเตรียมตัวด้วยการ 1. ภาวนาในรูปแบบทุกวันผ่านการกราบอัมฤงคประดิษฐ์ (กฤษดาภรณ์ เมธาวิกุล, 2012) และฝึกโยคะอาสนะจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาจากสถาบันโยคะวิชาการ ที่มีหลัก “นิ่ง สบาย ใช้แรงแต่น้อยและมีสติ” (กวี คงภักดีพงษ์, ม.ป.ป.) เพื่อเป็นการฝึกเจริญสติ (Salmon, 2009) 2. ภาวนาในชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นหัวใจในการปฏิบัติ ไม่ว่าจะยืน เดิน นั่ง นอน กิน พูด คิด ฯลฯ การฝึกเจริญสติในชีวิตประจำวันเป็นการฝึกที่สอดคล้องกับความเป็นจริงของชีวิตที่มีการเปลี่ยนแปลงของอารมณ์ตามสิ่งกระทบอยู่ตลอดเวลา (พระปราโมทย์ ปาโมชฺโช, 2547)

2) ผู้วิจัยดำเนินกิจกรรมกลุ่มๆ กับสมาชิกที่เข้าร่วมโดยสมัครใจจำนวน 6 คน เดือนละ 1 ครั้ง ใช้เวลาครั้งละ 2-4 ชั่วโมง โดยอาศัยความรู้และประสบการณ์ที่ได้ฝึกฝนระหว่างการเรียนรู้ในหลักสูตรจิตตปัญญาศึกษาตลอด 3 ปีที่ผ่านมา

3) บันทึกเรื่องราวและประสบการณ์ภายในที่เกิดขึ้นจากการทำกลุ่มๆ ในแต่ละครั้ง

4) บันทึกเรื่องราวและประสบการณ์ภายในที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวัน โดยเฉพาะในที่ทำงาน

5) รวบรวมข้อมูลจากบันทึกทั้งหมดที่ได้ถ่ายทอดประสบการณ์ ความคิด ความรู้สึกที่เกิดขึ้นทั้งตลอดระยะเวลาตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ 2565 ที่เริ่มมีกลุ่มๆ ถึงปัจจุบัน

6) นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์แก่นสาระ (Thematic Analysis)

7) รายงานผล

ผู้วิจัยเลือกใช้คำแทนคำว่า “ฉัน” ในส่วนของผลการศึกษาเพื่อให้เกิดความเป็นธรรมชาติในการเล่าเรื่อง ซึ่ง “ฉัน” ในที่นี้หมายถึงตัวผู้วิจัยและผู้เข้าร่วมงานวิจัยตามลักษณะงานวิจัยที่มีมุมมองแบบทัศน 1 (First Person Research) (ศักดิ์ชัย อนันต์ตรีชัย และคณะ, 2555) และใช้นามสมมติในการนำเสนอผลงานวิจัยแทนการใช้ชื่อจริงเพื่อให้บุคคลที่เกี่ยวข้องได้รับผลกระทบน้อยที่สุด โดยได้รับอนุญาตจากผู้เกี่ยวข้องทุกท่านเรียบร้อยแล้ว

## ผลการวิจัย

หลังจากดำเนินกลุ่มๆ อย่างต่อเนื่องมาเป็นระยะเวลากว่า 16 เดือน ฉันเกิดความเข้าใจและเปิดกว้างต่อปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นทั้งภายนอกและภายในใจ ผ่านการเคลื่อนไหวของกลุ่มๆ ที่ดำเนินอย่างคุ่มขานไปกับการเปลี่ยนแปลงขององค์การซึ่งส่งผลกับชีวิตจิตใจของสมาชิกและตัวฉัน จากประสบการณ์ในการฝึกการรับฟังอย่างลึกซึ้งผ่านกลุ่มๆ สามารถแบ่งปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นภายในของฉันได้เป็น 4 ระยะ ได้แก่ 1) ผลิบาน (Bloom): เมื่อเมล็ดพันธุ์แห่งความวางใจปรากฏตัว 2) อึดอัดสับสน (Frustration): ท่ามกลางความขัดแย้ง 3) เฉา (Droop): ชนกำแพงเข้าอย่างจัง 4) เปิดกว้าง (Openness): ต้อนรับต่อทุกสิ่ง ผู้วิจัยเกิดความเข้าใจในบทบาทของกลุ่มและเปิดกว้างต่อปรากฏการณ์ทั้งภายนอกและภายในใจที่เกิดขึ้น โดยในแต่ละระยะมีรายละเอียดดังนี้

### 1) ผลิบาน (Bloom): เมื่อเมล็ดพันธุ์แห่งความวางใจปรากฏตัว

จิตใจที่เบิกบานของฉันเกิดขึ้นตั้งแต่ครั้งแรกของกลุ่มๆ เมื่อฉันเปิดดวงด้วยการชวน “เช็คอิน” ซึ่งเป็นกิจกรรมที่ฉันชวนให้สมาชิกได้บอกเล่าเรื่องราวและความรู้สึกของสมาชิกที่เกิดขึ้นในชีวิตช่วงนั้นของแต่ละคน เป็นกิจกรรมที่เปิดกว้างพอที่จะให้ทุกคนสามารถเลือกสื่อสารเรื่องราวของตัวเองได้ตามต้องการ

