

แนวปฏิบัติจากการดำรสำหรับการจัดกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชน
โดยเครือข่ายวิทยากรกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนของกรอปรวมมือ
ระหว่างสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในภูมิภาคเอเชีย - แปซิฟิก
(APF Facilitators' Network (AFN) Jakarta Guidelines for Human Rights Facilitation)

.....

บทนำ

ในปี ๒๕๖๐ ได้มีการจัดตั้งเครือข่ายวิทยากรกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนของกรอปรวมมือระหว่างสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก (Asia Pacific Forum: APF) (APF Facilitators' Network (AFN) Jakarta Guidelines for Human Rights Facilitation) ขึ้น จากการประชุมเครือข่ายวิทยากรกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนของ APF หรือเครือข่าย AFN ณ เมืองจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย เมื่อปี ๒๕๖๐ โดยที่ประชุมมีความเห็นร่วมกันที่จะสร้างความร่วมมือระหว่างเครือข่ายเพื่อพัฒนาศักยภาพ และความรู้ความสามารถแก่สถาบันสิทธิมนุษยชนในภูมิภาค

ลำดับแรกนั้น ผู้แทนของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติได้ร่วมกันระดมความเห็น และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันทั้งในหลักสูตรออนไลน์ และการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้เข้าร่วม โดยโครงการดังกล่าวมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจและพัฒนาทักษะของผู้เข้าร่วมเกี่ยวกับการจัดกระบวนการที่สัมพันธ์กับการเรียนรู้ที่มีผู้ใหญ่เป็นศูนย์กลาง (Adult-Center Learning) และสิทธิมนุษยชนศึกษา (Human Rights Education) และเพื่อก่อตั้งเครือข่ายวิทยากรกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนในภูมิภาค

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาศักยภาพเครือข่ายวิทยากรกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนจัดขึ้น ณ เมืองจาการ์ตา ประเทศอินโดนีเซีย เมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๐ ซึ่งในการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการดังกล่าวมีการวิเคราะห์องค์ประกอบของการจัดกระบวนการ และพัฒนาแนวปฏิบัติที่สำคัญสำหรับการเป็นวิทยากรกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งกระบวนการดังกล่าว เป็นจุดเริ่มต้นของการจัดทำแนวปฏิบัติจากการดำรสำหรับวิทยากรกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชน (Jakarta Guidelines for Human Rights Facilitation)

ตั้งแต่มีการเริ่มต้นการก่อตั้งโครงการเครือข่ายวิทยากรกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนของ APF หรือ โครงการ AFN นั้น วิทยากรกระบวนการแต่ละคนได้นำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับจากโครงการไปจัดกระบวนการในสถาบันสิทธิมนุษยชนของตนเองในแต่ละประเทศ และนำประสบการณ์และเครื่องมือที่ได้ปฏิบัติจริงมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกันผ่านทางช่องทางเรียนรู้ออนไลน์ของ APF และการประชุมเชิงปฏิบัติการร่วมกัน ณ กรุงเทพมหานคร รวมถึงการสนับสนุนการทำงานของ APF และเครือข่ายในภูมิภาค ซึ่งเครือข่ายวิทยากรกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนของ APF มีความก้าวหน้าอย่างมาก

ความหมายของ “วิทยาการกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชน”

วิทยาการกระบวนการที่จัดกระบวนการอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมเปลี่ยนแปลงแนวความคิด ทักษะคิด การตัดสินใจ และการกระทำของผู้คนอย่างแท้จริงและยั่งยืน โดยใช้กระบวนการที่มุ่งเน้นผู้เข้าร่วมเป็นศูนย์กลางของกระบวนการเรียนรู้

วิทยาการกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนมุ่งเน้นผู้เข้าร่วมเป็นศูนย์กลางในการฝึกปฏิบัติ (Participant - Center Practice) เพื่อให้ผู้เข้าร่วมเกิดการเรียนรู้และมีความเข้าใจค่านิยม วัฒนธรรม หลักการสำคัญ และเครื่องมือของสิทธิมนุษยชน เพื่อพัฒนาทัศนคติและค่านิยมของผู้เข้าร่วมต่อประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนให้สูงขึ้น และส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมตระหนักเรื่องสิทธิมนุษยชนและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

วัตถุประสงค์ของการจัดกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชน (Purpose of Human Rights Facilitation)

ตามหลักการปารีส (Paris Principles) ได้ก่อตั้งสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (National Human Rights Institution) เพื่อส่งเสริมและคุ้มครองสิทธิมนุษยชน สำหรับด้านการส่งเสริมสิทธิมนุษยชนนั้น สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีหน้าที่และอำนาจ ดังนี้

๑. ให้ข้อมูล ความรู้ และการศึกษาเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน
๒. มุ่งเน้นการพัฒนาคุณค่า และทัศนคติที่ดีต่อสิทธิมนุษยชนให้สูงขึ้น
๓. เสริมพลังด้านการปฏิบัติการเพื่อกำจัดความรุนแรงและทำให้เกิดการเคารพสิทธิมนุษยชน

หลักการปารีสเรียกร้องให้สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติแสดงบทบาทในการส่งเสริมให้มีการนำมาตรฐานด้านสิทธิมนุษยชนไปสู่การปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในระดับชาติ ภูมิภาค ชุมชน องค์กร และบุคคล โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดกิจกรรมด้านสิทธิมนุษยชนศึกษาขึ้น

APF มีเป้าหมายที่จะเพิ่มประสิทธิภาพของกิจกรรมด้านสิทธิมนุษยชนศึกษา โดยการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพด้านการฝึกปฏิบัติจัดกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนในภูมิภาค ซึ่งมีปัจจัยสำคัญ คือ การเน้นผู้เข้าร่วมเป็นศูนย์กลาง การพัฒนาศักยภาพด้านสิทธิมนุษยชนมากกว่าการให้ความสำคัญกับครูหรือผู้ฝึกอบรมเป็นศูนย์กลาง

APF สนับสนุนให้สถาบันสิทธิมนุษยชนในภูมิภาคพัฒนาผู้ปฏิบัติที่มีความรู้ความสามารถ ความมั่นใจ และมีประสิทธิภาพในการจัดกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชน โดยหวังว่าการจัดกระบวนการที่มีประสิทธิภาพจะถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจ ความมุ่งมั่น และแรงบันดาลใจแก่ผู้เข้าร่วมในการนำหลักการด้านสิทธิมนุษยชนไปสู่การปฏิบัติ

การจัดกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาผู้เข้าร่วม ดังนี้

๑. สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนแก่ผู้เข้าร่วม
๒. ผู้เข้าร่วมสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ความเข้าใจด้านสิทธิมนุษยชนต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน และประสบการณ์ที่ผ่านมาได้
๓. ผู้เข้าร่วมสามารถจำแนกประเด็นด้านสิทธิมนุษยชนที่กระทบต่อตนเองและผู้อื่นได้
๔. ผู้เข้าร่วมมีความสามารถและรับผิดชอบต่อการแก้ไขปัญหา ประเด็นด้านสิทธิมนุษยชน และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันที่เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชน

ดังนั้น การจัดกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนจะต้องคำนึงถึงหน้าที่และอำนาจของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติและการปฏิบัติควบคู่กันไปด้วย

แนวปฏิบัติหลักของการจัดกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชน (Guiding Principle for Human Rights Facilitation)

ในทางปฏิบัติเกี่ยวกับการจัดกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนนั้น สอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนและหลักการศึกษของผู้ใหญ่ (Adult-Education Principle) ซึ่งผลลัพธ์ของการจัดกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนให้ความสำคัญกับการสร้างความเคารพต่อสิทธิมนุษยชน และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของผู้เข้าร่วม รวมถึงทำให้เกิดการเติมเต็ม และเกิดกิจกรรมการมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนรู้

สำหรับสิทธิมนุษยชนศึกษานั้นมีวัตถุประสงค์เพื่อสร้างเสริมสภาพ ความเป็นธรรม และสันติภาพ ซึ่งมักถูกทำลายจากสภาพแวดล้อมที่ยังมีการเอื้อและทำให้การละเมิดสิทธิมนุษยชนยังคงดำรงอยู่ หากสิทธิมนุษยชนศึกษาถูกถ่ายทอดไปสู่ภาคส่วนต่าง ๆ และผู้คนทุกระดับของสังคมจะก่อให้เกิดเสริมสภาพ ความเป็นธรรม และสันติภาพขึ้นในสังคม ดังนั้น การจัดกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนศึกษาจึงมีความสำคัญ และจำเป็นที่จะต้องปรับเปลี่ยนรูปแบบที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ดังนี้

