

เทคนิคการใช้เครื่องมือ 7 ชั้นในการเรียนรู้ชุมชน

นพ.กฤษฏี ทองบรรจบ

อาจารย์ภาควิชาเวชศาสตร์ชุมชน

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การทำงานชุมชนในประเทศไทยและกรอบแนวคิดทางวิชาการ

ภาพรวมของการทำงานชุมชนของประเทศไทยมีการพัฒนาหลายรูปแบบ ตั้งแต่การดูแล การจัดหาให้ การพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถให้ชุมชน หรือ ตลอดจนการใช้ฐานข้อมูลปัญหา ข้อมูลทุนของชุมชน มาเป็นเครื่องมือในการสร้างการเรียนรู้และเสริมพลังคนในชุมชน

แนวคิดและรูปแบบของ Meredith Minkler¹ ซึ่งได้สรุปไว้ว่า การทำงานชุมชนโดยวิชาชีพต่างๆ รวมทั้งวิชาชีพด้านสาธารณสุขมีรูปแบบแนวคิดที่สรุปได้เป็น 4 รูปแบบ โดยมีหลักการพื้นฐานอยู่ 2 แบบ คือ

1. การทำงานชุมชน แบบให้การสงเคราะห์ หรือจัดหาให้โดยผู้เชี่ยวชาญหรือภาครัฐ

1.1 การทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของคนในชุมชน เป็นการทำงานบนความเชื่อและหลักการที่ว่าภาครัฐมีหน้าที่ต้องลงไปดูแลให้ความช่วยเหลือชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้ชุมชนมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ดังนั้นกิจกรรมส่วนใหญ่จึงเป็นไปในการให้ความช่วยเหลือเรื่องการเงิน การอาชีพ ที่อยู่อาศัย

1.2 การทำงานพัฒนาชุมชนแบบเพิ่มศักยภาพของชุมชน เป็นการทำงานที่เชื่อว่าถ้าชุมชนมีความสามารถมากขึ้น จะทำให้คนในชุมชนสามารถแก้ไขปัญหาตนเองได้ ดังนั้นกิจกรรมที่ต้องทำคือ การอบรมให้คนในชุมชนเกิดการเรียนรู้ตามหลักสูตรที่ผู้เชี่ยวชาญหรือภาครัฐจัดทำขึ้น กิจกรรมการอบรมมีทั้งที่เป็นการบรรยายความรู้ที่เป็นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

2. การทำงานชุมชนแบบการขับเคลื่อนทางสังคมและการระเบิดศักยภาพภายในของบุคคลและชุมชน

2.1 การทำงานชุมชนแบบการค้นหาทุนทางสังคมและทุนมนุษย์ เนื่องจากการทำงานรูปแบบนี้ มีความเชื่อมั่นในศักยภาพและธรรมชาติของมนุษย์และสังคมเป้าหมายการทำงานที่เน้นความเท่าเทียมกันแบบหุ้นส่วน มีการค้นหากลุ่มบุคคลที่มีภูมิปัญญา มีความสนใจ หรือแนวโน้มที่จะเป็นหุ้นส่วนทางความคิด หรือการจัดการได้ ซึ่งโดยปกติคนเหล่านี้อาจเป็นบุคคลที่มีความคิด มีกิจกรรมที่เกิดประโยชน์อยู่แล้วในระดับหนึ่ง การทำงานของภาครัฐอาจทำให้เกิดผลกระทบทั้งในด้านบวก และด้านลบต่อคนกลุ่มนี้ได้ ดังนั้น การทำงานชุมชนรูปแบบนี้จึงจำเป็นต้องมีการพูดคุยและร่วมกันในการสร้างกระแส สร้างกฎกติกาใหม่ในการสร้างสรรค์ชุมชน

2.2 การทำงานชุมชนแบบเสริมสร้างพลังอำนาจ เป็นการทำงานชุมชนที่ถอดบทเรียนจากการทำงานรูปแบบต่าง ๆ และเกิดข้อคิดที่ว่า การทำงานที่หวังผลให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนได้ จำเป็นต้องลงทุนในการพัฒนาคนในชุมชนให้เกิดความสามารถในการเป็นผู้นำในเรื่องต่าง ๆ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง รู้จักสังคมของตน

¹ Meredith Minkler NW. Improve Health through Community Organization and Community Building in Community Organizing and Community Building for Health. 2nd ed. Minkler M, editor: Rutgers University Press; 2004.

