

“การพัฒนาทักษะการทำงานในชุมชน บนยุคสมัยแห่งการเปลี่ยนแปลง”

วัตถุประสงค์

ผู้เข้าร่วมฝึกอบรม สามารถระบุทริคที่สำคัญในการทำงานกับชุมชน และ ประยุกต์ใช้เครื่องมือที่มีความเหมาะสมกับการทำงานกับชุมชนแบบมีส่วนร่วมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประสิทธิภาพ

เนื้อหา

- ประสบการณ์การทำงานกับชุมชน
- กระบวนการพัฒนาชุมชน
- มุมมองเพื่อต่อยอดการทำงานในชุมชน
- ทักษะที่จำเป็น และ เครื่องมือที่มีความเหมาะสมในการทำงานกับชุมชน

ถอดบทเรียนการทำงานในชุมชน

ช่วงแรก วิทยากรกระบวนการแนะนำตารางสำรวจความรู้ความสามารถด้านการทำงานชุมชน และ ตารางสำรวจความพึงพอใจการทำงานชุมชน โดยให้ผู้เข้าร่วมแต่ละคนทำแบบสำรวจเพื่อประเมินระดับความรู้ความสามารถของผู้เข้าร่วม

ตารางที่ 1 สำรวจความรู้ความสามารถด้านการทำงานชุมชน รุ่นที่ 1

หัวข้อ	ระดับความรู้ความสามารถ				
	พื้นฐาน	พัฒนา	ก้าวหน้า	ชำนาญ การ	เชี่ยวชาญ
1. การศึกษาข้อมูลชุมชน			12	8	
2. การวางแผนการทำงานในชุมชน			9	12	
3. การกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วม			15	6	
4. การติดตามสนับสนุนการทำงาน ปชช.		6	10	5	
5. การสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง		3	4	14	
6. การจัดกระบวนการเรียนรู้กับประชาชน		2	12	7	
7. การถอดบทเรียนการทำงานกับประชาชน		4	14	3	

ระดับพื้นฐาน คือ มีความรู้แต่ยังไม่เคยปฏิบัติ

ระดับพัฒนา คือ การนำความรู้ไปทดลองปฏิบัติ แต่ต้องมีคนแนะนำอย่างใกล้ชิด

ระดับก้าวหน้า คือ สามารถดำเนินการได้เอง แต่ไม่สามารถสอนคนอื่นได้

ระดับชำนาญการ คือ สามารถออกแบบงานที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อนั้นได้ด้วยตนเอง สามารถสอนคนอื่นได้

ระดับเชี่ยวชาญ คือ คิดค้นงาน คิดค้นระบบงาน สอนคนอื่นได้

ตารางที่ 2 สสำรวจความพึงพอใจ การทำงานในชุมชน รุ่นที่ 1

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยสุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
1. ความสามารถพัฒนาตัวเองให้เป็นนักจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับประชาชนได้		1	10	10	
2. การสนับสนุนการทำงานจากภูมิภาค/ส่วนกลาง		2	13	4	1
3. ประชาชนให้ความร่วมมือในการทำงานในชุมชน		3	9	9	1
4. ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำงานในชุมชน		3	9	9	
5. ประชาชนมีความเป็นเจ้าของกิจกรรมที่เกิดขึ้นในชุมชน		4	11	5	1

**ผู้เข้าร่วม 21 คน

รุ่นที่ 2

หัวข้อ	ระดับความรู้ความสามารถ				
	พื้นฐาน	พัฒนา	ก้าวหน้า	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ
8. การศึกษาข้อมูลชุมชน	3	8	10	4	
9. การวางแผนการทำงานในชุมชน	2	5	9	4	
10. การกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วม	3	4	12	4	1
11. การติดตามสนับสนุนการทำงาน ปชช.	3	8	10	5	

หัวข้อ	ระดับความรู้ความสามารถ				
	พื้นฐาน	พัฒนา	ก้าวหน้า	ชำนาญ การ	เชี่ยวชาญ
12. การสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง	1	6	12	5	1
13. การจัดการกระบวนการเรียนรู้กับประชาชน	3	7	8	5	3
14. การถอดบทเรียนการทำงานกับประชาชน	3	7	6	7	