“วันหยุดที่ผ่านมา เป็นวันเสาร์-อาทิตย์แรกที่ได้พัก นึกถึงที่น้องเคยบอกว่าให้พี่ใจดีกับตัวเองบ้าง” (บันทึกส่วนตัว, 28 มีนาคม 2565) ประโยคเช็คอินที่พี่ภัสเล่าเปิดดวงพร้อมน้ำตาที่สะท้อนความเหนื่อยล้าตลอด 2-3 เดือนที่ผ่านมา ฉันคิดว่าทุกคนในกลุ่มต่างรับรู้สถานการณ์นี้ของพี่ภัสตั้งแต่วันที่เธอได้รับตำแหน่ง

ใหม่ แต่ความรู้สึกที่หนักอึ้งจากปากของพี่ภัสที่ไม่ใช่เพียงคำบ่นหรือตัดพ้อ ทำให้สมาชิกได้ร่วมรับรู้ความทุกข์ ในใจเธอ เกิดความห่วงเป็นใยและดูแลกันในพื้นที่

ดูเหมือนว่าน้ำตาที่ถูกมองเป็นสิ่งต้องห้ามของการใช้ชีวิตในองค์กรจะได้รับการต้อนรับในกลุ่ม มากกว่าที่หลายคนคิด แม้สมาชิกจะยังไม่คุ้นเคยกับการรับมือ บางคนอาจหลุดคำเคยชินอย่าง “อย่าร้องไห้สิ” ในครั้งแรก ๆ แต่ฉันสังเกตเห็นว่าคำนั้นก็ค่อย ๆ หดไปโดยไม่ต้องเอ่ยห้าม สัญญาณความปลอดภัยของพื้นที่ นี้คงค่อย ๆ สว่างขึ้นในใจของสมาชิก การเปิดเผยส่วนเปราะบางจึงเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในกิจกรรมถัดมา

เมื่อพี่พิริยาเล่าว่า “ที่พี่ดูเป็นคนแข็ง ๆ แต่ความจริงแล้ว พี่แค่ไม่อยากให้ใครเห็นความเปราะบาง ของพี่ พี่ยอมให้ตัวเองร้องไห้ไม่ได้ ซึ่งมันก็ไม่ดีหรอก มันเหนื่อยแต่พี่ก็ยังทำใจปล่อยให้ตัวเองอ่อนแอและ ร้องไห้ไม่ได้จริง ๆ” แม้ว่าคนฟังยังคงดูเหมือนไม่ (อยาก) เชื่อทั้งหมด แต่การได้รู้จักเพื่อนร่วมงานในมุมใหม่ก็ ส่งผลให้ใจเปิดกว้างมากขึ้น ไม่ใช่เพียงกับเรื่องราวของพี่พิริยา แต่กับสมาชิกทุกคนที่ได้เห็นบางเสี้ยวของการ หล่อหลอมตัวตนที่แตกต่างกันในแต่ละคน ทำให้เกิดความเข้าใจ ยอมรับและชื่นชมในตัวตนของแต่ละคน มาก ขึ้น

เช่นเดียวกับฉันที่ได้รู้จักอีกมุมหนึ่งของพี่ทัตญญเมื่อเธอเล่าว่าเธอไม่ชอบชื่อที่พ่อแม่ตั้งให้เอา เสียเลย เพราะในสายตาด้าน เธอคือผู้หญิงที่มีความสมบูรณ์ในทรัพย์สิน ทั้งยังได้รับการดูแลเป็นอย่างดีจาก ครอบครัว เป็นคนที่ฉันแอบอิจฉาในชีวิตดี ๆ ของเธออยู่บ่อยครั้ง

*“เราตกใจที่ได้ยินแบบนี้ เป็นความตกใจที่สร้างความเข้าใจให้เรา เข้าใจว่าเขาก็เป็นคนธรรมดา นี่แหละ ที่มีทั้งชอบและไม่ชอบเหมือนกัน...เรารู้สึกว่า การทำกลุ่มก็ทำให้เราได้ฝึกไปด้วย เพราะตัดภาพไปเมื่อ อาทิตย์ที่แล้วที่ต้องนั่งประชุมข้างกัน ตอนนั้นในใจนี่อยากจะกรี๊ด ตบโต๊ะแล้วบอกให้เธอหยุดพูด...แต่ในกลุ่ม เมื่อวานมันรู้สึก...กรุณา? เหมือนที่เราเห็นคนอื่นที่มีความทุกข์ไม่ต่างกับเรา”*

บันทึกส่วนตัว, 29 มีนาคม 2565

สำหรับผู้นำกลุ่มอย่างฉัน สามารถเรียกได้ว่านี่คือกลุ่มในฝัน ยิ่งเมื่อได้รับเสียงสะท้อนถึง ความรู้สึกดีจากการได้เข้าร่วมกลุ่มฯ ว่าทำให้ได้รู้จักเพื่อนร่วมงานมากขึ้น รับรู้ถึงแรงสนับสนุนที่ทุกคนมีให้กัน สัมผัสความไว้วางใจกันและกัน หลังจากจบกิจกรรม ฉันยังคงได้รับคำขอบคุณพร้อมเสียงบอกเล่าอยู่เสมอว่า สมาชิกรับรู้ถึงความสัมพันธ์ในงานที่เปลี่ยนไปในทางดีขึ้น ยิ่งทำให้ฉันมีกำลังใจและมีความหวังในการสร้าง พื้นที่ของการร่วมฝึกฝนผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่ค่อนข้างแปลกใหม่สำหรับคนในที่ทำงานของฉัน

