

เทคนิคขั้นสูงในการเสริมพลังชุมชนและเครือข่ายการอนุรักษ์ ฟันฟูและ เผ่าระวังสิ่งแวดล้อมระดับท้องถิ่น

โดย ผศ.ดร.กิติชัย รัตน์นะ

เทคนิคการเสริมพลังชุมชนในงานสิ่งแวดล้อม

ในกระบวนการพัฒนาสิ่งแวดล้อมของชุมชน บ่อยครั้งที่เครือข่ายชุมชนมักประสบปัญหาข้อจำกัดในการดำเนินงาน อาจเนื่องจากเป็นผลมาจากการดำเนินกิจกรรมต่อเนื่องยาวนาน หรือเป็นผลมาจากการเกิดแรงกดดันของฝ่ายต่างๆ ในกระบวนการดำเนินงาน หรือก็อาจเกิดจากการไม่สามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุผลตามที่วางไว้ได้ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นมูลเหตุให้ชุมชนและเครือข่ายชุมชนที่ทำงานด้านการอนุรักษ์ ฟันฟูและเผ่าระวังเกิดความอ่อนล้าและล้มเลิกการดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมไปในที่สุด

เทคนิคการเสริมพลังชุมชน หมายถึง กระบวนการ เทคนิควิธี ทักษะ การจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินกิจกรรมด้านสิ่งแวดล้อมของชุมชนและเครือข่ายชุมชนให้สามารถมีความร่วมมืออย่างสร้างสรรค์ในการดำเนินงานในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในทางปฏิบัติ และเป็นหล่อหลอมทัศนคติ ความเชื่อมั่นและพลังในการดำเนินกิจกรรมเหล่านั้นต่อไป ทั้งนี้ กระบวนการจัดการให้เกิดการเสริมพลังชุมชนได้นั้น ต้องประกอบด้วยสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยดังนี้

1. **ความพร้อมของชุมชน** ในฐานะเป็นกลุ่มเป้าหมายที่ต้องการรับการเสริมพลัง โดยพิจารณาความพร้อมด้านผู้นำชุมชน สมาชิกในชุมชน บทบาทขององค์กรเครือข่าย การสื่อสารและชี้แจงความเข้าใจที่ถูกต้องในกระบวนการเสริมพลังชุมชน ความคาดหวังที่มีต่อกระบวนการเสริมพลังชุมชน
2. **สภาพแวดล้อมด้านกายภาพและวุฒิภาวะ** ในการเรียนรู้ต่อกระบวนการเสริมพลังชุมชน โดยต้องพิจารณาถึงความสนใจ ความอ่อนล้าของสมาชิก ระดับความรู้ ประสบการณ์ และความพร้อมในการตอบสนองต่อกระบวนการเรียนรู้ที่จะมีขึ้น
3. **สภาพเศรษฐกิจสังคม วัฒนธรรมของชุมชน** ต้องมีความสอดคล้องกับห้วงเวลาและสถานที่ในการจัดกระบวนการเสริมพลัง ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับ การแสวงหางบประมาณในการดำเนินงาน การใช้ภาษา การเลือกสถานที่จัดกิจกรรม กิจกรรมเสริมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่อบอุ่นและเกิดความน่าสนใจของกลุ่มเป้าหมาย
4. **วิทยากรกระบวนการ (Facilitator)** ในการอำนวยความสะดวกและการเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ทั้งในขั้นตอนการตรวจสอบผลการดำเนินงาน การสรุปทบทวน การกำหนดแนวทางการดำเนินงานในระยะต่อไป
5. **แรงกดดันจากภายในชุมชนหรือภายนอกชุมชน** อันหมายถึง การเมืองท้องถิ่น ภูมิหลังของความขัดแย้งในชุมชน การโต้แย้งทางความคิดของแต่ละฝ่าย ความไว้วางใจต่อกันในหมู่สมาชิกในชุมชนและผู้นำชุมชน
6. **กระบวนการในการจัดให้มีการเสริมพลังชุมชน** โดยต้องเลือกใช้กระบวนการในการเสริมพลังชุมชนที่เป็นไปตามความต้องการของชุมชน/กลุ่มเป้าหมายเป็นหลักและต้องตอบสนองต่อการเรียนรู้อย่างสร้างสรรค์ ภายใต้บริบทของชุมชน