- ควรอธิบายและแสดงให้เห็นเป็นที่ประจักษ์เกี่ยวกับหลักการของสิทธิมนุษยชน ได้แก่ ความเท่าเทียม ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ การมีส่วนร่วมจากทุกคน และการไม่เลือกปฏิบัติ
- ควรจัดลำดับความสำคัญของความท้าทายและอุปสรรคที่ต้องเผชิญ ความต้องการ และความคาดหวังของประชาชนที่เผชิญกับการถูกละเมิดสิทธิมนุษยชนอันเนื่องมาจากสถานการณ์และสภาพแวดล้อมในชีวิตและอัตลักษณ์ของพวกเขา
- สนับสนุนการนำหลักการสิทธิมนุษยชนไปสู่การปฏิบัติ รวมถึงเสริมพลังให้เกิดการเคารพ การคุ้มครอง และการเติมเต็มการเข้าถึงสิทธิของผู้อื่น
- เสริมพลังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมอันนำไปสู่การเกิดผลลัพธ์ด้านสิทธิมนุษยชน
- ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมจากผู้เข้าร่วมที่หลากหลาย
- ให้ความรู้ความเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ โดยดึงเอาประสบการณ์ในชีวิตจริงของผู้เข้าร่วมออกมาโดยใช้มุมมองด้านสิทธิมนุษยชน
- ทำให้ผู้เข้าร่วมมีมุมมองและความเข้าใจเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนที่กว้างขึ้น ผ่านบริบทด้านสิทธิมนุษยชนทั้งในระดับชาติ และระดับนานาชาติ ในขณะเดียวกัน ก็ต้องส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจบริบทในระดับท้องถิ่นด้วย

วิทยาการกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชน ควรดำเนินการ ดังนี้

- ใช้กระบวนการมีส่วนร่วม เครื่องมือ และเทคนิค ผ่านการวางแผน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การติดตาม และการประเมินผลโครงการ/กิจกรรมด้านสิทธิมนุษยชน
- เสริมพลังให้ผู้เข้าร่วมมีความผูกพันและรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการเรียนรู้
- ให้ความสำคัญกับแนวคิดเกี่ยวกับผู้เข้าร่วมเป็นศูนย์กลาง
- ปฏิบัติและให้ความสนับสนุนการเรียนรู้ รวมถึงสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการการเรียนรู้ร่วมกัน มากกว่าการเป็นผู้ส่งผ่านองค์ความรู้ โดยการเสริมพลัง การสนับสนุนอย่างเต็มกำลัง การฟังอย่างตั้งใจ การแลกเปลี่ยนทางความคิดเห็น ทำให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหา และทำให้มั่นใจว่าการจัดกระบวนการจะเกิดสภาพแวดล้อมของการเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

- ประยุกต์ทัศนด้านเพศสภาพ (Gender Lens) และทำให้มั่นใจว่าจะเกิดความเท่าเทียมทางเพศในระหว่างการจัดกระบวนการเรียนรู้ด้านสิทธิมนุษยชนในโครงการ/กิจกรรม

- บริหารจัดการความคิดเห็นและมุมมองที่แตกต่างโดยการให้ผู้เข้าร่วมได้แลกเปลี่ยนผลลัพธ์ด้านสิทธิมนุษยชนที่แต่ละคนได้รับ

- ทำให้แน่ใจได้ว่ากิจกรรมด้านสิทธิมนุษยชนนั้นมีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับร่างกาย อารมณ์ ความรู้ความสามารถ จิตวิญญาณ และบริบททางวัฒนธรรมของผู้เข้าร่วม

- ใช้ความคิดสร้างสรรค์และการประยุกต์ใช้สิ่งต่าง ๆ ที่หลากหลายในบริบทแวดล้อม

- เสริมพลังให้เกิดการคิดวิเคราะห์และการแก้ไขปัญหา

- สร้างสภาพแวดล้อมแห่งการเรียนรู้ที่เคารพซึ่งกันและกัน และมีประสิทธิภาพในการเรียนรู้ด้านสิทธิมนุษยชนและการแสดงออก

- ส่งเสริมการสื่อสารและสุนทรียสนทนาระหว่างผู้เข้าร่วมการจัดกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชน

อ้างอิง ภาคผนวก ๑ ของแนวปฏิบัติ¹ และกรอบในการเสริมสร้างศักยภาพของ APF สำหรับวิทยากรกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชน เพื่อการจำแนกหมวดหมู่ของความสามารถด้านวิทยากรกระบวนการซึ่งสามารถอธิบายผ่านพีระมิดที่แสดงด้านล่างได้ว่า การเรียนรู้ที่จะประสบความสำเร็จได้นั้น สามารถเกิดขึ้นได้ผ่านการจัดกระบวนการสุนทรียสนทนากลุ่ม การสนับสนุนและส่งเสริมให้เกิดการเปิดใจระหว่างกัน และการสร้างการมีส่วนร่วมแบบองค์รวมบนความแตกต่างหลากหลาย นอกจากนี้ พีระมิดยังแสดงให้เห็นว่าการเรียนรู้ผ่านประสบการณ์นั้นสามารถทำให้ผู้เรียนจดจำข้อมูลได้มากกว่าการฟังการบรรยายในห้องเรียนหรือการอ่านจากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ ซึ่งการเรียนรู้ดังกล่าวนี้มุ่งหวังให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้เรียน

เชื่อมโยงกับรูปแบบการเรียนรู้ที่ให้ผลลัพธ์ที่ต่อเนื่องซึ่งเป็นผลมาจาก ๓ รูปแบบทางการศึกษาและการฝึกอบรม¹ ได้แก่

๑) การส่งผ่าน (Transmission) คือ การส่งผ่านข้อมูล ความรู้ หรือบทเรียน

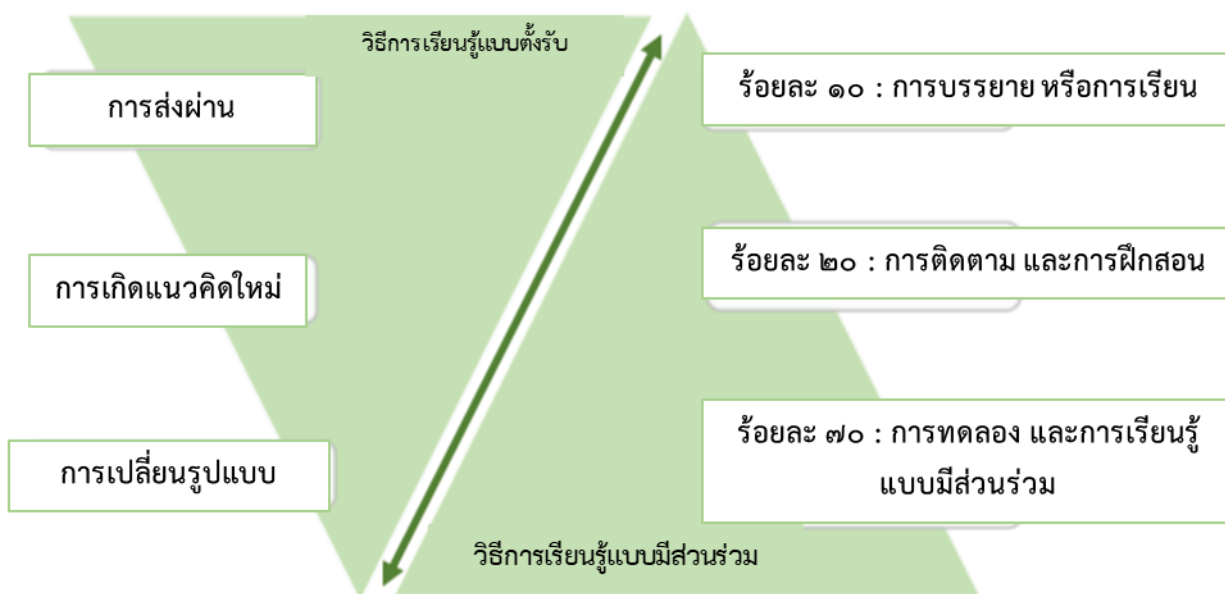
๒) การเกิดแนวคิดใหม่ (Generation) คือ เกิดแนวคิดใหม่ ๆ ที่ได้รับการพัฒนาความรู้

๓) การเปลี่ยนรูปแบบ (Transformation) คือ การเปลี่ยนรูปแบบในการเรียนรู้

รูปแบบในการเรียนรู้เหล่านี้เป็นการเสริมพลังให้กับวิทยากรกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนเพื่อสร้างกระบวนการศึกษา ทดลอง และการมีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดความสำเร็จในการเปลี่ยนแปลงสภาพหรือสถานการณ์อันเป็นผลลัพธ์รูปแบบใหม่ในการเรียนรู้

¹ Joan Wink (theory), Dayna Watland (artist) <https://www.joanwink.com/critical-pedagogy-3rd-edition/critical-pedagogy-3rd-editionpracticing-pedagogy-patiently/>

แผนภาพ: แสดงพีระมิดของการเรียนรู้ (The Learning Pyramid)



การจัดกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชน มีวัตถุประสงค์เพื่อทุกคน ทุกระดับในสังคม กลุ่มบทบาท และทุกตำแหน่งในสังคม ดังนี้

๑) ผู้ทรงสิทธิ หรือประชาชนผู้มีสิทธิ (Rights Holder) โดยเฉพาะกลุ่มเปราะบางที่ถูกละเมิดสิทธิมนุษยชน

๒) ผู้มีหน้าที่ในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Duty Bearers) ผู้ซึ่งมีความสามารถในการปกป้องประชาชนและต่อสู้กับการละเมิดสิทธิมนุษยชน

๓) ผู้ทรงอิทธิพล (Influencers) ผู้ซึ่งมีอิทธิพลต่อผู้อื่นทั้งด้านทัศนคติและพฤติกรรม

ทุกคนสามารถเป็นผู้ทรงสิทธิ ผู้มีหน้าที่ในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน และผู้ทรงอิทธิพลได้ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างไรก็ตามการเปลี่ยนแปลงก่อให้เกิดการจำแนกและกำหนดตำแหน่งของแต่ละคนและกลุ่มต่าง ๆ ซึ่งมีปัจจัยสำคัญ ได้แก่ อัตลักษณ์ และบริบทแวดล้อมที่จะมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจของวิทยากรกระบวนการในการดำเนินกิจกรรมและเครื่องมือที่วิทยากรกระบวนการจะใช้ในการจัดกิจกรรม

เพศภาวะกับการจัดกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชน

ความเท่าเทียมทางเพศและกระแสความเสมอภาคทางเพศ (Gender Mainstreaming) เป็นสิ่งที่สมาชิก APF ให้ความสำคัญเป็นลำดับแรก โดยตระหนักว่าความเท่าเทียมทางเพศ คือ สิ่งสำคัญที่นำไปสู่การบรรลุคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับทุกคน ซึ่งที่ผ่านมาในอดีตนั้นเด็กและผู้หญิงถูกเลือกปฏิบัติอันเป็นผลมาจากธรรมเนียมปฏิบัติแห่งการปกครองที่ผู้ชายเป็นใหญ่ และพลังของโครงสร้าง ต่อมาการนำกระแสความเสมอภาคทางเพศ (Gender Mainstreaming) ไปสู่การปฏิบัติให้ความสำคัญและมุ่งเน้นความเท่าเทียมทางเพศที่ก้าวหน้าระหว่างผู้หญิง/เด็กผู้หญิง และผู้ชาย/เด็กผู้ชาย รวมถึงบุคคลข้ามเพศ

กระแสความเสมอภาคทางเพศ (Gender Mainstreaming) ยังให้ความสำคัญกับคุณภาพสำหรับเพศภาวะในกลุ่มคนที่แตกต่างหลากหลาย ทุกคนที่วิเคราะห์ตนเองว่าไม่ได้เป็นทั้งผู้ชายและผู้หญิง

แต่เป็นเพศที่สาม หรือเพศสภาพทางเลือก (Alternative Gender) การร่วมกันของเพศสภาพ และการไม่มีเพศสภาพ

การประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่องความเป็นกลางของเพศสภาพไม่ได้ทำให้เกิดความชัดเจน การจำแนก และทำให้สถานการณ์ของผู้หญิงและเด็กเปลี่ยนแปลงไป หรือการชี้เฉพาะเกี่ยวกับความไม่เท่าเทียมที่เพิ่มสูงขึ้นในหมู่เพศสภาพที่แตกต่างกันไม่ได้ทำให้ประเด็นเกี่ยวกับผู้หญิงและเด็ก หรืออัตลักษณ์ทางเพศสภาพที่หลากหลายมีความชัดเจนขึ้น²

ถ้าประเด็นเรื่องผู้หญิงและเด็กหญิงที่มีความหลากหลายทางเพศสภาพไม่ถูกรวมไปในกิจกรรมของการจัดกระบวนการ ผู้หญิงและเด็กจะไม่ให้ความสนใจในกิจกรรมและไม่ถูกรวมเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกระบวนการ ดังนั้น การจะบรรลุเป้าหมายสำคัญของความเท่าเทียมทางเพศ การจัดกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนจะต้องคำนึงถึงสิ่งที่ไกลกว่าการนับจำนวนผู้ชายและผู้หญิงที่เป็นผู้เข้าร่วมกิจกรรม แต่ควรประยุกต์ใช้มุมมองด้านความเท่าเทียมทางเพศในทุกการดำเนินยุทธศาสตร์ของการจัดกิจกรรม

วิทยาการกระบวนการให้ความสำคัญกับมุมมองด้านความเท่าเทียมทางเพศในการจัดกระบวนการและกิจกรรมด้านสิทธิมนุษยชน ดังนี้

- ๑) พัฒนายุทธศาสตร์ด้านความเท่าเทียมทางเพศ
- ๒) เชิญให้เพศสภาพที่หลากหลายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการจัดกระบวนการ นำแผนไปสู่การปฏิบัติ การติดตาม และประเมินผลกิจกรรม
- ๓) ทำให้มั่นใจได้ว่าจะเกิดความสมดุลระหว่างเพศสภาพในกลุ่มวิทยาการกระบวนการ
- ๔) จัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมจากทุกคนแบบองค์รวม
- ๕) สร้างสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนการเรียนรู้สื่อกลอบดภัย การเคารพซึ่งกันและกัน การไม่เลือกปฏิบัติ และคำนึงถึงสภาพแวดล้อมที่เอื้อสำหรับทุกคนและทุกเพศสภาพ

๖) ตระหนักว่าการพิจารณาเรื่องความเท่าเทียมทางเพศนั้นมีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกับเรื่องความหลากหลายทางอัตลักษณ์ ได้แก่ เชื้อชาติ ความพิการ อายุ สถานะทางเศรษฐกิจสังคม ชนชั้นทางสังคม ชนพื้นเมือง กลุ่มชาติพันธุ์ เพศ และลักษณะการแสดงออกทางเพศ ความเป็นชนบท แรงงานข้ามชาติ และผู้ลี้ภัย เป็นต้น

๗) ทำให้แน่ใจว่าผู้เข้าร่วมทุกเพศสภาพมีความรู้ความเข้าใจและมีความเห็นเชื่อมโยงกับกระบวนการและแนวคิดในการดำเนินกิจกรรม

๘) ตระหนักว่า ความเท่าเทียมทางเพศไม่ได้หมายถึงการฝึกอบรมที่ให้ความสำคัญกับบุคคลที่เป็นผู้หญิงหรือเด็กหญิงเท่านั้น แต่เป็นการให้ความสำคัญและตระหนักถึงความหลากหลายของบุคคลที่มีความแตกต่างกันในอัตลักษณ์ของเพศสภาพซึ่งต้องการการสนับสนุนที่มีลักษณะเฉพาะหรือมากกว่าบุคคลอื่น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างเป็นธรรมและเกิดความเท่าเทียมกัน ซึ่งการวัดและประเมินผลการจัดกระบวนการอาจต้องมีการบรรลุเป้าหมายนี้ด้วย

การทำงานกับกลุ่มที่มีความหลากหลาย (เช่น กลุ่มทางศาสนา และกลุ่มชาติพันธุ์)

เมื่อต้องทำงานร่วมกับกลุ่มที่หลากหลายเพื่อจัดกระบวนการหรือกิจกรรมด้านสิทธิมนุษยชน ควรพิจารณา ดังนี้

² For more information, please see the APF Gender Mainstreaming Guidelines Trainers Developers. Available at <https://www.asiapacificforum.net/resources/apf-gender-mainstreaming-guidelines-trainers/>

๑) วิเคราะห์ผู้มีอิทธิพลในท้องถิ่น เช่น ผู้นำ ชุมชน ครู/อาจารย์ เป็นต้น และเชิญชวนให้ผู้มีอิทธิพลเหล่านี้เข้ามาร่วมทำกิจกรรม รวมถึงการวางแผนร่วมกัน ดังนี้

- สรุปแผนการจัดกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนแต่ละขั้นตอนให้ผู้มีอิทธิพลทราบ
- เชิญชวนให้ผู้มีอิทธิพลร่วมกำหนดผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการจากการจัดกระบวนการ
- เชิญชวนให้ผู้มีอิทธิพลเข้ามาเป็นผู้เข้าร่วม/เป็นผู้จัด หรือสนับสนุนการดำเนิน

กิจกรรม

๒) ให้พื้นที่แก่ผู้เข้าร่วมในการแสดงความเห็นโดยรู้สึกปลอดภัย

๓) ให้ความรู้ความเข้าใจที่สำคัญในการร่วมดำเนินกิจกรรม โดยมีการเปิดและปิดกิจกรรมอย่างเป็นทางการเกี่ยวกับพื้นที่ทำกิจกรรมและอาณาบริเวณโดยรอบ

๔) หลีกเลี่ยงการใช้ “คำที่ยากต่อการทำความเข้าใจ” หรือชื่อที่มีความหมายไปในทางลบ และมีความหมายกำกวม

๕) ศึกษาวิจัยในเรื่องที่มีลักษณะเฉพาะเพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ดีขึ้นในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ เรื่องเกี่ยวกับประวัติศาสตร์ สถานการณ์ทางการเมืองในปัจจุบัน หรือบริบททางสังคมของผู้เข้าร่วม

๖) เดินทางไปยังพื้นที่ที่มีผู้มีอิทธิพลและผู้เข้าร่วมกิจกรรมอยู่อาศัยหรือทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสร้างความสัมพันธ์

๗) ทำให้แน่ใจว่าเกิดความเท่าเทียมและเป็นธรรมในการมีส่วนร่วมในกิจกรรม โดยใช้เครื่องมือและวิธีการในการจัดกระบวนการที่หลากหลาย เช่น มีแนวทางหลาย ๆ แนวทางในการนำเสนอแนวคิด ได้แก่ การใช้ VDO การใช้อินโฟกราฟฟิก การใช้บทความ และการแจกอุปกรณ์ต่าง ๆ ประกอบการทำกิจกรรม

การวางแผนดำเนินกิจกรรมด้านสิทธิมนุษยชน

การวางแผนดำเนินกิจกรรมด้านสิทธิมนุษยชนควรคำนึงถึงกรอบระยะเวลา เพื่อให้สามารถบรรลุผลลัพธ์ได้ตามเวลาที่กำหนด และแผนงานต้องสนับสนุนการจัดกระบวนการให้บรรลุเป้าหมาย การลงทุนในแผนงานนั้น คือ การเตรียมการที่ดีเพื่อรองรับความท้าทายที่คาดไม่ถึงอันสามารถเกิดขึ้นได้ และการนำแนวปฏิบัตินี้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดผลต่อการจัดกระบวนการ ทั้งนี้ การวางแผนดำเนินกิจกรรมด้านสิทธิมนุษยชนควรคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