ตารางที่ 2 สสำรวจความพึงพอใจ การทำงานในชุมชน รุ่นที่ 2

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
6. ความสามารถพัฒนาตัวเองให้เป็นนักจัด กระบวนการเรียนรู้ให้กับประชาชนได้	1	3	18	4	
7. การสนับสนุนการทำงานจากภูมิภาค/ ส่วนกลาง		5	17	4	
8. ประชาชนให้ความร่วมมือในการทำงานใน ชุมชน			16	8	2
9. ประชาชนมีส่วนร่วมในการทำงานใน ชุมชน		1	16	8	2
10. ประชาชนมีความเป็นเจ้าของกิจกรรมที่ เกิดขึ้นในชุมชน		4	13	8	1

**ผู้เข้าร่วม 28 คน

ตารางที่ 1 สํารวจความรู้ความสามารถด้านการทํางานชุมชน รุ่นที่ 3

หัวข้อ	ระดับความรู้ความสามารถ				
	พื้นฐาน	พัฒนา	ก้าวหน้า	ชำนาญ การ	เชี่ยวชาญ
15. การศึกษาข้อมูลชุมชน	15	6	10		
16. การวางแผนการทํางานในชุมชน	15	10	7		
17. การกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วม	18	6	7		
18. การติดตามสนับสนุนการทํางาน ปชช.	15	8	6	1	
19. การสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง	12	11	4	5	
20. การจัดกระบวนการเรียนรู้กับประชาชน	18	6	6	1	
21. การถอดบทเรียนการทํางานกับประชาชน					

ตารางที่ 2 สํารวจความพึงพอใจ การทํางานในชุมชน รุ่นที่ 3

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
11. ความสามารถพัฒนาตัวเองให้เป็นนักจัดกระบวนการเรียนรู้ให้กับประชาชนได้		6	11	12	1
12. การสนับสนุนการทํางานจากภูมิภาค/ส่วนกลาง	1	7	19	4	
13. ประชาชนให้ความร่วมมือในการทํางานในชุมชน		8	20	3	
14. ประชาชนมีส่วนร่วมในการทํางานในชุมชน		7	17	7	
15. ประชาชนมีความเป็นเจ้าของกิจกรรมที่	3	15	8	4	

หัวข้อ	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
เกิดขึ้นในชุมชน					

**ผู้เข้าร่วม 38 คน

ช่วงที่สอง วิทยากรได้ให้ผู้เข้าร่วมแบ่งกลุ่มย่อยเพื่อถอดบทเรียนการทำงานกับชุมชน โดยแบ่งตามยุคการทำงาน ในชุมชนของสำนักส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชน ซึ่งมีการแบ่งยุคทำงานออกเป็น 4 ยุค และชื่อหน่วยงาน ในยุคนั้นเป็นอย่างไร โดยมีแนวคำถามกลุ่มย่อย ดังนี้

1. ให้อธิบายในแต่ละยุค สื่อบรรยายด้วยภาพ ด้วยสัญลักษณ์ให้เห็นหน่วยงานในยุคนั้น เช่น “เรียนรู้ร่วมกับชุมชน”, “งมเข็มในมหาสมุทร”, “คำตอบอยู่ที่ชุมชน”, “ยิ่งให้ ยิ่งได้รับ”, “ตื่นตัว ตื่นเต้น ติดตาม”...

2. สนทนาในหัวข้อต่อไปนี้

2.1 มีเรื่องอะไรที่เป็นความสำเร็จที่โดดเด่น ยกตัวอย่าง 3 เรื่อง

2.2 ปัจจัยนำเข้า ที่นำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง (คน, งาน, เงิน, เทคโนโลยี, วิธีการทำงาน, ใครที่เข้ามาเกี่ยวข้อง, ฯลฯ)

2.3 บริบทที่ส่งผลกระทบต่อกระบวนการทำงาน (เศรษฐกิจ, สังคม, การเมือง, เทคโนโลยี, กฎหมาย, สิ่งแวดล้อม)

2.4 ปรับตัวกันอย่างไร ในเรื่องคนทำงาน, นโยบายของหน่วยงาน, ตัวชี้วัดที่บอกว่าต้องมีการเปลี่ยนแปลง, และ การเปลี่ยนผ่านทำอย่างไร

แลกเปลี่ยนเพิ่มเติมจากที่ประชุม

ผู้เข้าร่วม : ข้อ 2.1 อยากให้เพิ่ม สิ่งที่ทำแล้วไม่สำเร็จ หรือทำเสร็จตามกระบวนการแต่ไม่สำเร็จเข้ามาด้วย