## 2) อึดอัดสับสน (Frustration): ท่ามกลางความขัดแย้ง

ระหว่างทางของการทำกลุ่มฯ ในองค์กร ฉันต้องต่อสู้กับเสียงของความล้มเหลวไม่แน่ใจว่า “ใช่/ไม่ใช่ ควร/ไม่ควร” อยู่บ่อยครั้ง ซึ่งไม่ใช่เพียงเป็นเสียงสงสัยในตัวกิจกรรมว่าดีพอไหม แต่ยังเป็นเสียงประเมินตัวฉันเองด้วยว่าดีพอหรือยัง เป็นเสียงที่นำมาซึ่งความห่อเหี่ยวใจให้ฉันเป็นระยะ ซึ่งการสังเกตเห็นสิ่งเหล่านี้ เป็นแบบฝึกหัดเล็ก ๆ ให้ฉันฝึกฝนอยู่อย่างต่อเนื่องนับตั้งแต่ก่อนเริ่มคิดทำกลุ่มฯ

และเมื่อกลุ่มฯ ดำเนินไปในองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ย่อมมีเหตุการณ์ที่กลาย ประเด็นยาก ๆ ซึ่งส่งผลต่อการอยู่กับกลุ่ม ๆ ของสมาชิกบางคนเช่นกัน เช่นครั้งหนึ่งที่จะมีการเปลี่ยนแปลง

โครงสร้างขององค์กร สมาชิกบางท่านรู้สึกกระอักกระอ่วนใจที่จะต้องเข้าร่วมกลุ่มฯ เมื่อเขารับรู้ข้อมูลที่จะส่งผลกระทบต่อสมาชิกบางคน ในครั้งนั้นฉันไม่มั่นใจว่าควรจัดการอย่างไร เพราะใจหนึ่งฉันก็อยากดำเนินกลุ่มไปตามปกติในช่วงที่เกิดความปั่นป่วนท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงของบริษัทเพื่อเป็นการดูแลสมาชิก แต่ฉันพบว่าเสียงความอัดอั้นใจของสมาชิกที่ส่งมาถึงฉันนั้นมีความหมาย สมาชิกคนนี้เป็นผู้ที่ต้องได้รับการดูแลก่อน

ฉันขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาและได้รับความช่วยเหลือจากอาจารย์ที่ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา ในการดำเนินกิจกรรมของกลุ่มฯ ในครั้งนั้นให้ผ่านไปได้อย่างดี และจากการเข้าร่วมกลุ่มในฐานะสมาชิกวันนั้น ทำให้ฉันพบความทับซ้อนในบทบาทของตัวฉันเองที่ต้องเป็นทั้งคนนำกลุ่มฯ เป็นสมาชิก เป็นลูกน้อง เป็นเพื่อนร่วมงาน เป็นน้องเล็กของกลุ่ม อีกทั้งยังเป็นคนที่สมาชิกเห็นว่าเป็นคนที่รับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างดีเยี่ยมตลอดเวลา ซึ่งความจริงฉันไม่ได้เป็นแบบนั้นเลย

ฉันเองก็เป็นอีกคนที่ต้องเจอปัญหาในที่ทำงานไม่ต่างจากทุกคน ฉันเองก็ต้องการพื้นที่ที่จะช่วยรับฟังความทุกข์ของฉันเช่นกัน แต่กว่าฉันจะเห็นความต้องการของตัวเอง จิตใจของฉันก็จมอยู่กับความหม่นหมองและเก็บกดในบางช่วงเวลา จนร่างกายตกอยู่ในสภาพย่ำแย่

*“ฉันบอกกับพี่ในทีมคนหนึ่งว่า ‘บางทีน้องก็ต้องการคนฟังเหมือนกัน แต่ที่ผ่านมารู้สึกเหมือนไม่ค่อยได้รับเท่าไร’ แล้วเขาตอบมาว่า ‘ก็ในความรู้สึกของพี่ น้องเก่งอยู่แล้ว ดูแลตัวเองได้ดีมาๆ อยู่แล้ว แล้วพี่จะไปช่วยอะไรน้องได้’ ได้ยินแล้วถึงกับร้องไห้ขึ้นมาในใจ...นี่เราต้องแข่งแกร่งเบอร์ไหน ที่จะอยู่ด้วยตัวเองได้ขนาดนั้น ถึงว่าที่ผ่านมาถึงรู้สึกว่ามีใครเข้าใจเราเลย”*

บันทึกส่วนตัว, 5 มิถุนายน 2566

ภาพในอดีตหลังไหลเข้ามาในความคิด เมื่อฉันเอ่ยปากเล่าถึงความอัดอั้นคับข้องใจของตัวเองบ่อยครั้งที่คู่สนทนาของฉันจะตอบกลับมาด้วยถ้อยคำที่ชวนให้คิดแง่ดี ชวนให้ปล่อยวาง หรือไม่กี่เออออกไปกับฉันแล้วเล่าเรื่องของตัวเองออกมาจนฉันรู้สึกว่าเรื่องราวความทุกข์ของฉันไม่ได้รับการมองเห็น

ความทุกข์นั้นถูกเก็บกลืนลงไปเป็นตะกอนในใจครั้งแล้วครั้งเล่า โดยที่ฉันไม่รู้ตัวและไม่รู้ว่ามันทำให้ฉันต้องแบกบทบาทผู้ดูแลทั้งที่ในใจฉันส่งเสียงร้องขอความเห็นใจอยู่ตลอดเวลา