๑) การหาเครือข่ายและพันธมิตรที่สามารถสนับสนุนการจัดกระบวนการหรือกิจกรรมร่วมกันได้ เช่น องค์กรภาคประชาสังคม (NGOs) ที่มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญในประเด็นที่เรา กำลังจัดกระบวนการ เนื่องจาก สถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติมีข้อจำกัดด้านทรัพยากร ดังนั้น ภาควิชาเครือข่ายจึงมีความเป็นไปได้ที่จะเข้ามาช่วยสนับสนุนด้านทรัพยากรในการจัดกระบวนการ

๒) เชิญชวนผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์กรเข้ามาร่วมทำกิจกรรม โดยค้นหาวะอะไรคือสิ่งที่พวกเขาคาดหวัง อะไรคือสิ่งที่พวกเขาต้องการ และอะไรคือผลลัพธ์สุดท้ายที่พวกเขาคิดถึงแล้วเราจะสามารถให้กับพวกเขาได้

๓) มีความยืดหยุ่นและมีแผนสำรองตลอดเวลา การลงทุนด้านเวลาในแผนให้ตั้งคำถามว่า อะไรคือสิ่งที่ต้องทำ และอะไรสามารถหลีกเลี่ยงได้ โดยเตรียมตัวสำหรับคำถาม กิจกรรม และวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นต้องใช้ในการแลกเปลี่ยนระหว่างการทำกิจกรรมที่อาจจะต้องใช้

๔) ตระหนักและเตือนตัวเองเสมอเกี่ยวกับกรอบและผลลัพธ์สุดท้ายที่ต้องการ ถ้าการสนทนาและการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้เข้าร่วมออกนอกประเด็นควรใช้เครื่องมือ เช่น ลานจอดรถทางความคิด (Parking

Space) เพื่อตั้งประเด็นในการสนทนาแลกเปลี่ยนความเห็นกลับมาอยู่ในกรอบที่กำหนด ซึ่งต้องคำนึงถึงกรอบเวลาและผลลัพธ์ที่ต้องการควบคู่กันไปด้วย

การทำงานร่วมกับผู้มีหน้าที่ในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Duty Bearers)

ในการจัดกระบวนการหรือกิจกรรมร่วมกับผู้มีหน้าที่ในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Duty Bearers) นั้น วิทยากรกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนควรคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

๑) ผู้มีหน้าที่ในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Duty Bearers) อาจจะได้ตระหนักถึงหน้าที่และอำนาจทั้งหมดที่พวกเขามี

๒) ใช้หน้าที่และอำนาจของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติในการทำงานร่วมกับผู้มีหน้าที่ในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Duty Bearers) ซึ่งจะทำให้เกิดการเสริมพลังในการทำงาน

๓) เชิญชวนผู้มีหน้าที่ในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Duty Bearers) กำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการของพวกตนเอง สอบถามพวกเขาว่าอะไรคือประเด็นและความคาดหวังในการจัดกระบวนการและกิจกรรมที่เขาต้องการ

๔) ค้นหาว่า อะไร คือ แรงผลักดันให้มีหน้าที่ในการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน (Duty Bearers) เข้ามาร่วมในการจัดกระบวนการและกิจกรรม

.....

ภาคผนวก ๑ : ศักยภาพหลักของวิทยากรกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชน (Core Competences of a Human Rights Facilitator)

การจะเป็นวิทยากรกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนที่มีประสิทธิภาพนั้น จะต้องมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะส่วนบุคคลที่เหมาะสมต่อการบรรลุเป้าหมายตามที่ได้วางแผนไว้ การนำไปปฏิบัติ การติดตาม และประเมินผลกระบวนการและกิจกรรมในการเรียนรู้ ซึ่งตารางด้านล่างนี้ เป็นการวิเคราะห์ศักยภาพหลักที่จำเป็นสำหรับวิทยากรกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชน โดยตัวชี้วัดการจัดกระบวนการสอดคล้องกับการบรรลุเป้าหมายการจัดกระบวนการที่ตั้งไว้

แผนภาพ: แสดงศักยภาพแต่ละด้านที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของวิทยากรกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนของ APF (AFN)



จากกรอบศักยภาพของวิทยากรกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนของ APF ซึ่งได้รับการพัฒนาโดย วิทยากรกระบวนการของ APF ซึ่งเป็นการค่อย ๆ พัฒนาระบบการอย่างต่อเนื่องจากการนำความรู้ความสามารถไปปฏิบัติ การติดตาม และการประเมินผล ดังนี้

ศักยภาพ (Competency)		ตัวชี้วัดการปฏิบัติ (Performance Indicator)
๑.	ศักยภาพด้านความรู้ (Knowledge Competencies) – อะไรที่วิทยากรกระบวนการจำเป็นต้องรู้	
๑.๑	ความรู้ด้านสิทธิมนุษยชน	สามารถประยุกต์ความรู้และความเข้าใจในเชิงลึกเกี่ยวกับ - สิทธิมนุษยชนพื้นฐาน และประเด็นเฉพาะที่เกิดขึ้นในประเทศ ภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก และในภูมิภาคย่อย - กรอบแนวคิดและกฎหมายเกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนในประเทศ และระหว่างประเทศ - บทบาทของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ - การให้ความสำคัญในลำดับต้น ๆ และยุทธศาสตร์เกี่ยวกับสิทธิมนุษยชนของสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติของตน

ศักยภาพ (Competency)		ตัวชี้วัดการปฏิบัติ (Performance Indicator)
		กลไกหรือเครื่องมือต่าง ๆ ในการแก้ไขปัญหาการละเมิดสิทธิมนุษยชน
๑.๒	ความรู้เกี่ยวกับการจัดกระบวนการ	เข้าใจแนวคิด ทฤษฎี และหลักการพื้นฐานทั่วไปของการจัดกระบวนการ และการจัดกระบวนการเฉพาะ เพื่อส่งเสริมสิทธิมนุษยชน โดยสามารถประยุกต์การจัดกระบวนการที่เหมาะสม ได้แก่ การวางแผน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การติดตาม และการประเมินผล มีความรู้เกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการ และเครื่องมือในการจัดกระบวนการที่หลากหลาย รวมถึงสามารถประยุกต์ใช้ความรู้ดังกล่าวได้อย่างเหมาะสมในสภาพแวดล้อมที่แตกต่างหลากหลาย
๒.	ศักยภาพด้านเทคนิคและความเป็นมืออาชีพในการจัดกระบวนการ (Technical and Professional Practice Competencies) – อะไรที่วิทยากรกระบวนการจำเป็นต้องรู้และต้องการเพื่อดำเนินกิจกรรม	
วางแผนและออกแบบโครงการ/กิจกรรม		
๒.๑	การวิเคราะห์สถานการณ์	รวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ ดังนี้ - ประเด็นด้านสถานการณ์สิทธิมนุษยชน หรือเน้นแนวทางในการแก้ไขปัญหา รวมถึงบริบทแวดล้อม - การพิจารณาด้านความเท่าเทียมทางเพศที่อาจมีผลกระทบต่อผู้เข้าร่วม ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการดำเนินกิจกรรม - ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อบริบท/สภาพแวดล้อม - คุณลักษณะ บทบาท ประสบการณ์ อัตลักษณ์ ค่านิยม วัฒนธรรม ภาษาเฉพาะกลุ่ม ความรู้ความสามารถ อุปสรรค ข้อจำกัด และความคาดหวังต่อการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้เข้าร่วม - ความต้องการ ความคาดหวัง และการสนับสนุนจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
๒.๒	พัฒนาผลลัพธ์สุดท้ายและตัวชี้วัด	ใช้ข้อมูลที่รวบรวมไว้ระหว่างการวิเคราะห์สถานการณ์ เพื่อพิจารณาผลลัพธ์ที่มุ่งหวังจากการจัดกระบวนการ ซึ่งผลลัพธ์ควรมีลักษณะเฉพาะเจาะจง (Specific) สามารถวัดผลได้ (Measurable) สามารถบรรลุผลได้ (Achievable) มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับกิจกรรม (Relevant) เป็นไปได้ตามกรอบเวลาที่กำหนด (Time-bound) และสามารถอธิบายได้ (Accountable)