วิทยากร : ปกติแล้วในกระบวนการวางแผนต่าง ๆ เราจะดูทั้งจุดอ่อนและจุดแข็ง หากพิจารณาตามแนวคิดของ SOAR (SOAR คือ Strengths=จุดแข็ง, Opportunities=โอกาส, Aspiration=แรงบันดาลใจ และ Result =ผลลัพธ์) แนวคิดนี้จะดูพลังภายในที่เป็นมุมบวก หากดูความล้มเหลวมันจะไปกดทับพลังบวกที่มีอยู่ภายในตัวเรา หรือบั่นทอนทำให้เราไม่มีแรงขับเคลื่อนต่อ

ข้อสรุปที่ประชุม : ให้แต่ละกลุ่มได้แลกเปลี่ยนเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิ่งที่ทำเสร็จแล้วตามกระบวนการแต่ไม่ประสบความสำเร็จ มีอะไรบ้าง

นำเสนอผลการแลกเปลี่ยน “บทเรียนการทำงานกับชุมชน”

ช่วงแรก ทำกิจกรรมนำเข้าสู่สัมมนา

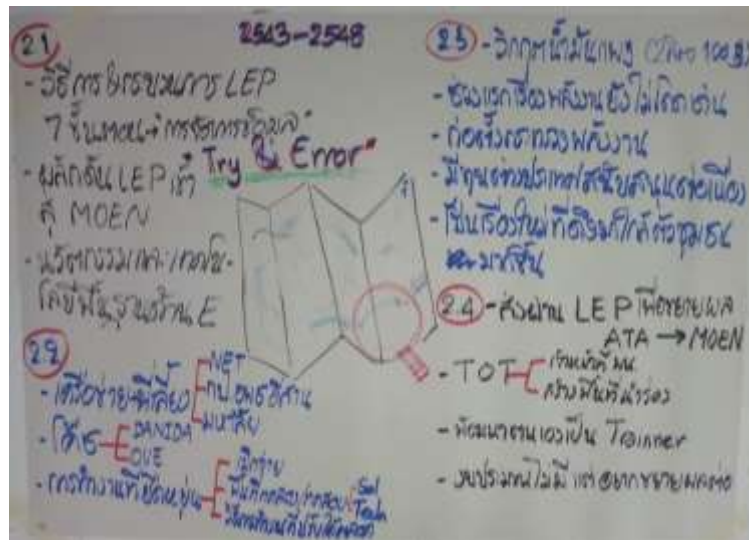
วิทยากรกระบวนการให้โจทย์ผู้เข้าร่วม คือ ให้ผู้เข้าร่วมนับ 1-10 โดยมีเงื่อนไขใครนับเลขที่มีเลข 3 เลข 7 ให้ปรบมือแทน ให้นับเลขให้ถึง 10 หากมีการผิดกติกาให้เริ่มนับ 1 ใหม่ จนกว่าจะนับถึง 10 ที่ถูกต้องตามกติกา หลังจากนั้นวิทยากรกระบวนการได้เพิ่มกติกาใหม่โดยให้ผู้เข้าร่วมหันหน้าออกไปนอกวงแล้วนับเลข 1-10 ใครจะนับก่อนก็ได้แต่ห้ามนับพร้อมกัน หากนับพร้อมกันให้เริ่มนับ 1 ใหม่ จนกว่าจะถึงเป้าหมาย นอกจากนี้ทางวิทยากรกระบวนการยังให้มีการปรึกษาหารือเพื่อวางแผนให้สามารถนับเลขให้ถึงเป้าหมาย เช่น การมองตา การสลับหญิงชาย ชายนับเลขคี่-หญิงนับเลขคู่ เป็นต้น

สรุปผลจากการทำกิจกรรม

- การมองตาบางทีก็ไม่ใช่ใจเสมอไป
- การทิ้งช่วงนาน จะทำให้เราตัดสินใจพร้อมกัน ก็เลยนับเลขพร้อมกัน ผิดกติกาไป
- ถึงแม้จะมีการวางแผนงานไว้ ก็ไม่ได้เป็นไปตามแผนงานเสมอไป

ช่วงที่สอง นำเสนอผลการแลกเปลี่ยน โดยตัวแทนแต่ละกลุ่มนำเสนอผลการแลกเปลี่ยนบทเรียนการทำงานในชุมชนในแต่ละยุค ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ยุค Try & Error (2543-2548)