### 3) เฉา (Droop): ชนกำแพงเข้าอย่างจัง

ฉันไม่เคยรู้ตัวมาก่อนเลยว่า ในการทำกลุ่มฯ ของฉัน จะมีความคาดหวังก้อนใหญ่ที่ซ่อนอยู่อย่างแนบเนียนถึงเพียงนี้

เริ่มต้นปีใหม่กับโครงสร้างใหม่ของบริษัทที่มาพร้อมกับภาระและเงื่อนไขในการทำงานที่หนักหนาขึ้นสำหรับทุกคน แต่ด้วยสายสัมพันธ์อันดีที่หล่อเลี้ยงใจของสมาชิกในกลุ่มฯ (และทีมขายที่ฉันดูแล) ช่วยประคองให้การงานเคลื่อนไปได้ พร้อมยอดขายที่ดูดีกว่าที่ฉันคิดไว้ แม้ในช่วงนั้นฉันจะรู้สึกหงุดหงิด เหนื่อยใจกับการต้องติดต่อกับเพื่อนร่วมงานบางคนที “ยาก” สำหรับฉัน แต่ก็ยังมีเรี่ยวแรงพอที่จะรับมือและให้กำลังใจตัวเองว่าเขาช่วยมาเป็นข้อสอบให้ฉันรู้ว่าฉันยังต้องฝึกอีกมาก



แต่เมื่อถึงวันที่พี่ภัส สมาชิกในกลุ่มฯ ซึ่งเป็นคนสนิทของฉันตัดสินใจลาออกจากบริษัท ฉันแสดงความยินดีและให้กำลังใจเธอทั้งที่ใจสลาย และในวันเดียวกันนั่นเอง ฉันยังรับรู้ถึงเรื่องราวความขัดแย้งในที่ทำงานที่มีสมาชิกของกลุ่มฯ ร่วมเป็นตัวละครในเรื่องราวนั้นด้วย

ฉันไม่สามารถกดขี่ความรู้สึกได้อีกต่อไป ความผิดหวัง ชุ่นเคือง หดหู่ เศร้าหมอง แข่งกันกระโจนออกมาพร้อมน้ำตาชุดใหญ่ ฉันหมดเรี่ยวแรงและสิ้นหวัง

“ไหนบอกว่าทำแล้วคนจะลาออกน้อยลง! ไหนบอกว่าทำแล้วคนจะรักกัน!” ฉันนึกถึงบทความและงานวิจัยที่ได้อ่านทั้งของไทยและเทศมากมายที่บอกถึงผลดีของการมีกลุ่มฯ ในที่ทำงาน “หรือที่จริงการทำกลุ่มมันดี แต่ฝีมือของเรามาช่วย หรือที่เราทำมามันไม่ใช่ มันไม่ถูกต้อง” ความคิดลากฉันไปไกลแสนไกล

ฉันใช้เวลาร่วมเดือน กว่าฉันจะเห็นที่มาของอาการเบื่อ เซ็ง หมดแรงว่าเกิดจาก “กำแพงความคาดหวัง” ที่ฉันไม่ทันสังเกตเห็น แม้ว่าการทำงานกับความคาดหวังจะเป็นแบบฝึกหัดที่ฉันฝึกสังเกตมันมาอยู่ตลอด แต่กำแพงใหญ่ใสบึงแข็งใปก่อนนี้ ฉันกลับมองไม่เห็น

หากจะเปรียบเทียบความคาดหวังเป็นดั่งปลาเข็มตัวเล็กและใสที่ว่ายอยู่ในมหาสมุทรดั่งที่ รศ.ดร. โสริช โทธิแก้ว เคยกล่าวกับฉัน ครั้งนี้ฉันคงเหมือนถูกปลาเข็มทิ่มตาเข้าอย่างจัง ฉันให้เวลาตัวเองร้องไห้ได้นานเท่าที่ต้องการ สารพัดความคาดหวังค่อย ๆ ลอยขึ้นมาให้ดูแล

“พอวันนี้ที่พี่ภัสลาออก พอวันนี้ที่ได้ยินเรื่องของคนนั้นคนนี้ทะเลาะกัน ...

เรารู้สึกว่า มันพังไปหมดเลย รู้สึกว่าดอกไม้ที่พยายามปลูก แคโดนคนเดินผ่าน ก็หายไปหมดเลย รู้สึกผิดหวัง เสียใจ

ในอีกมุมหนึ่งข้างในก็เหมือนตกใจที่เห็นตัวเองเดินชนกำแพงความคาดหวังก้อนเบ้อเรื้อ

คาดหวังให้มันดีอย่างที่เรายากให้มันเป็น คาดหวังให้ทุกคนรักกัน

คาดหวังให้ทุกคนมีความสุข คาดหวังให้ตัวเองได้รับการดูแลบ้างในสถานการณ์แบบนี้

รู้สึกหมดแรงเหมือนกัน รู้สึกอยากลาออก”

บันทึกส่วนตัว, 28 กุมภาพันธ์ 2566

#### 4) เปิดกว้าง (Openness): ต้อนรับต่อทุกสิ่ง

ฉันปล่อยให้เวลาไหลผ่านไปแบบที่ไม่สนใจว่าจะทำกลุ่มฯ ต่อหรือไม่ แค่เพียงประคองตัวเองให้อยู่กับสถานการณ์แสนยากเย็นในหน้าที่การงานได้ก็หนักมากแล้ว

แต่วันหนึ่งก็มีเสียงข้างในบอกฉันว่า “ช่วงเวลาที่เราต่างก็หมดแรง น่าจะเป็นช่วงเวลา ‘กลุ่มฯ’ จะช่วยทำหน้าที่เติมแรงให้กันและกันสิ” ยิ่งเมื่อฉันได้รับคำยืนยันจากอาจารย์โสริช ก็ยิ่งเหมือนได้รับแรงใจให้กับฉันในการดำเนินกลุ่มฯ ต่อไป