ศักยภาพ (Competency)		ตัวชี้วัดการปฏิบัติ (Performance Indicator)
		สามารถพัฒนาได้โดยง่าย และสามารถวัดผลลัพธ์ได้จริง อย่างเป็นรูปธรรม/มีตัวชี้วัดที่ชัดเจน รวมถึงสามารถให้ข้อมูล ได้ว่าจะดำเนินกิจกรรมในลำดับต่อไปอย่างไรเพื่อนำไปสู่ การบรรลุผลลัพธ์สุดท้าย
		ผลลัพธ์ที่ต้องการในการจัดกระบวนการ และการพัฒนาตัวชี้วัด ควรดำเนินการร่วมกับผู้เข้าร่วมและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
๒.๓	วิเคราะห์และบริหารจัดการทรัพยากร (ปัจจัยนำเข้า (input))	วิเคราะห์ ประสานงาน และบริหารจัดการบุคคล การเงิน และทรัพยากรอื่น ๆ ที่จำเป็นอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุ เป้าหมายอันเป็นผลลัพธ์ที่ตั้งไว้
๒.๔	ออกแบบและวางแผนโครงการ/ กิจกรรม (ผลผลิต (output))	วางแผนโครงการโดยพิจารณาผู้เข้าร่วมกิจกรรมและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียซึ่งจะเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมแต่ละประเภท การกำหนดเนื้อหา การกำหนดโครงสร้างกิจกรรม ระยะเวลา สภาพแวดล้อม การขนส่งเคลื่อนย้าย เอกสารวิชาการ การสื่อสาร การรายงาน และการติดตามประเมินผล
		การออกแบบวิธีการ เทคนิค และเครื่องมือที่เหมาะสมนั้น จะต้องคำนึงถึงผู้เข้าร่วมเป็นศูนย์กลางของการจัดกระบวนการ และการกำหนดเป้าหมายที่จะบรรลุผลลัพธ์สุดท้ายที่ตั้งไว้
โครงการ/กิจกรรมด้านการจัดการกระบวนการสิทธิมนุษยชน		
๒.๕	โครงการ/กิจกรรมด้านการจัด กระบวนการสิทธิมนุษยชนที่มีผู้เข้าร่วม เป็นศูนย์กลาง	โครงการ/กิจกรรมด้านการจัดการกระบวนการสิทธิมนุษยชนนั้น ● เป็นกระบวนการที่เชิญชวนให้ผู้เข้าร่วมเข้ามา มีส่วนร่วมในวิธีการ กระบวนการ เครื่องมือ และเทคนิค รวมถึงการเสริมพลังให้ผู้เข้าร่วม มีความผูกพันและเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ในการทำกิจกรรมเพื่อสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ● มีความสัมพันธ์กับร่างกาย อารมณ์ สังคม สติปัญญา จิตวิญญาณ และวัฒนธรรมอันเป็นบริบทของสังคม ของผู้เข้าร่วม
๒.๖	ใช้ทักษะการจัดการกระบวนการ ที่มีประสิทธิภาพ	แสดงทักษะด้านการจัดการกระบวนการ ดังนี้ ● ทำให้เกิดความยั่งยืนในการเคารพซึ่งกันและกัน คำนึงถึงองค์รวม และสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อ ต่อการมีส่วนร่วมในการแสดงออกด้านสิทธิมนุษยชน ● จัดการมุมมองที่แตกต่างโดยแลกเปลี่ยนด้านผลลัพธ์ ทางสิทธิมนุษยชนระหว่างกัน ● ให้คำแนะนำที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ ต่อการบรรลุผลลัพธ์แก่ผู้เข้าร่วม

ศักยภาพ (Competency)		ตัวชี้วัดการปฏิบัติ (Performance Indicator)
		• ประยุกต์ใช้สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและมีความผันผวนให้เกิดประโยชน์ในการจัดกระบวนการ • เสริมพลัง สนับสนุน รับฟัง แลกเปลี่ยน และสร้างความเป็นไปได้ • ใช้นวัตกรรม และประยุกต์การสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับทุกคน • เสริมพลังให้เกิดการคิดวิเคราะห์และทักษะการสื่อสารแบบองค์รวม • ตระหนักและมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและเปิดเผย ให้ความสำคัญกับกลุ่มที่หลากหลายรวมถึงการจัดการความขัดแย้ง • ตระหนักถึงการแสดงออก การใช้ท่าทาง การแสดงสีหน้า น้ำเสียง และการแสดงอวัจนภาษาอื่น ๆ • ทำให้มั่นใจได้ว่าการจัดกระบวนการจะเอื้อต่อการเข้าถึงของทุกกลุ่มได้โดยง่าย ทั้งทางด้านภาษา ข้อมูลข่าวสาร สถานที่ และทรัพยากร
๒.๗	เครื่องมือและเทคนิคในการจัดกระบวนการ	เข้าใจลำดับขั้นตอนของกิจกรรมและสามารถอำนวยความสะดวกให้เกิดการใช้เครื่องมือและเทคนิคในการจัดกระบวนการ ดังนี้ • ตระหนักถึงรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย • ใช้บริบทที่เหมาะสม • การนำกระบวนการไปสู่การบรรลุผลลัพธ์ที่ตั้งไว้
๒.๘	ส่งเสริมให้เกิดความเท่าเทียมและเป็นธรรมทางเพศ	ประยุกต์ใช้มุมมองด้านเพศสภาพ (Gender Lens) ในการวางแผน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติ การติดตาม และการประเมินผลการจัดกิจกรรมด้านสิทธิมนุษยชน
๒.๙	ศักยภาพด้านวัฒนธรรม (Cultural Competency)	ศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับความหลากหลายของปัจเจก ประเทศ และภูมิภาค ซึ่งมีลักษณะเฉพาะได้แก่ วัฒนธรรมเบื้องหลัง ค่านิยม ความเชื่อและอัตลักษณ์ของผู้เข้าร่วม และบริบทของผู้เข้าร่วม เพื่อจะได้จัดกระบวนการไปตามความต้องการของผู้เข้าร่วม ใช้ลักษณะเฉพาะของผู้เข้าร่วมมาเสริมสร้างศักยภาพและจัดกิจกรรม
๒.๑๐	การจัดการความสัมพันธ์	สร้างความผูกพันและความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างผู้เข้าร่วม ดังนี้ • กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วมโดยการปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ • ปรับจนความต้องการและอารมณ์ของผู้เข้าร่วมกับคนอื่น ๆ

ศักยภาพ (Competency)		ตัวชี้วัดการปฏิบัติ (Performance Indicator)
		- สนับสนุนผู้เข้าร่วมกระบวนการให้กำหนดเป้าหมายที่ต้องการบรรลุอย่างเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ - วิทยากรกระบวนการสามารถการเป็นที่ปรึกษาและให้คำแนะนำเพื่อนำสิ่งดี ๆ ในตัวของผู้เข้าร่วมออกมา
๒.๑๑	การติดตามและตรวจสอบความก้าวหน้าในการบรรลุผลลัพธ์	การติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้แน่ใจว่าจะสามารถบรรลุผลลัพธ์ที่ตั้งไว้ได้ตามกำหนดเวลาและงบประมาณที่ตั้งไว้ ดังนี้ - ติดตามว่าการดำเนินกิจกรรมมีความก้าวหน้าอย่างไร - วิเคราะห์ความรุนแรงของปัญหา - ดำเนินการแก้ไขปัญหาโดยเร่งด่วน
๒.๑๒	การประเมินผล	การอำนวยความสะดวกให้เกิดการประเมินผลลัพธ์ของกิจกรรมและการค้นหาว่า อะไรที่มีความสัมพันธ์ให้เกิดการบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ - อะไรดำเนินไปได้ดี และเพราะอะไร - อะไรที่ดำเนินไปได้ไม่ดี และเพราะอะไร - อะไรที่ต้องเรียนรู้เพื่อเป็นประโยชน์ในการจัดกิจกรรมกระบวนการครั้งต่อไป
๓	ศักยภาพส่วนบุคคล (Personal Competencies) – ลักษณะเฉพาะส่วนบุคคลที่วิทยากรกระบวนการนำมาใช้ในการทำงาน	
๓.๑	การทบทวนและสะท้อนการจัดกระบวนการ	ทบทวนและสะท้อนการจัดกระบวนการอยู่เสมอ และนำสิ่งที่ได้รับไปใช้ปรับปรุงการดำเนินการ
๓.๒	การเข้าใจและเคารพตนเอง	ตระหนักถึงวัฒนธรรมส่วนบุคคล ค่านิยม ความเชื่อ มุมมอง และอคติที่อาจส่งผลกระทบต่อการจัดกระบวนการ
๓.๓	ความสามารถในการฟัง	มีความอ่อนไหวในการเข้าใจความรู้สึกของปัจเจกบุคคล และกลุ่มคนผ่านการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความหมายและภาษาที่มีอารมณ์ บอกเป็นนัย และการใช้ภาษากาย
๓.๔	ความมั่นใจ	มีความมั่นใจในบทบาทและความสามารถในการจัดการการวิพากษ์วิจารณ์อย่างเป็นระบบ
๓.๕	มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่น	มีความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมและปกป้องสิทธิมนุษยชนทั้งในระดับท้องถิ่นและระดับโลก
๓.๖	มีอารมณ์ขัน (Sense of Humors)	มีความสามารถในการหัวเราะและทำให้ผู้อื่นหัวเราะ โดยดึงเอาประสบการณ์ในการจัดกระบวนการมาใช้
๓.๗	การดูแลตนเอง	การดูแลศักยภาพของตนเองไม่ให้หมดไฟ และทำให้แน่ใจได้ว่าดูแลตนเองอย่างดีพอ

ภาคผนวก ๒ แนวคิด เทคนิค และเครื่องมือสำหรับการจัดกิจกรรมในกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชน

ในการระดมสมองจากโครงการฝึกอบรมและสร้างการเรียนรู้สำหรับวิทยากรกระบวนการเมื่อปลายปี พ.ศ. ๒๕๖๐ นั้น วิทยากรกระบวนการของ APF ได้พัฒนาแนวคิด เทคนิค และเครื่องมือสำหรับการจัดกิจกรรมในกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนโดยนำความรู้และประสบการณ์จากการปฏิบัติจริงโดยวิทยากรกระบวนการของ APF ได้กล่าวไว้ว่า