รู้จักคิด กระตุ้นให้เกิดการรวมกลุ่มหรือจัดการกับคนในกลุ่มให้เกิดการทำงานพัฒนาชุมชนให้เกิดการทำงานพัฒนาชุมชนร่วมกันได้ โดยมีเป้าหมายเพื่อสร้างความมั่นคงในชีวิต ทรัพย์สิน สุขภาพและคุณภาพชีวิตโดยรวม

ในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่พบอยู่ปัจจุบัน มีการทำงานรูปแบบสงเคราะห์ โดยผู้เชี่ยวชาญหรือภาครัฐเป็นส่วนใหญ่ โดยยังใช้รูปแบบการหาความต้องการของผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเป้าหมายแกนนำชุมชน และรูปแบบการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพคนในชุมชน รูปแบบการค้นหาทุนของสังคมและสร้างศักยภาพโดยระเบิดจากภายในยังมีน้อยมาก แม้วิชาการในปัจจุบัน พบว่าการทำงานรูปแบบแบบนี้จะมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ในการพัฒนาอย่างยั่งยืนโดยการสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนเพื่อให้ชุมชนจัดการตนเองได้

กระบวนการพัฒนารูปแบบการพัฒนาชุมชน

กระบวนการที่สำคัญในปัจจุบัน คือ กระบวนการที่จำแนกโดย Meredith Minkler ซึ่งมีการจำแนกรูปแบบการทำงานชุมชนออกเป็น 4 รูปแบบ ซึ่งเจ้าหน้าที่มีการนำใช้บางกรอบหรือทุกกรอบพร้อมกัน ขึ้นกับข้อมูลและทักษะของเจ้าหน้าที่

กระบวนการในการทำงานชุมชนโดย Meredith Minkler

ทุกกรอบจะมีความเหมาะสมในแต่ละพื้นที่ไม่เหมือนกัน บางพื้นที่มีทั้ง 4 กรอบ แต่ละรูปแบบมีทั้งข้อดีและข้อด้อย

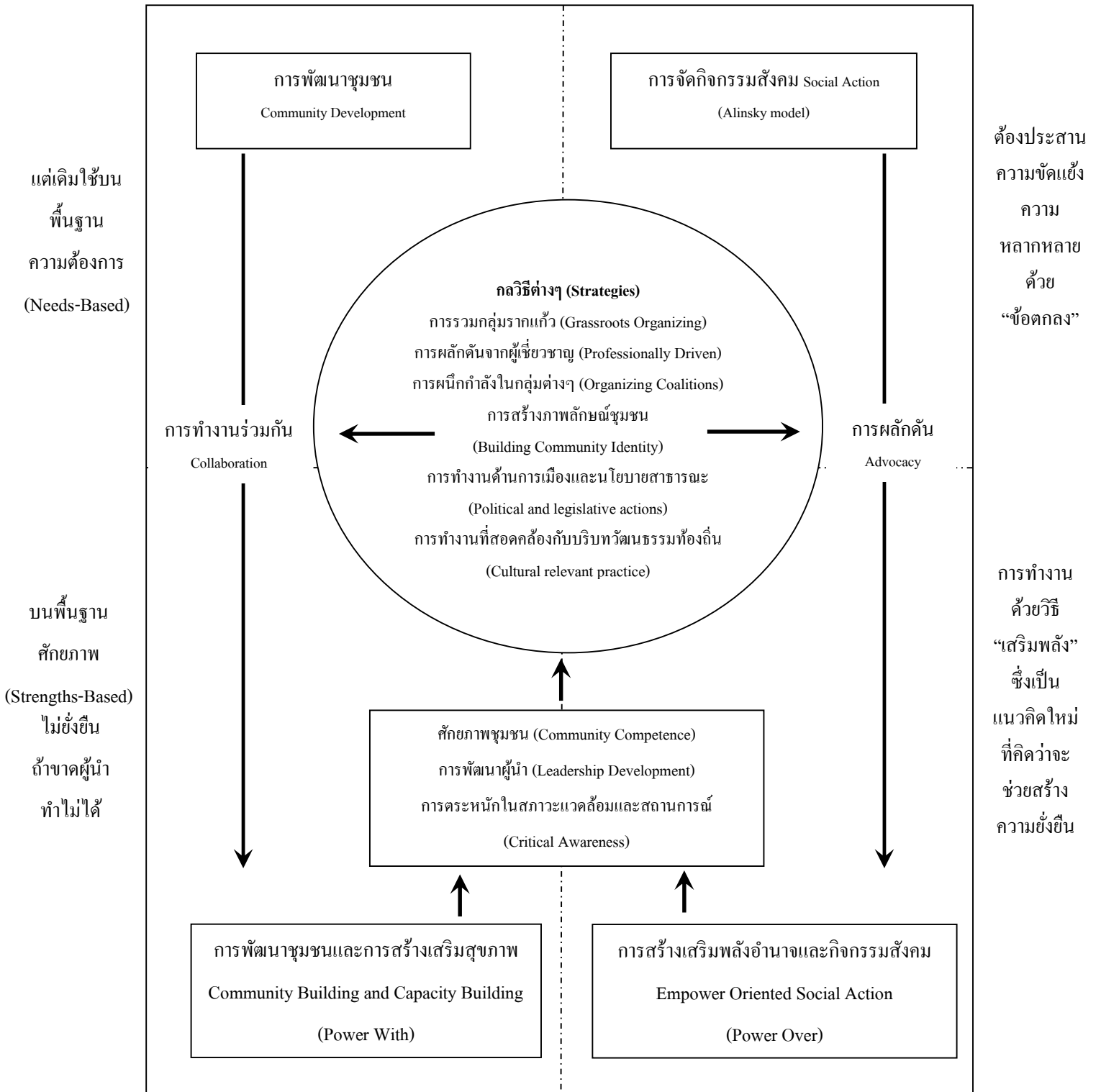
Meredith Minkler ได้ทบทวนวิธีการทำงานชุมชนของแต่ละวิชาชีพแล้วสรุปว่าหลักการการทำงานพัฒนาชุมชนมีด้วยกันทั้งหมด คือ 2 วิธีการหลัก กับ 4 กลุ่มเป้าหมาย (ผศ.ดร.ชนวนทอง ธนสุกาญจน์,2553)⁽⁴⁾