กลับมาใคร่ครวญดูก็พบว่า ในช่วงเวลานั้น มีหนึ่งขณะที่ฉันสัมผัสก่อนทุกข์ของตัวฉันอย่างชัดเจนแล้วใจก็ไปนึกถึงเพื่อนร่วมงานที่ต้องอยู่ในภาวะเดียวกัน ขณะนั้น ฉันก็ได้สัมผัสทุกข์ของพวกเขาที่ไม่ต่างจากฉัน ฉันไม่มั่นใจมันคืออะไร แต่มันสำคัญและมีแรงมากพอที่ทำให้ความคิดอยากกลับมาทำกลุ่มฯ เกิดขึ้นอีกครั้งเพื่อดูแลกันและกัน

หรือสิ่งนี้จะ เป็นสภาวะของความกรุณาอย่างที่อาจารย์โสรีชเคยบอกกับฉันว่า “ความกรุณาเป็น สภาวะที่เกิดขึ้นเป็นขณะ สภาวะของความกรุณามันคือขณะที่ใจเรารู้ความทุกข์ของคนอื่นจนเราน้ำตาไหล และอยากช่วยเหลือเขา” (บันทึกส่วนตัว, 10 มิถุนายน 2565)

เมื่อได้ทบทวนเหตุการณ์ที่ต้องเผชิญกับความผิดหวังครั้งแล้วครั้งเล่า ฉันเรียนรู้ว่าถ้อยคำสะท้อน ความสุขของสมาชิกในกลุ่มๆ ที่มีมาตลอด ไม่เคยเพียงพอต่อหัวใจที่หลุดร่วด้วยฤทธิ์แห่งความอยากของฉัน การเฝ้ารอคำพูดจากสมาชิกว่าเขาได้รับประโยชน์มากมายเพียงใด ว่ากลุ่มๆ ส่งผลดีกับตัวเขาและบริษัท ขนาดไหน มันทำให้ฉันพลาดทำให้กับความคิดที่ดีความไปว่า สิ่งที่ทำไม่มีคุณค่าเพียงพอ แล้วเมื่อนักเข้า ความเห็นผิดก็ยิ่งลากเอาคุณค่าของตัวเองเข้าไปร่วมสร้างความทุกข์ให้กับตัวฉันเองมากขึ้นเรื่อย ๆ

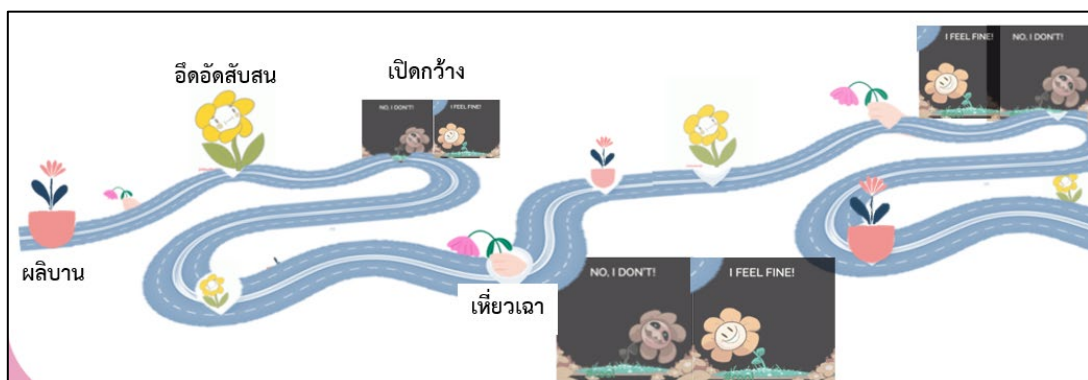
การได้เผชิญกับความผิดหวังที่แม้จะเจ็บปวดแต่ก็ช่วยให้ฉันได้รู้จักหน้าตาของความคาดหวังที่ แอบซ่อนอยู่อย่างแนบเนียนขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งต้องอาศัยการฝึกเพื่อเฝ้าสังเกตความคิด ความเห็น ที่เอาตนเองเป็น ที่ตั้ง อันเป็นกระบวนการสำคัญที่ช่วยให้ฉันได้ค่อย ๆ ชัดเจนกับความทุกข์และเหตุแห่งทุกข์

ความเข้าใจใหม่ที่เกิดขึ้นต่อการทำกลุ่มๆ ว่าหาใช่การสร้างกลุ่มที่สมัครสมานสามัคคี สร้าง องค์กรที่ทุกคนเป็นสุขทุกขณะ ไม่ใช่การรังสรรค์สุดยอดกระบวนการที่มีแต่ความเบิกบานใจ แต่คือใจที่เปิด กว้างต่อกลุ่มที่เกิดขึ้นอย่างเป็นธรรมชาติตามเหตุปัจจัยของสมาชิกแต่ละคนในแต่ละครั้ง

## สรุปผลการวิจัย

สรุปผลวิจัยของการเดินทางภายในของฉันผ่านการทำกลุ่มสนทนาเพื่อการเติบโตในองค์กรได้ ดังนี้

1) ผู้วิจัยเกิดความเข้าใจและเปิดกว้างต่อปรากฏการณ์ทั้งภายนอกและภายในใจที่เกิดขึ้นตลอด ระยะเวลา 16 เดือน ของกลุ่มๆ จากประสบการณ์ทั้ง 4 ระยะของผู้วิจัยไม่ว่าจะเป็นผลิบาน อึดอัดสับสน เฉา หรือเปิดกว้าง สภาวะเหล่านี้ไม่ได้เกิดขึ้นตามลำดับของช่วงเวลาในการทำกลุ่ม แต่เป็นปรากฏการณ์ ที่ เกิดขึ้นในทุกขณะของชีวิต คำว่าเปิดกว้างจึงหมายถึงการเปิดกว้างต่อทุกปรากฏการณ์ทั้งของตนเองและผู้อื่น ไม่ว่าจะผลิบาน อึดอัดสับสน หรือเหี่ยวเฉาด้วยใจเป็นกลาง และยอมรับว่าสิ่งนี้จะยังเกิดขึ้นอีกครั้งแล้วครั้งเล่า ตลอดการเดินทางภายในของผู้วิจัย



ภาพที่ 2 สรุปผลความเข้าใจต่อประสบการณ์ภายในของผู้วิจัยที่เกิดขึ้นในทุกขณะของชีวิต

2) ผู้วิจัยเกิดความเข้าใจในบทบาทของกลุ่มฯ ว่าเป็นเพียงพื้นที่เล็ก ๆ ให้สมาชิกผ่อนคลายและเติมพลังจากกิจกรรมที่ชวนให้เกิดสติ สมาธิ และเท่าทันเสียงความคิด อันเป็นพื้นฐานของการฟัง ผู้วิจัยได้ละวางความพยายามที่จะเป็นผู้ดูแลเยียวยาสมาชิก หรือแนะนำสอนสั่งเพื่อให้สมาชิกเกิดการเติบโต แต่เพียงเอื้ออำนวยให้กลุ่มฯ เป็นพื้นที่เปิดกว้างให้สมาชิกได้เปิดเผยเรื่องราวเท่าที่รู้สึกสบายใจ แบ่งปัน ดูแลหรือให้คำแนะนำได้ตามธรรมชาติของแต่ละคน

ความเข้าใจในบทบาทของกลุ่มฯ และบทบาทของผู้นำกลุ่มฯ ว่าเป็นเพียงปัจจัยที่ช่วยสร้างพื้นที่ที่เอื้ออำนวยให้แก่สมาชิก มิใช่ปัจจัยหนึ่งเดียวต่อการเรียนรู้เติบโตของสมาชิกอย่างที่ผู้วิจัยเคยหลงยึดถือไว้กลุ่มฯ มิได้การันตีความสมานฉันท์ หรือความสำเร็จขององค์กร ทำให้ผู้วิจัยเกิดความอ่อนน้อมต่อปัญญาภายในของทุกคน เชื่อมั่นในศักยภาพของการเรียนรู้และเติบโตได้ด้วยตนเอง

ด้วยความเข้าใจนี้ ส่งผลให้ผู้วิจัยมีหัวใจที่เปิดกว้างมากขึ้น ปลดปล่อยตัวเองจากความคาดหวังจากการเอาตัวเองเป็นที่ตั้งอันเป็นต้นเหตุแห่งทุกข์ ผู้วิจัยได้สัมผัสความกรุณาในตน อันเป็นคุณภาพสำคัญที่ช่วยเสริมกำลังให้ขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนามิติภายในให้ดำเนินไปในองค์กร



ภาพที่ 3 สรุปผลความเข้าใจในบทบาทของกลุ่มสนทนาเพื่อการเติบโตหลังดำเนินการมาเป็นเวลา 16 เดือน

“สิ่งสุดท้ายสำคัญที่สุดของการให้คือการต้อนรับด้วยการดูแลจิตใจของเราในขณะนั้น ซึ่งเราสามารถมอบให้แก่ผู้อื่นได้คือการสร้างสรรค์บรรยากาศหรือสิ่งแวดล้อมแห่งมิตรไมตรีและความมีสติให้แก่ผู้อื่น ความสามารถน้อมนำการต้อนรับมาสู่ทุกที่ซึ่งเราไปถึง เป็นวิธีพื้นฐานที่สุดสำหรับผู้ให้ความช่วยเหลือที่แท้จริง” (คาเรน คิสเซล เวเกลา, 2547)

## อภิปรายผล

ในการทำกลุ่มสนทนาเพื่อการเติบโตในองค์กร ผู้นำกลุ่มฯ มีความสำคัญอย่างยิ่งในการดูแลสมาชิกและดำเนินกิจกรรมกลุ่มฯ ให้เกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยขออภิปรายถึงความสำคัญของผู้นำกลุ่มฯ ออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

1) คุณภาพของการฟังอย่างลึกซึ้งของผู้นำกลุ่มฯ ส่งผลอย่างยิ่งต่อการทำกลุ่มฯ ในองค์กร ผู้นำกลุ่มฯ จำเป็นต้องฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งไม่ใช่เพียงการฝึกฟังสมาชิกในกลุ่มฯ แต่ต้องตั้งต้นจากฝึกฟังเสียงภายในของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นเสียงของความคิด ความเชื่อ ความอยาก ความกลัว ความกังวล ฯลฯ ซึ่งเป็นสิ่งขัดขวางการฟัง และการดำรงอยู่กับกลุ่มฯ ได้อย่างจริงแท้และสดใหม่ ดังเช่นที่ดิช นัท ฮันท์ กล่าวว่า เราจะสูญเสียความสามารถในการรับฟังหากเราไม่เคยฝึกรับฟังตนเองมาก่อน (ดิช นัท ฮันท์, 2560) และเมื่อเราสามารถสัมผัสเสียงภายในของตนเองได้อย่างจริงแท้ ความสามารถที่จะรับฟังเสียงของผู้อื่นด้วยทัศนคติและจิตใจที่เปิดกว้างย่อมแผ่ขยาย ก่อเกิดการเชื่อมสัมพันธ์ภาพอันเป็นประโยชน์แก่กันและกัน (ดาร์ลิ่ง ตูลูกู, 2533)