รูปแบบของกระบวนการเสริมพลังชุมชน

กระบวนการเสริมพลังชุมชนมีรูปแบบมากมายที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพพื้นที่ สังคมและวัฒนธรรมชุมชน โดยในแต่ละรูปแบบย่อมมีความได้เปรียบและข้อจำกัดที่แตกต่างกันขึ้นอยู่กับวัตถุประสงค์ของการจัดกระบวนการเรียนรู้ โดยมีรูปแบบของการเสริมพลังชุมชนดังนี้ (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบรูปแบบของการจัดกระบวนการเรียนรู้ในการเสริมพลังชุมชน

รูปแบบการเสริมพลัง	ข้อได้เปรียบ	ข้อจำกัด	ปัจจัย/เงื่อนไข
1. การจัดตั้งคณะทำงานร่วม (Working Group)	เป็นการทำงานอย่างมีส่วนร่วมผ่านกลไกคณะทำงานที่รับผิดชอบโดยตรง	งานอาจไม่สามารถบรรลุผลได้หากคณะทำงานเฉพาะกิจไม่มีความรู้มากพอในการดำเนินงานในเรื่องนั้น และการจัดตั้งคณะทำงานร่วมจะไม่ประสบความสำเร็จหากแต่ละฝ่ายไม่ทราบบทบาทในการดำเนินงาน	การกำหนดผู้เกี่ยวข้องและผู้รับผิดชอบในฐานะคณะทำงานที่ชัดเจน
2. การประชุมปรึกษาหารือ (Community Consultation)	เป็นกระบวนการปรึกษาหารือร่วมกัน โดยใช้ประเด็นความสนใจในการสื่อสาร	อาจเกิดความยุ่งยากในกระบวนการประชุมปรึกษาหารือ หากไม่มีการกำหนดประเด็นการหารือที่ชัดเจน หรือสิ่งที่ต้องการให้บรรลุผลจากการประชุมหารือ	การกำหนดประเด็นการประชุมหารือและขอบข่ายของการปรึกษาหารือที่ชัดเจนและไม่กว้างจนเกินไป
3. การจัดการความรู้ (Knowledge Management)	เป็นกระบวนการที่ต้องการสังเคราะห์ความรู้อย่างเป็นระบบและมีการถ่ายทอดความรู้สู่สมาชิกคนอื่น ๆ	เป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาในการดำเนินงาน และต้องมีความพร้อมในด้านการสนับสนุนของฝ่ายบริหารและสมาชิกในองค์กร/ชุมชน	วิทยากรกระบวนการในการสนับสนุนการจัดการความรู้ หรือการอำนวยความสะดวกในการระดมความคิดในการจัดระบบความรู้ใหม่

ตารางที่ 1 (ต่อ)