Community Organization & Community Building Typology; Meredith Minkler

ประชามติ (Consensus)

ความขัดแย้ง (Conflict)



วิธีที่ 1 การสงเคราะห์ โดยมี กลุ่มเป้าหมาย 2 กลุ่มหลัก

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ด้อยโอกาส ต้องให้ ต้องขาดต้องเติม คือ คนที่อยู่ในระบบที่เชื่อว่า มีอำนาจมากกว่าประชาชน เราจึงต้องเอาสิ่งที่เรามีไปให้ เพื่อให้ชุมชนเป็นสุข เช่น กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย พวกนี้จะมองว่า เข้าไปในชุมชน แล้วขึ้นทะเบียน คนที่ด้อยโอกาส เป็นการบริหารจัดการ แต่ถ้าเรามองมิติของการสร้างพลัง จะเป็น การลดพลัง

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่ต้องการการพัฒนา เป็นกลุ่มที่มองว่าเขาไม่ได้ขาดเงิน ร่างกาย แต่เขาขาดความสามารถ เจ้าหน้าที่จึงจัดการอบรม กระบวนการอบรม จะไม่ต่างกับกลุ่มที่ 1 คือ การลดพลัง แต่ถ้าเราให้คนตั้งคำถามเอง หาคำตอบ พัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองในพื้นที่ แล้วให้คนมาเล่า คนจะเก่งขึ้น เพราะการเล่าได้ มีคนฟังจะเกิดความภูมิใจ เป็นการสร้างพลังอำนาจ ด้วยความเชื่อตรงนี้เชื่อว่าการอบรมไม่ได้ทำให้คนดึงศักยภาพมาใช้อย่างเต็มที่ ดังนั้น รูปแบบการอบรมจึงเป็นเรื่องสำคัญมากในเรื่องการสร้างพลัง

วิธีที่ 2 การสร้างกระแสสังคมและการเสริมพลังอำนาจ โดยมีกลุ่มเป้าหมาย 2 กลุ่มหลัก

กลุ่มที่ 3 กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เป็นผู้ที่มีพลังอำนาจ เข้าถึงอำนาจและบริการ อาจมีความคิดที่แตกต่างและมีพลังด้านการเงิน ทรัพยากร หรือ กำลังคนที่เป็นเครือข่ายหรือพวกพ้อง คนกลุ่มนี้พร้อมที่จะขัดขวางหรือสนับสนุน ขึ้นอยู่กับประเด็นและการมองประเด็นว่ามีส่วนสนับสนุนหรือคัดค้านความเป็นอยู่ของเขาหรือชุมชนมากน้อยเพียงใด