“วิทยากรกระบวนการจำนวนมากไม่สามารถประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างการมีส่วนร่วมได้ เนื่องจากพวกเขาคิดว่าวิธีการต่าง ๆ ยากเกินไปหากใช้คำสั่งที่เป็นขั้นตอนกับผู้เข้าร่วม วิทยากรกระบวนการมีความกังวลว่าการทำไม่ได้ตามที่คาดหวังไว้ ขาดความรู้ความชำนาญ และกังวลเกี่ยวกับผู้เข้าร่วมที่อาจไม่พอใจเนื่องจากการฝึกอบรมไม่มีเอกสารประกอบแจกให้ผู้เข้าร่วม ปัญหาเหล่านี้เกิดขึ้นเนื่องจากเราเคยชินกับการศึกษาอย่างเป็นทางการ เรายึดติดว่ามีรูปแบบการเรียนรู้ในโรงเรียนที่เป็นทางการเพียงรูปแบบเดียว”

วิทยากรกระบวนการของ APF กลุ่มนี้ได้พูดคุยแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ระหว่างกันซึ่งทำให้ทุกคนรู้จักกันและกันอย่างดี แต่ในการจัดกระบวนการวิทยากรกระบวนการของ APF ได้ใช้เทคนิคและเครื่องมือในการจัดกระบวนการเพียง ๒ – ๓ เทคนิค เท่านั้น ซึ่งวิทยากรกระบวนการต้องการแนวคิด เทคนิค และเครื่องมือที่หลากหลายเพื่อนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสมกับบริบทที่แตกต่างหลากหลาย จึงมีการรวบรวมเครื่องมือในการจัดกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนจากชุมชนวิทยากรกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนของ APF จากแหล่งความรู้ออนไลน์ และแหล่งข้อมูลต่าง ๆ ไว้ ดังนี้³

การจัดการกับความไม่เท่าเทียม (Demonstrating Inequality)

การใช้เครื่องควบคุม (remote controller) โดยจัดกลุ่มออกเป็น ๒ กลุ่ม และมอบหมายให้ผู้เข้าร่วม ๑ คน เป็นผู้ควบคุม (controller) โดยให้คนอื่น ๆ ทำตามที่ผู้ควบคุมบอก ให้ผู้ควบคุมมีอำนาจในการสั่งการให้ทุกคนทำตาม ประมาณ ๒ นาที หลังจากนั้น สลับบทบาท และให้ผู้เข้าร่วมสะท้อนความเห็นต่อการใช้อำนาจของผู้ควบคุม (นำเสนอโดย ลิมยา จากมัลดีฟส์ (Limya, Maldives))

การนำเสนอประสบการณ์ของผู้ลี้ภัย (Demonstrating the Refugee Experience)

แบ่งผู้เข้าร่วมออกเป็นกลุ่มเล็ก ๆ เท่า ๆ กัน แจกกระดาษฟลิปชาร์ต กลุ่มละ ๑ แผ่น พร้อมปากกาสี และให้ผู้เข้าร่วมวาดภาพเกี่ยวกับชุมชนที่ดีที่สุดตามที่พวกเขาต้องการลงไปในกระดาษฟลิปชาร์ต ซึ่งแต่ละกลุ่มจะวาดภาพอันยอดเยี่ยมตามที่พวกเขามีความเห็น และให้แต่ละกลุ่มนำเสนอพร้อมอธิบายภาพของกลุ่มตนเองให้กลุ่มอื่นฟัง เมื่อทุกกลุ่มนำเสนอเสร็จ วิทยากรจะฉีกภาพวาดของแต่ละกลุ่มออกเป็นชิ้น ๆ โดยไม่บอกผู้เข้าร่วมก่อน ซึ่งเปรียบเหมือนการทำลายชุมชนที่ทุกคนตั้งใจสร้างขึ้นมาลงไปที่หน้าต่อตาพวกเขา หลังจากนั้นวิทยากรก็เริ่มสอบถามโดยให้แต่ละกลุ่มสะท้อนความรู้สึกว่า หากมีใครมาทำลายชุมชนของตนจะรู้สึกอย่างไร ซึ่งความรู้สึกดังกล่าวเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับความรู้สึกของผู้อพยพที่ถูกทำลายบ้านเรือน และชุมชนของพวกเขา (นำเสนอโดย อิสลาม จากปาเลสไตน์ (Islam, Palestine))

ปลาในอ่างแก้ว (Fish Bowl)

³ The APF Manual on Human Rights Education (UPDATED 2019) also includes a range of tools and maps these against planning, implementation and evaluating stages of a facilitated activity. It is available at ...

แบ่งผู้เข้าร่วมออกเป็น ๒ กลุ่ม กลุ่มหนึ่งอยู่ด้านใน และอีกกลุ่มหนึ่งอยู่ด้านนอก ให้กลุ่มด้านในพูดเกี่ยวกับปัญหาหรือทักษะที่สำคัญสำหรับวิทยากรกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนในปัจจุบัน และให้กลุ่มที่อยู่ด้านนอกสังเกตและรับฟัง (นำเสนอโดย แมนดิลลา จากเนปาล (Mandira, Nepal))

การละลายพฤติกรรม (Ice Breakers)

การละลายพฤติกรรมเป็นแนวคิดในการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เข้าร่วม โดยการสร้างการมีส่วนร่วมและช่วยให้เกิดการสร้างกลุ่มใหม่ร่วมกัน นอกจากนี้ ยังช่วยให้กลุ่มใหม่ที่เกิดขึ้นเข้าใจเนื้อหาในการฝึกอบรม และทำให้ผู้เข้าร่วมมีความสนใจในการทำกิจกรรมร่วมกับผู้อื่นอย่างเปิดใจ กิจกรรมการละลายพฤติกรรมจะทำให้สมาชิกของแต่ละกลุ่มรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ทั้งนี้ เมื่อเลือกกิจกรรมละลายพฤติกรรมจะต้องพิจารณา ดังนี้

- ๑) มีความสนุกและสร้างความผูกพันกับผู้เข้าร่วม
- ๒) สั้นและง่ายต่อการทำกิจกรรม
- ๓) เกี่ยวข้องกับเนื้อหาหลักในการจัดฝึกอบรม

การตั้งคำถามและการหาคำตอบ (Questions and Answer)

การตั้งคำถามและการหาคำตอบเป็นเครื่องมือพื้นฐานในการสร้างความรู้สึกร่วม โดยการใช้คำถามและคำตอบที่ไม่ซับซ้อน เทคนิค คือ การถามคำถาม การหาคำตอบ การกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วม เทคนิคนี้ใช้ได้ดีเมื่อผู้เข้าร่วมมีพื้นฐานความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับปัญหาที่พูดคุยกันหรือเข้าใจความเชื่อมโยงระหว่างปัญหากับเรื่องต่าง ๆ ถ้าผู้เข้าร่วมไม่เข้าใจ วิทยากรกระบวนการสามารถสร้างคำถามโดยใช้ตัวอย่างที่เกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของผู้เข้าร่วม ซึ่งคำถามควรมีลักษณะ ดังนี้

- ๑) ให้คำชี้แจงเกี่ยวกับหัวเรื่องที่จะสนทนา
- ๒) เริ่มต้นที่คำถามทั่วไป
- ๓) ใช้คำถามปลายเปิดมากที่สุดเท่าที่จะทำได้

เมื่อใช้วิธีการตั้งคำถามควรหลีกเลี่ยงสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

- ๑) ถามคำถามที่ต้องการคำตอบจำนวนมากโดยถามครั้งเดียว
- ๒) ถามคำถามที่นำไปสู่คำตอบโดยตรง
- ๓) ถามคำถามปลายปิดที่ตอบว่าใช่หรือไม่ใช่
- ๔) ไม่ตั้งคำถามที่ยากเกินไป และต้องใช้การวิเคราะห์เชิงลึกซึ่งทำให้ผู้เข้าร่วมรู้สึก

ไม่กล้าที่จะเรียนรู้

- ๕) ไม่ตั้งคำถามที่ง่ายเกินไปและลวงผู้เข้าร่วม ซึ่งจะเป็นการดูถูกความสามารถและ

สติปัญญาของผู้เข้าร่วม

- ๖) ไม่ใช้คำถามเชิงโวหาร

กรณีศึกษา (Case Study)

กรณีศึกษาเป็นวิธีการสร้างการมีส่วนร่วมโดยนำเสนอภูมิหลังของเรื่องด้วยข้อเขียนตามลำดับเวลา และพรรณาสภาพสถานการณ์ที่เกิดขึ้น โดยอาศัยข้อมูลสนับสนุน กรณีศึกษาช่วยให้ผู้เข้าร่วมได้เรียนรู้เกี่ยวกับการคิดวิเคราะห์จากข้อมูลที่มีอยู่และค้นหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาจากข้อมูล ความคิดเห็น และประสบการณ์

การระดมสมอง (Brainstorming)