2) ความเข้าใจในบทบาทของกลุ่มฯ และผู้นำกลุ่มฯ เป็นอีกสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้ผู้นำกลุ่มฯ วางตัว วางใจในการดำเนินกิจกรรมได้โดยไม่สร้างภาระใหม่ให้กับตนเอง เพราะการเป็นผู้นำกลุ่มฯ ในองค์กรที่ตนเองมีหน้าที่ประจำอยู่ นอกจากจะมีทับซ้อนโดยตำแหน่งในงานแล้ว ยังมีธรรมชาติของการประเมินซึ่งส่งผลต่อความคาดหวังของทั้งสมาชิกและตัวผู้นำกลุ่มฯ เอง

การวางใจของผู้นำกลุ่มฯ ที่เห็นตัวเองและสมาชิกทุกคนเท่าเทียมกันในความเป็นมนุษย์ ในความสุขและความทุกข์ เรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในกลุ่มฯ เป็นปัจจัยให้เกิดกระแสสัมพันธ์ภาพอย่างลึกซึ้งระหว่างสมาชิก ความเข้าใจว่าผู้นำกลุ่มฯ เป็นเพียงหนึ่งในปัจจัยของกลุ่มฯ ที่เคลื่อนไป จะทำให้ผู้นำกลุ่มฯ เกิดความอ่อนน้อม รู้สึกขอบคุณ (โลรีซ์ โพรเทกัว, 2565) ไม่ผลอยึดเอาตนเองเป็นคนสำคัญ ซึ่งเป็นต้นตอแห่งภาระทางใจในการทำกลุ่มฯ ว่าต้องดี ต้องสำเร็จ ทำให้เจตนาในการฝึกฝนตนเองและดูแลผู้อื่นนั้นบิดเบี้ยวไป สิ่งเหล่านี้เป็นหลุมพรางสำคัญที่ผู้มีความตั้งใจมอบสิ่งดี ๆ ให้ผู้อื่นต้องพบเจอ และสิ่งที่ผู้นำกลุ่มฯ ต้องทำก็เพียงรับรู้และปล่อยวาง การยอมรับความผิดพลาดนี้จะช่วยให้จิตใจอ่อนโยนขึ้น เพราะเมื่อเรายอมรับความผิดพลาดของตัวเองได้ เราก็จะเห็นผู้อื่นเป็น “มนุษย์” มากขึ้นด้วยเช่นกัน (คาเรน คิสเซล เวเกลา, 2547)

ความเข้าใจว่ากลุ่มฯ คือพื้นที่ของการอยู่ร่วมกัน รับฟังกันอย่างเต็มที่ กลุ่มฯ สามารถเคลื่อนไปตามจังหวะของแต่ละคนในแต่ละขณะ บางครั้งความคิด ความเห็นที่แตกต่างอาจสร้างความขุ่นใจให้กับสมาชิกหรือตัวผู้นำกลุ่มฯ เอง การที่ผู้นำกลุ่มฯ ยังสามารถดำรงอยู่กับกลุ่มฯ ได้โดยปราศจากเหตุผล และเป็นอิสระจากกลุ่มที่ “ควรจะเป็น” แล้วปล่อยให้ปรากฏการณ์ต่าง ๆ ในกลุ่มฯ เคลื่อนที่ได้อย่างเสรี จึงจะเป็นการสร้างพื้นที่แห่งกลุ่มสนทนาเพื่อการเติบโตและการรับฟังที่แท้ (เดวิด โบห์ม, 2554)

3) การทำกลุ่มฯ บนความเข้าใจใหม่ของผู้วิจัยที่เปิดกว้างต่อสถานการณ์ที่มีอาจคาดเดา อารมณ์ความรู้สึกที่ปรากฏทั้งด้านบวกและลบ รวมถึงเท่าทันความคาดหวังได้มากขึ้น เป็นการทำกลุ่มฯ ด้วยพลังใจที่

โล่ง โปร่งเบา ในขณะเดียวกัน ผู้วิจัยได้สัมผัสและรับเอาพลังงานที่โล่ง โปร่ง เบาจากกลุ่มฯ เช่นกัน เป็นความรู้สึกโปร่งเบาที่หนักแน่น ซึ่งเกื้อกูลต่อการรักษาใจท่ามกลางสถานการณ์บีบคั้นของการใช้ชีวิตในองค์กร

## ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะต่อผู้ที่สนใจเป็นผู้นำกลุ่มฯ หรือต้องการสร้างพื้นที่กลุ่มฯ ในองค์กร มีดังนี้

1) คุณภาพและความเข้าใจของผู้นำกลุ่มฯ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินกลุ่มฯ ผู้นำกลุ่มฯ จำเป็นต้องผ่านการอบรม ฝึกฝนการรับฟังอย่างลึกซึ้งและเรียนรู้กระบวนการกลุ่มอย่างต่อเนื่อง ผู้นำกลุ่มฯ ควรมีกลุ่มคนที่มีความสนใจร่วมฝึกฝนเรียนรู้ไม่ว่าจะเป็นคนภายในหรือภายนอกองค์กร เพื่อให้ตนเองได้มีพื้นที่ของการรับฟัง แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในสิ่งที่ได้นำไปใช้ ไม่เพียงเพื่อพัฒนาทักษะด้านการฟังและการทำกลุ่มฯ แต่ยังเป็น การดูแลและเสริมกำลังใจให้กับผู้นำกลุ่มฯ ด้วย

การภาวนาทั้งในรูปแบบและในชีวิตประจำวัน นอกจากจะส่งผลถึงคุณภาพของการฟังอันเป็นพื้นฐานของการทำกลุ่มฯ แล้ว ยังช่วยให้ผู้นำกลุ่มฯ สามารถรับฟังด้วยใจที่ว่างได้เมื่อถูกกระทบด้วยเรื่องราวของสมาชิก รวมทั้งฟื้นคืนจิตใจอันหวนไหวหรือบอบช้ำจากภาวะบีบคั้นกดดันที่เกิดขึ้นของตนเอง จึงเป็นอีกสิ่ง ที่ผู้นำกลุ่มฯ ควรให้ความสำคัญและฝึกฝนอย่างสม่ำเสมอ

2) การมีส่วนร่วมของสมาชิกมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการสร้างกระบวนการเรียนรู้ให้เกิดขึ้นได้อย่างยั่งยืน กลุ่มฯ จึงควรดำเนินไปภายใต้สภาวะของความสมัครใจเข้าร่วมของสมาชิก อีกทั้งการให้เวลากับผู้สนใจได้ค่อย ๆ สัมผัสและทำความเข้าใจกับสิ่งที่เขากำลังจะเข้าร่วมศึกษาและฝึกฝนจึงเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสร้างพื้นที่ของความไว้วางใจให้เกิดขึ้นได้อย่างรวดเร็ว

## รายการอ้างอิง

กฤษดาธรรม เมธาวิกุล. (2012). โครงการ "26 วัน ศิโรราบ ปราบอดีต" แนะนำโครงการและวิธีการ

อัชฎางคประดิษฐ์. ค้นเมื่อ 1 เมษายน 2565, จาก

<https://www.youtube.com/watch?v=bEKb7J1JoMU&t=119s>

กวี คงภักดีพงษ์. (ม.ป.ป.). ท่าโยคะอาสนะที่ควรฝึกทำประจำทุกวัน. กรุงเทพฯ: มูลนิธิหมอชาวบ้าน.

คารน คิสเซล เวเกลา. (2547). มิตรไมตรีไม่มีประมาณ (ดวงหทัย ชาตพิสุทธิกุล, ผู้แปล) (พิมพ์ครั้งที่ 1).

กรุงเทพฯ: สอนเงินมีมา.

เดวิด โบห์ม. (2554). ว่าด้วยสุนทรียสนทนา (เพชรรัตน์ พงษ์เจริญสุข, ผู้แปล) (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: ภาพพิมพ์.

ดาร์ลิ่ง ตูลูก, (2533). แห่งการงานอันเบิกบาน (โสริช โปธิแก้ว, ผู้แปล) (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: แสงตะเกียง

ดิช นัท ฮันท์. (2553). รักแท้ การฝึกปฏิบัติเพื่อหัวใจที่เบิกบาน (วัชรวิวัฒน ชัยวรรคศิลป์, ผู้แปล) (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: อมรินทร์ธรรมะ.

ดิช นัท ฮันท์. (2560). ศิลปะแห่งการสื่อสาร (พระจิตร์ จิตตสวโร, ผู้แปล) . กรุงเทพฯ: เนชั่นบุ๊คส์.

- ปิยพงศ์ สอนลบ, เบญญาภา พรหมพุก, นันทวรรณ ชีรพงศ์. (2563). ผลของโปรแกรมจิตตปัญญาศึกษาต่อการตระหนักรู้ในตนเองและความสุขในการเรียนรู้ของนักศึกษาพยาบาล. วารสารสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทยฯ สาขาภาคเหนือ, 26(1), 41-53
- พระปราโมทย์ ปาโมชฺโช. (2547). ประทีปส่องธรรม (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: ธรรมดา.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2562). พุทธธรรม ฉบับปรับขยาย (พิมพ์ครั้งที่ 52). กรุงเทพฯ: ผลิตivism.
- โสรัช โปธิแก้ว. (2565). การสังเคราะห์หลักอริยสัจ 4 สู่กระบวนการปรึกษาเชิงจิตวิทยา/จิตรักษาเพื่อการพัฒนา รักษา และเยียวยาชีวิตจิตใจ : แนวคิด แนวทาง ประสบการณ์ และงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- ศักดิ์ชัย อนันต์ตรีชัย, หิมพรรณ รักแตงาม, จิรัฐกาล พงศ์ภคเธียร และเพริศพรรณ แดนศิลป์. (2555). งานวิจัยแบบฉันทัน (งานวิจัยมุมมองที่หนึ่ง). นครปฐม: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Salmon, P., Lush, E., Jablonski, M., & Sephton, S. E. (2009). Yoga and mindfulness: Clinical aspects of an ancient mind/body practice. *Cognitive and behavioral practice*, 16(1), 59-72.
- Selvester, P. (2017). Loving-Kindness, Community-Building, Deep Listening: A Case for Contemplative Department Chair Leadership. *LIBERAL ARTS*, 22(1), 27.