รูปแบบการเสริมพลัง	ข้อได้เปรียบ	ข้อจำกัด	ปัจจัย/เงื่อนไข
4. การเสวนาแลกเปลี่ยน ความคิดเห็นอย่างเปิดกว้าง (Social Dialogues)	เป็นการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและทัศนคติอย่างเปิดกว้างโดยการเสวนาพูดคุย โดยมีผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วม	การเสวนาอาจถูกครอบงำหรือการชี้นำโดยกลุ่มผู้มีอิทธิพลทางความคิด อีกทั้งการเสวนาอาจต้องมีเกี่ยวข้องเป็นจำนวนมากซึ่งยากต่อการกำหนดขอบเขตของการสนทนาให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ที่ต้องการได้	รูปแบบของการเสวนาที่สอดคล้องกับบริบทชุมชนและความต้องการของกลุ่มเป้าหมายรวมทั้งมีวิทยากรคนกลางมาช่วยดำเนินการให้
5. การศึกษาดูงาน (Site Visit)	เป็นการเปิดโลกทัศน์ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ จากภายนอกที่มีบทเรียนของความสำเร็จและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในพื้นที่ของตนเอง	เป็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ใช้งบประมาณและต้องกำหนดสถานที่/แหล่งเรียนรู้ที่เชื่อมต่อการนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงหรือเป็นพื้นที่ที่อยู่ในความสนใจของกลุ่มเป้าหมายเป็นสิ่งสำคัญ รวมถึงวิทยากรกระบวนการในภาคสนามต้องมีความรู้ความเชี่ยวชาญในการนำเสนอข้อมูลระดับพื้นที่	การเลือกสถานที่/แหล่งเรียนรู้ที่อยู่ในความสนใจและสามารถใช้เป็นฐานในการเรียนรู้ได้อย่างครบวงจรในรูปแบบที่เป็น Demonstration Site
6. การฝึกอบรม (Training)	เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคคลที่สนใจในการเข้ารับการอบรมตามหัวข้อ/ประเด็นที่มีความต้องการนำไปใช้ในการปฏิบัติจริง	เป็นการเสริมพลังชุมชนที่ต้องใช้งบประมาณในการดำเนินงานและมีต้นทุนในการพัฒนาศักยภาพของสมาชิก และหากไม่มีการสำรวจความต้องการฝึกอบรม (Training Need) ก็ไม่อาจจัดการอบรมที่เป็นไปตามที่สมาชิกต้องการได้	การสำรวจประเมินความต้องการฝึกอบรม/เนื้อหาการอบรม/รูปแบบการถ่ายทอด/ทักษะการปฏิบัติ/การประเมินผลหลังการอบรม (After Action Review: AAR)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

รูปแบบการเสริมพลัง	ข้อได้เปรียบ	ข้อจำกัด	ปัจจัย/เงื่อนไข
7. การสนทนากลุ่มย่อย (Focus Group Discussion)	เป็นการพูดคุยสนทนากับกลุ่มเป้าหมายหลักที่มีความสนใจเป็นการเฉพาะเท่านั้น ซึ่งง่ายต่อการสื่อสารความเข้าใจร่วมกัน	เป็นการดำเนินงานในรูปแบบที่ช่วยแก้ไขเฉพาะเรื่อง/เฉพาะประเด็นได้ในวงแคบๆ เท่านั้น ไม่เหมาะกับการเสริมพลังกับกลุ่มเป้าหมายที่มีจำนวนมาก และต้องการวิทยากรกระบวนการ/ผู้ดำเนินรายการที่มีความชำนาญในการสนทนากลุ่ม การกำหนดประเด็น การประมวลความเห็นและการจัดการความรู้ร่วมกัน	ทีมวิทยากร กระบวนการที่มีความรู้ความชำนาญในการสนทนากลุ่ม/การกำหนดกลุ่มผู้สนใจในการเข้าร่วม/การเลือกห้วงเวลาและสถานที่ในการจัดกิจกรรม
8. การสอนงาน (Coaching)	เป็นการกำหนดให้ผู้ที่มีความรู้และมีความชำนาญในเรื่องนั้นๆ มาเป็นผู้ชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานในรูปแบบของการสอนงาน	เป็นการลงทุนเสริมพลังโดยให้มีผู้รู้คอยให้คำแนะนำในกระบวนการเสริมพลังอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดความผิดพลาดและอาจมีการชี้แนะโดยผู้สอน ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติและมุมมองในทางใดทางหนึ่งของผู้ถูกสอนงานได้โดยง่าย	การเลือกครูผู้สอนหรือผู้ถ่ายทอดที่มีความรู้ประสบการณ์โดยตรงในสายงานนั้นๆ มาช่วยสอนงานหรือให้คำปรึกษา ซึ่งต้องตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย
9. การเรียนรู้ผ่านการปฏิบัติจริง (Learning by Doing)	เป็นการฝึกฝนในการปฏิบัติภารกิจจริงผ่านการดำเนินการเองของบุคคล/กลุ่มคน/องค์กร เพื่อให้เกิดประสบการณ์ใหม่ๆ ในการดำเนินงาน	เป็นเทคนิคที่ต้องการการเปลี่ยนแปลงผ่านบุคคลโดยมอบหมายให้ผู้นั้นเป็นผู้รับผิดชอบในงาน ซึ่งมีความเสี่ยงต่อความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นจากการมอบหมายงาน	ต้องมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Code of Practice) ให้กับกลุ่มเป้าหมายใช้ในการปฏิบัติงานจริง

หลักปฏิบัติสำหรับกระบวนการเสริมพลังชุมชน (หลัก 10 ป.)