กลุ่มที่ 4 กลุ่มผู้มีจิตสาธารณะหรือจิตอาสา เป็นผู้ที่มีความพร้อมและต้องการสนับสนุนการเปลี่ยนแปลงเพื่อคนส่วนใหญ่ในชุมชน เป็นคนที่อาจปะปนอยู่ในกลุ่มที่ 2, 3 กลุ่มนี้มักทำหน้าที่ช่วยเหลือผู้อื่นอย่างเป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีค่านิยมทางบวกต่อการพัฒนา ดังนั้นกิจกรรมเสริมพลังอำนาจให้คนกลุ่มนี้ เพื่อเป็นแกนหลักในการขับเคลื่อนชุมชนเป็นสิ่งที่ควรทำ หน้าที่ของเจ้าหน้าที่ คือ การค้นหาและการตรวจยืนยันการมีจิตสาธารณะของคนกลุ่มนี้ ก่อนสนับสนุนให้เป็นผู้ขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง

เทคนิคการใช้เครื่องมือ 7 ชั้น ในการเรียนรู้ชุมชน ^{2,3}

เครื่องมือ 7 ชั้น	เทคนิค
<p>เครื่องมือที่ 1 การทำแผนที่เดินดิน</p>	<p>เทคนิคในการทำแผนที่เดินดิน</p> <ul style="list-style-type: none"> - เดินดูให้ทั่ว วาดแผนที่ขณะที่เดิน - สังเกตสิ่งต่าง ๆ เช่น บ้านที่เป็นบ้านคนจน คนรวย บ้านเช่า ร้านค้า วัด โรงเรียน สถานที่ออกกำลังกาย - ถ่ายรูป สถานที่ต่าง ๆ รวมทั้งป้ายต่างๆ - หาบ้านที่เป็นบ้านของ ผู้ด้อยโอกาส เช่น ผู้พิการ เด็ก ผู้สูงอายุ - ในขณะที่ทำแผนพยายามสังเกตการณ์ร่วมตัวของกลุ่มต่าง ๆ ว่ามีการรวมกลุ่มของกลุ่มใด รวมกลุ่มกันเวลาไหนและที่ไหนบ้าง - ในขณะที่ทำแผนที่ไปหาปัจจัยเสี่ยง และปัจจัยคุ้มครอง เช่น <p>*ร้านค้าต่าง ๆ ต้องหาให้ได้ว่า ร้านค้าที่เห็น ขายอะไรบ้าง ลูกค้าส่วนใหญ่เป็นใคร</p> <p>*บ้านที่รื้อหรือกำแพงสูง/บ้านเช่า ต้องหาว่าคนที่อยู่เหล่านี้ เป็นใคร ประกอบอาชีพอะไร</p> <p>เทคนิคที่ใช้ในการหาปัจจัยเสี่ยง/ปัจจัยคุ้มครอง</p> <ul style="list-style-type: none"> - เทคนิคการเข้าไปซื้อของ เลือกลงในร้านด้วยการเดินรอบๆ - การเข้าไปรับประทานอาหาร แล้วสอบถามว่าที่นี่มีอะไรอร่อย ที่คนส่วนใหญ่ชอบทาน - เทคนิคการสอบถาม หาปัจจัยบางอย่างที่เราไม่เห็น ไม่ทราบ แต่คิดว่าน่าจะมี “ถ้าอยากจะทำอะไร หรือทำอะไร เราจะบอกได้ไหมว่า จะไปซื้อที่ร้านใด” - ดูขยะ ที่อยู่ในบ้าน หรือสิ่งแวดล้อม เช่น การนำขวดเบียร์ มาทำรั้วบ้าน
<p>เครื่องมือที่ 2 ประวัติชุมชน</p>	<p>เทคนิคในการหาประวัติชุมชน</p> <ul style="list-style-type: none"> - หาจากหลักฐานในหนังสือต่าง ๆ อาจหาได้จากสถานที่ที่เป็นที่เคารพ เช่น ศาลเจ้าแม่ - สอบถามจากแกนนำชุมชน หรือผู้สูงอายุที่เป็นคนดั้งเดิม โดยใช้คำถามว่า คนส่วนใหญ่มาจากไหน ใครอายุมากที่สุด คนที่อายุมากที่สุดอยู่ที่ไหน - ดูจากป้ายประกาศ หรือคำกลอนต่าง ๆ

² ผศ.ดร.ชนวนทองธนสุกาญจน์. คู่มือการทำงานชุมชนของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเพื่อพัฒนางานกองทุนสสข.ขององค์กรภาคีองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาล ชุมชน และเครือข่ายบริการสุขภาพ มีนาคม 2553.

³ โกมาตรจึงเสถียรทรัพย์. วิธีชุมชน : คู่มือการเรียนรู้ ที่ทำให้ชุมชนง่าย ได้ผล และสนุก: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข; 2545.

เครื่องมือ 7 ชิ้น	เทคนิค
<p>เครื่องมือที่ 3 โครงสร้างองค์กรชุมชน</p>	<p>โครงสร้าง หมายถึง ผังที่แสดงกลไกการอยู่ร่วมกัน ของกลุ่มต่าง ๆ ในชุมชน องค์กรชุมชน หมายถึง กลุ่มต่าง ๆ ที่มีอยู่ในชุมชน ที่จัดตั้งขึ้นโดยภาครัฐ หรือ จัดตั้งกันเองโดยชุมชน หรือร่วมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือผู้ด้อยโอกาสในชุมชน</p> <p>เทคนิคที่ใช้ในการ หาโครงสร้างองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> - โครงสร้างองค์กรที่เป็นทางการ สามารถหาได้ง่ายด้วยการหาจากเอกสาร หลักฐานที่แต่งตั้ง คณะกรรมการต่าง ๆ - โครงสร้างองค์กรที่ไม่เป็นทางการ อาจใช้การสอบถาม พูดคุย ว่าใครเป็น ประธาน และมีกรรมการคือใครบ้าง - การหาโครงสร้างองค์กรต่าง ๆ เหล่านี้ ควรหาว่ามีจำนวนสมาชิกเท่าไร และใครบ้างที่เป็นสมาชิก รวมทั้งหาด้วยว่ากลุ่มแต่ละกลุ่มทำงานกับ หน่วยงานองค์กรอื่น ๆ ไต่บ้าง <p>จากการหาโครงสร้างองค์กรโดยการเขียนผังแสดงความสัมพันธ์ของทุกคนซึ่ง จะได้เครือข่าย ของบุคคลต่าง ๆ ดังรูป ทำให้พบปัญหา คือ บางครั้งเครือข่าย ต่าง ๆ เหล่านี้มีความสัมพันธ์กันและเกี่ยวพันกับหลายๆ บุคคล ทำให้ผัง โครงสร้างมองไม่ออก และไม่สามารถอ่านข้อมูลจาก โครงสร้างต่าง ๆ เหล่านี้ ได้</p> <p>เทคนิคในการทำผังโครงสร้างองค์กรแบบใหม่ ด้วยการ plot โครงสร้างของแต่ละกลุ่มลงในแผนที่เดินดิน การทำเทคนิคนี้ทำให้สามารถ ระบุสัดส่วน และการกระจายของโครงสร้างองค์กรเหล่านี้ได้</p>
<p>เครื่องมือที่ 4 และ 5 ศึกษาประวัติชีวิต และ ผังเครือญาติ</p>	<p>ประวัติชีวิต และผังเครือญาติสามารถทำไปด้วยกันได้ สิ่งที่เป็นที่สงสัยของ เจ้าหน้าที่คือ ไม่ทราบว่าจะหาประวัติชีวิตและผังเครือญาติของใคร</p> <p>เทคนิคในการหาทุนมนุษย์</p> <ul style="list-style-type: none"> - ใช้ข้อมูลจากโครงสร้างชุมชนต่าง ๆ ซึ่งจะมีผู้นำ เลขา และกรรมการของ กลุ่มต่าง ๆ นำรายชื่อพวกนี้มาเพื่อดูว่า รายชื่อพวกนี้มีนามสกุลซ้ำกัน หรือไม่ เพราะฉะนั้นทันทีที่เห็นชื่อซ้ำ คนที่ เป็นชื่อซ้ำต้องไปสืบประวัติ ดังนั้นกลุ่มที่เราควรไปหาประวัติ และผังเครือญาติ คือ ผู้นำรวมทั้งผู้นำ ในอดีตที่เป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง เลขาของกลุ่มแต่ละกลุ่ม รวมทั้ง บุคคลที่มีชื่อเป็นกรรมการซ้ำ - ดูประวัติ และบทบาทที่เขาเป็น แล้วตรวจสอบกับคนในชุมชน - การตรวจสอบ กับคนในชุมชน อาจใช้การถามชาวบ้านด้วยคำถาม ว่า ถ้า เมื่อมี ปัญหาเรื่องเงินจะไปหาใคร ถ้ามีปัญหาเรื่องสุขภาพจะไปหาใคร ตามแนวคิด sociometric โดยจะเอามาดูใครมีชื่อมากที่สุด

	<p>คนนั้นจะเป็นตัวจริงที่เป็นผู้นำ ซึ่งช่วยให้เราตัดสินใจได้ว่า เมื่อมีเวลาจำกัด งบประมาณจำกัด เราควรทำงานกับใคร</p> <p>นอกจากนั้นเวลาเราคุยกับเขา เราจะรู้ว่าเขาเก่ง ดูได้จากการคุย</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประโยคที่เขาพูดเป็นประโยคที่มีความมั่นใจ 2. ขึ้นต้นกับลงท้ายไปด้วยกัน คนที่มีการเรียบเรียงในสมองได้ คนนั้นจะเป็นคนที่มีศักยภาพ 3. เล่าเรื่องได้ พูดประโยคที่รู้เรื่อง และเล่าเรื่องได้ และสามารถสะท้อนสังเคราะห์ได้ หรือว่าพูดแล้วกินใจ <p>คนที่เป็นผู้ที่มีจิตสาธารณะจะมีทักษะ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ทักษะในการเล่าเรื่อง 2. ทักษะในการสื่อสาร 3. ทักษะในการเรียนรู้ – พูดอะไรจะตอบตรงประเด็น 4. ทักษะที่อยู่กับคนอื่น สังเกตจากเวลาเล่าเรื่องอะไรก็ทำให้เกียรติคนอื่น และมีจิตสาธารณะ ของคนตอบก็จะบอกได้ว่า เขาทำอะไรกับใคร จะเล่าเรื่องถึงคนที่เขาไม่มี จะไม่เล่าเรื่องของตัวเอง และจะระแวดระวัง ให้เกียรติคนอื่น
<p>เครื่องมือที่ 6 ปฏิทินชุมชน</p>	<p>ปฏิทินสามารถบอกถึงความเป็นมาของชุมชนได้ บอกถึงช่วงเวลาที่แต่ละชุมชนดำเนินการทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น ช่วงเวลาการทำงาน เป็นต้น ปฏิทินชุมชนสามารถทำให้เจ้าหน้าที่สามารถทำงานเชิงรุกได้ เช่น ในตำบลหนึ่งซึ่งมีหลายหมู่บ้าน การรวมตัวกันของแต่ละหมู่บ้านนั้นอาจจะแตกต่างกันขึ้นอยู่กับข้อตกลงของหมู่บ้านนั้น ๆ แต่ถ้าหากเราใช้ปฏิทินชุมชนมาวิเคราะห์ เราจะทราบกิจกรรมบางกิจกรรม หรือบางเทศกาลที่คนทั้งตำบลมารวมกัน การทำงานตามปฏิทินชุมชนจะสามารถทำให้เข้าถึงชุมชนได้มากขึ้น</p>
<p>เครื่องมือที่ 7 ระบบที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพ และสวัสดิภาพของประชาชนในชุมชน</p>	<p>โดยเฉพาะระบบที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ บางครั้งอาจได้ข้อมูลจากการหาข้อมูลในส่วนอื่น ๆ เช่น การเดินชุมชน แล้วพบสิ่งศักดิ์สิทธิ์ ที่ชาวบ้านเคารพบูชา หากมีการขอหวย อาจแสดงถึงภาวะเศรษฐกิจของคนในชุมชนนั้น จากนั้นเราต้องหาข้อมูลเพิ่มเติม ได้จากดูระบบกองทุนในหมู่บ้าน หรือระบบเงินนอกระบบ</p>

Reference

1. Meredith Minkler NW. Improve Health through Community Organization and Community Building in Community Organizing and Community Building for Health. 2nd ed. Minkler M, editor: Rutgers University Press; 2004.
2. ผศ.ดร.ชชนวนทองธนสุกาญจน์. คู่มือการทำงานชุมชนของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเพื่อพัฒนางานกองทุนสุขภาพ. ขององค์กรภาคีองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาล ชุมชน และเครือข่ายบริการสุขภาพ มีนาคม 2553.
3. โกมาตริงเสถียรทรัพย์. วิธีชุมชน : คู่มือการเรียนรู้ ที่ทำให้ชุมชนง่าย ได้ผล และสนุก: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข; 2545.