

บทความสรุปสังเคราะห์บทเรียนการพัฒนาและเสริมศักยภาพชุมชนเพื่อการจัดการสุขภาพ
ภายใต้โครงการพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิเขตเมืองและเขตชนบท โดยใช้เครื่องมือการจัดการความรู้

บทเรียนจากงานชุมชน : หัวใจความสำเร็จของการทำงานให้เข้าถึงใจชุมชน

การเข้าถึงและเข้าใจชุมชน เพื่อสร้างและพัฒนาศักยภาพของชุมชนให้เข้มแข็งมีพลัง จนสามารถจัดการตนเองด้านสุขภาพได้ คนทำงานกับชุมชนต้องปรับเปลี่ยนวิธีคิดในการทำงานร่วมกับชุมชนให้ได้ก่อน **ที่เราเข้าไปทำงานชุมชน ไม่ได้ไปทำให้หรือทำแทนชุมชน แต่เราเข้าไปเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของชุมชนซึ่งมีอยู่แล้ว ให้ชุมชนสามารถช่วยตนเองได้** อีกทั้ง เราต้อง **วางเป้าหมายการทำงาน คือ มีประเด็นหรือประเด็นปัญหา และกลุ่มเป้าหมายที่ชัดเจนก่อน** จากนั้นจึงเข้าไปทำงานกับชุมชนด้วยความเข้าใจ

เราจะเรียนรู้ เข้าถึง เข้าใจชุมชน และนำทุนทางสังคมมาใช้ประโยชน์ในการทำงาน ได้อย่างไร **ความไว้วางใจของชุมชนที่มีต่อเรา นี่คือหัวใจของความสำเร็จ** แล้วจะสร้างความไว้วางใจให้เกิดขึ้นได้อย่างไร มีคำตอบจากประสบการณ์ตรงของคนทำงาน

1.ทำที่ บุคลิกลักษณะเฉพาะตัวของคนทำงานชุมชน (เรียนรู้แล้วเลียนแบบได้)

- 1.1 คนทำงานชุมชน (โดยเฉพาะเจ้าหน้าที่ภาครัฐ) ต้องเปิดใจกว้าง รับฟังความคิด ความเห็นที่แตกต่างระหว่างเรากับชุมชน **“รับฟังด้วยความหอบน้อม” “ฟังให้ได้ยินเสียงชุมชน”** ไม่ใช่ **“ฟังแต่ไม่ได้ยินหรือฟังไปอย่างนั้นเอง”** ตามหลักของสุนทรียสนทนา หรือตามตำราบุคลิก **“ต้องให้ความสำคัญกับคำพูดของชาวบ้าน” “คำพูดของชาวบ้านมีความหมาย”**
- 1.2 เข้าหาชุมชนด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน **“เราไม่ได้เก่งทุกอย่าง” “ต้องยอมให้ชาวบ้านสอนได้”**
- 1.3 ไม่ใช่อำนาจ (ของความเป็นเจ้าหน้าที่ภาครัฐ) **“ไม่ชี้หน้า” “ไม่สั่งการ” “ไม่ตัดสินใจ” “ไม่หักล้าง”**
- 1.4 เชื่อมั่นศักยภาพของชุมชนว่า **“เขาทำได้”**
- 1.5 เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนทั้ง **“งานบุญ งานบ้าน งานวัด”** และ **“เป็นผู้ให้”** คนทำงานชุมชนต้องระลึกอยู่เสมอตลอดเวลาว่า **“เราไม่ได้ทำตามหน้าที่”** แต่ **“เราทำงานที่หน้า”** (หมายถึง หน้างานของเรา ไม่เฉพาะมีตามบทบาทหน้าที่ทางราชการ แต่ เมื่อชุมชนมีงานอะไร ขอความช่วยเหลือ ขอความร่วมมือ แม้จะไม่ใช่งาน ตามบทบาทหน้าที่ของเรา เราสามารถตอบสนองได้ทุกที่ ทุกเวลา)