แม้ว่ากระบวนการเสริมพลังชุมชน จำเป็นต้องมีการจัดกระบวนการและสภาพแวดล้อมเอื้ออำนวยต่อผู้เรียนในฐานะกลุ่มเป้าหมายหลัก แต่ประเด็นที่สำคัญคือ ทำอย่างไรให้กระบวนการเสริมพลังชุมชนนั้นตอบสนองต่อการนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเป็นรูปธรรมทั้งในเชิงพื้นที่ กระบวนการ และผลลัพธ์ของการดำเนินงาน โดยเล็งเห็นว่า กระบวนการเสริมพลังชุมชนนั้น ไม่ควรพิจารณาในแง่มุมมองของการฟื้นฟูสมรรถนะของเครือข่าย/ชุมชนเท่านั้น แต่เป็นกระบวนการในการยกระดับความเข้มแข็งของชุมชนและเครือข่ายควบคู่ไปด้วย โดยมีหลักปฏิบัติ 10 ประการ (หรือหลัก 10 ป.) ดังนี้

ตารางที่ 2 หลักปฏิบัติ 10 ประการ (หลัก 10 ป.) สำหรับกระบวนการเสริมพลังชุมชน

หลักปฏิบัติ	ความหมาย
ป.1: ปรับแนวคิดในการทำงาน	เป็นการปรับมโนทัศน์และกรอบความคิดในการทำงานใหม่ โดยเน้นการทำงานเชิงระนาบที่ต้องเชื่อมโยงกับภาคีเครือข่ายต่าง ๆ
ป.2: ไปเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง	เน้นการสนับสนุนให้สมาชิกไปเรียนรู้/ศึกษาเพิ่มเติมจากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมประสบการณ์ใหม่ๆ
ป.3: ปฏิบัติการให้เห็นผล	เป็นการกระตุ้นให้กลุ่มเป้าหมายหรือสมาชิกในชุมชนร่วมลงมือปฏิบัติการจริงให้เป็นรูปธรรมในพื้นที่
ป.4: เปลี่ยนพฤติกรรมใหม่	ให้ความสำคัญกับการนำความรู้ ประสบการณ์ และมุมมองต่างๆ มาปรับพฤติกรรมใหม่ที่ตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาหรือการจัดการตนเองใหม่
ป.5: ป้องกันความเสี่ยง	เป็นการป้องกันความเสี่ยงในการปฏิบัติการโดยการเลือกใช้แนวทางเลือกในการดำเนินงานที่หลากหลายเพื่อช่วยลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น
ป.6: ปูพื้นฐานเครือข่าย	ให้ความสำคัญกับการปูพื้นฐานเครือข่าย/แนวร่วม/ผู้สนใจให้เพิ่มขึ้นจากเดิม และเป็นการขยายความคิดไปสู่กลุ่มบุคคลอื่นๆ ให้มากขึ้น
ป.7: ปลุกฝังทัศนคติเชิงบวก	เน้นการปลุกฝังจิตสำนึก/ทัศนคติที่ดีต่อสมาชิกในชุมชน/องค์กร/เครือข่าย โดยคำนึงถึงการทำงานอย่างสร้างสรรค์และช่วยลดความขัดแย้งในสังคม
ป.8: ปรับแต่งกระบวนการจัดการ	เป็นการปรับปรุง ดัดแปลง เพิ่มเติมกระบวนการจัดการใหม่เพื่อให้ตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหา โดยยึดผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่ดีขึ้นและมีคุณภาพ
ป.9: ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสม	เป็นการนำเอาประสบการณ์และบทเรียนที่ได้รับการสั่งสมมา หรือรับรู้มา ไปประยุกต์ใช้ให้สอดคล้องกับความต้องการและบริบทชุมชน
ป.10: ปกป้องสิ่งแวดล้อมชุมชน	เป็นการรณรงค์ ส่งเสริม ประชาสัมพันธ์ให้ชุมชน/เครือข่ายมีความร่วมมือกันในการปกป้องรักษา/พิทักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมชุมชน