



โครงการบริหารจัดการงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น (ODU)

การเสริมพลัง กับงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น



รองศาสตราจารย์ ดร.กาญจนา แก้วเทพ

...

การเสริมพลัง กับงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น



รศ.ดร.กาญจนา แก้วเทพ

โครงการบริหารจัดการงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น (ODU)

...



การเสริมพลังกับงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น



ISBN	978-616-91226-4-7
ผู้เขียน	รศ.ดร.กาญจนา แก้วเทพ
บรรณาธิการ	กชกร ชินะวงศ์
ที่ปรึกษา	ศ.ดร.ปิยะวัติ บุญ-หลง อภาภ พงศ์ศิริแสน ชีวัน ชันธรรม สุภาวดี ตันธนวัฒน์ ปวีณา ราชสิทธิ์ พีรพัฒน์ โกศลศักดิ์สกุล พัชยา มาสมบุญ
พิมพ์ครั้งที่ 1	กุมภาพันธ์ 2565
ผู้สนับสนุน	สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) 96 ถนนพหลโยธิน แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900 โทรศัพท์ 0 2579 1370
ผู้จัดพิมพ์	มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อท้องถิ่น (Community-Based Research Institute Foundation) ชั้น 5 อาคารเฉลิมพระเกียรติ คณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 50200 ตู้ ปณ. 259 ปณฝ. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50202 โทรศัพท์/โทรสาร 0 5389 2662 สถาบันคลังสมองของชาติ อาคารอุดมศึกษา 2 ชั้น 19 เลขที่ 328 ถนนศรีอยุธยา แขวงทุ่งพญาไท เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร 10400 โทรศัพท์ 0 2126 7632-34 โทรสาร 0 2126 7635 เว็บไซต์ www.knit.or.th
ออกแบบ/พิมพ์ที่	หจก. วนิตาการพิมพ์ 14/2 หมู่ 5 ตำบลสันผีเสื้อ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50300 โทรศัพท์/โทรสาร 0 5311 0503-4



คำนำ



หนังสือ “การเสริมพลังกับงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น” เป็นคู่มือความรู้จากงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นอีกหนึ่งเล่มที่น่าสนใจและมีคุณค่ายิ่ง ท่านอาจารย์กาญจนา แก้วเทพ เขียนหนังสือเล่มนี้จากประสบการณ์ที่ได้รู้จักและคลุกคลีกับกระบวนการทำงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น ทั้งในบทบาทของการเป็นนักวิชาการ เป็นที่ปรึกษา และเป็นนักวิจัย ทำให้ท่านมีคลังข้อมูลความรู้ที่สามารถอธิบายการเสริมพลังชุมชน ซึ่งเป็นแก่นแกนของการทำงานร่วมกับชุมชนท้องถิ่นได้อย่างชัดเจน และเข้าใจง่าย

เนื้อหาของหนังสือเล่มนี้จะพาท่านผู้อ่านเข้าไปสัมผัสและทำความเข้าใจกับการเสริมพลังกับงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นในมิติต่าง ๆ อาทิ เช่น CBR จะเน้นเสริมพลังในระดับไหน วิธีการเสริมพลังในแต่ละระดับเป็นอย่างไร การเสริมพลังในแต่ละด้านแต่ละมิติ ต้องใช้วิธีการอะไรเหมือนหรือแตกต่างจากการเสริมพลังด้านเศรษฐกิจ และที่สำคัญคือประเด็นเรื่องตัวชี้วัด (Indicator) ว่าอะไรได้เกิดพลังเพิ่มมากขึ้นแล้ว เหล่านี้เป็นต้น

คณะผู้จัดทำหวังเป็นอย่างยิ่งว่า หนังสือเล่มนี้จะช่วยเปลี่ยนมุมมองของผู้อ่าน ให้กลายเป็นมุมมอง ทำให้ทุกท่านสามารถรับรู้และเข้าใจได้อย่างถ่องแท้ว่าเหตุใดการเสริมพลังชุมชนจึงเป็นแก่นแกนสำคัญของงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น ที่สำคัญการเรียนรู้จะมีอรรถรสเพิ่มมากขึ้น หากท่านผู้อ่านยังมีความสงสัยในหัวข้อการเสริมพลังกับงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น จงอย่ารอช้าที่จะนำข้อกังวลใจดังกล่าวเข้ามาร่วมตั้งวง



แลกเปลี่ยนกับเครือข่ายพี่น้องงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นที่กระจายตัวอยู่ทั่วทุกภาคของประเทศ หรือลงไปสัมผัสแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับนักวิจัยชุมชน ผู้ที่คลุกคลีอยู่กับกระบวนการงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น แล้วท่านจะรู้ว่าพลังจากงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นนั้น เป็นพลังที่สร้างได้จากภายในจิตใจของนักวิจัยชุมชนและการเสริมแรงจากปัจจัยแวดล้อมภายนอก ซึ่งพลังที่ก่อเกิดขึ้นมานั้นจะเป็นคุณูปการที่ยิ่งใหญ่และมีคุณค่ากับชุมชนท้องถิ่นให้ก้าวข้ามปัญหาต่าง ๆ ได้ด้วยพลังแห่งปัญญา

ด้วยจิตคารวะ

คณะผู้จัดทำ



สารบัญ



คำนำ	ก
ส่วนที่ 1:เกริ่นนำ	1
• บอกเล่าเก้าสิบ	2
• จากอดีตถึงปัจจุบัน: เส้นทางเดินของแนวคิด “การเสริมพลัง”	5
• ข้อสังเกตเบื้องต้น	10
ส่วนที่ 2: การเสริมพลังคืออะไร	13
• คำนิยามเชิงปฏิบัติการ/เชิงวิเคราะห์	17
(1) ความหมาย 2 ด้านของการเสริมพลัง	18
(2) การเสริมพลังเป็นกระบวนการทางสังคมประเภทหนึ่ง	21
(3) บทบาทของผู้เสริมพลัง	25
(4) รูปแบบกิจกรรมของการเสริมพลัง	28
(5) การเสริมพลังกับแนวคิดมิตรสหาย	35
(6) ระดับของการเสริมพลัง	50
(7) มิติของการเสริมพลัง	57
(8) เป้าหมาย/ประโยชน์และความสำคัญของการเสริมพลัง	80
(9) ตัวชี้วัดการเสริมพลัง	84
เอกสารอ้างอิง	105

ส่วนที่
1

เกริ่นนำ



บอกเล่าเก้าสิบ เรื่อง

“การเสริมพลัง” กับ “งานวิจัยเพื่อท้องถิ่น”

เมื่อผู้เขียนได้เข้ามาทำความรู้จักกับงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นใหม่ ๆ (Community-Based Research จากนี้ไปจะเรียกว่า “CBR”) ในราวช่วงปี พ.ศ. 2551 ผู้เขียนก็จะได้ยิน “คำหลัก” (keywords) อยู่ชุดหนึ่งที่ชาว CBR พูดกันอยู่อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งแปลว่าคำหลักเหล่านี้คือ “แก่นแกนทางความคิด” (key concepts) ของงาน CBR เช่น ใจที่ยวิจัยต้องมาจากชาวบ้าน ชาวบ้านต้องได้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัย ต้องเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน งาน CBR คือกระบวนการเสริมพลังให้ชุมชนเข้มแข็ง (Empowerment) พี่เลี้ยงมีหน้าที่ไปหนุนเสริม (support) นักวิจัยชาวบ้าน ฯลฯ โดยเฉพาะ 2 คำหลักสุดท้าย ที่จะเกี่ยวข้องกับเอกสารชิ้นนี้

การที่คำว่า “การเสริมพลังชุมชน” เป็นหนึ่งในแก่นแห่งวาทกรรมของ CBR ในด้านหนึ่งก็สะท้อนว่า ในแวดวง CBR นั้นได้ให้ความสำคัญกับแนวคิดเรื่องการเสริมพลังเป็นอย่างมาก ซึ่งก็ดูจะสอดคล้องกับเป้าหมายสูงสุดของ CBR ที่นอกจากจะมุ่งแก้ปัญหาหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชนเป็นเบื้องต้นแล้ว ในลำดับต่อมา ก็ยังวางเป้าหมายไว้ที่การเสริมพลังของ “นักวิจัยชุมชน” ตั้งแต่ชาวบ้าน เจ้าหน้าที่หน่วยงานรัฐ นักวิชาการ ในท้องถิ่น และเสริม “ความเข้มแข็งของชุมชนและสถาบันต่าง ๆ ในชุมชน” ไปพร้อม ๆ กัน (ประมาณว่า ขอพลังจงสถิตแด่ทุกท่านที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับ CBR) โดยผ่านเครื่องมือเฉพาะคือ “การวิจัย CBR” (ทั้งวิธีคิดและวิธีดำเนินงาน)

ด้วยเหตุนี้ ในรายงานผลการวิจัย CBR จึงมักจะเห็นประโยคที่สรุปผลว่า “หลังจากวิจัยแล้ว ชาวบ้านเก่งขึ้น” ทำวิจัยแล้ว “ชุมชนมีความสามัคคีเพิ่มมากขึ้น เปลี่ยนจากที่เคยทะเลาะเบาะแว้งเรื่องการแย่งน้ำใช้มาเป็นหันหน้าเข้าหากัน ทำวิจัยแล้วป่าอุดมสมบูรณ์มากขึ้น ชาวบ้าน

มีรายได้เพิ่มขึ้น เข้าถึงสวัสดิการมากขึ้น ปัญหาเด็ก-เยาวชนลดน้อยลง ฯลฯ” อันเป็น “สัญญาฉบับหนึ่ง” ให้เห็นถึงพลังที่เพิ่มพูนขึ้น

แต่ทั้ง ๆ ที่เรื่องการเสริมพลังนั้นดูจะเป็นเนื้อตัวของงาน CBR หากทว่าในอีกด้านหนึ่ง ผู้เขียนก็พบว่า สำหรับแนวคิดที่เป็นแก่นแกนนี้ ยังไม่ค่อยมีคำอธิบายที่มีรายละเอียดมากนัก เช่น CBR จะเน้นเสริมพลัง **ในระดับไหน (level) วิธีการเสริมพลังในแต่ละระดับ** (ปัจเจก กลุ่มย่อย กลุ่มใหญ่ ชุมชน ฯลฯ) เป็นอย่างไร การเสริมพลังใน**แต่ละด้านแต่ละมิติ (dimension)** เช่น การเสริมพลังด้านจิตวิทยา (Psychological empowerment) ต้องใช้วิธีการอะไร เหมือนหรือแตกต่างจากการเสริมพลังด้านเศรษฐกิจ (Economic empowerment) และที่สำคัญคือ จะรู้ได้อย่างไรหรือมีตัวชี้วัด (Indicator) อะไรว่าได้เกิดพลังเพิ่มมากขึ้นแล้ว เป็นต้น

ประจวบกับในปี พ.ศ. 2562 ผู้เขียนได้มีโอกาสทำวิจัยเรื่องการเสริมพลังให้กับ CBR โดยมีการตีกรอบวงสายสัญญาณไว้อย่างชัดเจนว่า จะเน้นการเสริมพลัง**ในระดับบุคคล** โดยเน้น **“พลังด้านปัญญา”** (ความสามารถด้านการวิเคราะห์-สังเคราะห์) เป็นหลัก ผ่านการใช้เครื่องมือการติดตั้งวิธีคิดและลงมือปฏิบัติจริง ในช่วงเวลานั้นเองที่ผู้เขียนได้มีโอกาสค้นคว้าเรื่องการเสริมพลังอย่างเป็นเรื่องเป็นราว และพบว่าในเรื่องนี้มีองค์ความรู้ที่กว้างขวางและลุ่มลึกราวกับมหาสมุทรแห่งความรู้ ซึ่งผู้เขียนยังทำได้เพียงว่ายน้ำเตาะแตะอยู่แค่ระดับความลึกสักเมตรสองเมตรเท่านั้น (กาญจนา แก้วเทพ, 2562)

และนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2562 เป็นต้นมา ที่งานวิจัยเพื่อท้องถิ่นได้ย้ายมาอยู่บ้านใหม่ (วช.) และได้มีนโยบายใหม่ในการกำหนดกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันโดยจัดเป็น theme ประจำในแต่ละปี (คล้าย ๆ กับการกำหนดสีประจำปีของวงการแพทย์) เพื่อรวมศูนย์ความสนใจ เนื้อหา และพลังการเรียนรู้ของแต่ละปีให้มีโฟกัสที่ชัดเจน เช่น ในปี พ.ศ. 2563 ชาว CBR ก็จะทำใจเข้าหาใจออกเป็นเรื่อง “ความเหลื่อมล้ำ/ตัวชี้วัดความเหลื่อมล้ำ

ทางเศรษฐกิจ” และในปี 2564 theme การเรียนรู้ร่วมกันประจำปีนี้ก็คือ เรื่องที่คน CBR ค้นเคยอยู่บ้างแล้ว คือเรื่อง **“การเสริมพลัง”** (Empowerment)

และจากต้นทุนที่มีอยู่บ้างแล้วในเรื่องการเสริมพลังของชาว CBR ในปี 2564 นี้ เป้าหมายของการเรียนรู้ร่วมกันก็น่าจะมีอยู่ 2 ระดับ ระดับแรก คือ ดำดิ่งให้ลึกลงไปในการทำความเข้าใจเรื่องแนวคิด ขอบเขต แง่มุม ของเรื่องการเสริมพลังให้กว้างขวาง ลุ่มลึก และหลากหลายให้มากขึ้น ระดับที่สองคือ การสร้างความน่าเชื่อถือให้กับเรื่องผลลัพธ์จากการทำงาน เสริมพลังของ CBR ให้มากขึ้น โดยการพิสูจน์จาก **“การมีตัวชี้วัดด้านการเสริมพลังในระดับต่าง ๆ (level) และมีมิติด้านต่าง ๆ (dimension)”** เช่น หลังจากเข้ามาร่วมทำงานวิจัย CBR แล้ว ตัวชี้วัดที่ว่า “ชาวบ้าน เก่งขึ้น” ดูจากตัวชี้วัดอะไรบ้าง ชุมชนหรือกลุ่มวิสาหกิจที่เป็นพื้นที่วิจัย ของงาน CBR มีสัญญาณบ่งชี้อะไรบ้างว่า “เป็นชุมชนหรือกลุ่มที่เข้มแข็งขึ้น” เป็นต้น

ก่อนที่จะจะไปแหวกว่ายในมหาสมุทรของการเรียนรู้แห่งองค์ความรู้ เรื่อง “การเสริมพลัง” เอกสารชิ้นนี้จะเป็นเสมือนการ kick off เพื่อสร้าง บรรยากาศของการเรียนรู้ร่วมกันในเรื่องการเสริมพลังตลอดปี 2564 นี้ ผู้เขียนได้ทบทวนงานเขียนทั้งด้านวิชาการและในแวดวงการพัฒนา ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการเสริมพลังเพื่อนำมาลากเส้นรอบวงว่า เรื่องการ เสริมพลังนั้นหมายความว่าถึงอะไรได้บ้าง มีขอบเขตแค่ไหน มีแนวคิดอะไร ที่เกี่ยวข้องกับบ้าง แต่เพื่อมิให้ขาดออกจากงาน CBR ผู้เขียนก็จะลากเส้นประ เชื่อมโยงเป็นระยะ ๆ ว่า ในงานศึกษาเหล่านั้นมีสายสัมพันธ์ฉันญาติมิตร กับงานวิจัย CBR อย่างไร

ผู้เขียนได้แบ่งงานเขียนออกเป็นหลาย ๆ episode เพื่อไม่ให้เป็นการทำลายขวัญและกำลังใจในการอ่านจนเกินไป ใน episode 1 นี้ จะให้ภาพรวมของขอบเขตและแง่มุมที่เกี่ยวข้องกับเรื่องการเสริมพลัง ส่วนรายละเอียดในแต่ละองค์ประกอบย่อยนั้น จะไปอยู่ใน episode ต่อ ๆ ไป (ถ้าเรตติ้งดี)

จากอดีตถึงปัจจุบัน:

เส้นทางเดินของแนวคิด “การเสริมพลัง”

เนื่องจากแนวคิดเรื่อง “การเสริมพลัง” เป็นแนวคิดที่มีอายุยาวนานมาแล้ว คำที่มีอายุยาวไกลเช่นนี้ เมื่อผ่านร้อนผ่านหนาวมาก็จะมี “สงครามแย่งชิงความหมาย” (War of definition) ดังเช่นคำว่า “พอมดแม่มด” ที่ได้ถูกแฮร์รี่ พอตเตอร์ มาเปลี่ยนแปลงความหมายด้นลบไปจากเดิม ให้มีความหมายด้านบวก (จนเด็ก ๆ อยากรมี DNA เป็นพวกลูกผสมพอมดกันเป็นแถว ๆ)

เราอาจจะแบ่งยุคสมัยของการเปลี่ยนแปลงความหมายของคำว่า “การเสริมพลัง” ในประวัติศาสตร์ทางความคิดของโลกตะวันตกออกเป็น 3 ยุค ดังนี้

ยุคที่ 1: การเสริมพลัง = การมอบอำนาจ K. C. Mandal (2013) ศึกษาความหมายของคำว่า “Empowerment” จากพจนานุกรมในช่วงยุคสมัยต่าง ๆ และพบว่าคำคำนี้ได้ปรากฏเป็นครั้งแรกเมื่อศตวรรษที่ 17 โดยมีความหมายถึง authorize/delegate/enable ซึ่งหมายถึงการที่บุคคลผู้มีอำนาจได้ “ถ่ายโอนอำนาจของตน” ให้แก่ผู้ที่ไร้อำนาจ (transfer of power) (ทุกวันนี้ เรายังคงเห็นการใช้คำคำนี้ในความหมายนี้ เช่น “เซ็นมอบอำนาจ” ให้คนอื่นไปดำเนินการแทน แต่งตั้งให้เป็นตัวแทนผู้มีอำนาจเต็ม เป็นต้น)

ยุคที่ 2: การเสริมพลัง = ประชาชนต้องเป็นเจ้าของอำนาจ ความหมายในยุคที่ 2 นี้เกิดขึ้นเมื่อราว ๆ 200 ปีที่ผ่านมา เมื่อสังคมต่าง ๆ ในโลกเริ่มก้าวเข้าสู่ระบบการปกครองแบบใหม่ที่เรียกว่า “ระบอบประชาธิปไตย” อันหมายถึง “การปกครองโดยประชาชน ของประชาชน และเพื่อประชาชน” และประวัติศาสตร์โลกก็ได้พบเห็นการเคลื่อนไหวเพื่อให้ได้มาซึ่งการปกครองเช่นนี้ที่นำโดยมหาตมะคานธี มาร์ติน ลูเธอร์ คิง

หรือเนลสัน แมนเดลา เป็นต้น ในยุคนี้ ความหมายของการเสริมพลัง ได้ถูกเปลี่ยนมุมมองจากยุคแรกที่เคยมองจาก **จุดยืนของผู้มีอำนาจ** มาเป็นมุมมองจาก **จุดยืนของผู้ไร้อำนาจ/มีอำนาจน้อย** การเสริมพลัง จึงหมายความว่า “กระบวนการขยายฐานอำนาจในด้านต่าง ๆ ของผู้ด้อยอำนาจให้เพิ่มขยายขึ้น” โดยจะมุ่งเน้นอำนาจเชิงโครงสร้างสังคม (เช่น อำนาจด้านกฎหมาย-การเมือง-เศรษฐกิจเป็นหลัก)

ยุคที่ 3: การเสริมพลังในยุคสมัยใหม่แห่งการพัฒนา ยุคสมัยนี้ เริ่มต้นหลังจากสงครามโลกครั้งที่ 2 สงบลง เมื่อสงครามโลกจบสิ้นลง ก็มีทั้งกลุ่มประเทศที่เสียหายจากพิษสงครามและบรรดาประเทศเกิดใหม่ที่ปลดปล่อยตัวเองออกจากเจ้าอาณานิคม แนวคิดเรื่อง “การพัฒนาความทันสมัย” (Modernization) ได้ถูกนำมาใช้เพื่อการบูรณปฏิสังขรณ์ และพัฒนากลุ่มประเทศทั้ง 2 แบบ ตั้งแต่ทศวรรษแรกแห่งการพัฒนา คือทศวรรษ 1950 เป็นต้นมา ในยุคที่ 3 แห่งการพัฒนานี้ ยังแบ่งย่อยออกได้เป็นคลื่น 3 ระลอก ดังนี้

ระลอกที่ 1: ความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและความทันสมัย (Growth & Modernization) เป็นช่วงเวลาตลอดทศวรรษ 1950-1960 (อยู่แถว ๆ แผนพัฒนา 1-2-3 ของไทย) แนวคิดการพัฒนามีความหมายเท่ากับการสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ (Growth) ตัวชี้วัดที่สำคัญก็คือตัวเลข GDP ที่ขยายตัวในเชิงปริมาณ และการสร้างประเทศให้ทันสมัย (Modernization) ตัวชี้วัดที่สำคัญก็คือ ถนน ไฟฟ้า น้ำประปา วิธีการดำเนินงานก็เป็นแบบ “จากบนลงล่าง” (top-down) โดยมีหน่วยงานรัฐเป็นหัวหอกในการดำเนินงาน

ผลจากการพัฒนาในแนวทางการนี้ไม่ค่อยเป็นไปตามเป้าหมายหรืออาจจะได้ไม่คุ้มเสีย เช่น ตัวเลข GDP เพิ่มขึ้น แต่ตัวเลขการกระจายความเจริญยังกระจุกตัวและสร้างความเหลื่อมล้ำทางสังคมให้เพิ่มมากขึ้น กรณีประเทศไทยก็มีปรากฏการณ์ของ “ความทันสมัยแต่ไม่พัฒนา” เป็นต้น

ระลอกที่ 2: ยุคคุณภาพชีวิต (Quality of Life) จากข้อจำกัด 2 ประการของแนวคิด Growth & Modernization ที่เน้นตัวเลขเชิงปริมาณ ด้านเศรษฐกิจ แต่กลับส่งผลให้ “คุณภาพชีวิตของผู้คนเสื่อมโทรมลงทุกที” โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตของคนยากจน ทำให้เกิดการปรับแนวคิดเรื่องการพัฒนาเสียใหม่ในช่วงทศวรรษ 1980 โดยหันมาเน้น “มิติเชิงคุณภาพของการพัฒนา” และถือเอา “ชีวิตคน (ที่การพัฒนายุคแรกมองข้ามไป) ขึ้นมาเป็นเป้าหมายของการพัฒนา”

การให้นิยามใหม่ของการพัฒนาว่า **“คือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้คนนั้น”** นับว่าได้แก้ไขข้อจำกัดของคลื่นระลอกแรกไปได้บางประการ บรรดาโครงการจัดสวัสดิการต่าง ๆ อย่างถ้วนหน้าได้ช่วยแก้ไขปัญหาคอขวดที่ล้าในการเข้าถึงบริการของสังคมได้ในระดับหนึ่ง แต่ก็ยังถูกวิพากษ์วิจารณ์ว่าแนวคิดนี้ยังมีข้ออ่อนอยู่ 2 ประการ คือ ยังเน้นหน่วยของการพัฒนาอยู่ที่ระดับ **“ปัจเจกบุคคล”** และวิธีการพัฒนายังเป็นแบบ **“บนลงล่าง” (top-down)** อยู่ ดังนั้นแนวคิดเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิต จึงถูกปรับปรุงอีกครั้งหนึ่ง เช่น ในปี ค.ศ. 1992 คณะกรรมาธิการยุโรป (European Commission) ได้นำเสนอแนวคิดเรื่องการพัฒนาว่าควรมีองค์ประกอบ 4 มิติ คือ (อ้างจาก อิศราภรณ์, 2556)

- 1) ความมั่นคงทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social-Economic Security)
- 2) การยอมรับเป็นสมาชิกในสังคมของบุคคล (Social Inclusion)
- 3) ความเอื้ออาทรและสมานฉันท์ในสังคม (Cohesive Communities)
- 4) การเสริมสร้างพลังทางสังคม (Social Empowerment)

จะเห็นได้ว่า แนวคิดเรื่อง “การเสริมสร้างพลังทางสังคม” นั้นถูกถือเป็นมิติหนึ่งของการพัฒนาที่มีสถานะเทียบเท่ากับความจำเป็นทางด้านเศรษฐกิจและด้านสังคม

ระลอกที่ 3: ยุคการเสริมพลัง ตั้งแต่ราว ๆ ช่วงทศวรรษ 1970 ที่กำลังอยู่ในยุคทฤษฎีการพัฒนาความทันสมัย ได้เริ่มมีนักคิด นักพัฒนา นักปฏิบัติการจากหลายแวดวงที่เริ่มมองเห็นข้อจำกัดของการพัฒนาความทันสมัยซึ่งดำเนินงานมาได้ 2 ทศวรรษ และได้พยายามแสวงหาทางเลือกอื่น ๆ สำหรับทางเลือกหนึ่งคือเรื่องการเสริมพลังนั้น แวดวงวิชาการมักจะยกย่องผลงานของ Saul Alinsky (1971), P. Freire (1970) และ Rothman (1971) ว่าเป็น 3 นักคิดที่ก่อร่างสร้างทฤษฎีการสร้างเสริมพลังอำนาจขึ้นมา โดยเฉพาะนักคิดที่สังคมไทยรู้จักกันอย่างดีคือ เปาโล แฟร์รี (P. Freire) นักการศึกษาชาวบราซิลที่ใช้เครื่องมือทางการศึกษาคือ “การอ่านออกเขียนได้” (literacy) ซึ่งแฟร์รีได้นำมายกระดับเป็น “เครื่องมือเพื่อการเสริมพลัง” โดยใช้การอ่านออกเขียนได้เพื่อให้เข้าใจปัญหาของตัวเอง พร้อมกันนั้นก็ได้นำพลังที่อยู่ในตัวเองรวมทั้งปัจจัยที่ปิดกั้นพลังดังกล่าว

จุดเด่นที่แฟร์รีได้รับการยกย่องอย่างมากก็คือ เขาเป็นผู้ประสานการเสริมพลังใน 2 ระดับที่เคยถูกแยกออกจากกัน คือ **พลังภายในด้านจิตใจ/ด้านจิตวิทยา**ของปัจเจกบุคคล ซึ่งผู้ทำงานเสริมพลังในด้านนี้มักจะได้แก่ พระสงฆ์ นักการศึกษา ครู นักจิตวิทยา กับ**พลังระดับโครงสร้างสังคม** ซึ่งผู้ที่สนใจปลดปล่อยพลังด้านนี้มักจะได้นักเคลื่อนไหวทางสังคม กลุ่มต่อสู้เพื่อสิทธิต่าง ๆ แฟร์รีนำเสนอว่าการเสริมพลังทั้ง 2 ระดับ จะต้องทำงานประสานควบคู่กันไปเสมอ

ดังนั้น ทฤษฎีการสร้างเสริมพลังอำนาจของนักคิดกลุ่มนี้จึงต้องไต่ระดับมาตั้งแต่การพัฒนาในระดับ**ปัจเจกบุคคล** การสร้างการมีส่วนร่วมในกลุ่ม การกระตุ้นให้เกิดสำนึก “ความเป็นชุมชน” และการทำงานด้านการปรับเปลี่ยนหรือการเปลี่ยนแปลงสถาบัน/โครงสร้างสังคม ชาว CBR อาจจะรู้จักแนวคิด 4 ระดับขั้นนี้ ในนามของ “ห่วงโซ่ผลลัพธ์”



(outcome chain) ซึ่งนักวิชาการด้านการเสริมพลังรุ่นหลัง ๆ เช่น J. Rappaport, N. Wallerstein ก็ได้เดินตามรอยทางนี้

จากแวดวงการศึกษาที่เปาโล แพร์รี่ ได้เริ่มต้นเรื่องการเสริมพลังโดยใช้เครื่องมือด้านการศึกษา แนวคิดนี้ได้ไหลบ่าเข้าไปในแวดวงวิชาการสาขาต่าง ๆ เช่น สาขาจิตวิทยา-จิตบำบัด สาขาการแพทย์ ฯลฯ และได้สร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในสาขาวิชาการเหล่านี้ เช่น ในสาขาสวัสดิการสังคมได้นำแนวคิดการเสริมพลังมาใช้ในช่วงทศวรรษ 1970 และได้ปรับเปลี่ยนแนวทางการทำงานจาก “การช่วยเหลือสงเคราะห์” มาเป็น “การเพิ่มทางเลือกให้ผู้ใช้บริการโดยเน้นการเพิ่มพลังภายใน/การพึ่งตนเองของผู้ใช้บริการ” เป็นต้น

แต่ดูเหมือนว่า แรงสนับสนุนของแนวคิดเรื่องการเสริมพลังจะรุนแรงและมีอิทธิพลกว้างไกลที่สุดเมื่อองค์กรแถวหน้าด้านเศรษฐกิจระดับโลก เช่น ธนาคารโลก (World Bank) หรือ OECD (Organization for Economic Co-operation and Development) ในช่วงทศวรรษ 1980-1990 ได้ยอมรับว่า ในบรรดาเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะใช้ในการขจัดความยากจนแบบเรื้อรังนั้น ดูเหมือนว่าเครื่องมือในการทำงานกับกลุ่มผู้ด้อยพลังไม่ว่าจะเป็นผู้หญิง เยาวชน คนพิการ เกษตรกรรายย่อย ฯลฯ ได้ดีที่สุดเครื่องมือหนึ่งก็คือ “เครื่องมือการเสริมพลัง” นั่นเอง และเมื่อธนาคารโลกเอ่ยเอื่อนเช่นนั้น ก็แน่นอนว่าบรรดาระบบราชการทั่วโลก (ที่ต้องกู้เงินธนาคารโลก) ก็ต้องขานรับแนวคิดนี้เช่นกัน (ฝ่ายวิจัยเพื่อท้องถิ่นถือกำเนิดขึ้นมาในช่วงปลายทศวรรษ 1990 ที่แนวคิดเรื่องการเสริมพลังได้แจ้งเกิดแล้ว)

ข้อสังเกตเบื้องต้น

(1) จากความหมายที่หลากหลายที่ผ่านมาในช่วงหลายร้อยปีของคำว่า “การเสริมพลัง” ซึ่งแม้ว่าจะเกิดความหมายใหม่ขึ้นมา แต่ทว่าความหมายเดิมก็ยังมีได้เลือนหายไปจนสิ้นซาก ดังนั้น เราจึงสามารถพบเห็นความหมายทั้งหลายที่ยังมาชุมนุมกันอยู่ในปัจจุบัน เช่น ในพจนานุกรมของ Merriam Webster ได้ให้ความหมายของ Empowerment ไว้ 3 ประการ คือ

(i) **การให้อำนาจที่เป็นทางการ** (to give official authority) หรือที่ถูกต้องตามกฎหมาย (Legal power to) ซึ่งเป็นนิยามที่ตักคำมาตั้งแต่ยุคแรก นิยามนี้ยังคงถูกนำมาใช้อยู่ในงานศึกษาวิจัยบางชิ้น เช่น เรื่องการเสริมพลังในระดับองค์กรที่ฝ่ายบริหารจะเสริมพลังด้วยการมอบอำนาจให้พนักงาน เป็นต้น

(ii) **การจัดหาวิธีการหรือให้โอกาส** (to provide with the means or opportunity) ซึ่งเป็นนิยามที่เริ่มจะขยับเข้ามาอยู่ในยุคที่ 2

(iii) **การส่งเสริมการบรรลุถึงความเป็นตัวของตัวเอง** (to promote the self-actualization) ซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาปัจเจกบุคคลตามทัศนะด้านจิตวิทยา

สำหรับ CBR แล้ว น่าจะใช้ความหมายของคำว่า “การเสริมพลัง” ในแบบที่ (ii) และแบบที่ (iii) มากกว่าแบบที่ (i)

(2) อันที่จริง การเสริมพลังนั้นอาจจะเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นได้เองสำหรับคนบางคนหรือกลุ่มบางกลุ่ม แต่ทว่าในแวดวงวิชาการและการพัฒนา จะสนใจ “กระบวนการการเสริมพลังที่เกิดจากการออกแบบ” (design) โดยเป็นกระบวนการที่ประกอบด้วยบุคคล 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายสนับสนุนการเสริมพลัง (ในกรณีของ CBR คือ โหนด/พี่เลี้ยง) และฝ่ายรับการเสริมพลัง (ใน CBR คือ นักวิจัยชุมชน ครูในโรงเรียน อสม. เจ้าหน้าที่

รัฐท้องถิ่น ฯลฯ) โดยมีเป้าหมายให้ฝ่ายที่รับการเสริมพลังดึงความสามารถภายในของตนเองออกมา ด้วยเหตุนี้ในกระบวนการทำงานวิจัยแบบ CBR จึงเริ่มต้นกระบวนการด้วยการสำรวจแบบ “ใช้เครื่องมือแบบดาบสองคมสองด้าน” คือเครื่องมือสำรวจทุกข์/ปัญหาของชุมชน (สิ่งที่กลุ่มเป้าหมายขาดแคลน) และเครื่องมือสำรวจ “ทุนของชุมชน” (สิ่งที่กลุ่มเป้าหมายมีอยู่)

(3) สถานะปัจจุบันของแนวคิดเรื่องการเสริมพลัง จากที่ได้กล่าวมาแล้วว่าปัจจุบันแนวคิดเรื่องการเสริมพลังได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางแทบจะทุกวงการ และกลายเป็น “ความหวังใหม่” ว่าการเสริมพลังจะเป็นเครื่องมือในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ให้ลุล่วงไปได้ (แบบอนЕКประสงค์) ซึ่งความคาดหวังดังกล่าวนั้นก็อาจจะกลายเป็นกับดักอันใหม่ได้เช่นกัน ตัวอย่างเช่น ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของไทยตั้งแต่แผนที่ 8-9 เป็นต้นมา จะเริ่มปรากฏวิवरอยว่ารัฐไทยเริ่มเห็นความสำคัญของการเสริมพลังในระดับต่าง ๆ เช่น ในระดับปัจเจกบุคคล รัฐเริ่มใช้คำว่า “การสร้าง**ความเข้มแข็ง**ให้แก่เกษตรกร” รวมทั้งยังมองเห็น “**การรวมกลุ่ม**” เป็นเครื่องมือต่อสู้เพื่อความอยู่รอดของคนจน อย่างไรก็ตามหลังจากใช้กลยุทธ์ “การรวมกลุ่ม” ในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มวิสาหกิจชุมชน กลุ่มสหกรณ์ กลุ่มผู้ใช้น้ำ กลุ่มพิทักษ์ป่าชุมชน ฯลฯ มาถึงวันนี้ เราก็มาถึงบทเรียนบทใหม่ที่ว่า “การรวมกลุ่ม” นี้ยังเป็นเพียง “เงื่อนไขเบื้องต้นที่จำเป็น” (Necessary factor) แต่ก็ยัง “ไม่เพียงพอในตัวเอง” (Sufficient factor) ที่จะนำไปสู่การเสริมพลังได้เสมอไป หรือพูดง่าย ๆ ก็คือ เพียงแค่มีการรวมกลุ่มเท่านั้น ยังไม่ได้รับประกันว่าจะมีพลังเพิ่มขึ้นเสมอไป งานวิจัย CBR จำนวนไม่น้อยจึงมีโจทย์อยู่ที่การค้นหา “**ปัจจัยที่เพียงพอ**” (หรือปัจจัยสำเร็จผล) เหล่านั้นว่าคืออะไรสำหรับการเสริมพลังกลุ่มอย่างแท้จริง

ส่วนที่

2

การเสริมพลัง
คืออะไร?

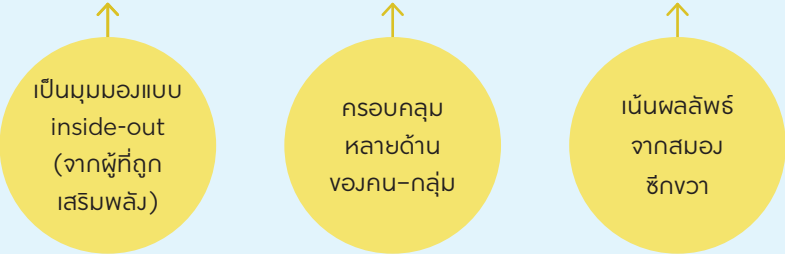
การเสริมพลัง คืออะไร?

ผู้เขียนทำผิดธรรมเนียมในการเขียนเอกสารที่มักจะเริ่มต้นเปิดฉากด้วยการให้คำนิยามของเรื่องราวที่กำลังจะเขียน แต่สำหรับเอกสารชิ้นนี้ แม้จะอ่านผ่านไป 5-6 หน้าแล้ว ก็ยังไม่ปรากฏคำนิยามว่า “การเสริมพลัง นั้นคืออะไร” ให้เห็นกันอย่างไรจะ

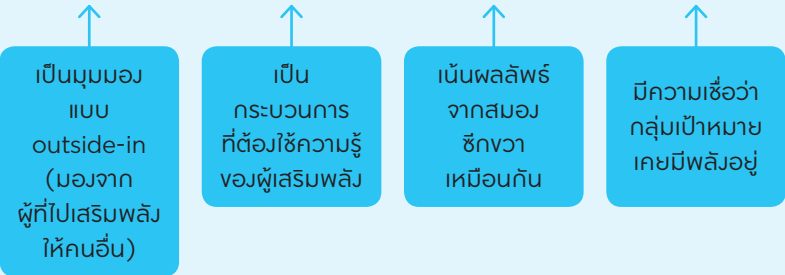
การทำผิดธรรมเนียมนี้ ผู้เขียนมีความตั้งใจที่จะหลีกเลี่ยงความเข้าใจ 3-4 อย่างเกี่ยวกับเรื่องคำนิยาม ประการแรกก็คือ สรรพพลัง ทุกอย่างล้วนมีคำนิยามเกินกว่าหนึ่งคำนิยามอยู่เสมอ (เหมือนลอตเตอรีที่ไม่เคยมีเบอร์เดียว) ประการที่สอง เมื่อคำนิยามมีอย่างหลากหลาย คนเขียนหนังสือหรือคนทำวิจัยก็ควรบอกด้วยว่า ตนเองเลือกใช้คำนิยามใด (เหมือนควรจะต้องเลือกซื้อลอตเตอรีสักใบ) ประการที่สาม โดยส่วนใหญ่แล้ว คำนิยามต่าง ๆ มักจะไม่มีถูกไม่มีผิด (อันนี้แตกต่างจากลอตเตอรี) มีแต่เพียง “เป็นนิยามของใคร” และประการสุดท้าย ผู้เขียนมีความเห็นส่วนตัวว่า ส่วนใหญ่แล้ว คำนิยามไม่ค่อยช่วยให้เราได้เข้าใจสิ่งที่จะศึกษาเรียนรู้ นั่นหมายความว่า หลังจากอ่านคำนิยามต่าง ๆ จบ สิ่งที่คุณอ่านจะได้ ก็มักจะเป็นเพียงแค่ “ได้รู้จัก” แต่ก็ “ยังไม่ถึงขั้นที่จะเข้าใจ”

ดังนั้น แทนที่จะเลือกให้คำนิยามว่า “การเสริมพลังคืออะไร” (เหมือนการไขว่หมายเลขลอตเตอรีที่ผู้เขียนเลือกซื้อ) ผู้เขียนจะชวนคนอ่านมาคิดว่า คำนิยามต่าง ๆ ที่นักคิดนักเขียนนำมาเสนอขายให้คนอ่านนั้น เขาสร้างคำนิยามมาจาก “หลักคิด หลักการ จุดยืน หรือมุมมองแบบไหน”

ตัวอย่างที่ 1: Clutterbuck และ Kernaghams (1995 อ้างจาก กุลธิตา, 2558) ให้ความหมายคำว่า “การเสริมพลังเป็นกระบวนการเสริมพลังที่จะทำให้บุคคลหรือกลุ่มมีอำนาจเพิ่มขึ้น มีความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มมากขึ้น มีความรู้สึกถึงพลังอำนาจที่มีอยู่ในตนเอง รู้สึกดีกับตนเอง มีแรงจูงใจในตนเอง มีความต้องการและความพร้อมในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ มีความต้องการสร้างความสำเร็จให้กับตัวเอง และมีความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อองค์กร และต่อสังคม”



ตัวอย่างที่ 2: Croff และ Bresford (2000 อ้างจาก กุลธิตา, 2558) ให้ความหมายของคำว่า “การเสริมพลัง” ว่าเป็นการทำงานกับพลังอำนาจที่สูญเสียไปของกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้ความรู้ความสามารถในการกระตุ้นปลุกเร้าให้กำลังใจ และสร้างเงื่อนไขให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เป็นการส่งเสริมให้กลุ่มเป้าหมายรู้สึกดีกับตนเอง รู้สึกเป็นอิสระจากการครอบงำกดขี่หรือการเอาเปรียบ



จากตัวอย่างบรรดาคำนิยาม “การเสริมพลัง” ที่หลากหลายนี้ ผู้เขียนชอบ (เลือกซื้อตลอดเดอริ์โบนี้) คำนิยามของ World Bank Institute (WBI-2007) ที่ให้ความหมายของคำว่า “การเสริมพลัง” เอาไว้ว่า “เป็นการเสริมสร้างศักยภาพของบุคคลหรือของกลุ่มในการสร้างสรรค์**ทางเลือก**อย่างมี**เป้าหมาย** และส่งผ่านทางเลือกเหล่านั้นไปสู่**การปฏิบัติ**เพื่อให้เกิด**ผลลัพธ์**ตามที่ต้องการ”

เหตุผลที่ผู้เขียนชื่อนิยามของ WBI นี้ก็เพราะนิยามนี้เหมาะที่จะนำมาใช้สร้างตัวชี้วัดในภาคปฏิบัติ โดยมี keywords ที่สำคัญ ๆ ที่แสดงคุณลักษณะการมีพลังตามที่ขีดเส้นใต้เน้นเอาไว้ เช่น ระดับแรก คน/กลุ่มที่มีพลังก็คือคนที่ชีวิตนี้มีทางเลือก ไม่ถึงทางตัน และเป็นการเลือกอย่างมีเป้าหมายไม่ใช่ “ถูกบังคับเลือก” และหลังจากผ่านด่านแรกของการสำแดงพลังด้วยการมีทางออก/ทางเลือกแล้ว การเสริมพลังที่แท้จริงก็จะต้องทำให้ผู้ได้รับการเสริมพลังสามารถจะฝ่าด่านที่สอง คือต้องแปลง “ทางที่ได้เลือกเอาไว้” ไปสู่การลงมือปฏิบัติเพื่อให้ถึงเป้าหมายให้ได้จริง ๆ ด้วย



คำนิยามเชิงปฏิบัติการ/เชิงวิเคราะห์

แทนที่จะใช้วิธีการให้คำนิยามเชิงพรรณนา (Descriptive definition) ว่า การเสริมพลังคืออะไรอย่างที่ได้อธิบายมาข้างต้น ผู้เขียนจะขอเปลี่ยนมาเป็นวิธีการให้คำนิยามเชิงปฏิบัติการ (Practical definition) เพื่อนำไปใช้ หรือที่เรียกว่า “คำนิยามเชิงวิเคราะห์” (Analytical definition) เพื่อแยกแยะว่า “การเสริมพลัง” นั้นมีองค์ประกอบย่อย ๆ อะไรบ้าง ดังแสดงในภาพ



ต่อจากนี้ ผู้เขียนจะได้รายละเอียดในแต่ละหัวข้อย่อยแบบคร่าว ๆ เพื่อให้เห็น “ภาพรวมจากระยะไกล” เสียก่อน

(1) ความหมาย 2 ด้านของการเสริมพลัง

การเสริมพลังมีความหมายได้ทั้ง 2 นัย คือหมายถึง “กระบวนการ” (process/means/strategy) ประเภทหนึ่ง หรือหมายถึง “ผลลัพธ์” (product/outcome) ที่เกิดขึ้นจากการมีพลัง (คน/กลุ่ม/องค์กร/ชุมชน)

(1.1) ตัวอย่างนักวิชาการที่ให้ความหมายของ “การเสริมพลัง” ในแง่กระบวนการก็เช่น J. Rappaport (1977) ที่ระบุว่า **“การเสริมพลังเป็นกระบวนการและกลไกที่บุคคล กลุ่ม องค์กร และชุมชนได้ใช้ในการเป็นนายกำหนดชะตาชีวิตของตนเอง”** ผู้เขียนเข้าใจว่าในแวดวง CBR เองก็ได้ใช้การเสริมพลังในความหมายนี้ เนื่องจาก CBR มักจะตอกย้ำว่า การวิจัยแบบ CBR นั้นจะเน้น **“กระบวนการ”** (process-oriented) (มีได้เน้นรายงานผลงานวิจัยเป็นเล่ม ๆ) และกระบวนการที่ CBR ใช้จะมี 2 กระบวนการควบคู่กัน คือ**กระบวนการลงมือปฏิบัติ**และ**กระบวนการเรียนรู้** (2 กระบวนการนี้ ตกผลึกอยู่ในเครื่องมือ AAR – After-Action-Reflection) ของ CBR โดยเป้าหมายหลักของการวิจัยแบบ CBR ก็เพื่อให้คนและชุมชนสามารถจะกำหนดชะตาชีวิตของตัวเองได้มากขึ้น (เช่น สามารถเลือกปลูกพืชที่กินได้ เลือกเก็บเมล็ดพันธุ์ เลือกวิธีการที่จะประกอบอาชีพ เลือกกำหนดราคาผลผลิตทางการเกษตร ฯลฯ)

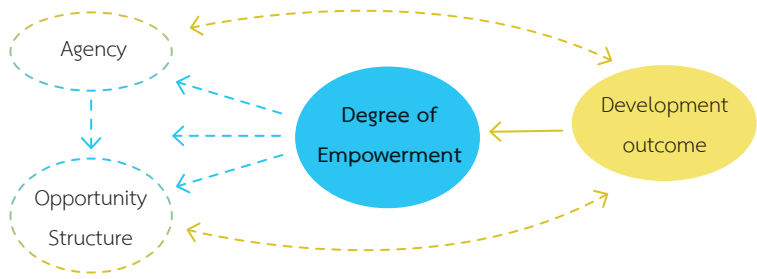
(1.2) ส่วนตัวอย่างนักวิชาการที่ให้ความหมายของ “การเสริมพลัง” ในแง่ **“ผลลัพธ์”** (product/outcome) ก็เช่น Robert Adams (2008 อ้างจากอภิญา, 2555) ที่ได้นิยามว่า **“การเสริมพลังหมายถึงความสามารถ (capacities) ของบุคคล กลุ่ม และชุมชนที่จะควบคุมสถานการณ์ และสามารถสำแดงพลัง (exercise power) เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการช่วยเหลือ**

ตัวเองและผู้อื่นผ่านกระบวนการทั้งแบบด้วยตัวเองและเป็นกลุ่มเพื่อให้ได้มาซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดี

สำหรับ “บุคคล กลุ่ม องค์กร ชุมชน” ที่ได้เติมเต็มพลังอย่างเต็มที่ และแข่งขันที่จะดำเนินการต่าง ๆ ด้วยตัวเองนี้ ศัพท์ในทางวิชาการเรียกว่า **“Agency”** (ผู้กระทำการอย่างเปี่ยมพลัง) ซึ่งอยู่ตรงข้ามกับภาวะ “passivity” ดังนั้น เมื่อรวมทั้ง 2 ความหมาย ทั้งในแง่กระบวนการและผลลัพธ์เข้าด้วยกัน ก็อาจจะสรุปได้ในกรณีของ CBR ว่า การเสริมพลังเป็นกระบวนการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย/พื้นที่เป้าหมาย ซึ่ง**ก่อนหน้า**ที่จะทำงานวิจัย CBR นั้นยังตกอยู่ใน “ภาวะไร้พลัง” (passivity) ที่มีสัญญาณบ่งชี้ต่าง ๆ เช่น งอมืองอเท้า รอคอย โชคชะตาหรือรอพึ่งผู้อื่น ไม่มีทางเลือก หหมดหนทางไป ท้อแท้หดหู่ ฯลฯ การใส่กระบวนการวิจัย CBR ในฐานะ**เครื่องมือเสริมพลัง**เข้าไป ก็จะเปลี่ยนกลุ่มเป้าหมายจากภาวะไร้พลังให้กลายเป็น “ผู้กระทำการที่เปี่ยมพลัง” ที่มีสัญญาณที่ตรงกันข้ามจากอดีต เช่น ลูกขึ้นมาทำอะไร คิดพังกำลังของตนเอง มีทางออกมีทางเลือก มี next step มีความคิดว่า “ลองดูสักตั้ง” ล้มเหลวก็เริ่มใหม่ เป็นต้น

(1.3) J. Rappaport ขยายความเพิ่มเติมคำว่า **“เสริมพลังอำนาจ”** ในแนวคิดเรื่องการเสริมพลังในคลื่นระลอกที่ 3 เนื่องจากคำว่า “พลังอำนาจ” นั้นมี**อำนาจอยู่หลายชนิด** ทั้งอำนาจแบบมีอิทธิพล ช่มชู้ ผู้อื่น (power over) อำนาจภายในตนเอง (power within) อำนาจแบบไสยขาว-ไสยดำ อำนาจพุทธคุณหรืออำนาจมนต์ดำ ดังนั้น อำนาจที่เกิดจากการเสริมพลังของ Agency นี้จึงควรระบุให้ชัดเจนว่าเป็นอำนาจที่เป็นไปเพื่อการคาดการณ์/ทำนาย/คาดหวังอนาคต เพื่อการจัดการกับตนเอง ผู้อื่น และสภาพแวดล้อม (เป็นอำนาจด้านบวก ไม่ใช่อำนาจทำลายล้างหรือกดทับผู้อื่น)

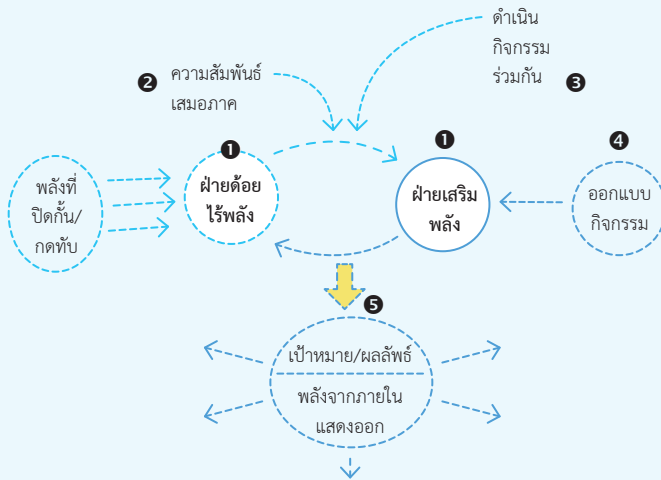
(1.4) **โครงการคนละครึ่งต้องทั้งสองครึ่ง** ต่อเนื่องจากคำนิยามของ World Bank Institute ที่ผู้เขียนได้เลือกซื้อไปแล้วที่ระบุถึงกระบวนการเสริมพลังว่าจะต้องผ่านด่าน 2 ด่าน ด่านแรกคือ “ชีวิตนี้ต้องมีทางเลือก” (คำขวัญประจำใจของ Agency) และด่านที่สองคือ ต้องมีความสามารถที่จะแปลง**ทางเลือก**ให้กลายเป็น**ทางรอดที่เป็นจริง** Ruth Alsop & Nina Heinsohm (2005) ผู้เขียนเอกสารของธนาคารโลกได้ขยายความเพิ่มเติมว่า ในการฝ่าด่านทั้ง 2 ด่านนั้น ผู้เสริมพลังก็ต้องทำงานกับ “คนละครึ่ง” ให้ครบทั้ง 2 ครึ่ง ดังในภาพ



ครึ่งแรกนั้น ผู้เสริมพลังจะต้องทำกิจกรรมเสริมพลังเพื่อฝ่าด่านแรก คือการปรับเปลี่ยนบุคคลผู้ไร้พลังให้กลายเป็น Agency ผู้กล้าที่จะเลือก และครึ่งสอง ในการที่จะแปลงทางเลือกให้กลายเป็นทางรอดที่เป็นจริงนั้น ผู้เสริมพลังจะต้องทำงานร่วมกับ Agency ให้สร้าง**โครงสร้างแห่งโอกาส** (Opportunity Structure) เช่น ต้องสร้างกลไกเพื่อการจัดการป่า/จัดการน้ำ ต้องจัดตั้งกองทุนสวัสดิการ ต้องมีข้อบัญญัติในการจัดการขยะ ฯลฯ อันเป็นไปตามแนวคิดการเสริมพลัง 2 ระดับของเปาโล แพร์รี่ ที่ได้กล่าวมาแล้ว การเสริมพลังให้สำเร็จลุล่วงอย่างแท้จริงจึงต้องทำทั้ง 2 ครึ่ง คือ ทั้งสร้าง “ผู้กระทำการ” และเพิ่ม “โครงสร้างแห่งโอกาส” ด้วย หากมีเพียงครึ่งใดเพียงครึ่งเดียว พลังที่เสริมเพิ่มขึ้นมานั้นก็จะไม่ดำรงคงอยู่อย่างยั่งยืนยาวนาน

(2) การเสริมพลังเป็นกระบวนการทางสังคมประเภทหนึ่ง

(2.1) การเสริมพลังในความหมายเชิงสังคม ในมุมมองนี้จะพิจารณาการเสริมพลังในฐานะรูปแบบหนึ่งของกระบวนการทางสังคม (Social process) ที่มีลักษณะเฉพาะตัว แสดงในภาพ



(i) กระบวนการเสริมพลังจะประกอบด้วยบุคคล/กลุ่มบุคคล 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายด้อย/ไร้พลัง และฝ่ายเสริมพลัง

(ii) ความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ฝ่าย ต้องเสมอภาคกัน เคียงบ่าเคียงไหล่กัน เกื้อกูลซึ่งกันและกัน เรียนรู้จากกันและกัน ต่างปรับตัวเข้าหากัน

(iii) ทั้ง 2 ฝ่าย จะต้องมาดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกัน ในงานวิจัย CBR ก็เช่นกิจกรรมที่ทำความเข้าใจร่วมกัน สร้างความไว้วางใจต่อกัน พัฒนาโครงการวิจัยร่วมกัน เป็นต้น

(iv) กิจกรรมทั้งหลายที่มาดำเนินการนั้น มีใช้กิจกรรมที่เกิดขึ้นตามยุทธศาสตร์ ตามใจชอบ หรือคิดเอาเอง แต่ถือว่าเป็นกิจกรรมที่มี

การออกแบบล่วงหน้า (Design activities) โดยเป็นบทบาทของฝ่ายเสริมพลังที่จะต้องออกแบบตามหลักการ (ด้วยเหตุนี้ คุณสมบัติหนึ่งที่จะขาดเสียมิได้ของพี่เลี้ยง CBR คือต้องมีระบบคิดเชิงการออกแบบ – Design thinking)

(v) บรรดากิจกรรมต่าง ๆ ที่ลงมือทำนั้น จะเป็น**เงื่อนไข**ให้เกิดการขับเคลื่อน**“พลังจากภายใน”** ที่เคยถูกปิดกั้นหรือกดทับเอาไว้ (เช่น พลังความสามารถที่จะวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาในชุมชน) จากกลุ่มบุคคล จากสถาบัน จากโครงสร้างของสังคม (เช่น ไม่มีเวลาจะคิดตั้งคำถามกับชีวิต ไม่รู้วิธีการหรือไม่มีเครื่องมือที่จะไปแสวงหาคำตอบ) ได้สำแดงพลังประเภทต่าง ๆ ออกมาเป็นผลลัพธ์ เช่น พลังแห่งความเข้าใจ พลังแห่งความสำนึกรักชุมชน พลังแห่งกลุ่ม พลังที่จะขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นในชุมชน เป็นต้น

(2.2) การเสริมพลังไม่ใช่อะไร สำหรับวิธีการให้คำนิยามกับสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกันนั้น นอกจากจะมีวิธีการที่จะบอกว่า**“มันคืออะไรแล้ว”** ก็ยังมีวิธีการให้คำนิยามแบบเซนที่บอกว่า**“มันไม่ใช่อะไร”** เพื่อเป็นการไล่กลอน 2 ชั้น

จากประสบการณ์ของผู้เขียนที่ได้ศึกษาวิธีการทำงานของ CBR ผู้เขียนได้ข้อสรุปว่า CBR ได้เลือกใช้คำนิยามของการเสริมพลังในแบบของยุคที่ 3 (ยุคแห่งการพัฒนา) และเป็นคลื่นระลอกที่ 3 ของยุคนี้ (ตามแนวคิดของเปาโล แพร์รี) ดังนั้น การเสริมพลังตามแนวทางของ CBR จึงไม่ใช่

- การถ่ายทอดพลัง (แห่งการวิจัย) จากพี่เลี้ยงไปสู่ นักวิจัยชุมชน (แบบที่เราเคยเห็นการถ่ายทอดพลังในหนังสือกำลังภายใน)
- การใช้เพียงคำพูดปลุกเร้าให้นักวิจัยชุมชนเชื่อว่า “ชาวบ้านมีพลังที่จะเป็นนักวิจัยได้” เพียงอย่างเดียว (แบบที่ฮิตเลอร์ทำ) (อาจมีการปลุกเร้าบ้าง แต่ก็มิใช่เครื่องมือหลักเพียงอย่างเดียว)

(2.3) การเสริมพลังของ CBR ต้องทำงานกับใครบ้าง จากความเข้าใจที่ว่า การเสริมพลังเป็นรูปแบบความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้ด้อยพลังกับฝ่ายเสริมพลัง จึงอาจจะทำให้งานในขั้นเริ่มต้นของฝ่ายเสริมพลังนั้นจะทำงานกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นฝ่ายผู้ด้อยพลังเท่านั้น แต่หากมาดูคำนิยามเรื่องการเสริมพลังให้ละเอียดก็จะพบว่า แม้ฝ่ายเสริมพลังจะมีความเชื่อว่า ในระดับปรากฏการณ์พื้นผิวนั้น ฝ่ายผู้ด้อยพลังจะดูเหมือนว่า “ไม่มีพลังอยู่จริง ๆ” แต่ทว่าลึกกลงในภายในแล้วมนุษย์ทุกคนมี “พลังภายในบรรจุอยู่ทั้งหมด” (เหมือนเปลือกโลกที่ดูเย็นแล้วแต่ลึกกลงไป โลกยังมีพลังความร้อนแฝงฝังอยู่) หากทว่าการทำงานที่พลังภายในไม่สามารถสำแดงออกมาได้นั้น ก็เพราะมี “สิ่งกีดทับ/สิ่งปิดกั้น” อยู่เปรียบเสมือนต้นหญ้าที่เติบโตไม่ได้เพราะมีภาชนะไปกดทับเอาไว้ (ดังที่แสดงในภาพข้างบน)

ดังนั้น จากจุดเริ่มต้นที่นอกจากจะทำงานเสริมพลังกับ “ต้นหญ้า” แล้ว ฝ่ายเสริมพลังและผู้ด้อยพลังก็จะต้องทำงานขยับขับเคลือบไปทำงานให้ถึง “ฝ่ายที่กีดทับ/ฝ่ายที่ใช้อำนาจ” ด้วย ซึ่งงานในระดับนี้อาจจะหมายถึงการเปลี่ยนแปลง “โครงสร้างแห่งโอกาส” (Opportunity Structure) ตามความหมายของธนาคารโลก

“ฝ่ายผู้ใช้อำนาจ” นี้อาจจะแสดงตัวอยู่ในหลายรูปแบบ เช่น เป็นระดับตัวบุคคล (พ่อค้าคนกลาง เจ้าหน้าที่รัฐ ฯลฯ) ระดับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้านาย-ลูกน้อง) หรือระดับโครงสร้างต่าง ๆ ของสังคม (กฎหมาย อุดมการณ์)

ตัวอย่างงานวิจัยด้านการเสริมพลังที่แสดงให้เห็นความจำเป็นที่จะต้องทำงานกับ “ฝ่ายผู้ใช้อำนาจ” ได้อย่างชัดเจนที่สุด ก็เช่น งานวิจัยเสริมพลังอำนาจในการบริหารงานบุคคลด้านการศึกษาของสมคิด สกฤษสถาปัตย์ (2562) ที่มีข้อค้นพบว่า การที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมี

พลังอำนาจมากขึ้นได้นั้น จะต้องม็เจ็องไขที่ต้องมีผู้บริหาร (โครงสร้างแห่งโอกาส) ที่มีคุณลักษณะ 5 ประการ เป็นโครงสร้างแห่งโอกาสที่เอื้ออำนวยดังนี้

(i) ต้องเป็นผู้นำที่เน้นการสร้างการเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการ (Academic transformational leadership) คือส่งเสริมให้ครูได้แสดงบทบาทเป็นตัวเร่งการเปลี่ยนแปลงทางวิชาการ

(ii) ต้องเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Impulse of achievement motivation) ด้วยการนำเอาทัศนคติแบบ “คุณสมบัตินำทำได้” (ใน CBR ก็เคยนำคำขวัญ “ใคร ๆ ก็ทำวิจัยได้” – everyone can do research มาใช้ในการกระตุ้นให้ชาวบ้านเกิดแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์)

(iii) ต้องเป็นผู้จุดประกายพลังร่วม (Synergy inspiration) สร้างวัฒนธรรมการทำงานแบบใช้พลังร่วมกันจากหลาย ๆ ฝ่าย ใน CBR เริ่มต้นด้วยการฟอร์มทีมวิจัยที่มาจากหลายฝ่าย)

(iv) ต้องเป็นผู้สร้างสรรค้บรรยากาศการทำงานเชิงรุก (Creation of proactive climate) สร้างระบบการบริหารจัดการที่มีความคล่องตัวสูง และปรับเปลี่ยนได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ (ใน CBR เช่น การมีระบบการบริหารจัดการงานวิจัยแบบยืดหยุ่น)

(v) ต้องเป็นผู้พัฒนาสมรรถนะวิชาชีพครูให้เต็มศักยภาพ (Improvement of professional competency) การส่งเสริมให้ครูแต่ละคนพัฒนาทักษะจนบรรลุเป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพอย่างต่อเนื่อง (ใน CBR คือการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการวิจัยให้แก่พี่เลี้ยงและนักวิจัยชุมชน)

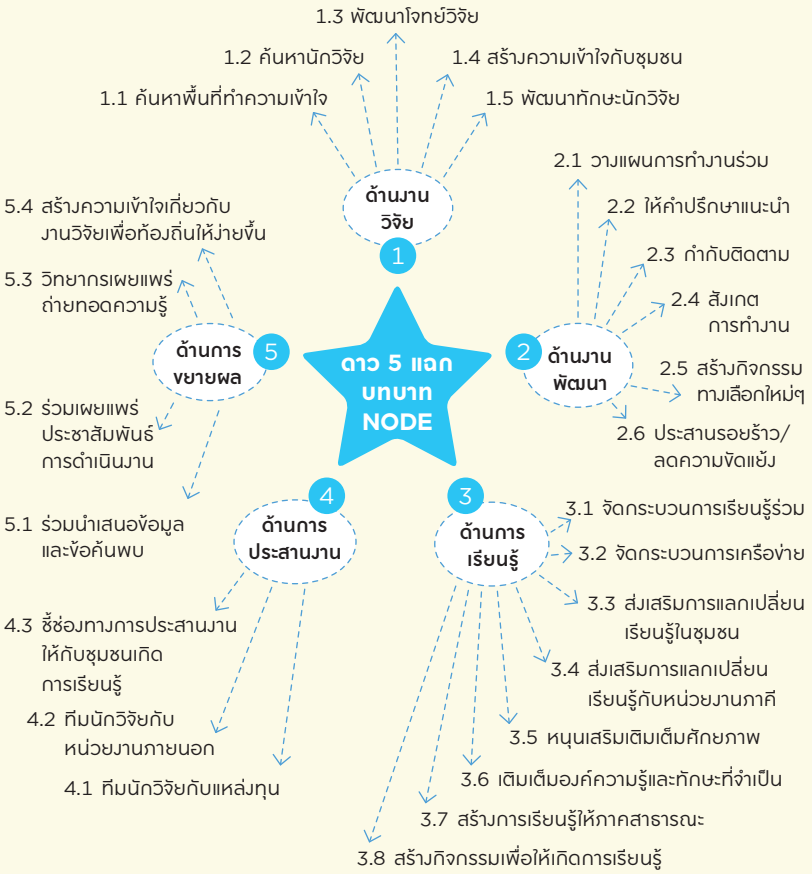
(3) บทบาทของผู้เสริมพลัง

(3.1) ความสำคัญของผู้เสริมพลัง ต่อเนื่องมาจากคำนิยามของ “การเสริมพลังเชิงสังคม” ที่ว่า การเสริมพลังเป็นกระบวนการทางสังคม ประเภทหนึ่งที่ประกอบด้วยคน/กลุ่มคน 2 ฝ่าย คือ ฝ่ายผู้ไร้พลังและฝ่ายผู้เสริมพลัง โดยฝ่ายผู้เสริมพลังนั้นมีบทบาทหน้าที่ในการออกแบบกระบวนการ/กิจกรรมต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือขยับขับเคลื่อนพลังภายในของฝ่ายผู้ไร้พลังหรือด้อยพลังให้ได้สำแดงพลังออกมา จากคำนิยามนี้ ประเด็นที่แวดวงวิชาการต้องค้นคว้าศึกษากันอย่างมาก ก็คือ **ผู้เสริมพลังจะต้องเล่นบทบาทอะไรบ้าง** เช่น เล่นบทผู้ชี้แนะ เล่นบทผู้เปิดโลกกว้าง ฯลฯ **ต้องเล่นยังไงให้สมบทบาท** เล่นยังไง **ไม่ให้ผิดบท** เพื่อให้ฉากสุดท้ายได้จบลงตามที่คาดหวังไว้ (ผู้ไร้พลังแปรเปลี่ยนกลับกลายเป็นผู้มีพลัง)

ในแวดวง CBR ที่มีพี่เลี้ยง/โหนดสวมบทบาทเป็นผู้เสริมพลัง ให้แก่บรรดากลุ่มเป้าหมาย จึงให้ความสนใจอย่างต่อเนื่องในการศึกษาว่า พี่เลี้ยง/โหนด CBR จะต้องเล่นบทอะไรบ้าง (ดังปรากฏในงานศึกษาวิจัย หรือการฝึกอบรมของ CBR ที่มักจะมีหัวข้อ “บทบาทของพี่เลี้ยง CBR” เป็นส่วนหนึ่งเสมอ) โดยเฉพาะอย่างยิ่ง จะต้องเล่นอย่างไรไม่ให้ผิดบท (เช่น ต้องไม่ไปเล่น “บทพระเอก” แทนนักวิจัยชุมชน) หรือต้องเล่นบทเป็น “ผู้ตั้งคำถาม” ไม่ใช่เป็น “ผู้ให้คำตอบ” เป็นต้น ซึ่งหมายความว่า **บทบาทของผู้เสริมพลังนี้น่าจะเป็นครั้งหนึ่งของปัจจัยนำไปสู่ความสำเร็จของการเสริมพลัง**

(3.2) บทบาทของผู้เสริมพลัง/โหนด CBR

ผู้เขียนขอประมวลบทบาทที่เลี้ยง/โหนด CBR ในฐานะผู้เสริมพลังที่มีการรวบรวมไว้ประมาณ 26 บทบาท และจัดหมวดหมู่เป็นรูปดาว 5 แฉก ตามคุณลักษณะของภารกิจ 5 ประการของคนทำงาน CBR คือ (1) ภารกิจด้านงานวิจัย (2) ภารกิจด้านงานพัฒนา (3) ภารกิจด้านการเรียนรู้ (4) ภารกิจด้านการประสานงาน และ (5) ภารกิจด้านการขยายผล ดังแสดงในภาพ



จากบทบาทย่อย ๆ ทั้ง 26 บทบาทของพี่เลี้ยง จะเห็นได้ว่า บางบทบาทจะเห็นได้อย่างเด่นชัดถึงการเป็น “ผู้เสริมพลัง” ให้แก่ชาวบ้าน เช่น บทบาทการพัฒนาทักษะนักวิจัย (ข้อ 5 ด้าน 1 งานวิจัย) หรือบทบาท การให้คำปรึกษาแนะนำ (ข้อ 2 ด้าน 2 งานพัฒนา) หรือการสร้างกิจกรรม ทางเลือกใหม่ ๆ (ข้อ 5 ด้าน 2 งานพัฒนา) ก็เป็นคุณลักษณะสำคัญของการ มีพลังที่เพิ่มขึ้นดังที่ได้กล่าวมาแล้ว

(3.3) ผู้เสริมพลังในรูปแบบขององค์กร/สถาบัน

นอกจาก “ผู้เสริมพลัง” จะมีรูปแบบเป็นตัวบุคคล เช่น โหนด/ พี่เลี้ยงของ CBR แล้ว ผู้เสริมพลังนี้ก็ยังมีรูปแบบของ “การเป็น สถาบัน/องค์กร/หน่วยงาน/ข้อตกลงหมาย” ได้อีกด้วย ดังเช่นที่ผู้เขียน ได้พูดถึง “โครงสร้างแห่งโอกาส” (Opportunity Structure) ดังตัวอย่าง เช่น ในกรณีของประเทศสกอตแลนด์ที่รัฐสภาได้ผ่านกฎหมายที่ว่าด้วยการ สนับสนุนการสร้างโครงสร้างแห่งโอกาส (ในปี 2015) ให้กับการ เสริมพลังชุมชน (Community empowerment) ดังตัวอย่างกิจกรรม (Actions) ประมาณเกือบ 10 ประเภท ดังนี้

- (i) ตั้งกองทุนเพื่อการเสริมพลังชุมชนเป็นการเฉพาะ
- (ii) ให้ทุนสนับสนุนการให้งบประมาณแบบมีส่วนร่วม (participatory budgeting)
- (iii) เปิดโอกาสให้ชุมชนเข้าถึงพื้นที่/สิ่งก่อสร้างเพื่อเป็นเจ้าของร่วมกัน ผ่านกลไก “การถ่ายโอนทรัพย์สิน” (Asset transfer)
- (iv) สนับสนุนให้มี “สภาองค์กรชุมชน” เพื่อเป็นตัวแทนความคิดและความต้องการของชุมชน
- (v) เปิดช่องทางให้ชุมชนสามารถแสดงความต้องการ/การเรียกร้อง (participation request)
- (vi) จัดทำคู่มือต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรร่วม การวางแผนชุมชนแบบมีส่วนร่วม เป็นต้น

(4) รูปแบบกิจกรรมของการเสริมพลัง

ต่อเนื่องจากคำนิยามของ “การเสริมพลัง” ในฐานะกระบวนการทางสังคมอีกครั้งหนึ่งว่า เกิดจากบุคคล 2 ฝ่าย ที่ต้องระบุสถานภาพอย่างชัดเจนว่าฝ่ายแรกเป็นผู้ด้อยพลัง และฝ่ายที่สองเป็นฝ่ายเสริมพลัง ทั้ง 2 ฝ่าย จะต้องเข้ามามีความสัมพันธ์กันอย่างมี “เป้าหมายร่วมกัน” คือเพิ่มพลังของฝ่ายแรก โดยผ่านการลงมือทำ “กิจกรรมการเสริมพลัง” ซึ่งมีได้มากมายหลายรูปแบบ

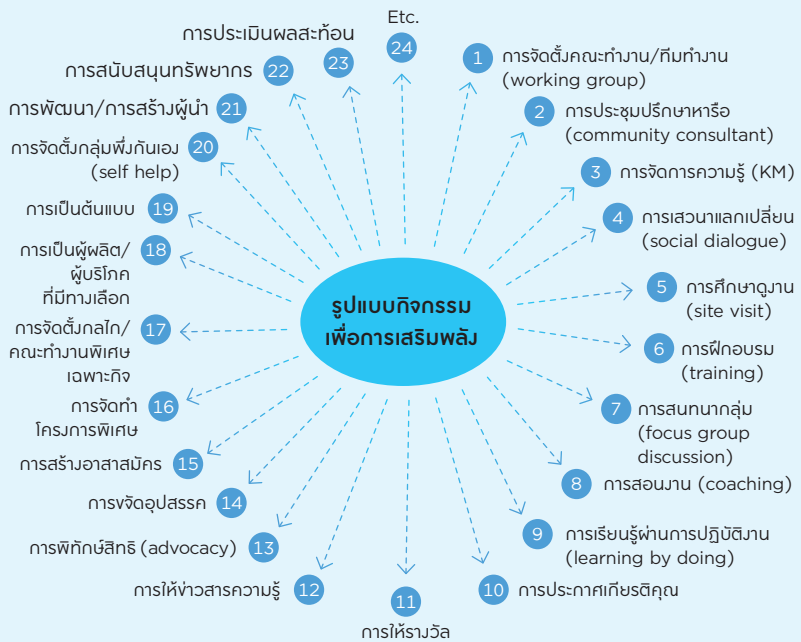
(4.1) รูปแบบการเสริมพลังแบบทั่ว ๆ ไป ผู้เขียนได้ลองประมวลรูปแบบกิจกรรมที่ถูกออกแบบและนำมาใช้ในงานเสริมพลังในระดับต่าง ๆ เช่น ระดับบุคคล กลุ่ม องค์กร ชุมชน ฯลฯ และเป็นการเสริมพลังในมิติต่าง ๆ (dimension) เช่น การเสริมพลังด้านเศรษฐกิจ การเสริมพลังด้านจิตวิทยา ฯลฯ ในที่นี้จะขอยกตัวอย่างรูปแบบกิจกรรมพอเป็นหนึ่งตัวอย่างสัก 4-5 รูปแบบกิจกรรม โดยที่แต่ละรูปแบบนั้นจะมีทั้งข้อได้เปรียบ (contribution) ข้อจำกัด (limit) และมีปัจจัย/เงื่อนไขกำหนดการใช้งาน เช่น

(i) รูปแบบการจัดตั้งคณะทำงานร่วม (Working group) มีข้อเด่นตรงที่เป็นการทำงานอย่างมีส่วนร่วมของคณะทำงานที่รับผิดชอบโดยตรง แต่ก็อาจจะมีข้อจำกัดหากตัวแทนที่เข้ามาเป็นคณะทำงานขาดความรู้หรือความเอาใจจริงเอาจ้ง โดยเงื่อนไขที่จะใช้รูปแบบกิจกรรมนี้ก็คือ ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง (stakeholder) ต้องให้ความร่วมมือ

(ii) รูปแบบการศึกษาดูงาน (site visit) มีข้อเด่นคือ เป็นการเปิดโลกทัศน์และขยายเส้นขอบฟ้าแห่งการรับรู้และความรู้ (Horizon of perception) แต่ก็มีข้อจำกัดตรงที่ต้องมีการลงทุนอย่างมากในทุกอย่าง ทั้งเงินทุน เวลา การประสานงาน การเตรียมการ ฯลฯ โดยที่ต้องมีเงื่อนไขปัจจัยหลายอย่างเอื้ออำนวย เช่น สถานที่ที่จะไปดูต้องมีความพร้อมสำหรับการเรียนรู้ รวมทั้งการเตรียมตัวของคนที่จะไปดูด้วย

(iii) การสอนงาน (Coaching) มีข้อเด่นตรงที่มีกรมอบหมายให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความชำนาญในเรื่องนั้นโดยเฉพาะมาเกาะติดเป็นผู้ชี้แนะแนวทางในการปฏิบัติงานผ่านรูปแบบของการสอนงานในรูปแบบของ “โค้ช” แต่ก็มีข้อจำกัดตรงที่ต้องมีการลงทุนอย่างสูงมาก และการสอนงานจะได้ผลอย่างจริงจังก็มีเงื่อนไขว่าต้องได้ “โค้ชตัวจริงเสียงจริง” และต้อง “ทำงานร่วมกับฝ่ายที่จะเรียนรู้ได้ดี”

(iv) การประกาศเกียรติคุณหรือการให้รางวัลแก่คนทำงาน มีข้อเด่นตรงที่เป็นการเสริมขวัญและกำลังใจ (reinforcement) แก่คนที่ต้องทำงานโดยผ่านประสบการณ์ที่ยากลำบากจนอาจจะถึงจุดที่ “หมดไฟ/แบตหมด” การประกาศเกียรติคุณหรือการให้รางวัลก็เป็นเสมือนการให้การยอมรับ (recognition) ให้คุณค่าแก่งานที่ได้ทำมา แต่ข้อจำกัดก็คือบุคคล/องค์กร/หน่วยงานที่จะให้รางวัลนั้นก็ต้องเป็นบุคคล/หน่วยงาน/องค์กรที่ได้รับการยอมรับว่ามีความน่าเชื่อถือจากสังคมมาก่อนเช่นกัน





(4.2) รูปแบบเฉพาะของการเสริมพลังใน CBR สำหรับงาน CBR ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะ คือเป็นงานวิจัยประเภทหนึ่ง ดังนั้น กิจกรรมหลักในการเสริมพลังของ CBR ก็จะเกี่ยวข้องกับกิจกรรมย่อย ๆ ของการวิจัย เช่น การพัฒนาจิตย์ การสร้างเครื่องมือเก็บข้อมูล ฯลฯ แต่ในอีกด้านหนึ่ง การวิจัย CBR นั้น นอกจากจะเป็น “การวิจัย” ประเภทหนึ่งแล้ว ก็ยังเป็น “อะไรที่มากกว่าการวิจัย” เช่น มีส่วนผสมของ “การพัฒนา” มีส่วนผสมของ “งานเคลื่อนไหวเพื่อการเปลี่ยนแปลงระดับนโยบาย” มีส่วนผสมของ “งานสืบทอดเพื่อความยั่งยืน” (ชาว CBR รู้จักสูตร R-D-M – Research-Development-Movement เป็นอย่างดี) ดังนั้น กิจกรรมการเสริมพลังในงานวิจัย CBR จึงดำเนินการผ่านรูปแบบกิจกรรมที่หลากหลาย ดังในภาพที่ประมวลประเภทของกิจกรรมหลัก ๆ ที่พบเจอในงานวิจัย CBR ประเด็นต่าง ๆ แต่ไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจคัดเลือกและออกแบบกิจกรรมประเภทก็ตาม เอกลักษณ์หรือ brand ของกิจกรรม CBR ก็คือ เป็นกิจกรรมที่ออกแบบหรือมีที่มาจาก “ข้อมูล ที่เก็บรวบรวม/วิเคราะห์-สังเคราะห์มาได้” (Action-designed on information)



(4.3) ประเภทของกิจกรรม v.s. วิธีการทำกิจกรรม หลังจากมีบทเรียนการทำกิจกรรมเพื่อการเสริมพลังมายาวนานพอสมควรในแวดวง CBR ก็ได้สั่งสมชุดความรู้และบทเรียนเรื่อง “กิจกรรมเพื่อการเสริมพลัง” จากก้าวแรกไปสู่ก้าวที่สองว่า ลำพังตัวชื่อกิจกรรมการเสริมพลัง เช่น กิจกรรมการพัฒนาจิตวิทยวิจัย กิจกรรมการรวมกลุ่ม กิจกรรมการไปศึกษาดูงาน ฯลฯ ยังไม่เพียงพอในตัวเอง” ว่ากิจกรรมเหล่านี้จะสามารถเสริมพลังของผู้ไร้อำนาจได้ หากทว่าจำเป็นต้องตามมาตรวจสอบว่า **“วิธีการทำกิจกรรมนั้น”** (ที่สะท้อนให้เห็นรากลึกแห่งความเข้าใจของผู้ทำกิจกรรม) เป็นไปในรูปแบบใด ตัวอย่างเช่น หากแรงจูงใจในการรวมกลุ่มของคนในชุมชนนั้นเป็นไปเพียงเพื่อให้ตรงกับเงื่อนไขการให้การสนับสนุนของหน่วยงานรัฐ (แล้วก็หยุดแรงจูงใจเอาไว้เพียงเท่านั้น) การรวมกลุ่มดังกล่าวก็จะมีผลานภาพที่จะเสริมพลังของสมาชิกได้

หรือกิจกรรมการไปศึกษาดูงาน ซึ่งในตัวกิจกรรมเองมีเป้าหมายที่จะฝ่าข้าม “ข้อจำกัดเชิงประสบการณ์” (limited mobility) ของชาวบ้าน หรือการเปิดรับข่าวสารการพัฒนาอย่างมากมายจากสื่อทุกประเภทในสังคมที่น่าจะช่วยขยายเส้นขอบฟ้าแห่งประสบการณ์ของชาวบ้านให้กว้างขวางขึ้น แต่ในความจริงแล้ว ทุก ๆ กิจกรรมของการไปศึกษาดูงาน การไปรับการฝึกอบรมเพิ่มเติม การเปิดรับข่าวสารความรู้จากสื่อ นานาประเภท ก็ยังไม่ใช่หลักประกันที่แน่นอนว่ากระบวนการเสริมพลังจะเกิดขึ้น ทั้งนี้ ยังขึ้นอยู่กับว่า **“วิธีการไปศึกษาดูงานนั้นมีกระบวนการอย่างไร ตั้งแต่การเตรียมตัวทั้งฝ่ายไปดูและฝ่ายจัดให้ดู ระหว่างการดู และหลังจากไปดูมาแล้วมีอะไรต่อไปอีกหรือเปล่า”** หรือกล่าวสรุปได้ว่า **ประเภทของกิจกรรมนั้นเป็นปัจจัยพื้นฐาน (basic/necessary factor) ส่วนวิธีการทำกิจกรรมนั้นเป็นปัจจัยสำเร็จผล (sufficient factor)**

(4.4) ทำไมต้องเป็นกิจกรรมการวิจัยแบบ CBR สำหรับรูปแบบกิจกรรมการเสริมพลังหลากหลายประเภทที่ได้กล่าวถึงไปแล้ว ไม่ว่าจะเป็นการศึกษาดูงาน การสอนงาน การประกาศเกียรติคุณ/การให้รางวัล ฯลฯ ก็คงมีคำอธิบายเฉพาะตัวว่า กิจกรรมเหล่านั้นได้เข้าไปจุดพลังภายในของกลุ่มผู้ด้อยพลังให้ขยับขับเคลื่อนได้อย่างไร

และสำหรับงาน CBR ซึ่งเป็นงานวิจัยสายพันธุ์หนึ่งอันมีลีลากระบวนท่าเฉพาะตัว ก็คงมีคำถามกับงานวิจัยสายพันธุ์นี้ว่า “ทำไมต้องใช้งานวิจัยเสริมพลังชาวบ้าน ทำไมจึงต้องเรื่องมากด้วยการให้ชาวบ้านต้องมาลำบากลำบากนลงมือทำวิจัยเอง ผู้ให้นักวิชาการทำวิจัยแล้วให้ชาวบ้านมาเอาผลการวิจัยไปใช้ไม่ง่ายกว่าหรือ ทำไม ทำไม และทำไม.....”

ต่อคำถามเหล่านี้ K. Strand (2000) นักวิชาการแถวหน้าของงาน CBR ได้เฉลยคำตอบเอาไว้ เคล็ดลับสำคัญของคำตอบก็คือ “หนามยอกก็ต้องเอาหนามบ่ง” ยาพิษและยาถอนพิษนั้นเป็นตัวเดียวกัน แต่มีวิธีการผสมตัวยากันคนละสูตร

K. Strand กลับไปเริ่มต้นที่คำนิยามของคำว่า “พลังอำนาจ” ที่ได้กล่าวมาแล้วว่า “อำนาจ” นี้หมายถึงความสามารถในการเป็นนาย (master) หรือควบคุมสรรพสิ่งต่าง ๆ รอบ ๆ ตัว รวมทั้งการควบคุมตัวเองด้วย จากแง่มุมนี้ การที่ชาวบ้านได้เข้ามาทำงานวิจัย CBR นั้นจึงเป็นกระบวนกรทางสังคม/กระบวนกรเรียนรู้แบบหนึ่ง เป็นประสบการณ์ชีวิตอีกแบบหนึ่งที่สามารถจะเสริมพลังในการควบคุม (power to control) ของนักวิจัยชาวบ้าน โดยเริ่มต้น/เปิดฉากจากพลังความสามารถที่จะควบคุมกระบวนกรวิจัยได้เป็นอันดับแรก



K. Strand อธิบายว่า โดยส่วนใหญ่ในยุคสมัยนี้ งานวิจัยไม่ใช่สิ่งแปลกใหม่สำหรับชาวบ้านอีกต่อไปแล้ว เพราะชาวบ้านจะได้ยินข่าวคราวเรื่องการวิจัย ผลการวิจัย ประโยชน์ของการวิจัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ชาวบ้านส่วนใหญ่มักจะได้มี “ประสบการณ์ตรง” มาแล้วกับงานวิจัย แต่ทว่าในงานวิจัยแบบทั่ว ๆ ไป หรืองานวิจัยเชิงวิชาการนั้น รูปแบบประสบการณ์ชีวิตที่ชาวบ้านจะได้เข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัยนั้น (มักจะเข้ามาในฐานะ “กลุ่มตัวอย่าง”) ชาวบ้านไม่สามารถที่จะควบคุม “กระบวนการวิจัย” (ไม่สามารถตั้งโจทย์ สร้างเครื่องมือ ฯลฯ) รวมทั้งไม่สามารถที่จะควบคุม “ผลผลิตความรู้ที่ออกมาจากกระบวนการวิจัยได้” ชาวบ้านที่เข้ามาเป็นกลุ่มตัวอย่างมักจะไม่ได้อ่านหรือเคยทราบผลการวิจัยทั้ง ๆ ที่ศึกษาในหมู่บ้านตัวเองด้วยซ้ำไป งานวิจัยแบบนี้จึงเท่ากับเป็น “เครื่องมือดูดพลังเชิงการวิจัยของชาวบ้าน” ออกไปจากตัวชาวบ้าน

จึงไม่น่าแปลกใจเลยที่ด้านแรกที่พี่เลี้ยง/โหนด CBR จะต้องฝ่าข้ามไปได้เมื่อแรกไปชวนชาวบ้านที่เรียนจบเพียงแค่นั้นประถมให้มาทำวิจัย CBR ประโยคแบบฉบับที่จะได้ยินได้ฟังจากปากชาวบ้านก็คือ “ชาวบ้านเราไม่เคยเรียนวิชาวิจัย แล้วจะทำวิจัยได้หรือ คนจะทำวิจัยได้ต้องเรียน ป.โท/ป.เอก ไม่ใช่หรือ ชาวบ้านเราเป็นคนไม่มีความรู้จะทำวิจัยไปได้ยังไง ฯลฯ” ประโยคเหล่านี้สะท้อน “ภาวะไร้พลังด้านการวิจัย” ของชาวบ้านอย่างชัดเจน

ด้วยเหตุนี้ งานวิจัยแบบ CBR ที่มีเป้าหมายจะเสริมพลังของชาวบ้านที่เข้ามาเป็นนักวิจัยชุมชนจึงวางรูปแบบการทำวิจัยไว้ว่า ต้องเริ่มต้นจากการออกแบบกระบวนการให้ชาวบ้านสามารถควบคุม “กระบวนการวิจัย” และ “ผลผลิตความรู้ที่จะออกมาจากกระบวนการวิจัยนี้” ให้ได้เป็นอันดับแรก อันเปรียบเสมือนเป็นยาถอนพิษและเป็นยาบำรุงกำลังปัญญาของนักวิจัยชุมชนเป็นเบื้องต้น จากจุดเริ่มต้นดังกล่าว พลังความสามารถในการควบคุมก็จะค่อย ๆ แผ่ขยายออกไปถึง “การควบคุม

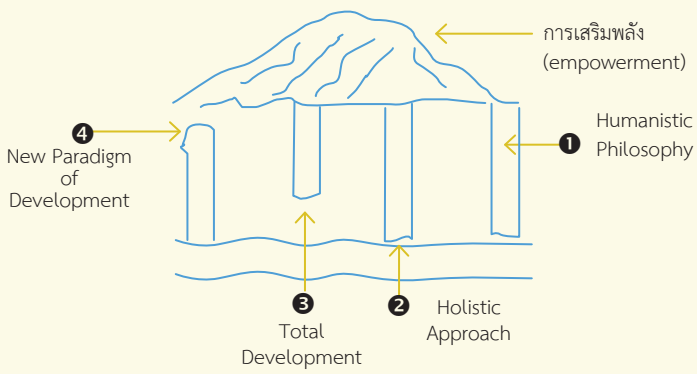
ตนเอง” ในลำดับต่อมา (เช่น ความกลัวงานวิจัย ความประหม่าอายที่จะพูดนำเสนอผลงานในที่สาธารณะ ความมั่นใจในตนเอง ฯลฯ) และขยายต่อมาถึง “การควบคุมกลุ่มคนที่ทำงานด้วย” จนกระทั่งแผ่ขยายออกไปถึงการควบคุมสภาพแวดล้อมอื่น ๆ รอบตัว เช่น การควบคุมการใช้น้ำ ที่ดิน ป่า พลังงาน เงินทุนในชุมชน ควบคุม/เลือกวิธีการผลิต ควบคุมราคาขายผลผลิต บริหารจัดการอนาคตบุตรหลาน ฯลฯ อันเป็นเส้นทางเดินของการเป็นนายของชีวิตตนเองที่ได้กล่าวมาแล้ว



(5) การเสริมพลังกับแนวคิดมิตรสหาย

(5.1) ญาณิมิตรทางความคิดในสาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ จากคำนิยามของการเสริมพลัง วิธีการกำหนดบทบาทผู้ที่เกี่ยวข้อง และตัวอย่างรูปแบบกิจกรรมการเสริมพลังที่ได้กล่าวมาแล้วนั้น หากเราเปรียบเทียบ “การเสริมพลัง” เป็นเหมือนบ้านหลังหนึ่ง บรรดาคำนิยาม บทบาทผู้ที่เกี่ยวข้อง รูปแบบกิจกรรมนั้นก็เปรียบเสมือนฝาผนัง ประตู หรือหน้าต่างของบ้านหลังนี้ แต่ทว่าการที่รูปทรงของบ้านแต่ละหลัง จะออกมามีหน้าตาเป็นอย่างไรนั้น ก็ย่อมขึ้นอยู่กับ “โครงสร้าง” หรือ “เสาที่ค้ำยัน” ซึ่งในที่นี้หมายถึงปรัชญาและแนวคิดหลักที่ค้ำยัน ส่วนประกอบต่าง ๆ ของตัวบ้านเอาไว้

และแนวคิดเรื่องการเสริมพลังก็เหมือนแนวคิดอื่น ๆ ที่อยู่ในจักรวาลแห่งแนวคิด กล่าวคือ จะไม่ใช่แนวคิดที่ยืนอยู่อย่างโดดเดี่ยวในจักรวาลนี้ แต่มักจะเกาะกันอยู่เป็นกลุ่มดาวแนวคิด ดังนั้น ปรัชญาและแนวคิดเรื่องการเสริมพลังจึงมักจะเกาะกลุ่มอยู่ร่วมกับแนวคิดอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในหมู่ดาวเดียวกัน (constellation of related concepts) ตัวอย่างเช่น แนวคิดเรื่องการเสริมพลังในสาขาสังคมสงเคราะห์ก็มักจะมีการเกาะกลุ่มอยู่กับแนวคิดอื่น ๆ ดังในภาพ



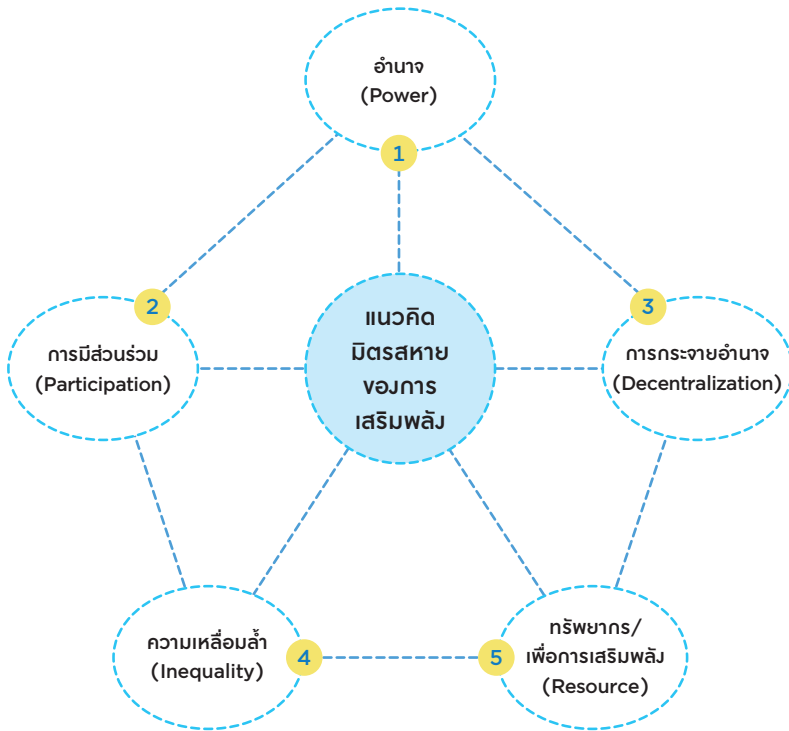
1) Humanistic philosophy เป็นสาขาปรัชญาที่เชื่อมั่นในศักยภาพภายในของมนุษย์ว่าเป็นเสมือนเมล็ดพืชที่มีศักยภาพที่จะเจริญเติบโตได้หากมีการจัดเงื่อนไข เช่น ดิน น้ำ แสงแดด อากาศ ปุ๋ย ให้อย่างเหมาะสม ในกรณีของ CBR ก็คือ ปรัชญาความเชื่อที่ว่า “ใคร ๆ ก็ทำวิจัยได้” (Everyone can do research) **หากมีการจัดเงื่อนไขคือ การบริหารจัดการงานวิจัยให้เหมาะสมกับคนแต่ละกลุ่ม** (ซึ่งจำเป็นต้องเป็นรูปแบบการบริหารจัดการงานวิจัยแบบพิเศษที่แตกต่างจากการบริหารจัดการงานวิจัยแบบทั่ว ๆ ไป คล้าย ๆ กับแนวคิดเรื่อง “เขตเศรษฐกิจพิเศษ”) มีที่เลี้ยว/โหนดเป็นสะพานทอดให้เดินไปที่ละก้าว มีงบประมาณสนับสนุน เป็นต้น

2) Holistic approach เป็นวิธีการมองคน มองกลุ่มคน มองปัญหาของคน ฯลฯ ว่ามีหลายมิติและเป็นองค์รวม เช่น ปัญหาการจัดการน้ำในชุมชนนั้น จะมีทั้งปัญหาความต้องการใช้น้ำและปริมาณน้ำที่มีให้ใช้ ปัญหาโครงสร้างอำนาจในชุมชน (คนมีอำนาจมาก แม้อำนาจอยู่ไกล แหล่งน้ำก็อาจจะได้ใช้น้ำมากกว่าคนบ้านใกล้แต่อำนาจน้อย) ปัญหาเรื่องความสัมพันธ์แบบเครือข่าย เป็นต้น และปัญหาเหล่านี้ต่างเชื่อมโยงถึงกันหมดที่เรียกว่าเป็นองค์รวม (แบบหยิกเล็บก็เจ็บเนื้อ) ดังนั้น ในการทำวิจัยแบบ CBR เมื่อมีการใช้เครื่องมือการเก็บข้อมูล จึงต้องมีเป้าหมายของการเก็บหลาย ๆ แบบให้มีหลายมิติและเป็นองค์รวม เช่น เครื่องมือเก็บข้อมูลเพื่อ “ซ่อมแซมสายสัมพันธ์ที่ขาดสะบั้น” นอกเหนือไปจากเป้าหมายของการเก็บข้อมูลก็เพื่อให้ได้ข้อมูลเท่านั้น

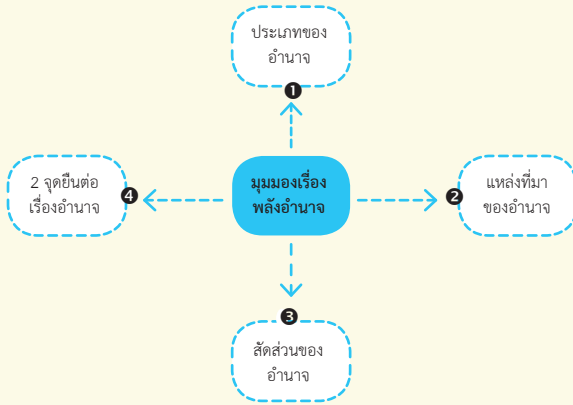
3) Total development คือแนวคิดเรื่องการพัฒนาที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาในทุก “หน่วยของสังคม” ตั้งแต่ระดับบุคคล (ทั้งกาย ใจ ปัญญา จิตวิญญาณ) ระดับกลุ่ม ระดับชุมชน ระดับสถาบันโครงสร้างสังคมไม่ว่าจะมี “จุดเปิดเข้า” (entry point) มาจากระดับใดก็ตาม ดังตัวอย่างเรื่องการเสริมพลังตามทัศนะของธนาคารโลกที่ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอย่างน้อยใน 2 หน่วยที่ต่อเชื่อมกัน คือ **ระดับบุคคล - Agency** และ **ระดับโครงสร้างแห่งโอกาส (Opportunity structure)** ที่ได้กล่าวมาข้างหน้าแล้ว

4) New paradigm of development แนวคิดเรื่องการเสริมพลังนั้น เป็นหนึ่งในแนวคิดใหม่ ๆ ที่ถือกำเนิด (หรือเป็นแนวคิดเดิมแต่มาเกิดอีกครั้งในความหมายใหม่) ขึ้นมาพร้อม ๆ กับกลุ่มมิตรสหายทางแนวคิดอื่น ๆ ในเรื่องการพัฒนา เช่น แนวคิดเรื่องการช่วยเหลือตนเอง (Self help) แทนที่จะแบมือรอความช่วยเหลือจากคนอื่นหรือรอคอยโชคชะตา แนวคิดเรื่องการพิทักษ์สิทธิ (Advocacy) แนวคิดเรื่องหุ้นส่วนภาคี (Partnership) รวมทั้งแนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมด้วย (Participation)

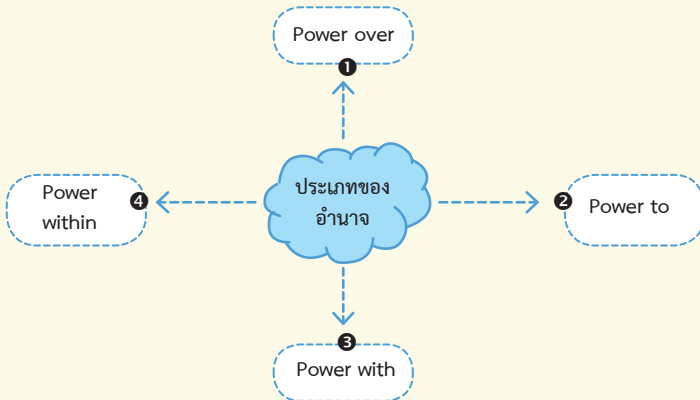
(5.2) การเสริมพลังกับแนวคิดมิตรสหายในแวดวง CBR สำหรับ การทำความเข้าใจกับแนวคิดเรื่องการเสริมพลังในแวดวงการวิจัย เพื่อท้องถิ่นนั้นก็เป็นที่ไปในลักษณะเดียวกับสาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ ที่ได้กล่าวมาแล้ว กล่าวคือ มิใช่เป็นแนวคิดที่ยืนอยู่อย่างโดดเดี่ยว แต่ทว่า จำเป็นต้องนำมาใช้ควบคู่ไป “สหายแนวคิดอื่น ๆ” สำหรับประสบการณ์ ในการทำงาน CBR นั้น แนวคิดอื่น ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องแบบ “ยาชุดเสริมพลัง” ในการใช้วิธีการแบบ CBR นั้น อย่างน้อยน่าจะมีประมาณ 5 แนวคิด ดังนี้



1) **แนวคิดเรื่อง Power: อำนาจ/พลัง** เนื่องจากแนวคิดเรื่อง “การเสริมพลัง (อำนาจ)” มีแกนกลางอยู่ที่เรื่อง “พลัง/อำนาจ” และเนื่องจากแนวคิดเรื่องอำนาจนี้มีแง่มุมและมุมมองที่หลากหลายอย่างยิ่ง ในที่นี่จะพิจารณาเพื่อทำความรู้จักกับเรื่องอำนาจใน 4 มุมมอง ดังในภาพ



1.1) **ประเภทของอำนาจ** ในแวดวงวิชาการแบ่งประเภทอำนาจเอาไว้เป็น 4 ประเภท และเมื่อนำมาใช้ในงานวิจัยเพื่อการพัฒนา เช่น CBR ในแต่ละประเภทอาจจะมองได้จาก 2 มุม คือมุมมองจากภายนอกและมุมมองจากภายใน



(ก) **Power over** (อำนาจเหนือ) ถ้าเป็นมุมมองจากภายนอก ก็เป็นการใช้อำนาจแบบที่คนธรรมดาทั่วไปรู้จักอยู่ในชีวิตประจำวัน เช่น เมื่อเกษตรกรได้ยื่นคำสั่งจากชาวโทรทัศน์ว่า “ปีนี้ฝนแล้ง น้ำในเขื่อนมีน้อย ห้ามเกษตรกรชาวนาทำนาปรัง” หรือเมื่อตำรวจจราจรโบกมือเรียกรถให้จอด เป็นต้น

แต่สำหรับมุมมองจากภายใน ความหมายของ “การมีอำนาจเหนือ” (Power over) นี้จะหมายถึงอำนาจในการเข้าถึง และสามารถควบคุมทรัพยากรทางด้านกายภาพ เช่น พื้นที่ป่า น้ำ ที่ดิน และทรัพยากรความรู้ และข่าวสารข้อมูล เช่น ข่าวสารเรื่องการเข้าถึงการจ้างงาน ราคาสินค้าในตลาด กิจกรรมการสร้างรายได้ เป็นต้น

(ข) **Power to** (อำนาจที่มีต่อ) หากเป็นมุมมองจากภายนอก จะหมายถึง “การมอบหมาย” อำนาจจากคนหนึ่ง/กลุ่มหนึ่งให้แก่คนอีกกลุ่มหนึ่งเป็นการชั่วคราว เช่น ในห้องเรียนที่ครูมอบอำนาจให้หัวหน้าชั้นเป็นคนตรวจสอบเพื่อนนักเรียนคนอื่น ๆ

สำหรับมุมมองจากภายใน Power to จะหมายถึงอำนาจที่บุคคลมีต่อการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่อยู่ภายในขอบเขตของตน เช่น การตัดสินใจด้านเศรษฐกิจในครัวเรือน ภายในชุมชน การตัดสินใจว่าจะเก็บเมล็ดพันธุ์เอาไว้ใช้งานเองหรือจะผลิตเพื่อขาย เป็นต้น

(ค) **Power with** (อำนาจกับ/อำนาจร่วม) อำนาจประเภทนี้เป็นอำนาจที่เกิดจากการรวมกลุ่ม เช่นเดียวกับพลังของไม้เสียบลูกชิ้นที่อาจจะหักได้ถ้าอยู่แยกกันทีละอัน แต่ทว่าจะมี “พลังอำนาจเพิ่มมากขึ้น” จนถึงระดับที่หักไม่ได้เมื่อเอามามัดรวมกัน อำนาจร่วมนี้อาจจะมาจากทั้ง “ฝ่ายผู้มีอิทธิพล” หรือ “ฝ่ายด้อยโอกาส” ก็ได้

(ง) **Power within** (อำนาจภายในตนเอง) ในขณะที่ยังอำนาจทั้ง 3 ประเภทที่กล่าวมาแล้วนั้น จะเป็นการใช้อำนาจที่เกี่ยวข้องกับการจัดการหรือการควบคุมกับภายนอก แต่อำนาจประเภทสุดท้ายคือ

อำนาจภายในตนเองนี่จะเป็นอำนาจที่เกี่ยวกับภายในที่เกิดมาจากความสามารถที่จะจัดการหรือควบคุมตนเอง โดยอาจจะมีควมหมายครอบคลุมอย่างกว้างขวาง ตั้งแต่อำนาจจากการที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้น มีความมั่นใจในตนเอง มีความภูมิใจในตัวเอง มีความเชื่อมั่นว่าจะจัดการกับชีวิตให้ได้ดี มีทักษะในการเรียนรู้ ไปจนกระทั่งการมีสติควบคุมจิตใจ การควบคุมความโกรธหรือความโลภของตัวเองได้ เป็นต้น

ถึงแม้ว่าในการวิเคราะห์ เราจะแยกพลังอำนาจทั้ง 4 ประเภทนี้ ออกจากกันเพื่อความชัดเจน แต่ในความเป็นจริงแล้วพลังอำนาจทั้ง 4 ประเภทนี้ ก็จะโยงใยและซ้อนทับกันไปมา เช่น เราจะนั่งอยู่เฉย ๆ เพื่อฝึกเสริมพลังอำนาจภายในตนเองไปจนตลอดชีวิตไม่ได้ หากแต่เราจะรู้ว่าเราควบคุมตัวเองได้มากน้อยแค่ไหนก็ต่อเมื่อเราได้มีปฏิสัมพันธ์ในเชิงอำนาจกับผู้อื่น ๆ เป็นต้น

1.2) แหล่งที่มาของพลังอำนาจ (Source of Power)

เนื่องจากอำนาจเป็นพลังประเภทหนึ่งเหมือนพลังความร้อน ดังนั้นจึงต้องมี “แหล่งกำเนิด/แหล่งที่มา” เหมือนกับที่ดวงอาทิตย์เป็นแหล่งกำเนิดพลังความร้อน การเสริมพลังในงาน CBR นั้น หมายถึง “พลังอำนาจทางสังคม” ซึ่งมีแหล่งกำเนิดที่หลากหลาย ดังในภาพ



1.3) สัดส่วนของอำนาจ (Ratio Power) นักวิชาการที่ศึกษาเรื่องอำนาจบางท่าน เช่น N. Elias มีทัศนะว่า อำนาจเป็นเรื่องปฏิสัมพันธ์ (interaction) ระหว่าง 2 ฝ่ายอยู่เสมอ (ถ้าเป็น Power within ก็เป็นฝ่ายดีกับฝ่ายร้ายในใจเรา) ไม่ว่าจะ เป็นปฏิสัมพันธ์ระหว่างคน 2 คน คนกับกลุ่ม คนกับสถาบัน คนกับโครงสร้างสังคม ฯลฯ และเมื่ออำนาจเป็นเรื่องปฏิสัมพันธ์ระหว่าง 2 ฝ่าย อำนาจก็จะเป็นเรื่อง “สัดส่วนเสมอ” (ratio) กล่าวคือ ถ้าฝ่ายหนึ่งมีสัดส่วนของอำนาจมากขึ้น การที่ต้องขึ้นต่อหรือพึ่งพาอีกฝ่ายหนึ่งก็จะน้อยลง ตัวอย่างเช่น ถ้าที่บ้านเราใช้ระบบพลังงานจากโซลาเซลล์ เราก็จะพึ่งพาหรือไม่ได้รับผลกระทบจากกรณีการปรับโครงสร้างราคาน้ำมันในตลาดโลก เป็นต้น ด้วยเหตุนี้ การมีอำนาจมากหรือน้อยจึงเกี่ยวข้องกับเรื่อง **การพึ่งตนเองและความเป็นอิสระของตัวเอง** (คนไทยเข้าใจหลักการนี้ดีในภพชาติที่ว่า “อย่าเฝ้าผูกคนอื่นมาหายใจ ต้องพึ่งลำแข้งของตัวเอง” เป็นต้น)

1.4) 2 จุดยืนต่อเรื่องอำนาจ ถึงแม้ข้อเสนอเรื่องสัดส่วนของอำนาจที่ได้กล่าวมาแล้วจะดูเป็นเรื่องที่รับฟังได้ แต่ทว่าก็ยังมีผู้นำเสนอเพิ่มเติมว่า เราอาจจะต้องมี **2 จุดยืนต่อเรื่องอำนาจ** ที่ประกอบด้วยปฏิสัมพันธ์ระหว่าง 2 ฝ่าย จุดยืนแรกอธิบายอำนาจด้วย **ทฤษฎี Zero Sum Game** ที่หมายความว่า หากฝ่ายนายจ้างมีอำนาจอย่างสมบูรณ์ 100% ฝ่ายลูกจ้างก็จะไร้อำนาจเป็น 0% โดยสิ้นเชิง และหากฝ่ายลูกจ้างต่อรองขอเพิ่มอำนาจมากขึ้นสัก 20% ฝ่ายนายจ้างก็จะมีอำนาจลดลงเหลือเพียง 80% จุดยืนแบบนี้เรียกว่าจุดยืนแบบ **Distributive Power** (หรือที่เราอาจรู้จักในเรื่อง Win-Lose Strategies)

แต่จุดยืนที่สองเปรียบเทียบการเสริมพลังอำนาจแบบการต่อเทียบ กล่าวคือ ในขณะที่เทียบเล่มแรกมีพลังแห่งแสงสว่างเต็มทีนั้น หากมีเทียบเล่มที่ 2 มาต่อพลังแสงสว่างออกไป ผลลัพธ์ก็คือเทียบทั้ง 2 เล่ม จะมีพลังแห่งแสงสว่างทั้งคู่ ดังนั้น แม้ว่าจะมีการเสริมพลัง

อำนาจให้กับกลุ่มคนผู้น้อยในโรงเรียน แต่กลุ่มครูใหญ่และผู้บริหารก็ยังคงมีอำนาจเท่าเดิม จุดยืนที่สองนี้เรียกว่า Generative Power (หรือที่เราอาจรู้จักในเรื่อง Win-Win Strategies)

2) แนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วม (Participation)

2.1) วิธีอธิบายจากฝั่งตรงกันข้าม หากเราอธิบายว่าทำไมคนบางกลุ่มในสังคม/ในชุมชน คนบางเพศ คนบางรุ่นวัย คนบางชนชั้น คนพิการ ฯลฯ จึงด้อยหรือไร้อำนาจ คำตอบหนึ่งก็คือ ก็เพราะพวกเขาถูกกระบวนกรเบียดขับออกไปจากสังคม (Social exclusion) หรือถูกเบียดขับออกไปจากกระบวนการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การดำเนินงาน การรับผลประโยชน์ การติดตามประเมินผล ตัวอย่างเช่นในอดีต การที่จะมีโรงงานเข้ามาก่อตั้งในหมู่บ้านนั้น คนในหมู่บ้านไม่ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจว่าเห็นด้วยหรือไม่ ด้วยเหตุนี้ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วว่า แนวคิดเรื่อง “การเข้ามามีส่วนร่วมของเจ้าของเรื่อง/เจ้าของปัญหา” (social inclusion) จึงเป็นมิติหนึ่งของกระบวนการทัศน์การพัฒนาแนวใหม่ดังที่ได้กล่าวมาแล้วในแนวคิดของคณะกรรมการยุโรป (European Commission, 1992)

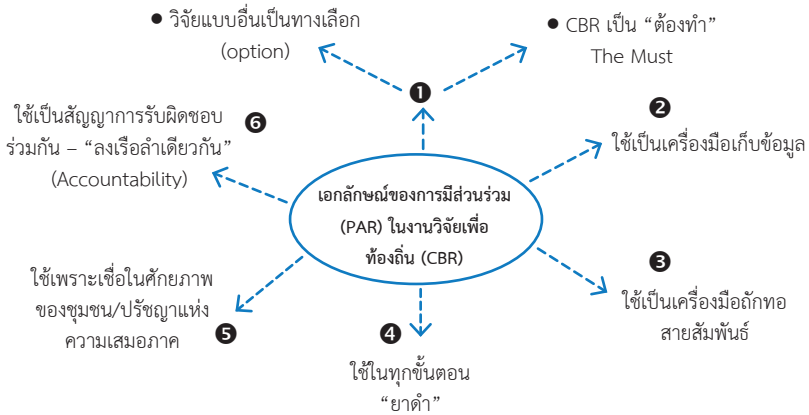
2.2) จุดสตาร์ทตั้งแต่คำนิยาม ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่าคำนิยามของการเสริมพลังในรุ่นล่าสุดนั้นไม่ได้หมายถึงการถ่ายโอนพลังจากฝ่ายที่มีไปให้ฝ่ายที่ขาด ผู้ที่คอยแต่รอรับแบบไม่มีส่วนร่วม หากทว่าการเสริมพลังนั้นต้องเป็นการตบมือที่มีการเคลื่อนไหวของมือทั้งสองข้าง/ทั้ง 2 ฝ่ายเข้าหากัน งานวิจัย CBR จึงเป็นกระบวนการร่วมมือกันระหว่างฝ่ายที่เลี้ยงและฝ่ายชาวบ้าน โดยที่ฝ่ายหลังนี้จะต้องเป็นตัวหลัก หรือเราอาจจะกล่าวว่า การเสริมพลังที่เน้นการมีส่วนร่วมหรือการร่วมมือกันนี้เป็น “ทางเลือกที่ 3” เพิ่มเติมจาก 2 ทางเลือกเดิม คือ



เราจะพบเห็นตัวอย่างในภาคการปฏิบัติการ เช่น การเสริมพลังในองค์กรที่ใช้กลยุทธ์ใหม่ ๆ เช่น การใช้ระบบ Quality Control Circle (Q.C.C.) ซึ่งหัวใจสำคัญของกลยุทธ์นี้ก็คือ การเปิดโอกาสให้พนักงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในระบบการบริหารขององค์กรให้พนักงานได้มีอิสระในการตัดสินใจ ได้ปลดปล่อยพลังด้านต่าง ๆ ที่พนักงานมีอยู่เป็นต้น

2.3) การมีส่วนร่วมในแบบฉบับของงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น

เนื่องจากในปัจจุบันแนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมนั้นเป็นแนวคิดที่ได้รับความนิยมอย่างกว้างขวางเป็นส่วนใหญ่ (อย่างน้อยก็ในระดับหลักการ แต่ในการปฏิบัติจะเป็นอย่างไรก็เป็นอีกเรื่องหนึ่ง) จึงทำให้เรื่องการมีส่วนร่วมนั้นมีหลายรูปแบบ มีหลายระดับความเข้มข้น รวมทั้งมีทั้งแบบของจริงและของปลอม สำหรับงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นนั้นได้ให้ความสำคัญกับเรื่องการมีส่วนร่วมของชาวบ้านที่จะเข้ามาในกระบวนการวิจัยในฐานะ “เป็นคาถาข้อหนึ่ง” เลยของ CBR ดังนั้น CBR จึงระบุเอกลักษณ์ของการใช้แนวคิดเรื่องการมีส่วนร่วมในงานวิจัย CBR เอาไว้อย่างน้อย 6 คุณลักษณะ ดังในภาพ



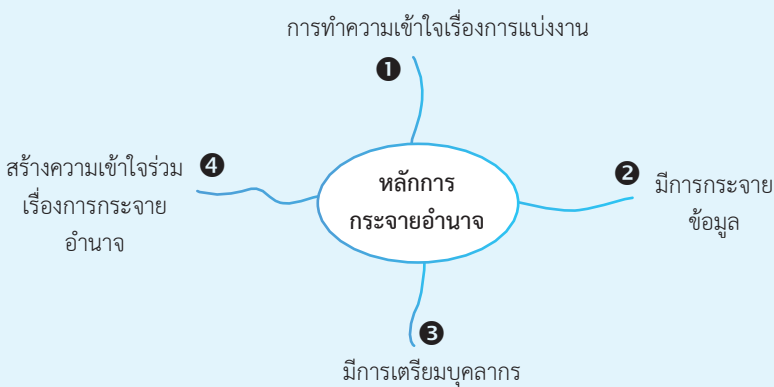
3) แนวคิดเรื่อง “การกระจายอำนาจ” (Decentralization)

แนวคิดเรื่องการกระจายอำนาจนี้จะเกี่ยวข้องกับเรื่อง “โครงสร้างแห่งโอกาส” (Opportunity structure) ซึ่งเป็นอีกครึ่งหนึ่งของการเสริมพลังตามทัศนะของธนาคารโลกที่ได้กล่าวมาแล้ว กล่าวคือ ณ ที่ใดที่มีโครงสร้างแห่งโอกาสที่เปิดกว้างต่อการมีส่วนร่วม ไม่ว่าจะฝังตัวอยู่ในในการจัดกลุ่ม การจัดองค์กร คณะทำงานร่วม กลไกการบริหารจัดการ ทรัพยากร ฯลฯ ณ ที่นั้นจะต้องมีรูปแบบของการจัดกลุ่มและองค์กรแบบกระจายอำนาจเสมอ ไม่กระจุกตัวรวมศูนย์อำนาจเอาไว้ที่ผู้บริหารหรือระดับบริหารเท่านั้น การเสริมพลังจึงจะเกิดขึ้นได้

สำหรับงานวิจัย CBR นั้นมีใช้งานแบบศิลปินเดี่ยวหรือ One man show หากทว่าเป็นการทำงานร่วมกันในทุกระดับ (Collective action) ตั้งแต่ระดับองค์กรบริหารเงินทุน คณะผู้ทำวิจัย กลไกใหม่ ๆ สำหรับการแก้ไขปัญหา การพัฒนากลุ่มวิสาหกิจ สหกรณ์ผู้ผลิต ฯลฯ ดังนั้น เงื่อนไขประการหนึ่งที่จะทำให้กระบวนการเสริมพลังเป็นไปได้อีกคือ รูปแบบการจัดกลุ่ม-องค์กรเหล่านี้ จำเป็นต้องเป็นรูปแบบของการกระจายอำนาจ-กระจายงาน-กระจายความรับผิดชอบ-กระจายผลประโยชน์

และดูเหมือนความจำเป็นของการใช้รูปแบบการกระจายอำนาจ-กระจายงาน-กระจายความรับผิดชอบของงาน CBR จะต้องมีมากขึ้นแบบยกกำลังสองเมื่อคำนึงถึงสภาพความเป็นจริงหลาย ๆ อย่างในการทำงานวิจัยร่วมกับชาวบ้าน เริ่มตั้งแต่ภารกิจงานวิจัยเป็นงานใหม่สำหรับชาวบ้าน และมีกิจกรรมหลายอย่างที่ชาวบ้านน่าจะไม่ได้คิดและไม่คุ้นเคย (เช่น การจดบันทึก และที่เป็นนยาขมที่สุดก็คือการทำรายงานการวิจัย) และในกลุ่มนักวิจัยชุมชน เพียงคนคนเดียวจะไม่ได้รู้ไปหมดทุกเรื่องหรือไม่ได้มีความชำนาญในทุกด้าน รวมทั้งไม่ได้เป็นเจ้าของอิมพันเม้นท์ที่จะมีเวลาทำทุกอย่างได้หมด และโดยเฉพาะอย่างยิ่ง สำหรับชาวบ้านที่มีชีวิตที่ต้องทำมาหากินอย่างเต็มเวลาอยู่แล้ว ก็ยิ่งจำเป็นต้อง “เกลี้ยกระจายภาระงานวิจัยให้แบ่งรับกันไปคนละเล็กละน้อย” ซึ่งต้องใช้รูปแบบการบริหารจัดการแบบกระจายอำนาจ และเท่ากับเป็นการสร้าง “ความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าของงาน” ให้เกิดขึ้นด้วย

มีข้อเสนออย่างน้อย 4 ประการ ที่ควรคำนึงถึงในการจัดรูปแบบการบริหารกลุ่ม/องค์กรแบบกระจายอำนาจ ดังนี้



(i) ควรมีการทำความเข้าใจตกลงกันอย่างชัดเจน และเป็นลายลักษณ์อักษร หลักการนี้ในงานวิจัย CBR มักจะอยู่ในช่วงขั้นตอนการประกอบทีมวิจัยและการประชุมเพื่อแบ่งงานกันทำ โดยมีการบันทึกการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษร

(ii) ต้องมีการกระจายข้อมูลอย่างทั่วถึง เช่น เอกสารการประชุม งบการเงิน เอกสารการวางแผนงาน

(iii) ต้องมีการเตรียมบุคลากรให้พร้อมกับภารกิจที่ถูกระบายออกมา เช่น ในงานวิจัย CBR จะมีการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเรื่อง CBR ให้แก่นักวิจัยชุมชน การฝึกเก็บข้อมูล เป็นต้น

(iv) ต้องมีการสื่อสารให้ผู้มีส่วนร่วมเข้าใจถึงวัตถุประสงค์ของการกระจายงาน กระจายอำนาจ กระจายความรับผิดชอบ ดังเช่นในกรณีของ CBR ที่มีทีมนักวิจัยชุมชนเป็นเจ้าหน้าที่หน่วยงานรัฐซึ่งคุ้นเคยกับการทำงานตามคำสั่งของหน่วยเหนือ ก็จะไม่เข้าใจว่าทำไมพี่เลี้ยง/ไหนดจึงต้องให้ทีมวิจัย “คิดเอง ทำเอง” แทนที่จะบอกมาเลยว่า จะให้ทำอะไร เป็นต้น

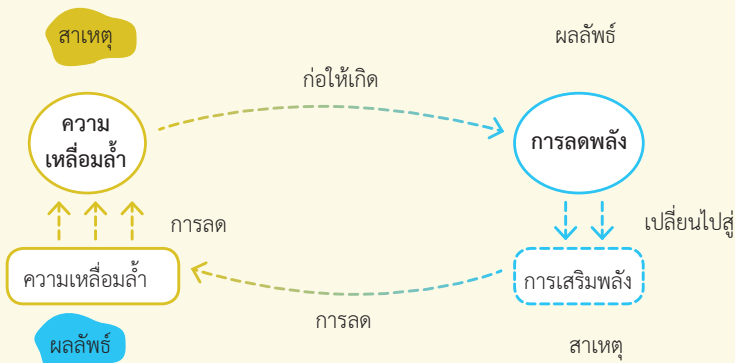
4) แนวคิดเรื่องความเหลื่อมล้ำ

จากเอกสารของธนาคารโลกที่ได้กล่าวถึงมาแล้วว่า R. Alsop (2005) ได้วิเคราะห์ว่า กลยุทธ์การเสริมพลังนั้นนับเป็นหนึ่งในมาตรการของการขจัดความยากจนที่มีข้อพิสูจน์แล้วว่าได้ผลดี ดังนั้นในการวัดระดับของการเสริมพลัง (Degree of empowerment) Alsop จึงแบ่งช่วงจังหวะของการวัดออกเป็น 3 จังหวะ ตามคำนิยามเรื่องการเสริมพลัง ดังนี้



ในช่วงจังหวะที่ 3 คือการเกิดผลลัพธ์ตามที่ต้องการนั้น หากเป็นการเสริมพลังด้านเศรษฐกิจโดยตรง (Economic empowerment) ก็ย่อมคาดหมายได้ว่าจะเกิด “ผลผลิต” (output) เป็นการเพิ่มรายได้ที่มากขึ้น หรือมีสวัสดิการต่าง ๆ ที่ดีขึ้น และส่งแรงกระเพื่อมมาถึง “ผลลัพธ์” (outcome) คือการลดความยากจนและความเหลื่อมล้ำ และนี่คือความโยงใยระหว่างเรื่องการเสริมพลังและการลดความเหลื่อมล้ำ

ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังและความเหลื่อมล้ำ เป็นความสัมพันธ์แบบ “ซึ่งกันและกัน” (Reciprocity) กล่าวคือ ต่างผลัดกัน เป็น “เหตุ” และเป็น “ผล” ของกันและกัน



หากเริ่มต้นวงจร ณ จุดที่ความเหลื่อมล้ำเป็น “สาเหตุ” เราก็จะพบข้อมูลจากสภาพที่เป็นจริงว่า ความเหลื่อมล้ำในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นความเหลื่อมล้ำด้านความรู้/ข่าวสาร/ข้อมูล ความเหลื่อมล้ำด้านการเมือง-เศรษฐกิจ-สังคม-วัฒนธรรม ความเหลื่อมล้ำที่เป็นมูลเหตุเหล่านี้จะส่ง**ผลลัพธ์**ให้กลุ่มผู้ด้อยโอกาสหมดพลังในตนเอง (เช่น ขาดความรู้เรื่องการแปรรูปผลิตภัณฑ์ ไม่มีข้อมูลเรื่องช่องทางการตลาดออนไลน์) ในทางกลับกัน หากมีกระบวนการเสริมพลังให้แก่กลุ่มผู้ด้อยโอกาส (เช่น การจัดการฝึกอบรมการเขียนแผนธุรกิจ การศึกษาดูงาน) สภาวะความไร้พลัง (passivity) ก็จะแปรเปลี่ยนไปเป็น “ภาวะมีพลัง” (Agency) การเสริมพลังนั้นก็จะเป็นมูลเหตุส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ คือความเหลื่อมล้ำที่ลดลง

5) แนวคิดเรื่องทรัพยากรที่ใช้ในการเสริมพลัง

ในการทำงานเพื่อการเสริมพลังนั้น ฝ่ายผู้เสริมพลังจำเป็นต้องมีทรัพยากร (resource) ที่จะนำมาใช้ในกระบวนการนี้ และนี่เป็นหัวข้อหนึ่งในประเด็นศึกษาของนักวิชาการด้านเสริมพลังศึกษาที่จะแสวงหาคำตอบว่า จะมีทรัพยากรประเภทใดบ้างที่จะสามารถเพิ่มพลังของผู้ด้อยโอกาส (เช่น อาหารบำรุงประเภทโสม กระจายดำ ถึงเช้า)

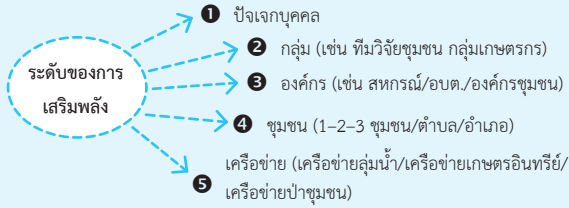
และจากประสบการณ์การทำงานของพี่เลี้ยง/โหนด CBR ที่มีภารกิจเบื้องต้นคือ “การหนุนเสริม” นักวิจัยชุมชนให้เพิ่มพลังด้านวิธีคิดและวิธีปฏิบัติแบบวิจัยให้มากขึ้น ผู้เขียนได้ลองประมวลทรัพยากรที่บรรดาพี่เลี้ยง CBR พกพาหลงไปเมื่อเวลาลงพื้นที่เพื่อไปทำงานหนุนเสริมเพื่อเพิ่มพูนให้ความรู้ความเข้าใจต่อเรื่องต่าง ๆ พร้อมทั้งจุดประกายความฝัน ความหวัง และความปรารถนาที่ดับมอดไปของชุมชนให้เรืองแสงขึ้นมา ผู้เขียนพบว่า ทรัพยากรที่ CBR ใช้ในการเสริมพลังนั้นก็จะเป็นไปตามข้อค้นพบทางวิชาการ ซึ่งมีอย่างน้อย 8 ประเภท ดังในภาพ



(6) ระดับของการเสริมพลัง

(6.1) ที่มาของเรื่องระดับของการเสริมพลัง จากประวัติพัฒนาการของแนวคิดเรื่องการเสริมพลังที่เริ่มต้นจากภาคปฏิบัติการของขบวนการ “การอ่านออกเขียนได้” ที่นำโดยเปาโล แฟร์รี ในช่วงทศวรรษ 1970 ต่อจากนั้น แนวคิดเรื่องการเสริมพลังก็ได้ไหลบ่าเข้าสู่แวดวงวิชาการในสาขาต่าง ๆ และเนื่องจากหน่วยในการทำงานของสาขาวิชาต่าง ๆ แตกต่างกันไป เมื่อมีการเปิดรับเรื่องการเสริมพลังเข้าไป แนวคิดเรื่องการเสริมพลังจึงถูกปรับให้เข้ากับหน่วยศึกษาหรือระดับต่าง ๆ ของแต่ละสาขาวิชาการ เช่น สาขาวิชาจิตวิทยาหรือจิตบำบัดจะเน้นการเสริมพลังระดับปัจเจกบุคคล สาขาการพัฒนาศนบจะเน้นการเสริมพลังระดับกลุ่มหรือชุมชน สาขาการบริหารธุรกิจจะเน้นการเสริมพลังในระดับองค์กร เป็นต้น

(6.2) 5 ระดับการเสริมพลัง สำหรับขอบเขตการทำงานของ CBR นั้น อาจจะแบ่งระดับของการเสริมพลังออกได้เป็น 5 ระดับ ดังนี้



(i) การเสริมพลังอำนาจระดับบุคคล มีผู้ศึกษาการเสริมพลังอำนาจในระดับนี้ค่อนข้างมาก และมีแนวคิดที่จะวัดพลังระดับบุคคลที่แตกต่างหลากหลายกันไปหลายแง่มุม แต่โดยส่วนใหญ่แล้วก็จะมีจุดร่วมกันที่ว่า การเสริมพลังในระดับนี้จะเป็นการทำงานกับ**ความรู้สึกและการรับรู้ตนเองว่ามีพลังอำนาจ**อยู่ใน (sense of power) บุคคลที่มีพลังภายในดังกล่าวมักจะมีคุณลักษณะใน 4 ด้าน ดังในภาพ



ในงานวิจัย CBR อาจจะนำคุณสมบัตินี้ทั้ง 4 ด้านไปประยุกต์ เพื่อใช้วัดนักวิจัยชุมชนหลังจากที่ได้เข้ามาร่วมโครงการวิจัยแล้วก็ได้

(ii) การเสริมพลังอำนาจในระดับระหว่างบุคคลและระดับกลุ่ม เป็นการพัฒนาการรับรู้ของสมาชิกในกลุ่มให้เกิดการแลกเปลี่ยนทั้งประสบการณ์ชีวิตและประสบการณ์การทำงาน ทำให้เกิดแนวคิดในการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทั้งตนเองและกลุ่ม ส่งผลให้กลุ่มเข้มแข็งขึ้น

(iii) การเสริมสร้างพลังอำนาจในระดับองค์กร เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยองค์กรจะปรับการบริหารจัดการให้ลดความสัมพันธ์เชิงอำนาจจากแนวตั้งให้เป็นแบบแนวนอน ซึ่งจะทำให้เกิดความสัมพันธ์แบบมีส่วนร่วมมากขึ้น สร้างสภาพแวดล้อมขององค์กรให้พนักงานทำงานอย่างทุ่มเทและเป็นสุข และร่วมสร้างเงื่อนไขให้องค์กรมีความมั่นคงในระยะยาว (ใน CBR อาจนำไปประยุกต์ใช้กับการเสริมพลังกับภาคีที่ทำงานอยู่ในองค์กร/หน่วยงานต่าง ๆ)

(iv) การเสริมพลังอำนาจในระดับชุมชน เป็นการสร้างความตระหนักรู้ ความศรัทธา ความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานเพื่อการพัฒนาหรือการเปลี่ยนแปลงชุมชนในรูปแบบต่าง ๆ (ที่มีการออกแบบและดำเนินการอย่างต่อเนื่อง) โดยการสร้างเงื่อนไขให้ประชาชน กลุ่ม องค์กร ชุมชนสามารถระดมขีดความสามารถในการจัดการเพื่อเพิ่มการเข้าถึง การต่อรอง การควบคุม และการรักษาผลประโยชน์ของชุมชน ไม่ว่าจะเป็นการใช้หรือการกระจายทรัพยากรของชุมชน

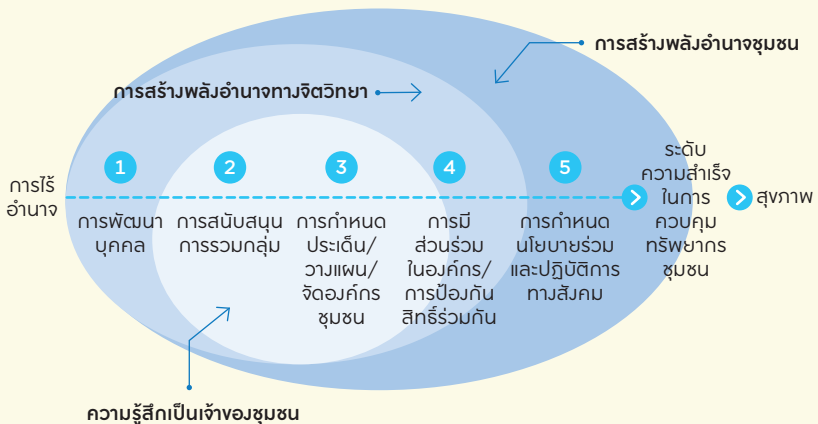
(6.3) มี “การแบ่ง” แต่ “ไม่แยกขาด” ถึงแม้ในสาขาวิชาต่าง ๆ จะมีการแบ่งพื้นที่/แบ่งหน่วย/แบ่งระดับของการทำงานด้านการเสริมพลังดังที่กล่าวมา แต่ทว่าทุกสาขาวิชาต่างก็ให้ข้อสรุปที่ตรงกันในเรื่องขอระดับของการเสริมพลังว่า การแบ่งแยกออกเป็นระดับต่าง ๆ นี้ก็เป็นไปเพื่อการวิเคราะห์และการสร้างความชัดเจนเท่านั้น หากทว่าในภาคปฏิบัติการที่มีกรลงมือทำงานจริง ๆ เราก็ไม่สามารถจะล้อมรั้วเพื่อดำเนินงานเฉพาะในระดับเดียวได้เท่านั้น

ตัวอย่างเช่น ในสาขาจิตวิทยาหรือจิตบำบัด แม้ว่าจะมีการทำงานการเสริมพลังในระดับบุคคลเป็นหลัก แต่หลังจากที่ตัวบุคคลเริ่มเพิ่มพลังแล้ว นักเสริมพลังก็ต้องขยายผลการทำงานให้กว้างออกไปถึงระดับสภาพแวดล้อม กลุ่มคนรอบข้าง โครงสร้างการทำงานของ

หน่วยงานรัฐ รวมทั้งต้องปรับโครงสร้างการรับรู้ของสังคมด้วยหากต้องการให้ผลลัพธ์ของการเสริมพลังมีความยั่งยืน (เช่น ปรับทัศนคติของสังคมต่อคนพิการ ต่อคนที่อาศัยอยู่ในชุมชนแออัด การรับรู้อาชีพการทำนาจากคนกลุ่มอื่น ๆ ที่ไม่ใช่ชาวนา ฯลฯ) ในทางกลับกัน ถึงแม้จะเป็นการทำงานเสริมพลังเป็นกลุ่ม ก็ต้องคำนึงถึงการเสริมพลังในระดับบุคคลไปพร้อม ๆ กัน ดังเช่นที่ เปาโล แพร์รี่ ได้ให้ข้อสรุปไว้อย่างชัดเจนว่า จำเป็นที่จะต้องประสานการเสริมพลังด้านจิตวิทยาในระดับบุคคลเข้ากับ การเสริมพลังเพื่อการปรับเปลี่ยนสถาบันและโครงสร้างด้านเศรษฐกิจ-การเมือง-สังคม-วัฒนธรรมไปพร้อม ๆ กัน

อาจสรุปได้สั้น ๆ ว่า การทำงานการเสริมพลังในระดับใดก็ตาม เป็น “เพียงก้าวแรก” ที่จำเป็นต้องมี “ก้าวต่อ ๆ ไป” มิใช่มีเพียง “ก้าวเดียวเท่านั้น” ปัจจุบันนี้แนวคิดเรื่อง “ห่วงโซ่ผลลัพธ์” (outcome chain) จะเป็นตัวช่วยในการออกแบบการทำงานในหลาย ๆ ระดับดังกล่าว

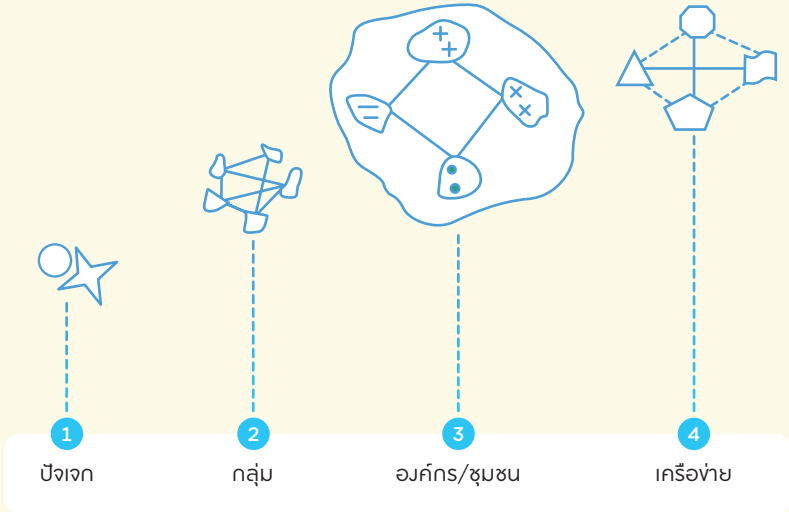
ตัวอย่างแผนภาพเรื่องการเสริมพลังระดับชุมชนของ C. Rissel (1994 อ้างจาก กุลธิตา, 2558) จะแสดงให้เห็นความเชื่อมโยงระหว่างระดับต่าง ๆ ได้ดังนี้



Rissel อธิบายว่า วงจรของการเสริมพลังอำนาจชุมชนน่าจะเริ่มต้นด้วยขั้นตอนแรกกับ**คนกลุ่มเล็ก ๆ** (ในกรณี CBR อาจจะเป็นทีมวิจัยชุมชน) ที่อยู่ในภาวะไร้อำนาจ การทำงานกับคนกลุ่มนี้จะเป็นการพัฒนาส่วนบุคคล (Personal development) ที่มีเป้าหมายคือการยกระดับของการเห็นคุณค่าตัวเองหรือความสามารถของตนเอง (ให้นักวิจัยชุมชนมีความเชื่อมั่นว่า ตนเองสามารถจะทำงานวิจัยหรือเป็นนักวิจัยชุมชนได้)

ขั้นตอนต่อมาก็คือ การสนับสนุนให้เกิด**การรวมกลุ่ม/การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม** ซึ่งในกรณีของงาน CBR ก็คือการร่วมมือทำงานวิจัย CBR ร่วมกัน การประชุมชี้แจงทำความเข้าใจโครงการวิจัย ร่วมกัน การจัดแบ่งงานภายในกลุ่มและวงจรในขั้นตอนต่อ ๆ มาตาม step ของงานวิจัย คือ การพัฒนาโจทย์ การสร้างเครื่องมือเก็บข้อมูล... Rissel อธิบายว่า เมื่อกลุ่มดำเนินกิจกรรมเหล่านี้ หากกิจกรรมเหล่านั้นออกแบบโดยมีเป้าหมายของการเสริมพลัง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากโครงการดังกล่าว ก็จะมีทั้งการเสริมพลังด้านจิตวิทยา (Psychological empowerment) การเสริมพลังระดับกลุ่มของทีมวิจัย ไปจนถึงกระทั่งถึงการสร้างความรู้สึกเป็นเจ้าของชุมชน (Sense of community) ซึ่งจะนำไปสู่การเสริมพลังในระดับที่สูงขึ้นไปเรื่อย ๆ เช่น การปกป้องสิทธิของชุมชน การควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ ของชุมชน เป็นต้น

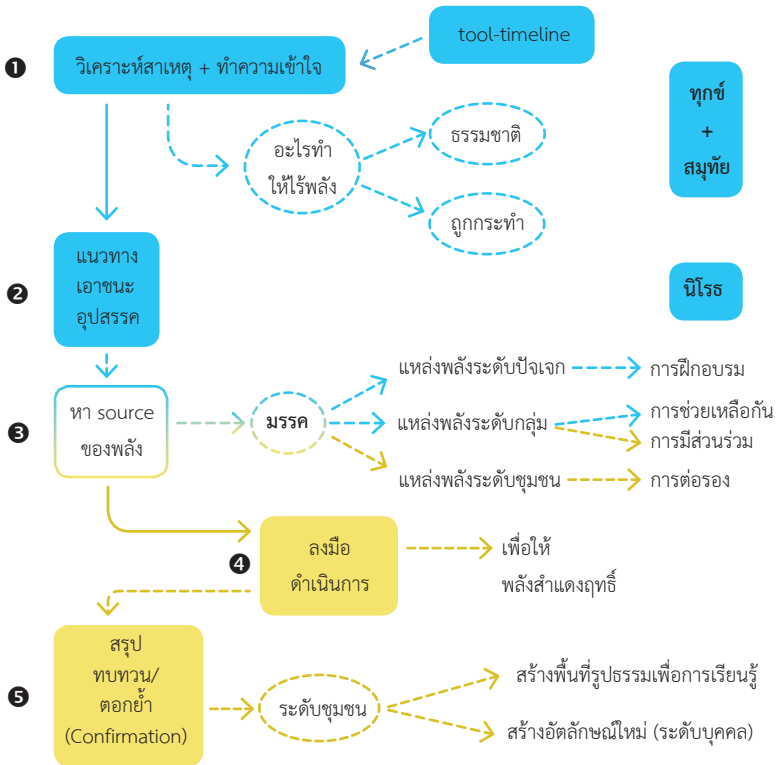
(6.4) พื้นฐานร่วมและคุณสมบัติเพิ่มของแต่ละระดับ เพื่อให้ความเข้าใจเรื่อง “ระดับของการเสริมพลัง” เข้าใกล้ความเป็นจริงมากที่สุด เราอาจให้ข้อสรุปว่า การทำงานใน 4-5 ระดับที่กล่าวมานั้น จะมีทั้งส่วนที่เป็น “พื้นฐานร่วมกันของทุกระดับ” (common ground) และจะมีทั้ง “คุณสมบัติเพิ่ม” อันเกิดมาจากลักษณะเฉพาะของแต่ละระดับ เช่น ความเป็นกลุ่ม ความเป็นองค์กร ความเป็นเครือข่าย ดังในภาพ



Common ground

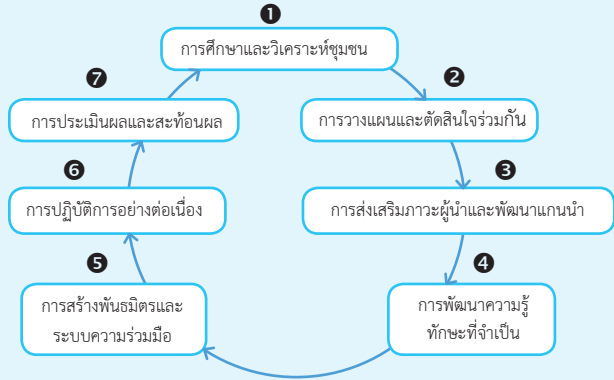
ตัวอย่างของ “พื้นฐานร่วม” (common ground) ที่มีอยู่ในทุกระดับก็เช่น “**ขั้นตอนหลัก ๆ**” ของการเสริมพลัง ซึ่งหากเราเริ่มต้นใช้ขั้นตอนของการเสริมพลังในระดับปัจเจกชนเป็น “รูปแบบตั้งต้น” (prototype) เราก็จะพบว่า เมื่อขยายสเกลจากระดับบุคคลไปกลุ่ม/องค์กร/ชุมชน/เครือข่าย เราก็จะพบขั้นตอนหลักดังกล่าวเช่นเดียวกัน เพียงแต่ว่าในระดับที่สูงกว่าระดับปัจเจกชนนั้น ก็จะมี “ขั้นตอนพิเศษเพิ่มเติมขึ้นมา” ตามคุณลักษณะพิเศษของระดับที่สูงขึ้น

ตัวอย่าง 5 ขั้นตอนหลักของการทำงานเสริมพลังในระดับปัจเจกบุคคล ที่น่าจะเป็น “พื้นฐานร่วม” ดังนี้



เมื่อขยายกระบวนการพื้นฐานร่วมจากระดับบุคคลขึ้นมาเป็นระดับชุมชน ก็อาจจะได้ภาพร่างของกระบวนการเสริมพลังในระดับชุมชนดังนี้ (ดูภาพต่อไป) ในขั้นตอนกระบวนการทำงานวิจัยของ CBR โดยหลัก ๆ ก็เป็นเช่นนี้ เพียงแต่อาจจะมีการสลับขั้นตอนก่อน-หลังไปบ้าง ตามสภาพความเป็นจริงของแต่ละพื้นที่

ตัวอย่าง
กระบวนการ
เสริมสร้างพลัง
ระดับชุมชน



(7) มิติของการเสริมพลัง

(7.1) สูตร 3 ส่วน: 3 ตัวแปรที่ควรคำนึงถึงในการออกแบบกิจกรรมการเสริมพลัง ดังที่ได้กล่าวมาแล้วว่า แม้ว่าการเสริมพลังอาจเกิดขึ้นได้ตามธรรมชาติสำหรับคนบางคน แต่ในที่นี้ เราจะสนใจการเสริมพลังที่ผ่านการออกแบบซึ่งน่าจะส่งผลให้เกิดได้กับทุกคนที่ได้ผ่านกระบวนการเสริมพลัง

ตัวแปร 3 ตัวแปร ที่เราต้องคำนึงถึงในการออกแบบกิจกรรมการเสริมพลังที่เราอาจจะเรียกว่า “สูตร 3 ส่วน” ดังนี้



ผู้เขียนได้กล่าวถึงเรื่อง “ระดับของการเสริมพลัง” มาแล้ว ในหัวข้อที่ผ่านมา ในหัวข้อนี้จะขอกกล่าวถึงมิติของการเสริมพลัง (Dimension of empowerment) พอสังเขป

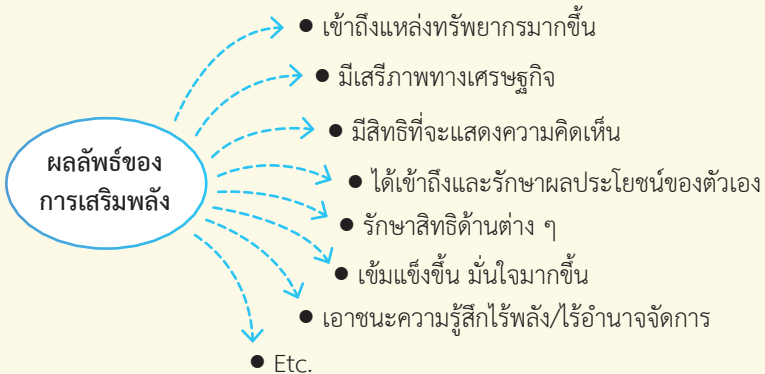
(7.2) ความหมายของ “มิติการเสริมพลัง” ในขณะที่ “ระดับของการเสริมพลัง” จะเป็นการแบ่งประเภทของการเสริมพลังตามแนวตั้ง มิติของการเสริมพลังจะเป็นการแบ่งประเภทของการเสริมพลังตามแนวนอน คำว่า “มิติ” ในที่นี้หมายถึงกลุ่มประเด็นหรือกลุ่มเนื้อหาที่กำลังเป็นปัญหาของภาวะไร้พลัง เช่น ความไร้พลังด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง ด้านศักดิ์ศรี ด้านสิ่งแวดล้อม ดังนั้น การเสริมพลังก็จะเติมเต็มในแต่ละด้านแต่ละมิตินั้นเอง

และเช่นเดียวกับแนวทางเรื่องระดับของการเสริมพลัง คือ แม้ว่าแต่ละประเด็น—แต่ละด้านของการเสริมพลังจะมีลักษณะเฉพาะตัว แต่ทว่าในทุก ๆ มิติ—ด้านก็จะมี “พื้นฐานบางอย่างร่วมกัน” (common ground) อยู่ในระดับหนึ่ง

ตัวอย่างเช่น **คุณลักษณะพื้นฐานบางอย่างที่เป็น “ตัวบ่งชี้”** ถึงภาวะการมีพลัง เช่น ความเป็นอิสระ (autonomy) (ที่จะใช้ชีวิต/ที่จะเลือกอาชีพ—ที่อยู่อาศัย) หรือเส้นทางชีวิตเราลิขิตเอง (self-determination) ดังนั้น การเสริมพลังในด้านต่าง ๆ ก็คือการเปลี่ยนแปลงสภาพจากการไม่มีอิสระหรือไม่อาจกำหนดเส้นทางชีวิตของตนเองได้ไปสู่ความมีอิสระหรือมีเส้นทางของตัวเอง ซึ่งก็แล้วแต่ว่าเป็นชีวิตในด้านใด เช่น ชีวิตทางเศรษฐกิจ ชีวิตทางวัฒนธรรม ชีวิตทางสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

หรือพื้นฐานร่วมในแง่ “**วิธีการเสริมพลัง**” ก็ต้องไม่ใช่วิธีการถ่ายทอดให้พลังจากผู้มีไปสู่ผู้ไม่มี หากแต่เป็นการ**จัดเงื่อนไข**ให้มีการกระตุ้นพลังภายในให้ขับเคลื่อนหรือเคลื่อนย้ายสิ่งกีดทับพลังภายในออกไป ผลลัพธ์แรกที่จะเกิดขึ้นก็คือ ผู้ได้รับการเสริมพลังจะมี “ทางเลือกในชีวิตเพิ่มมากขึ้น” “เห็นแสงสว่างที่ปลายอุโมงค์” รู้ว่าจะไปต่อได้อย่างไร”

และ “มีหนทางที่จะแปรทางเลือกให้เป็นทางรอดได้จริง” (ตามคำนิยามของธนาคารโลก) ผลลัพธ์ขั้นที่สองของการมีทางเลือกที่เพิ่มมากขึ้นก็คือ สามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง กลุ่ม ชุมชน ทั้งด้านวัตถุ ด้านจิตใจ ด้านสังคม และด้านอื่น ๆ และเกิดหวังใช้ผลลัพธ์อื่น ๆ ที่จะติดตามมาอีกเป็นพรวน



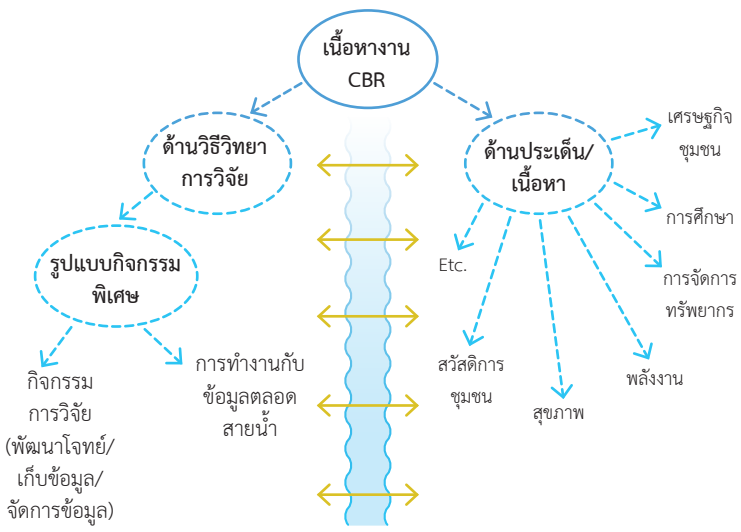
(7.3) **มิติของการเสริมพลังในงาน CBR** สำหรับเนื้อหาในการทำงานวิจัย CBR จะมีลักษณะร่วมเหมือนงานวิจัยทุกสายพันธุ์ คือ ประกอบด้วยเนื้อหา 2 ชุดใหญ่ ๆ คือ

(7.3.1) เนื้อหาที่ว่าด้วย**วิถีวิทยาการวิจัย**แบบ CBR

(7.3.2) เนื้อหาที่ว่าด้วย**ประเด็นต่าง ๆ** เช่น เศรษฐกิจชุมชน การศึกษานานฐานวัฒนธรรมของชุมชน พลังงานทางเลือก การจัดการทรัพยากรแบบมีส่วนร่วม สุขภาพพื้นบ้าน ฯลฯ

ในเนื้อหาส่วนที่ 2 นี้เองจะเป็น “เนื้อตัว” ของการเสริมพลังในมิติต่าง ๆ เช่น การเสริมพลังด้านเศรษฐกิจ การเสริมพลังด้านสังคม-วัฒนธรรม การเสริมพลังด้านการเมือง ฯลฯ ในขณะที่เนื้อหาในส่วนที่ว่าด้วย**วิถีวิทยาการวิจัย**แบบ CBR นั้น จะเป็น “เครื่องมือ/วิธีการ/วิถีทาง”

ของการเสริมพลังเพื่อการเปลี่ยนแปลงของกลุ่มเป้าหมายจากภาวะไร้พลัง มาสู่การเติมเต็มพลังในด้านต่าง ๆ



(7.4) การเลื่อนไหลถ่ายเทระหว่างมิติต่าง ๆ เช่นเดียวการทำงาน การเสริมพลังที่มีการแบ่งเป็น “ระดับต่าง ๆ” ที่ได้กล่าวมาแล้ว กล่าวคือ เป็น “การแบ่ง” แต่ “ไม่ขาด” ซึ่งหมายความว่า เมื่อมีการเสริมพลัง ในมิติหนึ่ง เช่น การเสริมพลังด้านเศรษฐกิจ พลังที่เกิดขึ้นนั้นก็ยังสามารถ จะเลื่อนไหลแผ่ขยายถ่ายเทไปยังมิติการเสริมพลังด้านการเมืองได้ ในภาคปฏิบัติการ เราอาจจะรู้จักหลักการนี้ในแนวคิดเรื่อง “ห่วงโซ่ผลลัพธ์” ตัวอย่างเช่น งานศึกษาเรื่องการเสริมพลังของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต ในพื้นที่ภาคใต้ตอนบนของไทยโดย ภมรรัตน์ สุธรรม (2555) ซึ่งแม้กิจกรรม เสริมพลังที่ดำเนินการจะเกี่ยวข้องกับการเสริมพลังด้านเศรษฐกิจเท่านั้น แต่ทว่าผลการวิจัยก็ได้พบว่าการเลื่อนไหลถ่ายพลังไปยังมิติด้านจิตใจ มิติการเสริมพลังด้านสังคม มิติการเสริมพลังด้านการเมืองการปกครอง และมิติการเสริมพลังด้านเศรษฐกิจเป็นสายห่วงโซ่

และตามหลักการแผ่ขยายถ่ายเทพลังดังกล่าวนี้ ในงานศึกษา
 มิติการเสริมพลังบางด้าน ก็มีผู้เสนอว่า ในบางมิตินั้น พลังที่เกิดจากการ
 เสริมแรงจะมีอานุภาพค่อนข้างสูงที่จะส่งแรงสะท้อนไปยังมิติอื่น ๆ
 เช่น การเสริมพลังด้านกฎหมาย (Legal empowerment) (ซึ่งในงาน CBR
 อาจจะใช้คำนี้ในความหมายที่กว้างขวางและยืดหยุ่น ตั้งแต่กฎหมาย
 ระดับชาติ ไปจนถึงกฎเกณฑ์-กติกา-ธรรมเนียมในระดับชุมชน) จะส่งผล
 สะท้อนอย่างแรงถึงพลังด้านเศรษฐกิจ-สังคม-วัฒนธรรม และอื่น ๆ
 ตัวอย่างที่ชัดเจนในงานวิจัยของ CBR ก็เช่น งานวิจัยชุดยุติธรรมชุมชน
 การเปลี่ยนแปลงกฎหมายเรื่องป่าชุมชน เป็นต้น

จากนี้ ผู้เขียนจะขอยกตัวอย่างเนื้อหาในแต่ละมิติของการ
 เสริมพลังพอสังเขปเพื่อปูพื้นฐานความเข้าใจเรื่องมิติของการเสริมพลัง
 ลึก 3 มิติของการเสริมพลัง และในการแบ่งมิติของการเสริมพลังนั้น
 ผู้เขียนใช้วิธีการแบ่งให้ใกล้เคียงกับการจำแนกมิติด้านความเหลื่อมล้ำ
 ตามแนวทางของ USESCO เพื่อให้ง่ายต่อการทำงานของ CBR ซึ่งคุ้นเคย
 กับมิติ 7 ด้านของความเหลื่อมล้ำอยู่แล้ว



มิติของการเสริมพลังที่จะยกมาเป็นตัวอย่างคือ มิติเศรษฐกิจ การเมือง และกฎหมาย

(7.4.1) มิติการเสริมพลังด้านเศรษฐกิจ งานศึกษามิติการเสริมพลังด้านเศรษฐกิจนี้ดูจะมีปริมาณมากกว่ามิติอื่น ๆ ทั้งนี้ น่าจะเนื่องมาจากข้อเท็จจริงที่ได้กล่าวมาข้างต้นในเรื่องพัฒนาการของแนวคิดการเสริมพลังแล้วว่า บรรดาสถาบันระดับโลก เช่น ธนาคารโลกได้จัดวางว่าการเสริมพลังจะเป็นเครื่องมือสำคัญชิ้นหนึ่งในการแก้ไขปัญหาความยากจน และปัญหาเรื่องความเหลื่อมล้ำได้

ในที่นี่จะพิจารณาแง่มุมที่เกี่ยวข้องกับมิติการเสริมพลังด้านเศรษฐกิจ ดังนี้



(i) คำนิยามร่วมของ “การเสริมพลังด้านเศรษฐกิจ” แน่นนอนว่ามีวิธีการให้คำนิยามการเสริมพลังด้านเศรษฐกิจที่หลากหลายเช่นเดียวกับการนิยาม “การเสริมพลังแบบทั่วไป” และเราก็ยังสามารถจะอาศัยคำนิยามของการเสริมพลังแบบทั่วไปมาเป็นจุดตั้งต้น แล้วต่อยอดรายละเอียดของ “ชีวิต สถาบัน โครงสร้าง หรือระบบเศรษฐกิจ” เข้าไป

ตัวอย่างเช่น การให้คำนิยาม “การเสริมพลังด้านเศรษฐกิจ” ที่มองแบบ “จากในมานอก” (inside-out) ที่กล่าวว่า “การเสริมพลังด้านเศรษฐกิจ หมายถึงการเพิ่มความสามารถด้านเศรษฐกิจของกลุ่ม

ผู้ด้อยโอกาส/ด้อยอำนาจ (ไม่ว่าจะเป็นคนกลุ่มใด เช่น เกษตรกรรายย่อย ผู้หญิง ผู้พิการ ผู้สูงอายุ แรงงานรับจ้าง ฯลฯ) ด้วยวิธีการสร้าง**การมีส่วนร่วม** เพื่อให้บรรลุสู่เป้าหมายสุดท้าย คือความสามารถที่จะ**พึ่งตนเอง**และ**ควบคุม/จัดการชีวิตทางเศรษฐกิจ**ของตนเอง ครอบครัว หรือชุมชนได้

ตัวอย่างที่สอง เป็นการให้คำนิยาม “การเสริมพลังด้านเศรษฐกิจ” ที่มองแบบ “จากนอกมาใน” (outside-in) ที่ให้นิยามว่าการเสริมพลังด้านเศรษฐกิจเป็นมุมมองที่สังคมจะต้องมองเห็นคุณค่าและบทบาทของคนตัวเล็กตัวน้อยที่อยู่ตรงฐานรากที่มีต่อระบบเศรษฐกิจโดยรวม ต้องเปิดโอกาสให้กลุ่มคนเหล่านี้ได้มีโอกาส**เข้าถึง**คุณภาพชีวิตที่ดี มีโอกาส**ต่อรอง** “ทางเศรษฐกิจ” และ**มีการกระจายทรัพยากรที่เป็นธรรม** ทั้งนี้การเสริมพลังดังกล่าวต้องมองชีวิตด้านเศรษฐกิจของผู้ด้อยโอกาสให้เกินกว่าระดับแค่ “พอยังชีพ” (survival) เท่านั้น แต่ผู้ด้อยโอกาสจะต้องมองตัวเองเป็น “ผู้กระทำการ” (Agency) ที่มี “ทางเลือกในชีวิต” (choice) ไม่ว่าจะอยู่ในส่วนเสี้ยวใด (sector) ของระบบเศรษฐกิจ (เกษตร อุตสาหกรรม บริการ) หรืออยู่ในสถานะทางเศรษฐกิจแบบใด (เช่น เป็นผู้ผลิตทางการเกษตร เป็นแรงงานรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นแรงงานรายย่อยในระบบบริการ เป็นต้น)

ในงานศึกษาวิจัยเรื่องการเสริมพลังเศรษฐกิจของประเทศในโลกที่สามโดยเฉพาะกับกลุ่มที่ขาดโอกาสเชิงเศรษฐกิจอย่างมาก ๆ เช่น กลุ่มผู้หญิงยากจน กลุ่มนักวิจัยที่ใช้คำนิยาม “การเสริมพลัง” ตามแนวทางของธนาคารโลกได้ขยาย 2 มิติของการเสริมพลังแบบทั่วไป ออกเป็น 3 มิติของการเสริมพลังด้านเศรษฐกิจ ดังนี้



ด้านที่ 1 คือการเป็น **“ผู้กระทำการ”** (Agency) หมายถึง ความสามารถของผู้ด้อยโอกาสที่จะได้มีทางเลือกในชีวิตทางเศรษฐกิจ ได้มากขึ้น เช่น เลือกได้ว่าจะปลูกพืชชนิดใด ปลูกแบบไหน เลือกขายใคร ในราคาเท่าไร เป็นต้น

ด้านที่ 2 การมี **“ทรัพยากร”** (Resource) ที่จะตัดสินใจ ด้วยตัวเอง มีทรัพยากรที่เข้าถึงได้ (เช่น มีสิทธิ์เข้าถึงแหล่งเงินทุน เข้าถึงการฝึกอบรม ฯลฯ) ด้านที่สองนี้น่าจะหมายถึงการมีโครงสร้าง แห่งโอกาส (Opportunity structure) ที่เหมาะสม

ด้านที่ 3 คือการ**มีผลสัมฤทธิ์** (Achievement) ซึ่งหมายถึง “ผลลัพธ์” (outcome) ที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจนั้น กล่าวคือ มีความสามารถ ที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตทางเศรษฐกิจตามระดับที่คาดหวังเอาไว้

(ii) **คำนิยามเฉพาะของการเสริมพลังด้านเศรษฐกิจ ตามกลุ่มเป้าหมาย** เนื่องจากคนแต่ละคนมีตำแหน่งแห่งที่ในระบบ เศรษฐกิจแตกต่างกัน ดังนั้น ความหมายและวิธีการเสริมพลังด้านเศรษฐกิจ จึงมีรายละเอียดที่แตกต่างกันออกไป ในที่นี้จะยกตัวอย่างชีวิตของคน ที่มี 2 สถานะในระบบเศรษฐกิจ คือ มีสถานะเป็นผู้ผลิตในระบบการเกษตร และมีฐานะเป็นแรงงานในระบบอุตสาหกรรมและบริการ

(ก) การเสริมพลังด้านเศรษฐกิจของเกษตรกรผู้ผลิต

จะมีความหมายถึงความสามารถที่จะพัฒนาหรือปรับปรุงมาตรฐานการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว ผ่านกระบวนการและวงจรของเศรษฐกิจ (ผลิต-แปรรูป-กระจาย-ตลาด-บริโภค) เช่น การเพิ่มรายได้ การพึ่งตนเองทั้งด้านเงินทุน ความรู้ และทรัพยากรอื่น ๆ มีอำนาจที่จะควบคุมกระบวนการทางเศรษฐกิจได้ครบห่วงโซ่ (ผลิต-แปรรูป-ตลาด)

ตัวอย่างเช่น งานศึกษาเรื่องการเสริมพลังของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตของไทย (ภมรรัตน์, 2555) ที่ค้นพบว่าปัจจัยสำคัญในการเสริมพลังของกลุ่มการเงินระดับชุมชนนั้นมี 2 ปัจจัย **ปัจจัยแรก** คือ การเพิ่มความสามารถในการพึ่งตนเองด้านทุนที่ต้องครบถ้วนทั้ง 4 ประเภท คือ ทุนเศรษฐกิจ ทุนความรู้ ทุนความสัมพันธ์ทางสังคม และทุนวัฒนธรรม **ปัจจัยที่สอง** คือพลังที่เกิดมาจาก “การรวมกลุ่ม” ที่มีความเข้มแข็งอย่างแท้จริง (พลังเกิดจากแหล่งกำเนิดสำคัญ 2 แหล่งนี้ คือ พลังทุนและพลังกลุ่ม)

(ข) การเสริมพลังด้านเศรษฐกิจของกลุ่มแรงงาน

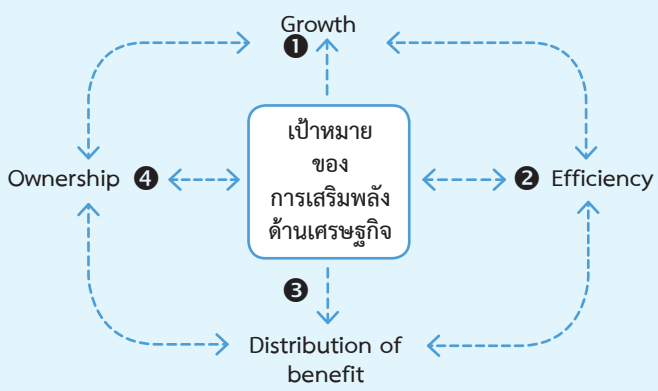
เมื่อวิเคราะห์ภาวะไร้พลังของกลุ่มคนทำงานที่อยู่ในโรงงานอุตสาหกรรม ธุรกิจบริการ หรือองค์กรหน่วยงานรัฐ ก็พบว่าสาเหตุของการไร้พลังนั้นมาจากรูปแบบ “โครงสร้างแห่งโอกาส” (Opportunity structure) ที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการสำแดงพลัง/ศักยภาพของคนทำงาน คือ “โมเดลการควบคุม” (Control model) ดังนั้น แนวทางการเสริมพลังคนกลุ่มนี้จึงต้องทำย้อนศรด้วยการปรับโครงสร้างแห่งโอกาสให้มากขึ้น ซึ่งอาจจะมีหลายดิกิริ เช่น

- **การเปิดโอกาสให้คนทำงานให้ข้อคิดเห็น/เสนอแนะ** (Suggestion involvement) ผ่านกลไก/ช่องทางต่าง ๆ ที่องค์กรจัดทำให้ (ตัวรับความคิดเห็น การประชุมทีม ฯลฯ) ตัวอย่างที่ชัดเจนและรู้จักกันดีคือระบบควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle – Q.C.C)

- **การเพิ่มการมีส่วนร่วมในเรื่องงาน (Job involvement)** เป็นระดับที่สูงขึ้นคือ “การทำงาน” จะเริ่มถูกปรับเปลี่ยนให้คนทำงานได้ใช้ทักษะและความสามารถมากขึ้น คนทำงานมีอิสระมากขึ้นในการเลือกว่าจะทำงานอย่างไร จะจัดกลุ่มแบบไหน

- **การมีส่วนร่วมระดับสูง (High involvement)** เป็นระดับที่สูงที่สุดซึ่งคนทำงานจะไม่เพียงแต่มีส่วนร่วมในกระบวนการทำงานเท่านั้น แต่สามารถมีส่วนร่วมในระดับโครงสร้างและการตัดสินใจขององค์กร ระดับนี้มักจะมีการแบ่งปันผลประโยชน์แบบมีส่วนร่วมของคนทำงานด้วย (เช่น การให้คนงานร่วมถือหุ้นในองค์กร)

(iii) **รูปแบบกิจกรรมการเสริมพลังด้านเศรษฐกิจ** สำหรับรูปแบบกิจกรรม การเสริมพลังด้านเศรษฐกิจนั้น มักจะดำเนินไปโดยมีเป้าหมาย 4 ด้านทางเศรษฐกิจ เป็นตัวกำหนดรูปแบบดังในภาพ



i) **Growth** การสร้างความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ เช่น ผลิตผลเพิ่มมากขึ้น รายได้เพิ่มขึ้น ตลาดขยายตัวมากขึ้น

ii) **Efficiency** การเพิ่มประสิทธิภาพ เช่น การแปรรูปเพื่อเพิ่มมูลค่า การประหยัดต้นทุน การปรับกระบวนการผลิตให้รวดเร็วขึ้น

iii) Distribution of benefit ได้แก่การแบ่งปันส่วนผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น เช่น การจัดสรรเงินปันผลให้สมาชิกกลุ่ม การจัดการส่วนแบ่งทางการตลาดให้เป็นธรรม (Market share/Fair trade)

iv) Ownership ได้แก่ การมีสิทธิครอบครองเป็นเจ้าของ หรือเข้าถึงแหล่งทรัพยากร/เงินทุน/เพื่อการใช้ประโยชน์

จากตัวอย่างเป้าหมายด้านเศรษฐกิจที่ยกมานี้ กลุ่มผู้เสริมพลังเช่นธนาคารโลก มักจะเลือกใช้กิจกรรมทางเศรษฐกิจมาดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหลายรูปแบบ เช่น

- **การฝึกอบรมด้านอาชีพ** (Vocational training) ซึ่งในงานวิจัย CBR ก็มีกิจกรรมรูปแบบนี้เป็นส่วนผสมอยู่ด้วยเสมอ เช่น การฝึกอบรมช่างชุมชนด้านพลังงานทางเลือก การฝึกเขียนแผนธุรกิจ เป็นต้น

- **การสนับสนุนด้านเงินทุน** (Micro finance) เนื่องจากในระบบการผลิตนั้นต้องการเงินทุนเป็นทรัพยากรสำหรับตั้งต้นกิจการ ซึ่งรูปแบบการสนับสนุนเงินทุนนั้นมีได้หลายรูปแบบ ตั้งแต่รูปแบบการให้เปล่า (รูปแบบนี้ งานวิจัย CBR จะไม่ใช้) การเอื้ออำนวยให้เข้าถึงแหล่งเงินกู้ยืมดอกเบี้ยต่ำ การให้ทุนแบบสมทบ (counterpart fund) ไปจนกระทั่งถึงการติดตั้งทักษะการบริหารกองทุนของชุมชนเอง (เช่น การจัดระบบบัญชีชุมชน)

- **การให้เงินช่วยเหลือ** (Cash transfers) สำหรับกลุ่มคนที่ไม่สามารถจะเริ่มต้นขึ้นได้ด้วยตัวเอง ก็จำเป็นต้องให้เงินหรือวัสดุอุปกรณ์อื่น ๆ ในรูปแบบของเบี้ยยังชีพหรือการปกป้อง/เยียวยาทางสังคม (Social Protection) เช่น งานสวัสดิการชุมชน

ส่วนในแวดวง CBR นั้น ในช่วงปี พ.ศ. 2563–2564 คนทำงาน CBR ได้ร่วมกันศึกษาเรื่องตัวชี้วัดเพื่อลดความเหลื่อมล้ำด้านเศรษฐกิจภายใต้การนำของ ดร.เดชรัต สุขกำเนิด และจากตัวชี้วัดการลดความเหลื่อมล้ำทางเศรษฐกิจที่งานวิจัย CBR สามารถจะดำเนินงานด้านการเสริมพลังได้นั้น ทีม CBR ได้พบว่า มี 4 ตัวชี้วัด คือ

- i) การเพิ่ม Local content ให้มากขึ้น เช่น การใช้วัตถุดิบในการผลิตที่หาได้จากท้องถิ่น
- ii) การเพิ่มกันชนทางการเงิน (Financial cushion) หมายถึง การเพิ่มเงินออมหรือทรัพย์สินที่จะสามารถใช้จ่ายเพื่อดำรงชีวิตได้ในท่ามกลางภาวะวิกฤติหรือไม่มีรายได้เข้ามา
- iii) การเพิ่มส่วนแบ่งการตลาดอย่างเป็นธรรม (Market share)
- iv) การสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลผลิต (Value-added) เช่น การแปรรูปผลิตภัณฑ์

ในงานวิจัยของ CBR อาจจะรวบรวมรูปแบบกิจกรรมการเสริมพลังด้านเศรษฐกิจที่เป็นส่วนประกอบของกิจกรรมย่อย ๆ ในกระบวนการวิจัยเพื่อตอบตัวชี้วัดด้านความเหลื่อมล้ำทั้ง 4 ตัวชี้วัดต่อไปในอนาคต

(7.4.2) มิติการเสริมพลังด้านการเมือง (political empowerment)

ในช่วงปี พ.ศ. 2563–2564 คนทำงาน CBR ได้ร่วมมือกับ อ.ไพสิฐ พาณิชยกุล ศึกษาตัวชี้วัดความเหลื่อมล้ำด้านการเมือง ซึ่งผลจากการศึกษาร่วมกันนี้ได้ผลผลิตเป็นแนวคิดสำคัญ ๆ ที่สามารถจะนำมาเป็นจุดตั้งต้นของเรื่องการเสริมพลังด้านการเมืองได้ เช่น แนวคิดเรื่องความหมายที่หลากหลายของ “การเมือง” และแนวคิดเรื่องการเมืองแบบ 2 แกน (แนวตั้ง–แนวนอน)

1) 6 ความหมายของคำว่า “การเมือง” (Politic) และ “ความเป็นการเมือง” (Political) ซึ่งไพสิฐได้เสนอว่า ความหมายของ “การเมือง” และ “ความเป็นการเมือง” ที่พบในงานวิจัย CBR อาจจะมีได้อย่างน้อยใน 6 ความหมาย คือ

(i) การเมืองเป็นระบบความสัมพันธ์ของอำนาจในรูปแบบ สถานภาพ และบทบาทต่าง ๆ เช่น ความสัมพันธ์ระหว่างเจ้าหน้าที่รัฐกับชาวบ้าน การเสริมพลังในความหมายนี้ก็คือการจัดความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ฝ่าย ให้สมดุลเท่าเทียมกัน

(ii) การเมืองเป็นระบบกลไกเชิงสถาบัน เช่น อำนาจหน้าที่ของหน่วยงานระดับต่าง ๆ ของรัฐหรือกลุ่มพิทักษ์สิทธิของชุมชน การจัดองค์กรของหน่วยงานราชการ

(iii) การเมืองเป็นโครงสร้างกลุ่มการเมือง/กลุ่มผลประโยชน์ต่าง ๆ นี่เป็นความหมายของ “การเมือง” ที่มักเข้าใจกันไม่ว่าจะเป็นกลุ่มการเมืองระดับชาติหรือกลุ่มผลประโยชน์ระดับท้องถิ่น

(iv) การเมืองเป็นเรื่องของนโยบายสาธารณะหรือเจตจำนงทางการเมือง ตัวอย่างที่ชัดเจนที่สุดก็คือ บรรดาวาระแห่งชาติหรือการประกาศนโยบายของจังหวัดให้เรื่องการเมืองเป็นวาระของจังหวัด เป็นต้น

(v) การเมืองเป็นระบบหรือรูปแบบการจัดสรรทรัพยากร เช่นการจัดตั้งองค์กรผู้ใช้น้ำ การรวมกลุ่มเป็นวิสาหกิจเพื่อขอรับการสนับสนุน ไปจนถึงการจัดสรรงบประมาณประจำปีของรัฐบาล

(vi) การเมืองเฉพาะประเด็น/เฉพาะด้าน เช่น การเมืองด้านสิ่งแวดล้อม การเมืองภาคพลเมือง เป็นต้น

ในการทำงานด้านการเสริมพลังจึงมีจุดออกสตาร์ทว่า ผู้ทำงานเสริมพลังนั้นได้เลือกใช้ความหมายของการเมืองในแบบใดอย่างไรก็ตาม ท่ามกลางความแตกต่างของคำนิยามทั้ง 6 นี้ ก็มีจุดร่วม

ที่เป็นแกนกลางของทุกนิยามคือ **การเมืองเป็นเรื่องของความสัมพันธ์เชิงอำนาจ** ดังนั้น ที่ใดที่มีการใช้อำนาจ (หรือในทางกลับกันมีการต่อต้านอำนาจ) ที่นั่นก็ย่อมมีการเมืองเป็นลมหายใจอยู่ด้วยเสมอ

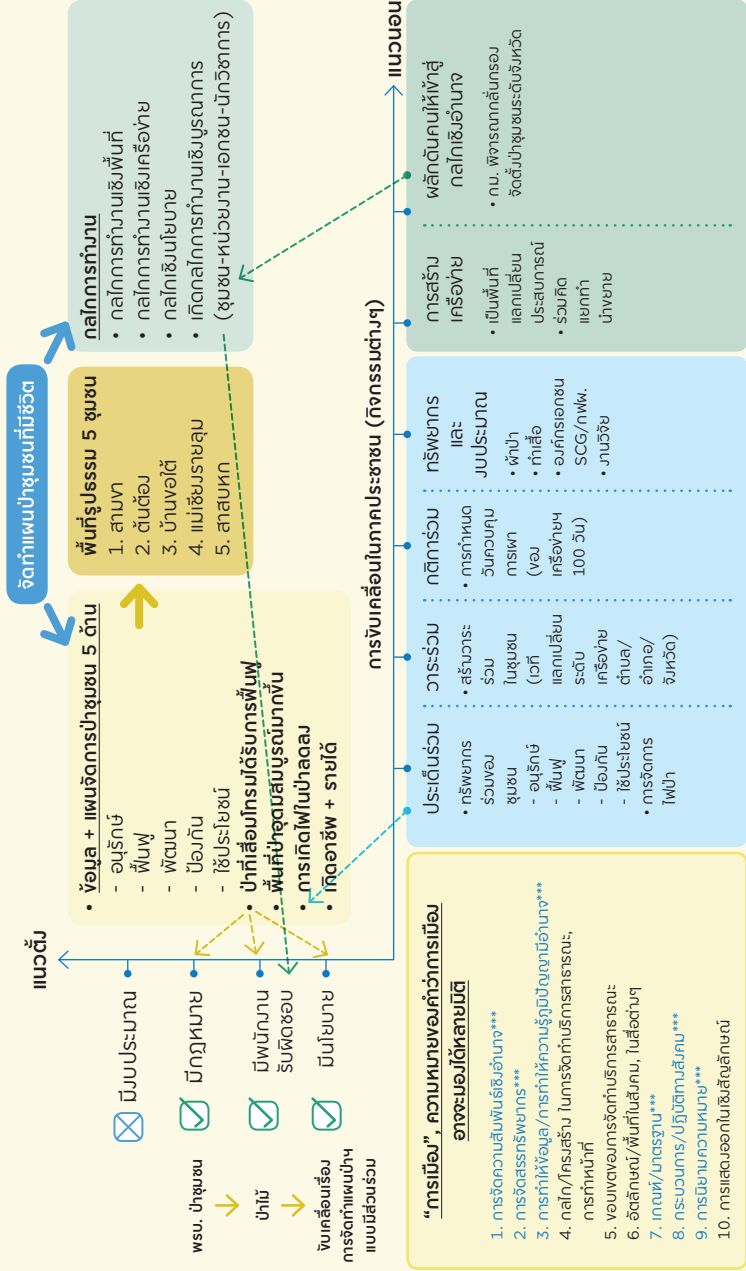
2) การเมืองแบบ 2 แกน โดยทั่วไปแล้ว เวลาที่พูดถึง “การเมือง” ในทัศนะแบบเดิม มักจะมีความเข้าใจที่จำกัดอยู่เฉพาะบางความหมาย (จาก 6 ความหมายที่กล่าวมา) กล่าวคือ เข้าใจการเมืองว่าเป็นเรื่องของพรรคการเมือง การทำงานของหน่วยงานรัฐ การไปใช้สิทธิลงคะแนนเลือกตั้ง การประชุมรัฐสภา ฯลฯ ซึ่งการเมืองภายใต้ดำเนินงานและขอบเขตนี้ ไพลีสูเรียกว่าเป็น “การเมืองแนวตั้ง”

แต่ทว่าในทัศนะแบบใหม่จะขยายความหมายของ “การเมือง” ออกไปอีกแกนหนึ่ง คือ**การเมืองแนวนอน** หรือปัจจุบันรู้จักกันในชื่อของ “การเมืองภาคประชาชน” ซึ่งจะมีขอบเขตที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์เชิงอำนาจทุกรูปแบบที่เกิดขึ้นในฝ่ายต่าง ๆ ที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับภาครัฐโดยตรง เช่น การจัดกลุ่มพิทักษ์ป่าชุมชน การก่อตั้งเครือข่ายเมล็ดพันธุ์พืชพื้นบ้าน เป็นต้น

และนอกจากแกนทั้ง 2 แกนแล้ว ในภาคปฏิบัติการที่เป็นจริง ก็ยังมีรูปแบบของการเมืองรูปแบบพิเศษที่เป็น “**จุดตัด/จุดพบกันระหว่างการเมืองแนวตั้ง-แนวนอน**” อีกด้วย

ตัวชี้วัดมีสถานการณ์เมือง : พลังงาน

*** เป้าสุดท้าย - คนไม่ทำลายป่า (อยู่กับป่าอย่างเป็นมิตร)



2.1) การเสริมพลังด้านการเมืองแนวตั้ง สำหรับการเมืองแนวตั้งนั้นมักจะครอบคลุมความหมายของคำว่า “การเมือง” ว่าเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานรัฐ/โครงสร้างรัฐ การใช้อำนาจของรัฐ หรือการจัดสรรหรือการกระจายทรัพยากรของรัฐ เมื่อมาบวกผสมกับคำนิยามแบบล้อเล่นที่ว่า “การเมืองเป็นศาสตร์แห่งการเปลี่ยนแปลงสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ให้เป็นไปได้” (Politik makes the impossible possible) ดังนั้นการเสริมพลังด้านการเมืองแนวตั้งจึงน่าจะหมายถึงกระบวนการเปลี่ยนแปลง/เคลื่อนย้าย (transfer) ส่วนประกอบต่าง ๆ ของระบบการเมือง เช่น นโยบาย หน่วยงานรับผิดชอบ กฎหมาย งบประมาณ/ทรัพยากร ตำแหน่ง การเพิ่มความรู้และขีดความสามารถ (เช่น การให้ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง) ฯลฯ ให้ไปสู่กลุ่มผู้ที่ยังขาดอำนาจในส่วนประกอบทางการเมืองเหล่านี้ ไม่ว่าจะผ่านรูปแบบตัวบุคคล (เช่น ให้ตัวแทนชาวบ้านเข้าไปมีตำแหน่งในโครงการของรัฐ) ผ่านแผนและนโยบายที่มาจากชุมชนผ่านกระบวนการที่ชุมชนมีส่วนร่วมในการร่าง และอื่น ๆ (ดูภาพประกอบ) โดยที่กระบวนการเคลื่อนย้ายนี้น่าจะเป็นไปตามกระบวนการแบบประชาธิปไตย คือใช้ข้อมูล การเสวนา (dialogue) การเจรจาต่อรอง การเรียกร้องสิทธิ ฯลฯ มากกว่าจะใช้กำลัง การรัฐประหาร หรือการยึดอำนาจ

2.2) การเสริมพลังด้านการเมืองแนวนอน เนื่องจากการเมืองแนวนอนนั้นเป็นการเมืองภาคประชาชน ดังนั้น คำนิยามที่ใช้เรื่อง “การเมือง” จึงมักจะมองไปจากจุดยืนของประชาชน การเสริมพลังด้านการเมืองแนวนอนจึงหมายถึงความถึง การเพิ่ม “ความเป็นพลเมือง” เช่น พลเมืองอาหาร (Food citizen) ที่มีองค์ประกอบครบทั้ง 4 คือ มีสิทธิ มีหน้าที่ มีความรับผิดชอบ และต้องมีการเข้าร่วมลงมือเพื่อกระทำการ (engagement) ให้แก่กลุ่มคนที่ไร้อำนาจให้มากขึ้น

หรือในอีกคำนิยามหนึ่งก็เช่นกัน การเสริมพลังด้านการเมือง หมายถึงการเพิ่มอำนาจให้แก่กลุ่มคนที่ไร้อำนาจ (powerless) อันเป็นผู้ซึ่งไม่ได้รับสิทธิและเสรีภาพจากกลไกและสถาบันต่าง ๆ ของรัฐ (กล่าวคือ ขาดโครงสร้างแห่งโอกาสที่เอื้ออำนวย – Opportunity structure) โดยผ่านกระบวนการทางการเมืองรูปแบบต่าง ๆ ผลลัพธ์จากการเสริมพลังนี้จะทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจนทางการเมือง คือการมีอำนาจ (ในรูปแบบต่าง ๆ) ที่เพิ่มมากขึ้นทั้งด้านการเจรจาต่อรอง การมีปากมีเสียงที่ได้ยิน การตัดสินใจ และความสามารถที่จะกำหนดชะตากรรมและเส้นทางชีวิตของตนเองได้

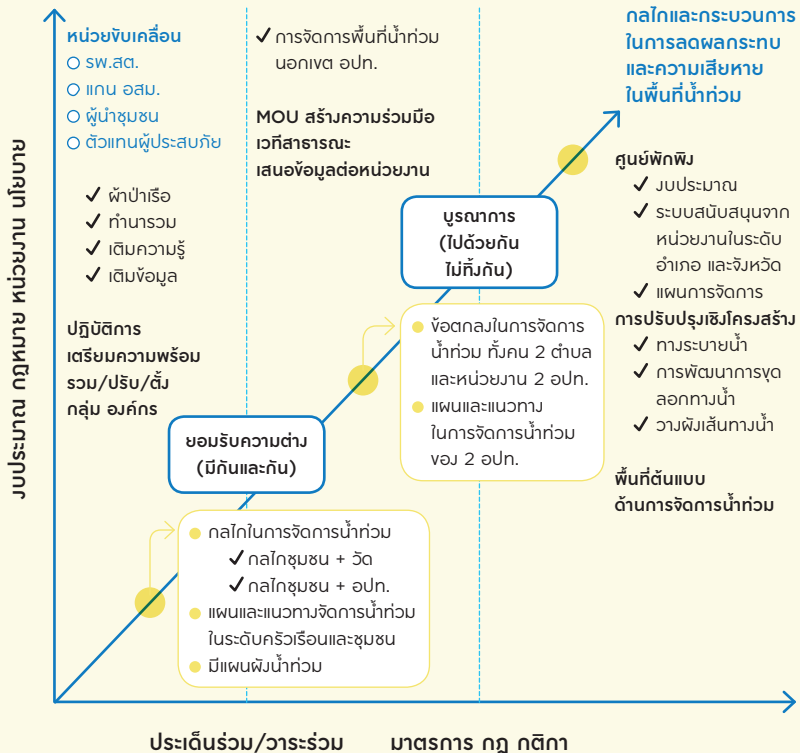
ในภาพข้างบนจะแสดงให้เห็นตัวอย่างของกิจกรรมและผลลัพธ์รูปธรรมที่เกิดจากการเสริมพลังด้านการเมืองแนวนอนในกรณีของการทำงานด้านป่าชุมชน โดยมีชุมชนที่เข้ามาร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องของรัฐและมีเอนด์พีเลียง CBR จังหวัดลำปางเป็นผู้เสริมพลังตัวอย่างผลลัพธ์สำคัญที่เกิดขึ้นจากการเสริมพลังก็เช่น การมีพลังมากพอที่จะทำให้ประเด็นเรื่องป่าชุมชนกลายเป็น “ประเด็นร่วม” หรือ “วาระร่วม” (common agenda) ในระดับตั้งแต่ตำบล อำเภอ ไปจนถึงจังหวัดขึ้นมา มีการสร้างกติการ่วมในกลุ่มต่าง ๆ ของประชาชน มีกิจกรรมการแสวงหางบประมาณและทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อการจัดการป่าชุมชนจากภาคประชาชนเอง หรือจัดสรรมาจากภาครัฐเพิ่มเติม รวมทั้งมีกระบวนการสร้างข้อมูล/ความรู้จากกลุ่มประชาชนเองเพื่อนำไปใช้ในการจัดเวทีเสวนา แลกเปลี่ยน เจรจาต่อรอง กระบวนการตัดสินใจ การวางแผนและนโยบาย เป็นต้น

2.3) จุดตัดระหว่างการเสริมพลังการเมืองแนวดิ่งและแนวนอน เนื่องจากเรื่อง “พลังอำนาจ” นั้นจำเป็นต้องมี “การสำแดงพลัง” (exercise power) และการสำแดงพลังนั้นก็ต้องการ “พื้นที่/อาณาบริเวณ” (political space) และ “ตัวแสดง” (actors) ซึ่งในแต่ละพื้นที่ของประเด็นหนึ่ง ๆ เช่น การจัดการน้ำ การจัดการป่า

ชุมชน การป้องกันภัยพิบัติ ฯลฯ จะมีตัวแสดงหลาย ๆ ตัวที่แสดงพลังอำนาจของตนอยู่ภายในรัศมีขอบเขตพื้นที่หรืออาณาบริเวณหนึ่ง ๆ เช่น ในงานวิจัยเรื่องการป้องกันภัยพิบัติจากน้ำท่วมซ้ำซากใน 2 ตำบลของจังหวัดอุบลราชธานี ของศูนย์ประสานงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น จังหวัดอุบลฯ ในกรณีนี้มีตัวแสดงที่เกี่ยวข้องกับเรื่องภัยพิบัติน้ำท่วมอยู่จำนวนมากมาย ทั้งในฐานะ “เหยื่อของเหตุการณ์” ทั้งในฐานะ “ผู้รับผิดชอบปัญหา” ทั้งในฐานะ “ผู้ช่วยเหลือ/ผู้มีน้ำใจดี” ฯลฯ

การมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการภัยพิบัติน้ำท่วม

โดยเน้นการสร้างความมั่นคงทางอาหาร ในพื้นที่น้ำท่วมเวตเมืองตำบลศรีปทุม ตำบลกุตุลา อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี



เมื่อใช้แว่น “การเสริมพลังด้านการเมืองทั้งแนวตั้งและแนวนอน” มาวิเคราะห์รูปแบบกิจกรรมที่แต่ละกลุ่มตัวแสดงได้ดำเนินการมาก็จะพบว่าได้เกิด “จุดตัด” ระหว่างการเสริมพลังการเมืองแนวนอนและแนวตั้งที่มาพบกันในรูปแบบต่าง ๆ เช่น การทำ MOU ความร่วมมือระหว่าง 2 อบต. ในเขตพื้นที่น้ำท่วม การประสานกลไกการจัดการน้ำท่วมระหว่างชุมชนกับ อบต. ฯลฯ กล่าวคือพลังด้านการเมืองที่เกิดจากกระบวนการทั้งแนวนอนและแนวตั้งได้เข้ามาผนวกรวมตัวกัน ซึ่งจะส่งผลให้มีการเพิ่มพูนพลังเป็นทวีคูณ

(7.4.3) การเสริมพลังด้านกฎหมาย (Law empowerment)

(ก) ทำไมต้องมีเสริมพลังด้านกฎหมาย ผู้เขียนได้แยกมิติของการเสริมพลังด้านกฎหมายออกมาจากด้านการเมือง และแยกออกมาเป็นมิติเฉพาะตัวมิติหนึ่ง ก็เนื่องมาจากหลายเหตุผล เหตุผลแรกก็คือ เมื่อมีการทบทวนงานศึกษาเรื่องการเสริมพลังในมิติต่าง ๆ โดยเฉพาะงานศึกษาในต่างประเทศ ก็มักจะมีการแยกมิติการเสริมพลังด้านกฎหมายออกมาเป็นการเฉพาะอยู่เสมอ ซึ่งสะท้อนเห็นถึงลำดับความสำคัญของเรื่องกฎหมายได้อย่างหนึ่ง

เหตุผลประการที่สอง มาจากประสบการณ์ที่ได้อ่านและร่วมงานกับบรรดาพี่เลี้ยงและนักวิจัยชุมชนของ CBR ผู้เขียนพบว่าในหลาย ๆ ประเด็นที่เป็นปัญหาของชาวบ้านในชุมชนนั้นเกิดมาจากกำแพงใหญ่ด้านกฎหมายนี้เอง (ตัวอย่างเช่น กฎหมายป่าชุมชน กฎหมายเมล็ดพันธุ์ ฯลฯ) และเนื่องจากตัวสถาบันกฎหมายเองเป็นชุมชนพลังอำนาจขนาดมหึมาของสังคม เริ่มตั้งแต่อำนาจความชอบธรรมของตัวบทกฎหมาย (ที่อยู่เหนือสิ่งใดแม้แต่มนุษย์ธรรม) อำนาจความถูกต้องของคำพิพากษาของศาล อำนาจในการจับกุม/การถืออาวุธของตำรวจ ผู้รักษากฎหมาย เป็นต้น

จึงกล่าวสรุปได้ว่า กฎหมายจะเป็นมิติที่ทำให้คนเล็กคนน้อยเกิดสภาวะไร้พลังได้ง่ายที่สุดและมากที่สุด และด้วยพลังในหลายระดับชั้น เริ่มตั้งแต่

- **ชั้นที่ 1** → ตัวกฎหมายเองที่สร้างความเสียเปรียบให้แก่คนยากจน การเสริมพลังจึงเป็นงานปฏิรูปกฎหมายเหล่านี้

- **ชั้นที่ 2** → และแม้จะมีตัวกฎหมายที่ยุติธรรมถ้วนหน้าแล้ว แต่ประชาชนส่วนใหญ่ก็ยังไม่รู้จักเนื้อหาของตัวบทกฎหมายเหล่านี้ (งานวิจัย CBR จำนวนไม่น้อยจึงมีการเสริมพลังด้วยกิจกรรมการให้ความรู้ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษา)

- **ชั้นที่ 3** → แม้จะมีกฎหมายและประชาชนรู้จักกฎหมายนั้นแล้ว ก็ยังมีกำแพงด้านที่ 3 คือ **การได้ใช้**กฎหมายและกระบวนการยุติธรรมอย่างจริงจัง เช่น แม้ในชุมชนจะพบเห็นการกระทำที่ผิดกฎหมาย เช่น การดูถูกรายรिमตลิ่ง การตัดไม้เถื่อน การขายยาเสพติด ฯลฯ แต่ก็ไม่มีอำนาจพอที่จะให้กฎหมายเข้ามาจัดการได้ หรือในการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมที่จำเป็นต้องใช้ทุนทรัพย์ (เช่น เงินค่าประกันตัว) ต้องใช้ความรู้/ผู้เชี่ยวชาญ (เช่น ทนาย) องค์ประกอบทั้งหลายที่กล่าวมานี้คือ โครงสร้างแห่งโอกาสที่ไม่เอื้ออำนวยให้คนยากจนได้ใช้พลังทางกฎหมาย

เหตุผลประการที่สาม ในงานศึกษาประเด็นเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างความยากจนกับกฎหมาย” ในงานด้านสิทธิมนุษยชนจะให้ข้อสรุปว่า คุณลักษณะที่ไม่น่าพึงประสงค์ 4 ด้านของกฎหมายนั้น เป็นสาเหตุของความยากจน ลักษณะทั้ง 4 ได้แก่ กฎหมายที่ทำให้ประชาชนตกอยู่ในสภาวะไร้พลัง (disempowerment) กฎหมายที่กีดกันประชาชนออกไป (exclusion) กฎหมายที่เลือกการปฏิบัติ (discrimination) และกฎหมายที่ไร้ผล/ไม่มีน้ำยา (ineffective law)

ดังนั้น เมื่อเราจะทำกิจกรรมเพื่อแก้ไขปัญหาคความยากจนที่เป็นผลลัพธ์ เราก็ต้องมองย้อนครขึ้นไปแก้ไขที่การเสริมพลังด้านกฎหมายเพื่อฝ่าข้ามกำแพงทั้ง 4 ด้านอันเป็นสาเหตุ

(ข) ตัวอย่างค่านิยมของการเสริมพลังด้านกฎหมาย ในที่นี้จะลองยกตัวอย่างค่านิยมของการเสริมพลังด้านกฎหมายสัก 2-3 ค่านิยม เพื่อให้เห็นขอบเขตของการเสริมพลังในมิตินี้

(i) การเสริมพลังด้านกฎหมาย หมายถึงการเสริมความเข้มแข็งและความสามารถของประชาชนทุกคนเพื่อให้รู้จักสิทธิของตนเอง สามารถเข้าถึงสิทธิ และได้ใช้สิทธิของตนที่ได้รับการรับรองทางกฎหมายไม่ว่าจะในฐานะปัจเจกบุคคลหรือในฐานะสมาชิกของชุมชน

(ii) การเสริมพลังด้านกฎหมาย เป็นกระบวนการที่คนเล็กคนน้อยได้รับการปกป้องและสามารถใช้กฎหมายเพื่อรักษาสิทธิและผลประโยชน์ของตนให้ปลอดภัยจากการข่มขู่/ข่มเหงจากรัฐหรือระบบกลไกของตลาดและทุน กระบวนการนี้ต้องการทั้งความเข้มแข็งของตนเองและการสนับสนุนจากคนอื่น (เช่น ผู้รู้ด้านกฎหมาย) สามารถเกิดขึ้นได้ในหลายระดับ (ปัจเจก คริวเรือน กลุ่ม องค์กร ชุมชน) และกับกลไกหลาย ๆ ด้าน เช่น ด้านการศึกษาในกรณีของการยุบโรงเรียนขนาดเล็ก เป็นต้น

(iii) การเสริมพลังด้านกฎหมาย จะเกิดขึ้นเมื่อกลุ่มคนไว้พลังได้มีการขับเคลื่อนด้านกฎหมาย (Legal mobilization) เช่น การเปลี่ยนแปลงตัวกฎหมาย การปรับเปลี่ยนกระบวนการยุติธรรม (เช่น งานวิจัย CBR ชุมชนยุติธรรมชุมชน) ระบบทางกฎหมาย ฯลฯ เพื่อเป้าหมายของการปรับปรุงสภาพทางเศรษฐกิจ-สังคม-การเมืองของตนเอง การขับเคลื่อนนี้จะสนใจว่า จะต้องทำอย่างไรจึงจะทำให้กฎหมายสามารถอำนวยความสะดวกและเห็นความสำคัญของคนเล็กคนน้อยในสังคม

สำหรับคำนิยามเหล่านี้ จะสังเกตได้ว่า บางคำนิยามจะวางขอบเขตของกฎหมายอยู่ในเส้นรอบวงและปริมาตรของกฎหมายเท่านั้น แต่ก็ยังมีบางคำนิยามที่เชื่อมโยงเรื่องของกฎหมายเข้ากับเรื่องของการควบคุมทรัพยากรต่าง ๆ ของสังคม ซึ่งหมายความว่า ในคำนิยามกลุ่มหลังนี้มีทัศนะพินฐานว่า โดยเนื้อแท้แล้ว กฎหมายเป็นเครื่องมือที่มีได้สิ้นสุดในตัวเอง หากแต่กฎหมายเป็นเครื่องมือสำคัญในการปกป้องสิทธิในการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรต่าง ๆ ของสังคม (แม้แต่พื้นที่ในท้องถนน บนฟุตบาททางเดิน พื้นที่ริมทางรถไฟ ฯลฯ) ดังนั้น การที่จะเข้าถึงและได้ใช้กฎหมายจึงจำเป็นต้องมีกลไก กระบวนการ และตัวช่วยในด้านอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็นตัวช่วยด้านเศรษฐกิจ หรือแม้แต่ตัวช่วยด้านภาษา (อย่างที่เรารู้กันว่า “ภาษากฎหมายนั้นมีความเข้มงวด เฉพาะตัวอย่างยิ่งยวด”)

(ค) ระดับของการเสริมพลังด้านกฎหมาย หากเราใช้แนวคิดเรื่องลำดับขั้นตอนของกฎหมายที่ได้กล่าวมาแล้วเป็นเกณฑ์ การทำงานด้านการเสริมพลังด้านกฎหมายก็สามารถจะทำได้อย่างน้อยใน 3 ระดับขั้นตอน คือ

(i) ระดับของการปฏิรูปตัวบทกฎหมายเอง เพื่อเพิ่มคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของกฎหมายที่ได้กล่าวมาแล้ว และกระบวนการปฏิรูปตัวบทกฎหมายนี้ต้องเป็นไปอย่างมีส่วนร่วมของประชาชนผู้ได้รับผลกระทบจากกฎหมายนั้น

(ii) ระดับของการเสริมความรู้ด้านกฎหมาย ให้แก่กลุ่มประชาชนที่ต้องเกี่ยวข้องกับกฎหมายนั้น ๆ ให้ประชาชนได้รู้จักและเข้าใจกฎหมายที่ตนเองต้องเกี่ยวข้องกับที่เรียกว่า “การรู้เท่าทันกฎหมาย” (legal literacy) เพื่อที่ว่ากฎหมายจะได้ไม่เป็นเพียงข้อความที่บรรจุอยู่ในหนังสือตำรากฎหมาย หรือเป็นความรู้ที่มีอยู่เฉพาะในกลุ่มนักกฎหมายเท่านั้น

(iii) **ระดับของการเข้าถึงและใช้ได้จริง** กฎหมายของประชาชนที่แท้จริงจะมีใช้กฎหมายที่เขียนอยู่ในกระดาษหรือเป็นกิจกรรมเฉพาะที่อยู่ในห้องพิจารณาคดีเท่านั้น หากแต่ต้องเป็นสิ่งที่อยู่ในชีวิตประจำวันของประชาชน กล่าวคือ ประชาชน (โดยเฉพาะกลุ่มผู้ด้อยโอกาสทางสังคม) จะต้องเข้าถึงและได้ใช้กฎหมายอย่างเป็นจริง ต้องมีการจัดอุปสรรคต่าง ๆ ที่ขวางกั้น หรือต้องเพิ่มเงื่อนไข/โอกาส/กลไกให้ประชาชนได้ใช้กฎหมาย ประเด็นนี้จะเกี่ยวข้องกับการใช้พลังเพื่อขับเคลื่อนปฏิรูประบบยุติธรรมของสังคม (ดูตัวอย่างงานวิจัยของภัทรา บุรารักษ์ และ สุพรรณิ เบอร์เนล (2560) เรื่อง “การสื่อสารเพื่อเพิ่มพลังคนไร้สัญชาติเพื่อการเข้าถึงสิทธิตามกฎหมาย”)

สำหรับกิจกรรมที่จะนำมาใช้ในการเสริมพลังด้านกฎหมายในทั้ง 3 ระดับนี้ นอกเหนือจากรูปแบบกิจกรรมหลายสิบประเภทของการเสริมพลังที่ได้กล่าวมาแล้ว ก็ยังมีตัวอย่างรูปแบบกิจกรรมพิเศษของการเสริมพลังด้านกฎหมาย เช่น

- **การสร้างการรู้เท่าทันด้านกฎหมาย (legal literacy)**
ปัจจุบันก็จะพบเห็นในบรรดารายการข่าวทางโทรทัศน์ที่เล่าเหตุการณ์ที่เกิดปัญหา และได้เชิญผู้รู้ด้านกฎหมายมาให้คำอธิบาย
- **การฝึกการตื่นรู้ด้านกฎหมาย (legal awareness)** เช่น การฝึกอบรมให้ตระหนักถึงความสำคัญของการใช้กฎหมาย
- การเผยแพร่ความรู้ด้านกฎหมายผ่านสื่อประเภทต่าง ๆ
- การเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการร่างกฎหมาย
- การสนับสนุนทรัพยากรด้านกฎหมายเพื่อให้กลุ่มผู้ด้อยโอกาสได้เข้าถึงการใช้กฎหมาย เช่น การมีกลุ่มทนายอาสา
- การประสานกระบวนการทางกฎหมายเพื่อการใช้สิทธิของประชาชนเข้ากับการเคลื่อนไหวของสื่อมวลชนและการเคลื่อนไหวทางสังคม

(8) เป้าหมาย/ประโยชน์และความสำคัญของการเสริมพลัง

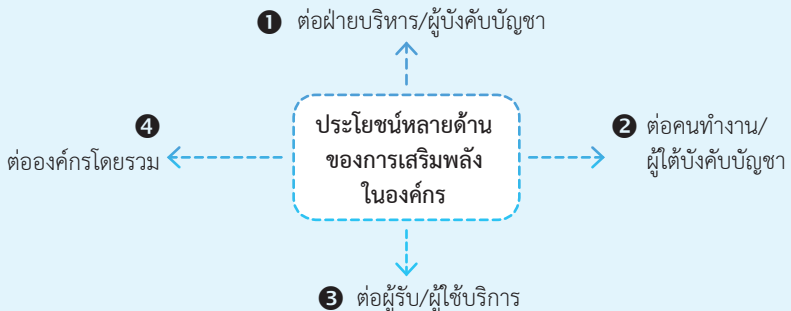
อันที่จริง เนื้อหาที่ว่าด้วยเป้าหมาย ประโยชน์ และความสำคัญของการเสริมพลังนั้น ผู้เขียนได้สอดแทรกอย่างกระจัดกระจายอยู่แล้วในหัวข้อต่าง ๆ สำหรับในที่นี้ ผู้เขียนเพียงอยากจะขีดเส้นใต้ขยายแนวคิดในหัวข้อนี้อยู่ 2 ประเด็นย่อย คือ ประการแรกคือ **ทุกคน/ทุกกลุ่มมีสิทธิ** มาใช้เครื่องมือการเสริมพลังเพื่อประโยชน์ของตนเอง โดยไม่จำกัดว่าต้องเป็นสิทธิของกลุ่มผู้ไร้พลังเท่านั้น ประการที่สอง คือการเสริมพลังทำอะไรได้มากมายหลายด้าน (มากกว่าที่เราคิด) สำหรับคนหลายกลุ่ม

(8.1) การเสริมพลังมิใช่เครื่องมือของกลุ่มผู้ไร้พลังเพียงกลุ่มเดียว ถึงแม้โดยทั่วไป เราอาจจะเข้าใจว่า การเสริมพลังนั้นน่าจะเป็นอาวุธประจำกายของกลุ่มผู้ด้อยพลัง ซึ่งก็เป็นความเข้าใจที่ถูกต้องในระดับหนึ่ง แต่ทว่าในฐานะที่เป็นอาวุธ ผู้ใช้อาวุธนั้นย่อมจะเป็นใครก็ได้ไม่จำกัด ดังเช่นข้อมูลที่ได้กล่าวมาข้างต้นแล้วว่า แม้แต่ธนาคารโลก (ซึ่งเป็นสถาบันอันทรงพลัง) ก็ยังเล็งเห็นความสำคัญและได้เข้ามาใช้การเสริมพลังในฐานะเครื่องมือชิ้นหนึ่ง (tool/instrument) ที่จะนำมาขจัดปัญหาความยากจนและความเหลื่อมล้ำในสังคม เช่นเดียวกับตัวอย่างงานวิจัยด้านการศึกษางานชิ้นที่ตั้งใจทฤษฎีว่า ฝ่ายผู้บริหาร (ฝ่ายที่มีพลังอำนาจ) จะใช้เครื่องมือการเสริมพลังให้แก่บรรดาครูได้อย่างไร ในหน่วยงานด้านสาธารณสุขก็มีใจทฤษฎีการวิจัยด้านการเสริมพลังในแนวทางนี้อยู่ไม่น้อย

ตัวอย่างที่เห็นได้อย่างชัดเจนที่สุดก็คือ **การเสริมพลังในระดับขององค์กร** ซึ่งกลุ่มผู้ด้อยพลังจะมีสถานะอย่างน้อย 2 สถานะคือในฐานะปัจเจกบุคคล และในฐานะสมาชิกขององค์กร ดังนั้น กลุ่มผู้ด้อยพลังก็สามารถจะใช้เครื่องมือการเสริมพลังเพื่อประโยชน์ได้ทั้งใน 2 สถานะ และในเวลาเดียวกัน ฝ่ายบริหารในองค์กรก็สามารถจะใช้ “การเสริมพลัง” ในฐานะเครื่องมือของการบริหารหรือการพัฒนาบุคลากร การเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน การสร้างแรงจูงใจหรือการแข่งขัน ในการสร้างผลงานได้เช่นกัน ในการศึกษาเรื่องเป้าหมาย/ประโยชน์ของการเสริมพลังจึงต้องนำเอาแนวคิดเรื่อง “สูตร 3 ส่วน” คือเป็นประโยชน์ของ**คนกลุ่มไหน** X เป็นประโยชน์**ในระดับใด** X เป็นประโยชน์**ในมิติไหน** เข้ามาร่วมพิจารณาด้วย

(8.2) เป้าหมายและประโยชน์หลายด้านของการเสริมพลัง

ตัวอย่างงานวิจัยที่แสดงให้เห็นประโยชน์หลายด้านหลายมุมที่เกิดขึ้น มักจะเป็นงานวิจัยที่ศึกษาเรื่องการเสริมพลังในระดับองค์กร ซึ่งผู้ทำงาน CBR สามารถที่จะนำมาประยุกต์ใช้ได้กับการทำงานในระดับกลุ่มชาวบ้าน องค์กรหน่วยงานรัฐท้องถิ่น หรือในระดับชุมชน เช่น อติพร ทองหล่อ (2546) ที่ศึกษารูปแบบการเสริมพลังอำนาจของอาจารย์พยาบาลที่สังกัด องค์กรหน่วยงานรัฐแห่งหนึ่ง และพบว่าประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการเสริมพลังกลุ่มเป้าหมายนั้นจะส่งผลต่อกลุ่มคนและองค์กรอย่างน้อยใน 4 ด้าน คือ



ด้านที่ 1: เป็นประโยชน์ต่อผู้บังคับบัญชาฝ่ายที่มีอำนาจ
คือทำให้ได้งานที่บรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งเป้าเอาไว้

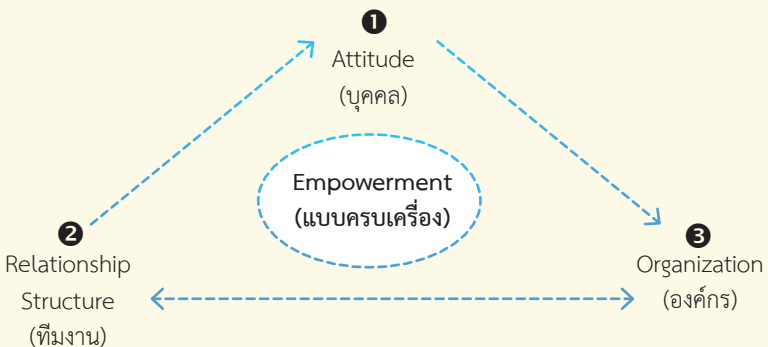
ด้านที่ 2: เป็นประโยชน์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งมีสถานะเป็นผู้ไร้พลังอำนาจมาก่อนการวิจัย ผลจากการใช้กิจกรรมการเสริมพลังได้สร้างการเปลี่ยนแปลงของผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างมากมาย ทั้งการเปลี่ยนแปลงในระดับตัวเอง และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดระหว่างตนเองกับงานและองค์กร เช่น

- มีความรู้สึกว่าได้ทำบางสิ่งที่คุ้มค่า
- เป็นการพัฒนาความสามารถในการทำงาน
- เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
- เพิ่มความเชื่อมั่นจากการได้ทำสิ่งใหม่ ๆ
- รู้สึกพึงพอใจต่อความรับผิดชอบและความสำเร็จของงาน
- เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของงานมากขึ้น

ด้านที่ 3: ประโยชน์ต่อผู้รับบริการ ในขณะที่ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการเสริมพลังใน 2 ด้านแรกนั้น จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อผู้ที่อยู่ในองค์กร แต่เนื่องจากหน่วยงานที่ศึกษานั้นเป็นหน่วยงานให้บริการ ดังนั้นจึงมีผู้ที่ได้รับผลประโยชน์โดยทางอ้อมจากการเสริมพลังคือกลุ่มผู้มารับบริการ เมื่อมีกิจกรรมเสริมพลังทำให้เกิดการปรับโครงสร้างการบริหารจากที่เคยเป็นแนวตั้งมาเป็นแนวราบ ทำให้เกิดความยืดหยุ่นและส่งเสริมการตัดสินใจในระดับปฏิบัติการ ส่งแรงกระเพื่อมให้เกิดความรวดเร็วในการปฏิบัติงาน เกิดคุณภาพในตัวตน และแน่นอนว่าผลลัพธ์สุดท้ายก็คือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจการทำงานที่มีคุณภาพและประสิทธิวิธภาพมากขึ้น

ด้านที่ 4: ประโยชน์ต่อองค์กร เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาได้รับทรัพยากรในการทำงานที่ดีและเพียงพอ รวมทั้งได้รางวัลจากการทำงาน (รูปแบบหนึ่งของการเสริมพลัง) ผลที่ตามมาคือความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ และทำให้องค์กรสามารถรักษาบุคลากรเอาไว้ได้

กล่าวโดยสรุป หากการเสริมพลังในระดับกลุ่มหรือหน่วยงาน/องค์กรสามารถดำเนินการได้อย่างดี ผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นก็จะครบเครื่องของการเปลี่ยนแปลงในทั้ง 3 ระดับ คือ ระดับองค์กร ระดับทีมงาน และระดับบุคคล ดังในภาพ



1) Attitude หมายถึง การเสริมพลังอำนาจจะช่วยยกระดับทัศนคติของบุคลากรทุกคนให้ทำงานอย่างมีกระบวนการ มีความรับผิดชอบ เกิดการเรียนรู้ และการแก้ไขปัญหาาร่วมกัน

2) Relationship หมายถึง การเห็นความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างทีม เน้นเนื้อหาและการทำงานอย่างเป็นกระบวนการ มีการติดต่อสื่อสาร และรับฟังข้อมูลย้อนกลับ

3) Organizational Structure หมายถึง องค์กรมีนโยบายการฝึกอบรม และการกระตุ้นเพื่อปรับค่านิยมขององค์กร เพื่อที่จะนำไปสู่เป้าหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

(9) ตัวชี้วัดการเสริมพลัง

สำหรับส่วนประกอบตัวสุดท้ายของเรื่องการเสริมพลังนี้ก็เกิดมาจากปัญหาบางประการในการปฏิบัติของงาน CBR เอง กล่าวคือ หลังจากที่ได้ดำเนินโครงการวิจัย CBR ตามคาถา 3 ข้อ(เดิม)แล้ว เมื่อสิ้นสุดโครงการและดูผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น ในรายงานของ CDR ก็มักจะมีการวัดผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นว่า “ชาวบ้านที่เข้ามาร่วมในโครงการวิจัยนั้น **เก่งขึ้น ดีขึ้น**” “กลุ่มวิสาหกิจที่ทำวิจัย CBR แล้ว **เข้มแข็งขึ้น**” เป็นต้น

คำถามต่อการวัดผลลัพธ์จากกิจกรรมการเสริมพลังผ่านกระบวนการวิจัย CBR นั้นจะมีอยู่ 2 ระดับ ระดับแรกก็คือ ในหมู่ที่มิวิจัยด้วยกันเองนั้นมีความเข้าใจตรงกันหรือไม่ว่า “ที่ว่านักวิจัยชุมชนเก่งขึ้น/ดีขึ้น” นั้น ดูจาก **สัญญาณหรือตัวชี้วัด (Indicator) อะไร** ทั้งพี่เลี้ยงและนักวิจัยใช้ตัวชี้วัดตัวเดียวกันหรือเปล่า เช่น โหนดพี่เลี้ยงอาจจะวัดจากความสามารถเชิงการวิจัยของกลุ่มเป้าหมาย (เช่น คิดได้เป็นเหตุเป็นผล และรู้จักการเก็บข้อมูลเพื่อตอบโจทย์) ในขณะที่ชาวบ้านอาจจะวัดว่า “ชาวบ้านเก่งขึ้นเพราะกล้าพูดกล้าแสดงออก/กล้าแสดงความคิดเห็นในที่ประชุม” เป็นต้น

คำถามระดับที่สองก็คือ แล้วตัวชี้วัดที่มิวิจัยใช้วัดผลลัพธ์นั้น **“ใช้ตัวจริง/ตัวที่วัดได้จริง/หรือถูกต้องหรือเปล่า”** คำตอบในระดับนี้มีผลสืบเนื่องมาถึงเรื่อง “ความน่าเชื่อถือ” ของตัวชี้วัดที่มีในสายตาของคนภายนอก เช่น ตัวชี้วัดความเข้มแข็งของกลุ่มวิสาหกิจ คือสามารถที่จะเขียนโครงการไปขอรับการสนับสนุนจากแหล่งทุนอื่น ๆ ตัวชี้วัดนี้ใช้จริงหรือเปล่า ตัวชี้วัดนี้มี “ที่มาที่ไป” อย่างไรจึงได้ตัวชี้วัดนี้มา

เนื่องจากในระหว่างปี พ.ศ. 2564-2565 งาน CBR ได้โฟกัส theme ที่จะศึกษาร่วมกันคือ “การพัฒนาตัวชี้วัดด้านการเสริมพลัง” ซึ่งเป็นการต่อยอดทั้ง **“ประเด็นเนื้อหาเรื่องการเสริมพลัง”** ที่เป็นเนื้อตัว

ของงาน CBR ใน 2 ทศวรรษที่ผ่านมา และเป็นการต่อยอด “กระบวนการสร้างตัวชี้วัด” ในแบบการประสานวิธีการสร้างแบบ “ล่าง-บนประสานกัน” ซึ่งเป็นประสบการณ์และบทเรียนที่งาน CBR ได้ใช้ศึกษาร่วมกันมา ในช่วงปี พ.ศ. 2563 ที่จะนำมาถ่ายโอนเพื่อใช้เป็นวิธีการหลักในการสร้างตัวชี้วัดครั้งนี้ ดังนั้น เนื้อหาในหัวข้อสุดท้ายนี้จึงจะเป็นเพียงการรำลึกไว้ในเรื่อง “ตัวชี้วัดการเสริมพลัง” เท่านั้น แง่มุมที่จะพิจารณาในการสร้างตัวชี้วัดจะมีอยู่ 6 แง่มุม ดังนี้



(9.1) การสร้างตัวชี้วัดตามแนวคิด Agency X Opportunity Structure

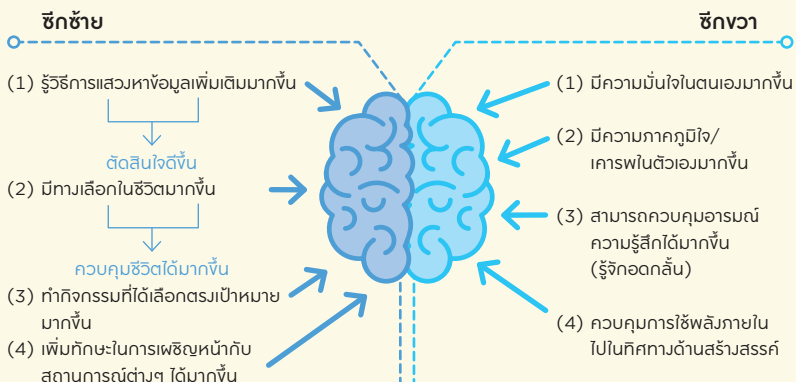
ในกระบวนการสร้างตัวชี้วัดใด ๆ ก็แล้วแต่ ประเด็นแรกที่จะเป็นตัวกำหนดหน้าตาของตัวชี้วัดนั้นก็คือ “การให้คำนิยามสิ่งที่จะวัดนั่นเอง” ในกรณีของการเสริมพลัง ผู้เขียนได้ลองให้คำนิยามของการเสริมพลังตามแนวคิดของธนาคารโลกที่ว่า การเสริมพลังจะต้องเป็นการ “ตบมือทั้ง 2 ข้าง” กล่าวคือ ในส่วนของมือซ้ายจะต้องเพิ่มพลังให้กับตัวบุคคลกลายเป็น “ผู้กระทำการ” (Agency) และส่วนของมือขวา

จะต้องสร้าง “โครงสร้างแห่งโอกาส” (Opportunity structure) ที่เอื้ออำนวยไปพร้อม ๆ กัน พลังของเสียงจากการตบมือจึงจะดังขึ้น

(9.1.1) ตัวชี้วัด “Agency”

สำหรับตัวชี้วัด “ตัวคนที่ได้รับการเสริมพลังแล้ว” จนมีสถานะเป็น “ผู้กระทำการ” มักจะเป็นการวัดในมิติด้านจิตวิทยาซึ่งมีหน่วยการศึกษาในระดับบุคคล มีผู้คิดสร้างเกณฑ์ตัวชี้วัดในระดับบุคคลนี้มากมายหลายแบบ ในปี พ.ศ. 2562 ผู้เขียนเองก็ได้ทดลองสร้างเกณฑ์ตัวชี้วัด “ความสามารถในการเป็นผู้กระทำการ” ที่เกิดขึ้นจากการผ่านรูปแบบกิจกรรมเสริมพลังด้วยกระบวนการวิจัยแบบ CBR โดยเน้นหนัก “มิติของการเพิ่มพลังปัญญา” และใช้แนวคิดเรื่อง “สมอง 2 ซีก: ชาย/ขวา” (ซึ่งน่าจะเป็นที่ตั้งของปัญญา) เป็นฐานคิด ตัวอย่างของตัวชี้วัดการเสริมพลังทางปัญญาแบบ CBR มีแสดงในภาพ

ในระดับบุคคล หากพูดด้วยภาษาสมัยใหม่ ข้อเสนอเรื่องการปลดปล่อยพลังของเปาโล แฟร์ นั้นเป็นการปลดปล่อยพลังจากการทำงานของสมองทั้ง 2 ซีก คือสมองซีกซ้ายที่ทำงานเกี่ยวกับเรื่องเหตุผลและความเข้าใจ กับสมองซีกขวาที่ทำงานด้านอารมณ์ความรู้สึก ดังแสดงในภาพ (ปรับปรุงจาก Gibson, 1991 อ้างจาก กาญจนา แก้วเทพ, 2562)



ส่วนอีกตัวอย่างหนึ่งมาจากงานศึกษาเรื่องการเสริมพลังผู้ที่ทำงานอยู่ในองค์กรวิชาชีพการให้บริการด้านสุขภาพ อติพร ทองหล่อ (2546) ได้สร้างเกณฑ์ตัวชี้วัดคุณลักษณะของบุคลากรด้านสุขภาพที่ผ่านการเสริมพลังแล้วที่ประมวลจากข้อเสนอของนักคิดหลาย ๆ ท่าน ดังนี้

คุณลักษณะบุคคล ที่ได้รับเสริมพลังอำนาจ (Agency)	ระดับ		
	มาก	ปานกลาง	น้อย
1. ตระหนักในคุณค่าแห่งตน			
2. สร้างจิตสำนึกที่ดีในการดำเนินชีวิต			
3. มีความพึงพอใจในงาน			
4. ความมีอิสระ			
5. มีทักษะผู้นำ			
6. การรับรู้การมีพลังอำนาจในตนเอง			
6.1 สามารถกำหนดเป้าหมาย (Goal setting)			
6.2 สามารถแก้ปัญหาได้/จัดการกับสถานการณ์ได้/ ตัดสินใจได้			
6.3 สามารถพัฒนาตนเองให้มีความเชี่ยวชาญ/ พัฒนาตนเองเสมอ (Self development)			
6.4 พึงพอใจในตนเอง			
7. มีความยึดมั่นผูกพันต่อกลุ่ม/ชุมชน/องค์กร			
8. มีความรับผิดชอบ			
9. มีความคิดสร้างสรรค์			
10. มีความเชื่อมั่น/กล้าแสดงออกในความสามารถ ของตน (enable)			

(9.1.2) ตัวชี้วัด “โครงสร้างแห่งโอกาส”

R. Alsop (2005) ได้เขียนเอกสารรายงานผลการทำงานโครงการเสริมพลังของธนาคารโลกที่ให้การสนับสนุนในหลาย ๆ ประเทศ โดยมีกลุ่มเป้าหมายเป็นกลุ่มผู้หญิงที่ยากจนและด้อยโอกาส และได้บทสรุปว่า นอกเหนือจากการจัดกิจกรรมเสริมพลังให้แก่ “ตัวสตรี”

ให้มี “พลังแห่งผู้กระทำการ” แล้ว ก็จำเป็นต้องมีการปรับเปลี่ยน/สร้างเสริม “โครงสร้างแห่งโอกาส” ที่เคยเป็นสิ่งกีดขวางพลังของสตรีให้กลับกลายมาเป็นโครงสร้างที่เอื้ออำนวย คำว่า “โครงสร้างแห่งโอกาส” ในที่นี้ Alsop หมายถึงทั้งสถาบันทั้งที่เป็นทางการ (เช่น กฎหมาย ข้อบัญญัติ ฯลฯ) และโครงสร้างที่ไม่เป็นทางการ เช่น “ธรรมเนียมประเพณี ความเชื่อ” หรือ “กติกาในการเล่นเกมส์” (Rule of games) เช่น แบบแผนการกระจายงบประมาณ/สิทธิและผลประโยชน์ โดยบันไดขั้นแรกของการทำงานก็คือต้องวิเคราะห์ “ประเภทต่าง ๆ ของสถาบันเหล่านี้” ศึกษาวิธีการที่สถาบัน/กลไกเหล่านี้ทำงานปิดกั้นพลังของกลุ่มผู้ด้อยโอกาส และปิดท้ายเกมด้วยการเปลี่ยนแปลงกฎกติกา ความเชื่อ กฎหมาย เป็นต้น

ในหน่วยการศึกษาที่เล็กลงมากว่านั้น เช่น การเสริมพลังในระดับองค์กร Harvey และ Prolet (1994 อ้างจาก อัจจรา, 2555) เสนอตัวอย่างการปรับเปลี่ยนโครงสร้างแห่งโอกาสในที่ทำงานเพื่อเสริมพลังให้แก่คนทำงาน ดังนี้



(9.2) สูตร 3 ส่วนของการออกแบบกิจกรรมเพื่อการเสริมพลัง

ในขั้นตอนของการออกแบบการเสริมพลัง ผู้เขียนได้กล่าวถึง “สูตร 3 ส่วน” ที่ต้องคำนึงถึงในการออกแบบกิจกรรมการเสริมพลัง คือ ระดับของการเสริมพลัง x มิติของการเสริมพลัง x ประเภทของกลุ่มคน ดังนั้น ในการสร้างตัวชี้วัดการเสริมพลัง เราก็ควรต้องเหลือบตามสูตร 3 ส่วนนี้ด้วยเช่นกัน



ผู้เขียนจะยกตัวอย่างงานของ Paola Pareznieto & Geogia Taylor (2014) เพื่อแสดงให้เห็นการใช้สูตร 3 ส่วน ดังนี้

งานศึกษาของ Pareznieto & Taylor เลือกศึกษาโครงการสร้างตัวชี้วัดการเสริมพลังด้านเศรษฐกิจของกลุ่มผู้หญิงและเยาวชนสตรี ดังนั้น คำตอบแรกเรื่อง “ประเภทของกลุ่มคน” (ส่วนที่ 3 ของสูตร) จึงเป็นกลุ่มผู้หญิงและเยาวชนสตรี

ส่วนคำตอบของส่วนที่ 1 ในสูตร 3 ส่วน คือ ระดับของการเสริมพลังนั้น งานศึกษาชิ้นนี้ครอบคลุมทั้ง 4 ระดับ คือ

ระดับที่ 1: ระดับบุคคล ตัวชี้วัดคือความสามารถด้านเศรษฐกิจ

ความรู้ความเข้าใจด้านเศรษฐกิจ และความภาคภูมิใจในตัวเอ

ระดับที่ 2: ระดับชุมชนและสถาบัน ตัวชี้คือ บรรดาบรรทัดฐาน (norms)

และพฤติกรรมต่าง ๆ ในชุมชน/สถาบัน

ระดับที่ 3: การมีทรัพยากรและโอกาสทางเศรษฐกิจ

ระดับที่ 4: การมีสภาพแวดล้อมทางการเมืองและกฎหมายที่เอื้ออำนวย

ต่อการทำกิจกรรมด้านเศรษฐกิจของกลุ่มเยาวชนหญิงและสตรี

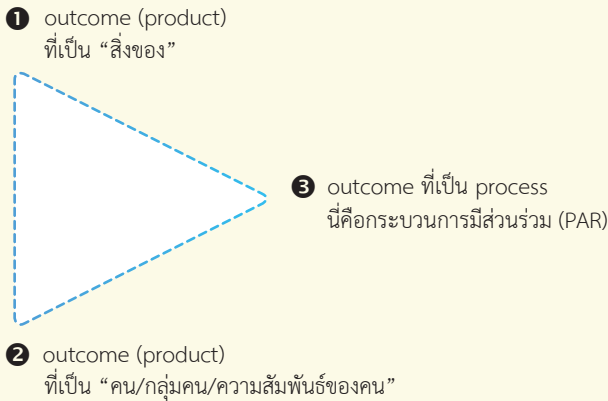
ส่วนคำตอบของส่วนที่ 2 ของสูตร 3 ส่วน คือ มิติ
การเสริมพลังด้านเศรษฐกิจนั้น ผู้ศึกษาได้นำเสนอตัวชี้วัดในมิตินี้
เอาไว้ถึง 9 ตัว คือ



(9.3) เป้าหมายผลลัพธ์ 3 เสาของ CBR

เนื่องจากการสร้างตัวชี้วัดนั้นจะสร้างมาจากการตั้งเป้าหมายและการคาดหวังผลลัพธ์ของกิจกรรมหรือของโครงการนั้น ดังนั้น หากกล่าวเฉพาะในแวดวงของงานวิจัยเพื่อท้องถิ่น ไม่ว่าจะเป็นการ

ทำโครงการวิจัยในประเด็นใดก็ตาม จุดร่วมของเป้าหมายและผลลัพธ์ที่คาดหวังจากการทำงานวิจัย CBR จะมีลักษณะเป็น “ผลลัพธ์แบบ 3 เสา” ดังในภาพ ฉะนั้นการสร้างตัวชี้วัดเรื่องการเสริมพลังก็ควรวัดจาก 3 ด้านดังกล่าว



(i) **ผลลัพธ์ (outcome) ที่เป็น “สิ่งของ”** ได้แก่ การวัดผลลัพธ์ที่เป็นสิ่งของที่เปลี่ยนแปลงไปในระหว่าง “ช่วงก่อน” และ “หลังทำโครงการวิจัย” ซึ่งสิ่งของที่ว่านี้จะเป็นอย่างใดก็ได้แต่ประเด็นของโครงการ เช่น ถ้าทำเรื่องการจัดกรน้ำ ก็วัดการเปลี่ยนแปลงของปริมาณและคุณภาพของน้ำ ถ้าทำเรื่องการจัดกรขยะ ก็วัดความเปลี่ยนแปลงเรื่องปริมาณและประสิทธิภาพของการบริหารจัดการขยะ ฯลฯ การวัดผลลัพธ์ที่เป็นสิ่งของนี้จะได้มาจากการใช้เครื่องมือ Log-Frame ในการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหา และการออกแบบวิธีการจัดการปัญหาเพื่อให้เห็นผล (เน้น result-driven)

เนื่องจากเรื่อง “การเสริมพลัง” นั้นจะมี **“เป้าหมายตรง”** (direct path) อยู่ที่ “ตัวคน” มากกว่า “สิ่งของ” อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์ที่เป็นสิ่งของก็สามารถจะเป็น “ตัวชี้วัดทางอ้อม” (indirect path) ที่สะท้อนให้เห็นความสามารถที่เพิ่มขึ้นของตัวคนได้

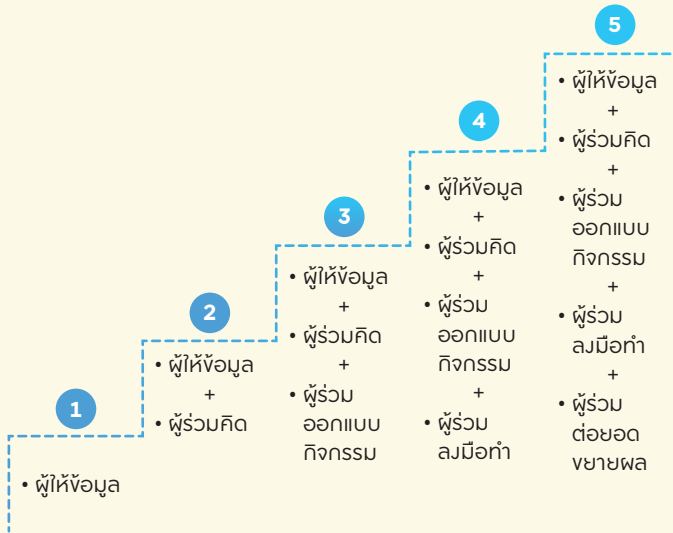
(ii) ผลลัพธ์ (outcome) ที่เป็น “ตัวคน/กลุ่มคน/ความสัมพันธ์ระหว่างคน” ผลลัพธ์ในเส้นที่ 2 ที่เกี่ยวกับ “คน” นี้ ถือได้ว่าเป็นเป้าหมายสูงสุดของ CBR ที่ต้องการเสริมพลังให้แก่คน/กลุ่ม/และความสัมพันธ์ระหว่างคน ซึ่งผลลัพธ์ในเส้นนี้จะได้มาจากการใช้เครื่องมือ outcome mapping ในการทำงาน (เน้น people/actor-driven)

เนื่องจากกิจกรรมหลักของ CBR ที่มีธรรมชาติพื้นฐานเป็นงานวิจัยประเภทหนึ่ง ดังนั้น ผลลัพธ์ที่พอจะคาดหวังได้จากการใช้เครื่องมือทางการวิจัยไปเสริมพลัง ก็คือ**การติดตั้งความรู้และทักษะแบบวิจัย** (หรืออาจพูดว่าติดตั้งวิธีคิดและวิธีทำงานแบบวิจัย) ซึ่งเป็นมิติที่ทำให้ “คนเก่งขึ้น” ที่อาจจะมียอดค์ประกอบสำคัญ ๆ ดังนี้



และนอกเหนือจากจะคาดหวังให้ชาวบ้าน ผู้นำที่รัฐท้องถิ่น อสม. ฯลฯ ที่เข้ามาร่วมเป็นนักวิจัยชุมชน “เก่งขึ้น” จากการทำวิจัยแล้ว ในอีกด้านหนึ่ง CBR ก็ยังคาดหวังให้ผู้ที่เข้ามาร่วมทำวิจัย “เป็นคนดีขึ้น” โดย “การเป็นคนดี” ในที่นี้จะมิใช่ “คนดีที่เน้นหนักในมิติศาสนาเท่านั้น” (เนื่องจากการทำวิจัย CBR ไม่ใช่กิจกรรมการเทศนาสั่งสอน) แต่เป็น “คนดีในมิติสังคม-การเมือง” ด้วย กล่าวคือเปลี่ยนแปลงจากการเป็น “ประชาชน” มาเป็น “พลเมือง” (เช่น เป็นพลเมืองอาหาร) ซึ่งควรจะมีคุณสมบัติ 4 ด้านให้ครบครัน คือ มีสิทธิ (เข้าถึงและได้ใช้) มีความรับผิดชอบ มีหน้าที่ และมีการลงมือกระทำการจริง (action & engagement) เช่น การเป็นอาสาสมัครในด้านต่าง ๆ เป็นต้น

(iii) **outcome ที่เป็น “กระบวนการ” (process)** จากคาถาข้อ 2 ของ CBR ที่ได้กล่าวไว้ว่าเป็นจุดแข็งและเป็นจุดขายอย่างหนึ่งของ CBR คือการเน้นกระบวนการมีส่วนร่วมแบบ**ของจริง** (authentic) อย่าง**สูงสุด** และอย่าง**ครบวงจร**ของชาวบ้านที่เป็นเจ้าของปัญหา ซึ่งรูปแบบที่มีส่วนผสมทั้ง 3 ที่กล่าวมานี้ก็คือ การเข้ามาเป็นนักวิจัยชุมชนในโครงการ อย่างไรก็ตาม ในภาคปฏิบัติการที่เป็นจริงตามหลักการที่ว่า ยังมีรูปแบบของการมีส่วนร่วมสูงเท่าไร (ครบทั้ง 3 ส่วนผสม) ก็ยังมีคนเข้าร่วมได้ไม่มากนัก เช่น การเข้ามาร่วมเป็นทีมวิจัย และแม้ว่าทีมวิจัย CBR จะมีจำนวนคนเข้าร่วมนับเป็นหลายสิบคน แต่คนในชุมชนทั้งหมดก็ยังมิใช่เป็นร้อยเป็นพันคน ดังนั้นการสร้างตัวชี้วัด “การมีส่วนร่วมในกระบวนการวิจัย” อาจจะขยายสเกลจาก “การเข้ามามีบทบาทในฐานะนักวิจัย” เท่านั้นให้กว้างขวางออกไป ดังเช่นบันไดตัวชี้วัดการมีส่วนร่วมในงานวิจัย CBR ที่แสดงในภาพ



(9.4) CBR เน้นตัวชี้วัดการเปลี่ยนแปลง (change)

การเน้น “การสร้างการเปลี่ยนแปลง” ก็เป็นคาถาข้อที่ 3 ของ CBR ที่ไม่เพียงแต่มุ่งหวังให้การทำวิจัยนั้น ทำไป “เพื่อเข้าใจปัญหาเท่านั้น” ซึ่งเป็นครั้งแรก แต่ยังคงต้องมี “ครึ่งหลัง” คือมีการวางแผนออกแบบและลงมือกระทำบางอย่างเพื่อสร้างการเปลี่ยนแปลง/แก้ไขปัญหาดังนั้นวิธีการตอบคำถามเรื่องตัวชี้วัดการเสริมพลังของ CBR จึงต้องมีข้อมูล 2 ชุด เพื่อสร้างคู่เทียบให้เห็นการเปลี่ยนแปลงเสมอ เช่น เทียบระหว่าง “ก่อน” (Before) และ “หลัง” (After)

ตัวอย่างเช่น ตัวชี้วัดลักษณะของคนในองค์กร ที่ได้รับการเสริมพลังจะเกิดการเปลี่ยนแปลงดังนี้ (Clutterbuck & Kernagham อ้างจาก อติพร ทองหล่อ, 2546)

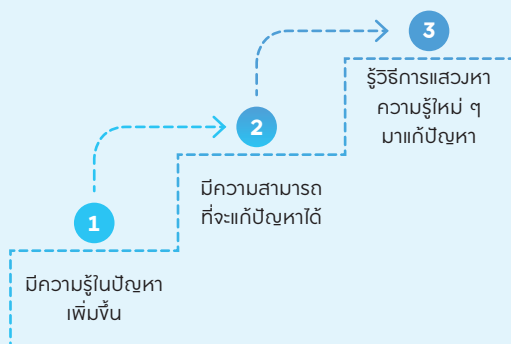
พฤติกรรมเดิม	พฤติกรรมใหม่
ภายหลังการร่วมสร้างพลังอำนาจ	
1. มีความหวาดกลัว	→ 1. ถือเป็นสิ่งที่ท้าทายและมีคุณประโยชน์
2. เห็นว่าการเรียนรู้เป็นเรื่องยุ่งยาก	→ 2. การเรียนรู้เป็นสิ่งที่มีความหมาย
3. มีลักษณะของการพึ่งพา	→ 3. มีความเป็นอิสระ
4. ไม่ค่อยมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	→ 4. สามารถแก้ปัญหาได้ด้วยตนเอง และสามารถเสนอแนะแนวทางแก้ไขให้แก่คนอื่น
5. ขาดการอบรมและการพัฒนา	→ 5. ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง
6. หลบเลี่ยงการเปลี่ยนแปลง	→ 6. พร้อมที่จะเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา
7. มองข้อมูลย้อนกลับ (feedback) เป็นการวิพากษ์วิจารณ์	→ 7. มองข้อมูลย้อนกลับว่าเป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินงาน
8. ใช้ประสบการณ์เดิมทำงานและตัดสินใจ	→ 8. มีการตรึงตรองและเรียนรู้ใหม่ ๆ
9. ถือว่าการฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นความรับผิดชอบเฉพาะของฝ่ายบุคคล	→ 9. ถือว่าการฝึกอบรมและการพัฒนาเป็นความรับผิดชอบของทุกคน
10. ขาดวิสัยทัศน์	→ 10. มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน
11. หลบเลี่ยงปัญหา	→ 11. แก้ปัญหา
12. ติดต่อสื่อสารแบบปิด	→ 12. ติดต่อสื่อสารแบบเปิดกว้าง
13. ไม่มีความไว้วางใจและหวาดระแวง	→ 13. มีความไว้วางใจ

(9.5) ตัวชี้วัดต้องมี “ตึกรี” หรือมีการให้นำหนัก

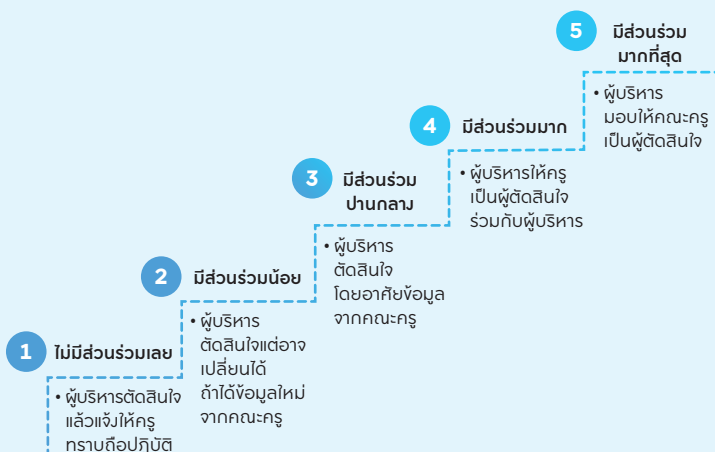
เนื่องจากตัวชี้วัดนั้นมีใช้ผลของการวัดที่วัดเพียงครั้งเดียวแล้วก็ทิ้งไปเลย ตรงกันข้าม ตัวชี้วัดจะเป็นเครื่องมือที่ถูกนำมาใช้ในหลาย ๆ ครั้ง ในช่วงเวลาที่แตกต่างกัน เพื่อเป้าหมายของการอ่านค่า/ผลของตัวชี้วัดในแต่ละครั้งว่า “ก้าวหน้า อยู่กับที่ หรือถอยหลัง” ด้วยเหตุนี้ ในคุณสมบัติข้อหนึ่งของตัวชี้วัดที่จะช่วยทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่กล่าวมาได้ ก็คือต้องพยายามแปลงตัวชี้วัดให้เป็น “ปริมาณ” ให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ ที่เรียกว่าเป็น “การให้ค่าคะแนน” (เช่น สัดส่วน ร้อยละ อัตราส่วน จัดอันดับ) เนื่องจากปริมาณจะช่วยให้เห็นทิศทางของการเปลี่ยนแปลงได้ง่ายที่สุด (โดยจะมีข้อมูลเชิงพรรณนาแบบเชิงคุณภาพเสริมเพิ่มเติมก็ได้ไม่ว่ากัน)

การทำข้อมูลให้มีค่าคะแนนโดยใช้เครื่องมือ “การจัดระดับ” (degree) หรือการให้น้ำหนัก (weight) มีวิธีการตั้งแต่แบบง่าย ๆ ไปจนถึงแบบที่ซับซ้อนที่จะยกมาดูเป็นตัวอย่างสัก 3 ตัวอย่าง

ตัวอย่างที่ 1: ตัวชี้วัดความสามารถของชาวบ้านเมื่อมาทำวิจัย CBR แล้วมี 3 อันดับ คือ



ตัวอย่างที่ 2: นิวัตติ สุขรัตน์ (2531) นำเสนอระดับการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของครูได้ 5 แบบ (ซึ่งหลังจากมีการเสริมพลังแล้วกลุ่มเป้าหมายจะมีการเลื่อนระดับสูงขึ้น)



ตัวอย่างที่ 3: พิชญา สุรพลชัย (2562) ศึกษาการใช้ “กระบวนการเรียนรู้เพื่อการเสริมพลังอำนาจของกลุ่มเกษตรกรหม่อนไหม” จาก 9 พื้นที่ และได้ข้อค้นพบว่า การที่จะออกแบบกิจกรรมและกำหนดทิศทางในการเสริมพลังกลุ่มเกษตรกรแต่ละกลุ่มนั้น จำเป็นต้องวัด “สถานะความเข้มแข็งของกลุ่มเกษตรกรแต่ละกลุ่ม” เสียก่อน เนื่องจากแต่ละกลุ่มมี “ระดับความเข้มแข็ง” ไม่เท่ากัน

ผู้วิจัยได้สร้างเกณฑ์ตัวชี้วัดความเข้มแข็งของกลุ่มเกษตรกรจาก “ข้อมูลรูปธรรมของกลุ่มตัวอย่าง” (Vivo indicator) ทำให้สามารถจำแนกประเภทของกลุ่มเกษตรกรตามเกณฑ์ตัวชี้วัดที่ใช้ได้เป็น 3 กลุ่ม คือ

- **กลุ่มระดับที่ (1) เป็นกลุ่มที่มีความเสี่ยงต่อการสูญหาย** (Extinction Risk) สำหรับกลุ่มนี้ต้องการการเสริมพลังเพื่อให้อยู่รอดได้เป็นอันดับแรก (survival) โดยมีตัวชี้วัดแสดงสถานะของกลุ่ม เช่น ยังไม่มีการจัดตั้งกลุ่มอย่างเป็นทางการ ขาดภาวะผู้นำ (ดูภาพต่อไป) ดังนั้นการออกแบบกิจกรรมเสริมพลังที่ดำเนินการต้องมีเป้าหมายเพื่อการปรับเปลี่ยนทัศนคติของกลุ่มสมาชิก และการสนับสนุนองค์ความรู้

- **กลุ่มระดับที่ (2) เป็นกลุ่มที่สามารถดำเนินการไปได้ในระดับกลาง** (Career on Moderate) ซึ่งมีตัวชี้วัดหลายตัวแสดงอยู่ (ดูในภาพต่อไป) เช่น มีการจัดตั้งกลุ่มอย่างเป็นทางการ มีการเรียนรู้เชิงเทคนิคในการพัฒนาสายผ้า ฯลฯ ดังนั้น การออกแบบกิจกรรมเสริมพลังกลุ่มระดับนี้ก็คือ การสนับสนุนองค์ความรู้ที่กลุ่มยังขาดอยู่ และการสร้างเครือข่ายเป็นหลักเพื่อก้าวไปสู่การเป็นกลุ่มในระดับที่ 3 ต่อไป

- **กลุ่มระดับที่ (3) เป็นกลุ่มที่มีความมั่นคงแล้ว** และสามารถยกระดับจากระดับท้องถิ่นไปสู่ระดับที่กว้างขึ้น คือระดับชาติ ระดับภูมิภาค และระดับนานาชาติ ตัวชี้วัดแสดงสถานะของกลุ่มก็มีครบถ้วนทุกด้าน ทั้งด้านการบริหารจัดการกลุ่ม การมีมาตรฐานของผลิตภัณฑ์ การมีตลาดที่เข้าถึงได้และหลากหลาย (ดูในภาพ) ดังนั้น

การออกแบบกิจกรรมเสริมพลังจึงควรมีเป้าหมายเพื่อการต่อยอดสถานะของกลุ่มออกไป เช่น การพัฒนากลไกและการเข้าถึงเทคโนโลยีและการเสริมด้วยงานวิจัยแบบบูรณาการข้ามศาสตร์ เป็นต้น

ลักษณะของกลุ่มเกษตรกรรุ่นใหม่ 3 ประเภท เพื่อการเรียนรู้ในการเสริมพลังอำนาจ

Extinction Risk	Career on Moderate	Thai sericulture on National/Regional/International levels
<ul style="list-style-type: none"> • ยังไม่มีการจัดตั้งกลุ่มที่ชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> • มีการจัดตั้งกลุ่มอย่างเป็นทางการ 	<ul style="list-style-type: none"> • มีการจัดตั้งกลุ่มอย่างเป็นทางการ และดำเนินงานในลักษณะของกลุ่ม
<ul style="list-style-type: none"> • ขาดภาวะผู้นำ 	<ul style="list-style-type: none"> • กลุ่มมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> • การสร้างเป้าหมายและวิสัยทัศน์ของกลุ่มเกิดจากการรับรู้ร่วมกันของสมาชิกภายในกลุ่ม
<ul style="list-style-type: none"> • กลุ่มขาดเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนเพื่อดำเนินงานร่วมกัน 	<ul style="list-style-type: none"> • ผู้นำมีความต้องการและมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาหม่อนไหม 	<ul style="list-style-type: none"> • ผู้นำมีภาวะผู้นำสูงยึดหลักการทำงานแบบประชาธิปไตยและธรรมาภิบาล
<ul style="list-style-type: none"> • ภายในกลุ่มขาดการสื่อสาร 	<ul style="list-style-type: none"> • มีหน่วยงานภาครัฐเข้ามาช่วยสนับสนุนในการพัฒนาอาชีพและกระบวนการผลิตอยู่เสมอ 	<ul style="list-style-type: none"> • มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในกลุ่ม
<ul style="list-style-type: none"> • การดำเนินงานเป็นลักษณะต่างคนต่างทำ 	<ul style="list-style-type: none"> • มีมาตรฐานในกระบวนการผลิตภายในกลุ่ม 	<ul style="list-style-type: none"> • การดำเนินงานภายในกลุ่มมีระบบ และมีการแบ่งงานกันทำตามความเชี่ยวชาญที่ชัดเจน
<ul style="list-style-type: none"> • ขาดองค์ความรู้ในกระบวนการผลิตและการบริหารจัดการกลุ่ม 	<ul style="list-style-type: none"> • มีการเรียนรู้ในการพัฒนาสายผ้าโดยได้รับความร่วมมือจากภาครัฐ 	<ul style="list-style-type: none"> • มีมาตรฐานกระบวนการผลิตภายในกลุ่ม และสร้างบรรทัดฐานการดำเนินงานร่วมกัน

Extinction Risk	Career on Moderate	Thai sericulture on National/Regional/International levels
<ul style="list-style-type: none"> • การเข้าไม่ถึงเทคโนโลยีสมัยใหม่ 	<ul style="list-style-type: none"> • มีตลาดประจำ ส่วนใหญ่เป็นตลาดภายในท้องถิ่นเป็นหลัก 	<ul style="list-style-type: none"> • รักษาภูมิปัญญาท้องถิ่นภายในกลุ่ม
<ul style="list-style-type: none"> • ขาดภาคีเครือข่ายที่เข้ามาสนับสนุน 	<ul style="list-style-type: none"> • มีกลุ่มคนวัยทำงานเข้ามาสู่กระบวนการผลิตบ้าง แต่ยังขาดแนวทางการถ่ายทอดสู่คนรุ่นใหม่ ที่ชัดเจน 	<ul style="list-style-type: none"> • รู้และเข้าถึงช่องทางการสนับสนุนจากทั้งภาครัฐ เอกชน และสถาบันการศึกษา ทั้งในระดับประเทศและท้องถิ่น
<ul style="list-style-type: none"> • สมาชิกกลุ่มขาดความเอาใจใส่ถึงคุณภาพและมาตรฐานสินค้า 	<ul style="list-style-type: none"> • รู้ช่องทางในการเข้าถึงการรับรองมาตรฐานสินค้าในระดับประเทศ แต่ยังไม่ได้ดำเนินการ 	<ul style="list-style-type: none"> • สินค้าของกลุ่มมีความหลากหลายได้รับการพัฒนาผ่านการวิจัย
<ul style="list-style-type: none"> • สินค้าที่ผลิตไม่ได้มาตรฐาน 		<ul style="list-style-type: none"> • มีตลาดที่หลากหลาย
<ul style="list-style-type: none"> • เข้าไม่ถึงและไม่รู้ความต้องการของตลาด 		
<ul style="list-style-type: none"> • ขาดการสืบทอดความรู้ไปสู่คนรุ่นใหม่ 		

(9.6) ตัวชี้วัดการเสริมพลัง “ในแต่ละระดับ”

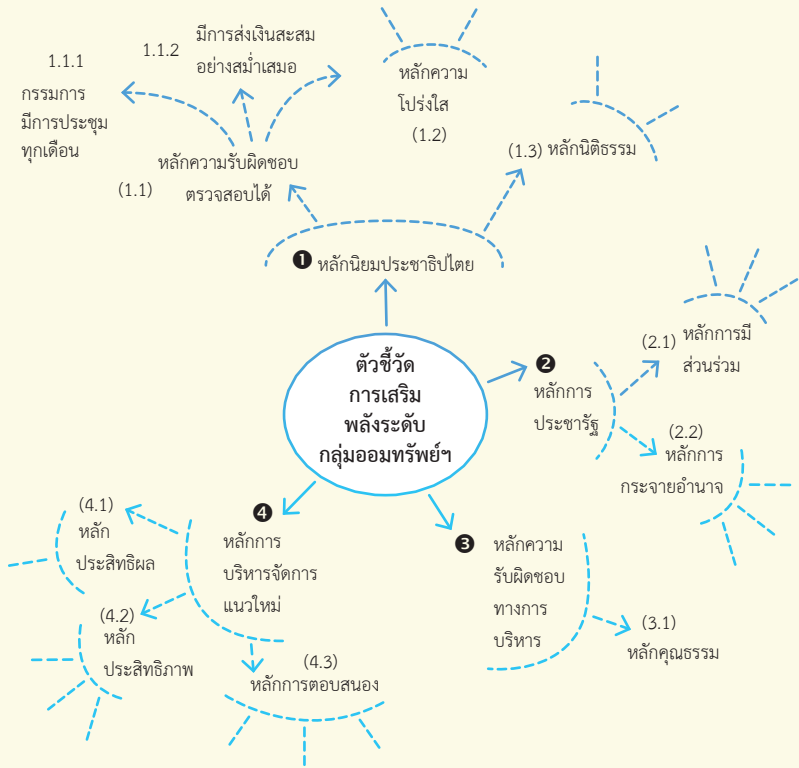
จากหัวข้อที่ (9.2) ผู้เขียนได้กล่าวถึง “สูตร 3 ส่วน” ที่ควรคำนึงถึงในการออกแบบกิจกรรมการเสริมพลัง และสูตร 3 ส่วนนั้นก็เป็นตัวแปรที่สามารถนำมาพิจารณา ร่วมในการสร้างตัวชี้วัดเช่นกัน โดยเฉพาะตัวแปรของส่วนที่ 1 คือระดับของการเสริมพลัง ในที่นี้จะยกตัวอย่างการประมวลตัวชี้วัดใน 3 ระดับ คือ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับชุมชน ซึ่งเป็น 3 ระดับที่งานวิจัย CBR มักจะทำงานด้วยเป็นส่วนใหญ่

(9.6.1) ตัวอย่างตัวชี้วัดระดับการมีพลังของบุคคล มักจะเป็นงานศึกษาวิจัยด้านจิตวิทยา การให้คำปรึกษาแนะแนว จิตบำบัด ฯลฯ ตัวอย่างตัวชี้วัดที่นักวิชาการที่ทำการศึกษารื่องการเสริมพลังในระดับนี้ระบุว่า คนที่ได้รับการเสริมพลังแล้วน่าจะมีคุณลักษณะดังนี้



(9.6.2) ตัวอย่างตัวชี้วัดการเสริมพลังระดับกลุ่ม เนื่องจากการรวมกลุ่มมีเนื้อหาและเป้าหมายหลายประเภท เช่น กลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิต กลุ่มสวัสดิการ กลุ่มวิสาหกิจ กลุ่มช่างชุมชน กลุ่มแพทย์พื้นบ้าน กลุ่มแปรรูปผลิตภัณฑ์ กลุ่มผู้สูงอายุ ฯลฯ ดังนั้น การสร้างตัวชี้วัดการเสริมพลังในระดับกลุ่มจึงเป็นไปตามเนื้อหาและเป้าหมายของกลุ่ม

ตัวอย่างเช่น ตัวชี้วัดการเสริมพลังของกลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตตามหลักธรรมาภิบาล ที่จะวัดใน 4 หลักการสำคัญ 10 หลักการย่อย 21 ตัวชี้วัด ดังตัวอย่างในภาพ



เกณฑ์การจัดระดับ จาก 21 ตัวชี้วัด แต่ละตัวให้คะแนนเป็น “ผ่าน” และ “ไม่ผ่าน”

ผลรวมของคะแนนแบ่งได้เป็น 3 ระดับ

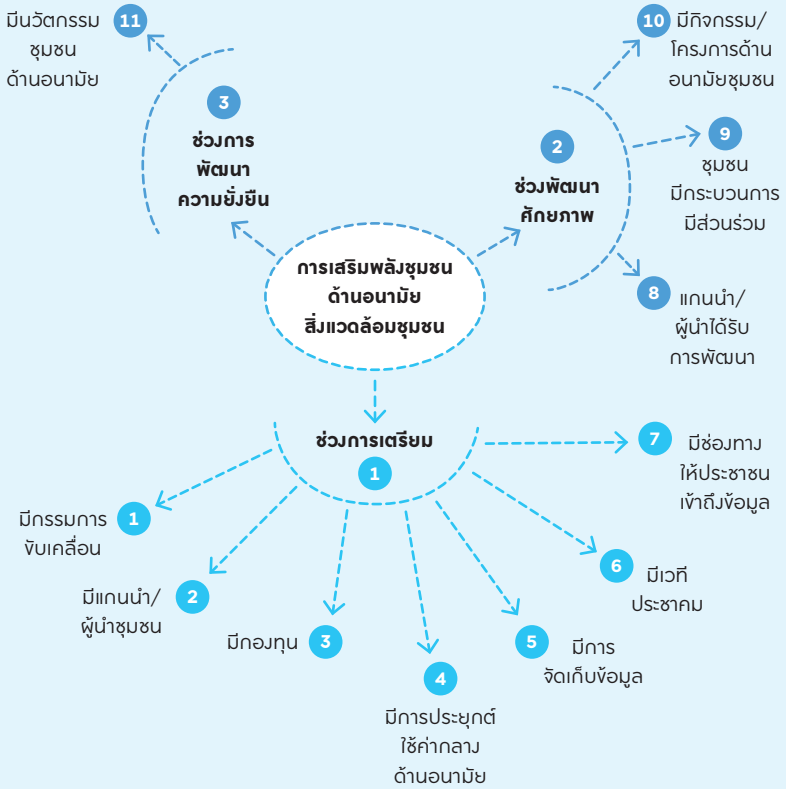
- **ระดับที่ 1** พอใช้/ปรับปรุง หมายถึงกลุ่มที่มีผลงานต้องปรับปรุงและพัฒนา เงื่อนไขคือ ผ่านเกณฑ์ไม่ถึง 13 ตัวชี้วัด
- **ระดับที่ 2** ปานกลาง หมายถึงกลุ่มที่มีผลงานปานกลาง เงื่อนไขคือ ผ่านเกณฑ์ 13 – 17 ตัวชี้วัด
- **ระดับที่ 3** ดี หมายถึงกลุ่มที่มีผลงานดี เงื่อนไขคือ ผ่านเกณฑ์ 18 – 21 ตัวชี้วัด

(9.6.3) ตัวอย่างตัวชี้วัดระดับการมีพลังของชุมชน
 มีงานศึกษาที่สร้างตัวชี้วัดการเสริมพลังความเข้มแข็งระดับชุมชน
 อยู่จำนวนมากในหลาย ๆ สาขาวิชา เช่น สาขาพัฒนาสังคม สาขาสุขภาพ
 ชุมชน ฯลฯ โดยที่งานศึกษาแต่ละชิ้นต่างใช้ “แนวคิดหลัก” (key concepts)
 ที่แตกต่างกัน ทำให้มี dimension ที่จะวัดต่างกันไปด้วย เช่น งานศึกษา
 ตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชน โดย สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ (2550)
 ได้สร้างตัวชี้วัดโดยใช้แนวคิดหลักคือ ทุนชุมชน 4 ด้าน คือ ทุนการเงิน/
 ทุนที่สร้างขึ้น ทุนมนุษย์ ทุนทางสังคม และทุนธรรมชาติ และใช้ชุมชน
 ตัวอย่าง 32 ชุมชน ทำให้สามารถระดมตัวชี้วัดจากชุมชนตัวอย่าง
 ในรอบแรกได้ถึง 122 ตัวชี้วัด

ส่วนตัวอย่างที่จะนำมายกในที่นี้ เป็นกรณีของการเสริมพลัง
 ของชุมชนในด้านสุขภาพ (ดูจากการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมชุมชน)
 ที่เกิดจากการทำงานร่วมกันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและ
 การมีส่วนร่วมของชุมชน โดยวัดในระดับตำบล (กรมอนามัย, 2562) และ
 แบ่งตัวชี้วัดออกเป็น 3 ช่วง คือ

1. ระดับการเตรียมพร้อมชุมชน
2. ระดับการพัฒนาศักยภาพชุมชน
3. ระดับการพัฒนาความยั่งยืน

ในแต่ละระดับมีตัวอย่างตัวชี้วัดรวม 11 ตัวชี้วัด ดังนี้



เอกสาร อ้างอิง



ภาษาไทย

1. กาญจนา แก้วเทพ และคณะ (2562)
นวัตกรรมการเสริมพลังชุมชนด้วยเครื่องมือการวิเคราะห์สังเคราะห์งานวิจัยเพื่อท้องถิ่น: กรณีศูนย์ประสานงานวิจัยเพื่อท้องถิ่นจังหวัดสมุทรสงคราม. รายงานการวิจัย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).
2. กุลธิดา รัตน์โกศล (2558)
การพัฒนากระบวนการเรียนรู้โดยใช้แนวคิดการเสริมพลังอำนาจชุมชนบนฐานทุนทางสังคมเพื่อสร้างอัตลักษณ์ชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
3. นิวัติ สุขรัตน์ (2531)
การศึกษาพฤติกรรมกรรมการตัดสินใจของผู้บริหารที่สัมพันธ์กับสัมฤทธิผล การปฏิบัติงานของโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จ.สุพรรณบุรี. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
4. พิชญ์ สุรพลชัย (2562)
การนำเสนอกระบวนการเรียนรู้เพื่อเสริมพลังอำนาจเครือข่ายเกษตรกรหม่อนไหมบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน. วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
5. ภมรรัตน์ สุธรรม (2555)
“การเสริมสร้างพลังทุนของชุมชนสู่ความเข้มแข็งพึ่งตนเองได้: กรณีศึกษากลุ่มออมทรัพย์เพื่อการผลิตในพื้นที่ภาคใต้ตอนบน”. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (ม.ค.-มิ.ย., 2555).
6. ภัทรา บุรารักษ์ และสุพรรณิ เบอร์เนล (2560)
การสื่อสารเพื่อเพิ่มพลังคนไร้สัญชาติเพื่อการเข้าถึงสิทธิตามกฎหมาย. รายงานการวิจัย สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย (สกว.).

7. สมคิด สกุลสถาปัตยกรรม (2562)
“การสร้างพลังอำนาจในการบริหารงานบุคคลเชิงสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน”. วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร, ปีที่ 10 ฉบับที่ 2 (ก.ค.-ธ.ค., 2562).
8. สุมาลี สันติพลวุฒิ และคณะ (2550)
ตัวชี้วัดความเข้มแข็งของชุมชนและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเข้มแข็งของชุมชน. ศูนย์วิจัยเศรษฐศาสตร์ประยุกต์ คณะเศรษฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
9. อัจฉรา ประเสริฐสิน (2555)
การวิจัยและพัฒนาความยืดหยุ่นผูกพันกับการวิจัยของครูโดยใช้เทคนิคการเสริมพลัง. วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
10. อติพร ทองหล่อ (2546)
รูปแบบการเสริมสร้างพลังอำนาจอาจารย์พยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก. วิทยานิพนธ์ปริญญาเอก คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
11. อภิญญา เวชชัย (2555)
การเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานสังคมสงเคราะห์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
12. อิศราภรณ์ ชมชื่น (2556)
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการเสริมสร้างพลังทางสังคมของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ภาษาอังกฤษ

1. Alinsky, Saul (1971)
Rules for Radicals: A Practical Primer for Realistic Radicals.
New York: Random House.
2. Alsop Ruth & Heinsohm Nina (2005)
Measuring Empowerment in Practice: Structuring Analysis and Framing Indicators. World Bank Policy Research, Working paper 3510.
3. Mandal, K. C. (2003)
“Concept and Types of Women Empowerment”. **International Forum of Teaching and Studies**, Vol. 9 No. 2.
4. OECD (2007)
“Political Empowerment and the Policy Making Process”. **Promoting Pro-Poor Growth: Policy Guidance for Donor.** OECD Publishing: Paris.
5. Rappaport, Julian (1977)
Community Psychology: Values, Research and Action. New York: Holt Rinehart.
6. Rissel, C. (1994)
“Empowerment: the holy grail of health promotion?”. **Health Promotion International**, 9(1).
7. Perenzniето, P. & Taylor, G. (2014)
“A review of approaches and methods to measure economic empowerment of women and girls”. **Gender & Development**, 22: 2.
8. Strand, K. et al. (2000)
“Community-based research as pedagogy”. **Michigan Journal of Community Service Learning**, Fall 2000, pp. 85–96.



สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.)
สถาบันคลังสมองของชาติ
มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อท้องถิ่น