1.6 เราต้องมีทัศนคติ **“เชิงบวก”** มองชุมชนอย่างเห็นคุณค่า โดยเฉพาะทุนทางสังคมและวัฒนธรรม เราต้องเรียนรู้และเข้าใจถึงซึ่งคุณค่า สาระฐานคิดที่อยู่เบื้องหลังของวัฒนธรรมนั้น (โดยการเข้าร่วมกิจกรรมทางวัฒนธรรมชุมชน คู่กับคนเฒ่าคนแก่ หรือกลุ่มแกนนำชุมชน เป็นต้น) แล้วนำจุดเด่นหรือจุดร่วมนั้นมาผสมผสาน คู่ขนานการทำงานของเร

2. ทีมทำงานในองค์กรมีความเข้มแข็ง มีเป้าหมาย มีแนวคิดและวิธีการทำงานในทิศทางเดียวกัน มี 2 ประเด็นที่สำคัญ คือ

2.1 สร้างสัมพันธภาพที่ดีให้คนในองค์กร (รพ.สต.) **“เป็นครอบครัวเดียวกัน”** **“ที่นี่คือบ้านของเรา”** ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การมีกิจกรรมร่วมกันบ่อยๆ ทำอาหารกลางวันกินกันเอง หรือการปลูกผัก เลี้ยงปลา ไว้กินกันเองใน รพ.สต. เป็นต้น

2.2 สร้างความรู้สึกร่วมให้เกิดขึ้นในองค์กรให้ได้ว่า **“งานสำเร็จได้เพราะเราทุกคนช่วยกัน”**

3. การสร้างกระบวนการเรียนรู้ในชุมชน

3.1 มีประเด็นที่สามารถนำมาสู่การสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน เห็นเป้าหมายเดียวกัน ซึ่งทำในเรื่องที่เป็นวิถีของชุมชน ชุมชนจะมีข้อตกลง มีความรักสิ่งที่ทำ เป็นเจ้าของจับมือกันทำ

3.2 มีพื้นที่แลกเปลี่ยนในการพูดคุยร่วมกัน ในพื้นที่เปิดสถานีอนามัยให้กลายเป็นแหล่งพบปะของคนในชุมชน ชุมชนรู้สึกสถานีอนามัยเป็น “บ้าน”

3.3 มีของจริงในพื้นที่ที่นำมาสู่การพูดคุยเรียนรู้ร่วมกันได้

4. เราในฐานะ รพ.สต. จะสร้างความสัมพันธ์กับท้องถิ่นอย่างไร “ให้เนียน”

4.1 **ต้องเป็นกลางทางการเมือง** นักการเมืองท้องถิ่นเข้ามาแล้วก็ไป แต่ **“เรายังอยู่กับชาวบ้าน”** ต้อง **“เอาชาวบ้านเป็นหลัก”** และไม่ควรแสดงความคิดเห็นทางการเมือง

4.2 ต้องเรียนรู้ความเป็นตัวตนขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ของเราว่า นายกองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีบุคลิกลักษณะอย่างไร ปลัดเป็นอย่างไร เพื่อเราจะเข้าหาเขาได้ถูกจริต ในขณะเดียวกัน ตัวเราเองก็ต้องรู้ว่ามียะไรดี หรือมียะไรที่จะไปช่วยท้องถิ่นได้ (ท้องถิ่นก็หวังให้เราช่วยในบางเรื่องเหมือนกัน)

4.3 ใช้วิธีการเข้าหาแบบ **“ดีสนิท”** **“พูดคุยทุกเวทีที่เจอกัน”** ถ้ายังยากอยู่ก็ต้อง **“เข้าทางเครือญาติของผู้บริหารท้องถิ่น”**

4.4 ให้ความสำคัญกับท้องถิ่น **ยกย่อง เชิดชู ท้องถิ่น** โดยชวนเข้าร่วมกิจกรรมในชุมชน ตั้งเป็นคณะทำงาน บางเรื่องให้ท้องถิ่นเป็นพระเอก เช่น ตั้งเป็นคณะกรรมการพัฒนาสาธารณสุข

ระดับตำบล คณะกรรมการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล **แต่ทั้งนี้ต้องให้ท้องถิ่น
ได้แสดงบทบาทให้มากที่สุด**

- 4.5 วางแผนการทำงานร่วมกันโดยใช้แผนที่ทางเดินยุทธศาสตร์ หรือกระบวนการทำแผนแบบ
อื่นๆ ที่เน้นให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเข้ามามีส่วนร่วม และเป็นเจ้าของงานสุขภาพ
- 4.6 ทำงานแบบ **“เอาแรงกัน”** เราต้องทำงานเชื่อมโยงกับงานอื่นๆ (ของท้องถิ่น) เราไม่ใช่
เจ้าภาพเดียว

5. เสริมศักยภาพการทำงานชุมชนในคนรุ่นใหม่

ศักยภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขรุ่นเก่า มาจากการมีวิถีชีวิตร่วมกับคนในชุมชน ได้ฟังพา
อาศัยกันตั้งแต่เรื่องกิน อยู่ ทำงาน เรียนรู้จากการเข้าร่วมกิจกรรม รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ทำให้เกิด
การเรียนรู้ชุมชนอย่างธรรมชาติ ทำทุกเรื่องในสถานที่ทำงาน แต่ความเจริญของสังคมทำให้เจ้าหน้าที่
สาธารณสุขรุ่นใหม่มีโอกาสเรียนรู้ชุมชนน้อยลง “ไม่มีพื้นฐานชีวิตในสังคมชุมชนที่อยู่” ในวัยเด็กมุ่งเรียน
แต่กลับมีความสามารถในด้านเทคโนโลยี เมื่อเข้าสู่งานที่มีระบบการแบ่งงานทำตามตำแหน่งหน้าที่ ได้ผล
ให้เกิดขอบเขตการทำงานเฉพาะเรื่อง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขรุ่นใหม่ทำตามหน้าที่มีตัวเลขมีเป้าหมาย ทำให้
ขาดการสัมผัสและเรียนรู้ร่วมกับชุมชน การพัฒนาคนรุ่นใหม่ในการทำงานชุมชน ควรมี

- 5.1 มีพี่เลี้ยงเข้ามาช่วยดูแลและเตรียมความพร้อมที่จะเรียนรู้ในชุมชน
- 5.2 สัมผัสวิถีชีวิต รู้จักชุมชนอย่างลึกซึ้ง โดยใช้ความจริง ชีวิตจริง ในพื้นที่พาเรียนรู้
- 5.3 “พาทำ” ทำให้เห็น ทำเป็นตัวอย่าง ว่าทำงานอย่างไรจนได้ใจและได้ศรัทธาจากชุมชน
- 5.4 ปรับแนวคิด ทักษะคติ ในเรื่องชุมชนมีศักยภาพ โดยสร้างโอกาส ผลักดันให้ ได้ไปพูดคุยเรียนรู้
กับปราชญ์ ผู้นำในชุมชน
- 5.5 ทำให้คนรุ่นใหม่ได้เห็นคุณค่าตนเอง จากการลงไปทำงานในชุมชน
- 5.6 พาไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีอื่นๆ

6. ทำงานชุมชนอย่างมีความสุขอย่างไร

- 6.1 พื้นฐานดูแลตนเองให้มีสุขภาพกายแข็งแรง มีการบริหารจัดการจิตใจตนเอง มีสมาธิ ปล่อยวางและ
เบิกบาน
- 6.2 ดูแลครอบครัวให้อบอุ่นร่วมใช้ชีวิตเรียนรู้ทำงานในชุมชนด้วยกัน
- 6.3 ทำสถานที่ทำงานให้น่าอยู่ สร้างบรรยากาศเอื้อเพื่อช่วยเหลือ มีความเป็นพี่น้อง
- 6.4 เป็นนักเรียนรู้ สร้างโอกาสเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา
- 6.5 เห็นคุณค่าตนเองในการทำงานชุมชน
- 6.6 การทำงานชุมชน เป็น “บุญ” อย่างหนึ่ง