- วิทยากรกระบวนการเป็นผู้นำในการระดมสมอง และให้ผู้ช่วย ๑ – ๒ คน เป็นผู้บันทึกความเห็นจากผู้เข้าร่วม
- เน้นการแก้ไขปัญหาโดยตรงหรือจำกัดกรอบในการพูดคุยไปสู่การหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา
- เสริมพลังให้เกิดการแสดงความคิดเห็นและแนวคิดใหม่ ๆ จำนวนมาก ซึ่งจำนวนจะนำไปสู่คุณภาพของความคิดเห็น
- ใช้เวลาผู้เข้าร่วม ๒ – ๓ นาที ในการเขียนความเห็นและแนวคิดของตนเองในกระดาษ
- เชิญชวนผู้เข้าร่วมให้แลกเปลี่ยนความเห็น โดยให้อีก ๑ คน ต่อ ๑ ความเห็น
- คำนึงถึงการตรงต่อเวลา เพื่อให้ทุกคนสามารถแลกเปลี่ยนความเห็นได้อย่างทั่วถึง
- เขียนแนวคิดที่ได้อย่างรวดเร็วลงบนกระดาษฟลิปชาร์ต
- ไม่ต้องจัดการกับความเห็น ให้เขียนคำจากความเห็นของผู้เข้าร่วมโดยตรง
- การนำเสนอความเห็นสามารถทำได้ผ่านการวาดภาพ การแสดงความรู้สึก การใช้คำเปรียบเทียบ การใช้สถานการณ์หรือบุคคล เป็นต้น
- จำไว้ว่าไม่มีคำตอบที่ผิด

การใช้วิธีจัดกลุ่มคำ (Nominal Group Method)

วิธีนี้คล้ายกับการระดมสมอง โดยออกแบบกระบวนการด้วยการกระตุ้นและสนับสนุนให้ผู้เข้าร่วมแต่ละคนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน รวมถึงเป็นการป้องกันไม่ให้เกิดการครอบงำทางความคิดจากใครคนใดคนหนึ่ง การดำเนินกิจกรรมเริ่มจากการถามคำถามผู้เข้าร่วม และให้ผู้เข้าร่วมเขียนคำตอบตามความเห็นของตนเองลงในกระดาษหรือบัตรคำ และให้ผู้เข้าร่วมนำเสนอความเห็นของตนเองโดยวิทยากรเขียนความเห็นของผู้เข้าร่วมตามลำดับ และให้ผู้เข้าร่วมเพิ่มเติมลำดับคำที่วิทยากรเขียน หลังจากนั้น วิทยากรนำการพูดคุยแลกเปลี่ยนและจัดลำดับความสำคัญของความเห็นจากเรื่องที่สำคัญมากที่สุดไปน้อยที่สุด

การสนทนากลุ่มย่อย (Small Group Discussion)

การจัดการสนทนากลุ่มย่อยนั้น สามารถแบ่งผู้เข้าร่วมได้กลุ่มละ ๓ – ๘ คน โดยสามารถใช้หัวข้อเรื่องเดียวกันหรือต่างกันได้ในการสนทนากลุ่มย่อย และสุดท้ายเป็นการรวมกลุ่มใหญ่เพื่อให้แต่ละกลุ่มร่วมแลกเปลี่ยนผลลัพธ์ที่ได้จากการสนทนาแลกเปลี่ยนความเห็นร่วมกันในกลุ่มย่อย โดยผู้เข้าร่วมในกลุ่มย่อยออกมานำเสนอผลจากการสนทนา ทั้งนี้ การสนทนาในภาพรวมของกลุ่มใหญ่นั้น ควรมีวิทยากรอำนวยความสะดวกเพื่อกระตุ้นและเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมได้วิพากษ์ และเสนอความเห็นเพิ่มเติม โดยที่วิทยากรต้องตั้งใจฟังและจดบันทึกประเด็นสำคัญในเวทีเพื่อนำเสนอข้อสรุปจากกิจกรรมดังกล่าว

หากจำเป็นวิทยากรกระบวนการสามารถใช้คำถามที่เอื้อให้เกิดการตอบคำถาม ซึ่งมีตัวอย่างการจัดสนทนากลุ่มย่อยในแบบต่าง ๆ ดังนี้

- การสนทนาเป็นคู่ (Pair Discussion) ซึ่งสามารถจัดกลุ่ม ๒ – ๓ คน เพื่อให้ทำกิจกรรมพูดคุยแลกเปลี่ยนความเห็นระหว่างกัน
- การสนทนาแบบม้าหมุน (Carousel) เป็นการจัดกลุ่มผู้เข้าร่วมกลุ่มละ ๕ – ๘ คน หลังจากที่ได้พูดคุยกันแล้ว ให้ผู้เข้าร่วมกลุ่มละ ๒ คน อยู่ประจำกลุ่ม เพื่ออธิบายผลลัพธ์ที่ได้หารือร่วมกันของกลุ่มให้กับ

สมาชิกกลุ่มอื่น ๆ ที่จะหมุนวนมาตามแต่ละกลุ่ม เมื่อทุกคนหมุนไปจนครบทุกกลุ่มแล้วให้กลับมายังกลุ่มเดิมของตนเอง และเริ่มการสนทนากลุ่มใหญ่ในภาพรวมร่วมกัน

- โลกของร้านกาแฟ (World Cafe) คล้ายกับการสนทนาแบบม้าหมุน แต่เทคนิคนี้ต้องใช้โต๊ะและเก้าอี้สำหรับผู้เข้าร่วมที่หมุนไปแต่ละกลุ่ม

การสนทนากลุ่ม (Focused Group Discussion)

การสนทนากลุ่มให้ความสนใจกับสถานการณ์ปัจจุบันหรือการลงพื้นที่ โดยใช้กับผู้เข้าร่วมที่มีความรู้และประสบการณ์ที่คล้ายคลึงกัน

กลุ่มสมาคม (Syndicate Group)

วิทยากรแบ่งผู้เข้าร่วมออกเป็นกลุ่มเล็ก ๆ และอธิบายเกี่ยวกับสภาพปัญหาหรือประเด็นที่เกี่ยวข้องกับปัญหา โดยให้แต่ละกลุ่มสนทนาและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นที่เฉพาะเจาะจง หากเป็นไปได้ให้วิทยากรแนะนำแหล่งอ้างอิงข้อมูลที่จำเป็นแก่ผู้เข้าร่วมด้วย หลังจากนั้นให้แต่ละกลุ่มนำเสนอผลการสนทนาต่อเวทีใหญ่ร่วมกัน

การโต้วาทีแบบไม่เป็นทางการ (Informal Debate)

แบ่งผู้เข้าร่วมออกเป็น ๒ กลุ่ม ในจำนวนที่เท่า ๆ กัน และให้พูดคุยกันเกี่ยวกับข้อมูลและเนื้อหาที่จะใช้ในการโต้วาที โดยให้กลุ่มหนึ่งโต้วาทีในด้านที่เห็นด้วยกับประเด็นที่ตั้งขึ้น ในขณะที่อีกกลุ่มหนึ่งไม่เห็นด้วย

การแสดงบทบาทสมมติ (Role Play)

วิทยากรให้ผู้เข้าร่วมแสดงบทบาทสมมติที่เกี่ยวข้องกับปัญหาและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ซึ่งการแสดงดังกล่าวจะนำไปสู่การสนทนาร่วมกันต่อไป โดยเมื่อจบการแสดงบทบาทสมมติ วิทยากรจะชวนให้ผู้เข้าร่วมวิเคราะห์ผลลัพธ์และเป้าหมายของการแสดงบทบาทสมมติ โดยให้ผู้เข้าร่วมนำเสนอ ประสพการณ์ที่คล้ายคลึงหรือเกี่ยวข้องกับการแสดงบทบาทสมมติ รวมถึงอธิบายอารมณ์ความรู้สึกภายหลังจากการได้รับชมการแสดงบทบาทสมมติ ทั้งนี้ วิทยากรควรจินตนาการลำดับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นจากการใช้วิธีการแสดงบทบาทสมมติและออกแบบคำถามไว้ล่วงหน้า เพื่อกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมแสดงความเห็นและความรู้สึกอย่างมีส่วนร่วม

การรวมศูนย์วงกลม (Concentric Circle)

เทคนิคนี้ดูเหมือนเทคนิคปลาในอ่างแก้ว (Fish Bowl) แต่มีความแตกต่างกัน โดยเทคนิคการรวมศูนย์วงกลม (Concentric Circle) จะแบ่งผู้เข้าร่วมออกเป็น ๒ กลุ่ม ในจำนวนเท่า ๆ กัน ผู้เข้าร่วมวงในและวงนอกวงกลมหันหน้าเข้าหากันเป็นคู่ ๆ และสนทนากันเกี่ยวกับหัวเรื่องที่วิทยากรกำหนด ประมาณ ๒ – ๓ นาที หลังจากนั้นให้ผู้เข้าร่วมในวงนอกหมุนไปทางขวา และให้ผู้เข้าร่วมวงในอยู่กับที่ โดยทำการหมุนผู้เข้าร่วมไปหลาย ๆ ครั้ง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้เข้าร่วมวงในและวงนอกที่หลากหลาย ซึ่งวิธีการนี้จะทำให้ผู้เข้าร่วมได้ข้อมูล ประเด็น และความคิดเห็นใหม่ ๆ จากผู้เข้าร่วมคนอื่น ๆ

อนุกรม (Continuum)

วิทยากรแบ่งห้องออกเป็น ๔ ส่วน โดยใช้เก้าอี้กัน โดยแต่ละส่วนให้เขียนข้อความในกระดาษ คือ ๑) เห็นด้วย ๒) ไม่เห็นด้วย ๓) เห็นด้วยแต่... และ ๔) ไม่เห็นด้วยแต่... แล้วนำไปติดไว้ในพื้นที่ส่วนละข้อความ วิทยากรให้ผู้เข้าร่วมมารวมกันตรงกลางห้อง และให้ผู้เข้าร่วมดูวิดีโอ รูป หรือเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

หลังจากนั้นจึงให้แต่ละคนเลือกพื้นที่ทั้ง ๔ แห่ง ที่ได้แบ่งไว้ สุดท้ายวิทยากรเป็นผู้สอบถามผู้เข้าร่วมในแต่ละพื้นที่ว่าเพราะเหตุใดจึงเลือกและให้นำเสนอเหตุผล/ความเห็น

การดูภาพยนตร์ (Watching Movies)

เป็นเทคนิคที่มีองค์ประกอบของความบันเทิงอยู่ด้วย การเลือกภาพยนตร์นั้นต้องมีเนื้อหาเกี่ยวข้องกับหัวเรื่องที่ใช้ในการฝึกอบรมด้วย โดยวิทยากรจะต้องเตรียมอุปกรณ์ประกอบการใช้เทคนิคนี้ด้วย ได้แก่ เครื่องฉายภาพ LCD ที่มีระบบเสียงและภาพที่ดี วิทยากรเริ่มเทคนิคนี้ด้วยการอธิบายให้ผู้เข้าร่วมเข้าใจเกี่ยวกับภาพยนตร์ที่จะฉาย หลังจากที่ถูกคนชมภาพยนตร์เสร็จให้แลกเปลี่ยนความเห็นกันใน ๖ คำถาม (5W1H) ได้แก่ อะไรเกิดขึ้น? (What) เกิดขึ้นเมื่อไหร่? (When) มีใครเกี่ยวข้องบ้าง? (Who) ทำไมถึงเกิดเหตุการณ์เหล่านั้นขึ้น? (Why) เกิดขึ้นที่ไหน (Where) และเหตุการณ์เกิดขึ้น และจะมีวิธีการแก้ปัญหาได้อย่างไร? (How)

เส้นด้านหลังและเส้นด้านหน้า (Back and Forth Lines)

เทคนิคนี้ปรับมาจากเกมพายเรือในความเงียบ (Silent Row Game) ซึ่งกิจกรรมเริ่มจากวิทยากรเป็นคนกำหนด วิทยากรให้ผู้เข้าร่วมมาตั้งแถวโดยไม่ให้พูดคุยกัน และแบ่งผู้เข้าร่วมออกเป็น ๒ กลุ่ม กลุ่มแรกแสดงบทบาทเป็นประชาชนในชุมชน และกลุ่มที่สองเป็นผู้ปกครอง วิทยากรให้ผู้เข้าร่วมวิเคราะห์อัตลักษณ์ และบทบาททางสังคม โดยเริ่มให้ผู้เข้าร่วมสะท้อนสภาพของชีวิตในสังคมที่ตนเองประสบเกี่ยวกับอัตลักษณ์และบทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับผู้เข้าร่วม แล้วให้ผู้เข้าร่วมที่แสดงบทบาทเป็นประชาชนและผู้เข้าร่วมที่แสดงบทบาทเป็นผู้ปกครองนำเสนอประสบการณ์ของตนที่ได้รับ

ไข่ที่เป็นชั้น ๆ (Layered Eggs)

เป้าหมายของเทคนิคนี้เพื่อให้ผู้เข้าร่วมมีความรู้ความเข้าใจในประเด็นที่จัดการฝึกอบรม เพื่อให้ผู้เข้าร่วมนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการทำงานขับเคลื่อนสังคมต่อไป โดยเริ่มเทคนิคนี้ด้วยการแบ่งผู้เข้าร่วมออกเป็น ๒ กลุ่ม และให้แต่ละคนในกลุ่มพูดคุยแลกเปลี่ยนในคำถาม ดังนี้

- งานของคุณมีส่วนช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้อย่างไร
- ปัจจัยอะไรที่เป็นอุปสรรคให้คุณทำงานได้ไม่ก้าวหน้าเท่าที่ควร

เมื่อผู้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนระหว่างกันในเรื่องดังกล่าวแล้วให้พวกเขาสะท้อนว่าองค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายขององค์กรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไร โดยจะหาอย่างไรให้เกิดการทำงานร่วมกัน และการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง

การใช้บัตรคำ (Meta-Planning)

การใช้บัตรคำเป็นเทคนิคที่ง่ายในการเสริมพลังให้ปัจเจกบุคคลได้นำเสนอแนวคิดในประเด็นที่พูดคุยแลกเปลี่ยนกัน เริ่มจากวิทยากรให้ผู้เข้าร่วมเขียนคำสำคัญบนกระดาษโน้ตที่สามารถติดผนังได้ (Post-it) และนำไปติดไว้บนพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งร่วมกัน และวิทยากรเป็นผู้จัดกลุ่มของคำเป็นกลุ่มย่อย ๆ บนกระดานฟลิปชาร์ต หรือผนังห้อง

ในการดำเนินการวิทยากรให้ผู้เข้าร่วมเขียนความเห็นของตนเองลงในกระดาษโน้ตหนึ่งแผ่นต่อหนึ่งความเห็น และนำไปติดบนฟลิปชาร์ต กระดาษ บอร์ด หรือผนังห้อง เมื่อทุกคนติดกระดาษโน้ตแล้วให้วิทยากรหรือผู้ช่วย ทั้งนี้ สามารถขอให้ผู้เข้าร่วมที่เป็นอาสาสมัคร ๑ – ๒ คน เพื่อจัดกลุ่มคำที่คล้ายคลึงกันเข้าด้วยกัน และเติมหัวข้อย่อย ซึ่งเทคนิคนี้ช่วยในการรวมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมที่กระจัดกระจายเข้าด้วยกันโดยใช้เวลาน้อยและกระชับ นอกจากนี้ ยังช่วยให้กลุ่มหาข้อสรุปเกี่ยวกับประเด็นที่แลกเปลี่ยนกันได้รวดเร็วยิ่งขึ้น

การลงคะแนน (Multi-Vote)

เทคนิคนี้ใช้ในการระดมสมองของกลุ่มเพื่อสร้างพลังทางความคิดขึ้นใหม่จากความเห็นจำนวนมาก โดยเขียนความเห็นต่าง ๆ ออกมาเป็นแนวทาง โดยให้กลุ่มผู้เข้าร่วมทั้งหมดเป็นผู้เลือกความคิดเห็นที่ดีที่สุด โดยมีกระบวนการ ดังนี้

- เมื่อการระดมความเห็นในกลุ่มเสร็จสิ้น ให้กลุ่มทบทวนประเด็นจากความเห็นและรวบรวมความเห็นที่คล้ายกันเป็นความเห็น/ข้อเสนอร่วม
- ลงคะแนน โดยให้ผู้เข้าร่วมยกมือในแต่ละความเห็น หรือให้เขียนความเห็นลงบนกระดาษฟลิปชาร์ตและให้ผู้เข้าร่วมทำเครื่องหมาย เช่น การทำเครื่องหมายถูก การทำเครื่องหมายจุดบน หรือติดสติ๊กเกอร์วงกลมรอบ ๆ ความเห็นที่ตนเองเห็นด้วย โดยสามารถลงคะแนนให้กี่ความเห็นก็ได้
- วิทยากรนับจำนวนคะแนนเสียง
- วิทยากรชวนผู้เข้าร่วมพูดคุยแลกเปลี่ยนเกี่ยวกับความเห็นที่ได้คะแนนสูงตามลำดับ
- วิทยากรวงกลมหรือทำเครื่องหมายความเห็นที่สำคัญที่จะนำไปสู่การดำเนินกิจกรรมต่อไป
- ทำการลงคะแนนครั้งที่สองโดยตัดความเห็นอื่นที่ได้คะแนนน้อยและไม่สำคัญออกเหลือไว้แต่ความเห็นที่ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่ให้ความสำคัญจากการลงคะแนน
- ทำการลงคะแนนครั้งที่ ๒
- ต้องการประเด็นจากการลงคะแนน ๓ – ๕ ประเด็น เพื่อนำไปวิเคราะห์อย่างเจาะลึกในรายละเอียดต่อไป
- ดำเนินการได้ว่าที่ในประเด็นด้านที่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยกับแต่ละตัวเลือก/ความเห็น
- สุดท้ายทำการจับกลุ่มตัวเลือกที่ดีที่สุด หรือจำแนกตัวเลือกที่อยู่ในลำดับแรก ๆ เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์ และพูดคุยร่วมกัน

การแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจอย่างมีโครงสร้าง (Structure Problem Solving/Decision Making)

มีกระบวนการแก้ไขปัญหาจำนวนมาก แต่มีขั้นตอนในการดำเนินการที่สำคัญ ดังนี้

- การวิเคราะห์ปัญหา
- การนำเสนอภูมิหลังของปัญหา
- การสร้างแนวคิดใหม่ (ideas) ในการแก้ไขปัญหา
- การจัดกลุ่มแนวคิดในการแก้ไขปัญหา
- การเลือกแนวคิดในการแก้ไขปัญหา
- การตรวจสอบความเป็นไปได้และความเห็นร่วมของกลุ่มต่อแนวคิดที่เลือกในการแก้ไขปัญหา

แปลและเรียบเรียงโดย

นางสาวปณันท์ อินคง นักวิชาการสิทธิมนุษยชนปฏิบัติการ สำนักส่งเสริมการเคารพสิทธิมนุษยชน สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ (ประเทศไทย) สมาชิกเครือข่ายวิทยากรกระบวนการด้านสิทธิมนุษยชนของกรอบความร่วมมือระหว่างสถาบันสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ ในภูมิภาคเอเชีย-แปซิฟิก (APF Facilitators' Network: AFN)