ยุค *Try & Error* เป็นยุคของการลองผิดลองถูก ทำงานร่วมกันกับเครือข่ายที่เป็นองค์กรเอกชน เครือข่ายมหาวิทยาลัย ทางกลุ่มได้วาดรูปสื่อออกมาเป็น “แผนที่” ยังไม่มีเทคโนโลยีที่ทันสมัย ด้วยเทคโนโลยีที่เราคุ้นเคยในสมัยนั้น คือ รถไฟ เป็นยุคที่เรามีเทคโนโลยีที่จำกัดมาก หากเราจะทำแผนพลังงานชุมชน เราจะทำอย่างไรบ้าง มีอะไร หรือจะใช้เครื่องมืออะไรบ้าง สมัยก่อนเวลาลงชุมชนเราพูดกับชุมชนเรื่องเมกะจูล เช่น บ้านนี้ใช้ไฟฟ้า 300 เมกะจูล ชาวบ้านจะไม่เข้าใจ ซึ่งเป็นเรื่องที่ลองผิดลองถูกทำกันมากับชุมชน

ผลสำเร็จที่โดดเด่นในยุคนี้ คือ (1) วิธีการและกระบวนการวางแผนพลังงานชุมชน ซึ่งแต่ก่อนมี 7 ขั้นตอน และเรื่องการจัดการข้อมูลยุคนี้ยังไม่คนเก็บข้อมูลพลังงาน ซึ่งตอนนั้นยังไม่มีกระทรวงพลังงาน เพราะกระทรวงพลังงานตั้งปี 2545 หน่วยงานที่เราคุ้นเคยที่สุด คือ สนย. และ พพ. ซึ่งไม่มีข้อมูลอะไรเลย เราก็ต้องมาออกแบบวางแผนการเก็บข้อมูล แต่ก่อนเก็บแบบสอบถาม 11 แผ่น แล้วมาย่อยข้อมูลสื่อสารให้เป็นระบบ เข้าใจง่ายและสื่อสารให้คนทั่วไปเข้าใจ ยุคนี้การจัดการข้อมูลสำคัญมาก เพราะคนที่ทำข้อมูลจะอยู่ที่อาคารพลังงานมีแต่วิศวกรคุยกับชาวบ้านก็ไม่รู้เรื่อง ก็มีทางศูนย์เนทที่เป็นต่อช่วยในการคุยกับชาวบ้านจะคุยรูปแบบไหน (2) การผลักดันแผนพลังงานเข้าสู่แผนนโยบายหนึ่งของกระทรวง เป็นยุคที่ผู้ใหญ่เปิดทางให้ มีการมาพูดคุยกันที่อาคารพลังงาน ยุคนี้ สนย. สมัย ผอ.ทรงภพ กระทรวงเห็นความสำคัญและพยายามที่จะผลักดันเข้ามาเป็นนโยบายหนึ่งที่กระทรวงต้องการดำเนินการทางด้านพลังงานกับชุมชน (3) นวัตกรรมและเทคโนโลยีพื้นฐานด้านพลังงาน เช่น เตาเผาถ่าน 200 ลิตรแบบนอน เตาหุงต้มประสิทธิภาพสูง เตาศรชฐกิจ อิตมา และเป็นทีมแรกๆที่ทำเรื่องเหล่านี้เด่นชัดที่สุดในยุคนี้ เพราะพลังงานเป็นเรื่องใหม่โดยเฉพาะพลังงานชุมชน และเทคโนโลยีพลังงาน น้อยมากที่ชุมชนจะรู้จัก หน่วยงานรัฐที่ส่งเสริมจริงจังตอนนั้นคือ พพ.

ปัจจัยนำเข้า ที่นำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง คือ (1) มีเครือข่ายและที่เลี้ยงที่คอยให้ความรู้เรื่องการลงพื้นที่ การใช้ศัพท์ เทคนิค กระบวนการ วิธีการ ที่ลองผิดลองถูกมาด้วยกัน ซึ่งมีเครือข่ายหลักๆ 3 เครือข่าย ได้แก่ เนท ,กป.อพช.,อาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่นและอาจารย์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เข้ามาช่วย (2) การได้โค้ทที่ดี Energy Balance ก็ได้มาจากโค้ท ซึ่งมี 2 หน่วยงาน คือ DANIDA(ทุนของสถานทูตเดนมาร์ก) ส่งคนมาช่วยเรา คนที่มาช่วยอยู่บริษัท OVE มีฝรั่งมาสอนทำ Energy Balance สอนทำ Single Technology ทำ Energy Catalog มาคอยโค้ทเราเรื่องข้อมูลและอื่นๆ (3) การทำงานที่ยืดหยุ่น เป็นยุคที่การวางแผนพลังงานชุมชนถูกดำเนินงานโดยองค์กรพัฒนาเอกชน ส่งผลให้ง่ายในหลายเรื่อง เช่น การเบิกจ่าย การลงพื้นที่ การไม่มี สตง.มาคอยตรวจสอบ ทำให้การทำงานง่ายและคล่องตัว ส่งผลให้วิธีการทำงานที่ปรับได้ตลอดเวลา แบบนี้ไม่เวิร์คก็ปรับเปลี่ยนใหม่ และเป็นพื้นที่ที่เปิดโอกาสให้เราได้ทดลองทดสอบทั้งกระบวนการวิธีการจัดทำแผนพลังงานชุมชน และเทคโนโลยีพลังงาน ยุคนี้มีของเล่นพลังงานเยอะมาก เต็มผาถ่านหลากหลายรูปแบบ เครื่องทำน้ำร้อนพลังงานแสงอาทิตย์ที่ทำเองได้ ไบโอดีเซลล์แบบเขย่ามือ ฉะนั้นการทำงานที่ยืดหยุ่นส่งผลให้เกิดการทำงานที่สนุกและทดลองได้ มีการสรุปผลออกมา

บริษัทที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงาน (1) เป็นช่วงยุคน้ำมันแพง ต่างจังหวัดใช้น้ำมัน 2 ลิตร 100 บาท ทำให้เรื่องพลังงานเป็นกระแสขึ้นมา รวมถึงช่วงนั้นไม่มีหน่วยงานไหนพูดถึงเรื่องพลังงานชุมชน จึงเป็นโอกาสเรื่องนี้เป็นกระแสขึ้นมา (พพ.อยู่กระทรวงวิทย์ฯ ,สนพ.อยู่สำนักนายกฯ) ประกอบกับปี 2545 ได้ก่อตั้งกระทรวงพลังงาน และได้มีการเอาเรื่องพลังงานชุมชนเข้าไปแทรก จึงเป็นโอกาสที่ดี (2) มีทุนต่างประเทศเข้ามาสนับสนุนเรื่องพลังงานอย่างต่อเนื่องทั้งก่อนและหลังตั้งกระทรวงพลังงาน ก่อนตั้งกระทรวงก็สนับสนุนให้กับองค์กรเอกชน พอตั้งกระทรวงพลังงาน DANIDA ยังให้งบสนับสนุนกับกระทรวง 1-2 ปี เกี่ยวกับการทำแผนชุมชนและแผนจังหวัด ช่วงนั้นก็จะมี LEP และ REP เป็นยุคแรกที่มีการทำแผนชุมชนและแผนจังหวัด (3) เป็นเรื่องใหม่ เดิมชุมชนมองเป็นเรื่องไกลตัว แต่พอเราดึงมาเป็นเรื่องใกล้ตัว ทำให้เขาเห็นชัดเจนว่าชีวิตเขาเกี่ยวข้องกับพลังงานตลอดเวลาทั้งเรื่องเผาถ่าน เรื่องไฟฟ้า เรื่องเตา ไบโอดีเซล-ไบโอดีเซล จึงทำให้ชุมชนสนใจ ประหยัดรายจ่าย เพิ่มรายได้

ปรับตัวกันอย่างไร /ปัจจัยส่งผ่าน สมัยนายกฯทักษิณที่ไม่ต้องการทุนต่างประเทศ สนับสนุนให้องค์กรเอกชน องค์กรพัฒนาเอกชนจึงไม่ได้ทุนสนับสนุนต่อจากต่างประเทศ แต่ยังมี การสนับสนุนภาคส่วนรัฐ ตอนนั้นเราจึงมองว่าเราไม่มีงบประมาณแต่เราอยากจะทำผลต่อ เพราะฉะนั้นองค์กรที่มีทั้งเงินทั้งอำนาจ ทั้งนโยบาย คือ องค์กรภาครัฐ ดังนั้นกระบวนการทำงานจึงถูกส่งมาที่กระทรวงพลังงาน มาทั้งกระบวนการ มาทั้งคน ด้านการปรับตัว กลุ่มคนที่เคยทำกระบวนการแบบนี้มาก่อนก็มีการพัฒนาตนเองเป็น เทรนเนอร์ เพราะเราไม่สามารถทำเองทั้งหมดได้ทั่วประเทศ เราจึงต้องพัฒนาตนเองเป็น เทรนเนอร์ หลังจากนั้นก็

ต้องมาจัดกระบวนการ TOT พัฒนาคนให้เป็นเหมือนเราเยอะๆเพื่อที่จะกระจายต่อและเน้นหนักไปที่เจ้าหน้าที่
กระทรวงพลังงานเพราะมีสำนักงานประจำทุกจังหวัด และพยายามทำพื้นที่นาร่องที่จะให้ไปดูงานได้ เช่น พื้นที่
ปิ่นเตาต้องยกให้บ้านดงคังใหญ่ จังหวัดร้อยเอ็ด พยายามสร้างพื้นที่ต้นแบบให้เห็นว่าพลังงานชุมชนมันทำได้ มา
ดูเทคโนโลยีพื้นฐาน ดูการประกอบอาชีพ จึงถึงได้ว่าเป็นการส่งผ่านจากยุคที่ทำโดยองค์กรพัฒนาเอกชนที่
ส่งผ่านมาให้ภาครัฐมาดำเนินการต่อ **“เป็นยุคที่สอนให้ชาวบ้านทำ Energy Balance และสรุปได้ว่ามัน
ไม่เวิร์ค มันเป็นเรื่องเทคนิค แต่สำคัญอยู่ที่เราจะแปลง Energy Balance เป็นภาษาที่สื่อสารให้ชาวบ้าน
เข้าใจง่าย”**

การแลกเปลี่ยนเพิ่มเติม

- ในยุคนี้ที่เด่นๆ ก็จะเป็นองค์กรเอกชนที่ดำเนินการ แต่อีกส่วนหนึ่งยังมีหน่วยงาน
ราชการก็ทำอยู่ คือ พพ. จะเป็นแผนพลังงานชุมชนเหมือนกันแต่ทำเป็นสเกลเล็ก ไม่ได้ทำครอบคลุมทั้งตำบลจะ
เจาะเป็นหมู่บ้านหมู่บ้านลงไป ผลก็ทำได้ระดับหนึ่ง พอเกิดกระทรวงพลังงานเรื่องวางแผนพลังงานจึงมาอยู่ที่
กระทรวงพลังงาน

- ยุคนี้ผลงานที่ พพ. ทำที่โดดเด่น คือ โซล่าโฮม

วิทยากรกระบวนการ : ชวนวิเคราะห์เพิ่มเติม การที่มีการพัฒนาตนเองมาเป็น
เทรนเนอร์มันไม่ใช่แค่เรื่องงบประมาณอย่างเดียว มันอยู่ที่วิถีคิดของคนที่ออกแบบเรื่องเหล่านี้ ในความเป็น
เทรนเนอร์ซึ่งช่วงนั้นก็ไปอบรม TOT ให้ด้วยเหมือนกัน บางทีไม่ใช่แค่ตัวเงินแต่อยู่ที่วิถีคิด อยู่ที่การ
ปรับเปลี่ยนบทบาทที่จะเข้าไปเชื่อมโยงสถานการณ์ที่เป็นอยู่ขององค์กรเข้าสู่ชุมชนเช่นกัน

กลุ่มที่ 2 ยุคพีมีแต่ให้ (2549-2556)



ยุค ที่มีแต่ให้ การทำงานช่วง 2-3 ปีแรกจะคล้ายกับยุคที่ 1 มีการลงพื้นที่เก็บข้อมูล ลองผิดลองถูก แต่ยังมีโชคดีที่มีเทรนเนอร์คือที่ปรึกษาเข้ามาทำงานร่วม ทั้งสถาบันการศึกษา และองค์กรพัฒนา เอกชน การทำงานในช่วงนี้จะคลุกคลีกับชาวบ้าน ลงมือสอบถามเอง ลงเก็บข้อมูลเองเจ้าหน้าที่ทุกคนลงพื้นที่ทุก หมู่บ้านในการเก็บข้อมูลไม่มีการจัดซื้อจัดจ้างเหมือนปัจจุบัน วิเคราะห์ข้อมูลเอง สะท้อนข้อมูลเชิงหมู่บ้านเอง ทุกหมู่บ้านที่เข้าร่วมโครงการและรวมใหญ่ตำบล เจ้าหน้าที่ต้องลงพื้นที่เองทุกหมู่บ้าน ดังนั้นเราจะทราบบริบท ต่างๆของชุมชน และเราจะทราบว่าเราจะส่งเสริมเทคโนโลยีอะไรที่จะเหมาะสมกับชุมชน เมื่อเรานำเสนอข้อมูล แล้วชาวบ้านเริ่มตื่นตัวสนใจจากข้อมูลการใช้พลังงานที่ได้จัดเก็บ เทคโนโลยีที่ฮิต คือ ปั่นเตาเผาถ่าน ต่อมาก็ พัฒนามาเป็นไปโอติเซล ทดลองทำบ่อแก๊สชีวภาพ จังหวัดที่เป็นแหล่งต้นกำเนิดบ่อหมักแก๊สแบบโอ่งคือจังหวัด สุรินทร์ ที่ตำบลตาอ้อง มีการทดลองหลายรูปแบบเพื่อให้เหมาะกับพื้นที่ จึงเป็นที่มาของชื่อยุค คือ “ที่มีแต่ให้” ยุคนี้ยังไม่มีมีการตรวจสอบเท่าไร ทำอะไรก็ง่าย เราไปดูชุมชน ดูบริบท ชุมชนต้องการอะไรที่จัดให้ เพราะเป็น งบดำเนินงาน เช่น ชุมชนอยากฝึกปั่นเตา เราพาไปแหล่งฝึก ฝึกเสร็จได้เตากลับบ้าน อยากเผาถ่านก็พาทำแล้ว เอากลับบ้าน บางครั้งการดำเนินงานก็มีสะดุดบ้างตามนโยบายที่มีการปรับเปลี่ยนมุมมองของผู้บริหารนั้นๆ ซึ่งผู้ ปฏิบัติเองก็มีการสะท้อนข้อมูลการทำงานเองอาจจะถึงบ้างไม่ถึงบ้างแต่ทุกคนเต็มที่ในการทำงานยุคนั้น

ความสำเร็จที่โดดเด่น (1) มีเทคโนโลยีพลังงาน ทางกระทรวงไม่ว่าจะเป็นทาง พพ. หรือ สนย.ที่ทำหน้าที่ในการดูแลเรื่องแผนพลังงานชุมชน เทคโนโลยีต่างๆจับต้องได้แต่ช่วงนั้นราคาสูงมาก เช่น เตาชีวมวลที่ราคาประมาณ 3,000 บาท แต่ก็มีมีการดัดแปลงตามประสบการณ์ของชาวบ้านเอง มีการทดลอง สร้างเอง ใช้เอง (2) การตื่นตัวด้านพลังงาน เพราะเราประสบวิกฤตด้านพลังงาน ค่าพลังงานสูงคน เราจะทำ อย่างไม่ให้ค่าใช้จ่ายพลังงานลดลง (3) ความร่วมมือจากพื้นที่โดยอาสาสมัครแบบไม่มีค่าตอบแทนใดๆ (ซึ่งต่าง จากปัจจุบันที่ต้องถามค่าตอบแทนก่อน) การทะเลาะและขัดแย้งกันน้อยมาก

ปัจจัยนำเข้าไปนำมาสู่การเปลี่ยนแปลง (1) เทคโนโลยีที่เราส่งเสริมสามารถตอบโจทย์ชุมชนได้ (2) มีความสนิทสนมกับชุมชน เพราะเราลงพื้นที่ทำทุกอย่างทุกชั้นตอนเอง (3) การดำเนินงานมีความเข้มข้น เพราะเราลงพื้นที่ทุกวัน ซึ่งช่วงนั้นงาน/โครงการต่างๆยังไม่เยอะเราสามารถทุ่มเทกับงานวางแผนพลังงานชุมชนได้อย่างเต็มที่

บริบทที่มีผลกระทบต่อกระบวนการทำงาน (1) การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหาร ไม่ว่าจะเป็นผู้นำของห้องที่/ท้องถิ่น ถ้ามีทิศทางในการทำงานเดียวกันก็สามารถทำงานด้วยกันง่าย แต่ถ้าเมื่อไหร่มีแนวคิดที่สวนทางกันก็จะทำให้ทำงานลำบาก “ถ้าเข้าอีกฝั่งหนึ่ง อีกฝั่งก็น้อยใจ” คนทำงานต้องมีกลยุทธ์ในการเข้าหาคนของแต่ละพื้นที่ที่จะสามารถเชื่อมกันทำงานร่วมกันได้ (3) การขาดการบูรณาการกับหน่วยงานอื่นๆ พลังงานทำเรื่องพลังงาน เกษตรทำเรื่องเกษตร พัฒนาชุมชนทำเรื่องพัฒนาชุมชน แต่พอจับแผนงานทั้ง 3 แผนงานมันจะไปในทิศทางเดียวกัน แต่ต่างคนต่างทำตามแผนของตนเอง ซึ่งต่างจากปัจจุบันที่มีผู้ช่วยเยอะมาก (4) วิถีชีวิตของชาวบ้าน เพราะบางพื้นที่ช่วงเช้าประชุมไม่ได้ต้องจัดช่วงเย็น บางพื้นที่ช่วงนี้ไม่ได้ เราก็ต้องปรับเปลี่ยนตามบริบทของชุมชน/วิถีชีวิตของชุมชนนั้นๆ เพื่อที่จะตอบสนองการทำงานของเราให้บรรลุเป้าหมาย

การปรับตัว คือ เราจะดูทิศทางนโยบายของภาครัฐ ว่ามีอะไรบ้างที่เกี่ยวข้องกับชุมชนบ้าง รวมถึงการสะท้อนข้อมูลต่างๆให้ถึงผู้บริหารว่า ข้อมูลต่างๆที่เราลงพื้นที่จริงมันเป็นอย่างไรมาก เพราะผู้บริหารไม่ได้มาดูหรือลงพื้นที่กับเรา

ความสำเร็จของโครงการ คือ การต่อยอดของโครงการ เวลาทำแล้วช่วงแรกเราทำ 4 ปีจบ แล้วชุมชนจะไปไหนต่อ

การแลกเปลี่ยนเพิ่มเติม

- เดิมเข้ามาทำงานในส่วนของมหาวิทยาลัย ก็มาช่วยเป็นพี่เลี้ยงแต่คนหลักๆที่ลงทำงานก็จะเป็นทางองค์กรพัฒนาเอกชน ลงพื้นที่ทำกิจกรรมกับชุมชนตาม 10 ชั้นตอน ยุคนี้เป็นยุคเทคโนโลยีขึ้นเตาเผาถ่าน การทำบ่อแก๊สในยุคนี้ค่อนข้างประสบปัญหาเพราะเราพยายามที่จะนำเทคโนโลยีที่เราคิดว่าน่าจะทำได้มาทำ แต่ไม่ค่อยประสบผลสำเร็จ เราก็พยายามจะพัฒนาเทคโนโลยีให้เข้ากับตัวเองได้ เดิมทีการส่งเสริมเทคโนโลยีในยุคนี้จะเป็นแบบก๊อปปี้วาง จังหวัดข้างๆทำอะไรตัวเองก็อยากทำบ้าง ทำเหมือนกันทุกจังหวัด ซึ่งบางชุมชนก็ไม่ได้ต้องการจริงๆ ใช้แป็บเดียวก็เลิก จะเห็นว่าแบบเดิมเราถอดแบบเทคโนโลยีมาเลยใน

ยุคนี้ หลังจากนั้นมาเราก็เริ่มมีการปรับปรุงโดยการนำเทคโนโลยีอย่างอื่นเข้ามา เช่น เตาแกลบเกิดขึ้นในยุคนี้ มีอิทธิพลอยู่พักหนึ่งเริ่มมีการทำอวดกัน จังหวัดไหนทำเตาชีวมวลด้วยการใช้แกลบได้ดีได้นานกว่ากัน ส่วนเรื่องของชุมชน การที่มีปัจจัยอะไรเข้ามาเกี่ยวข้องกับชุมชนเองไม่ค่อยมีปัจจัยอะไร พลังงานจะทำอะไรหรือเอาอะไรให้ก็รับหมด หรืออยากจะทำอะไรก็นำเสนอมานะ พลังงานก็พยายามจะหามาให้ สมัยก่อนทั้งๆ จะมีแค่งบดำเนินการไม่มีงบลงทุนเราก็ยังสามารถจัดทำให้ชุมชนได้ ด้วยสภาวะด้านค่าพลังงานที่แพงขึ้นทำให้ชุมชนอยากเข้ามามีส่วนร่วมกับเรา ช่วงนั้นบางกลุ่มบางชุมชนก็มีทั้งสามเ-ภรรยา ดังนั้นบริบทของชุมชนสมัยก่อนก็เป็นแบบการเกื้อหนุนทุกวันนี่วิถีของชุมชนเปลี่ยนไปแล้วหากเราจะใช้วิธีการทำงานเดิมก็จะยาก หากคนที่สนใจจริงๆ ค่อนข้างยาก ตอนนี้เป็นคนที่สนใจจริงๆ ถึงจะเข้าร่วมหรือบางกลุ่มก็จัดหาเทคโนโลยีได้เองแล้ว ดังนั้นการเข้าร่วมกิจกรรมกับเราก็ยาก ปัจจุบันจึงเป็นประชาชนชาวบ้านหรือผู้ที่สนใจจริงๆ ที่จะเข้าร่วมกับเรา สมัยก่อนเรามีการอบรมวิทยากรตัวคุณ โดยมีหน่วยงานกลางมาอบรมให้เจ้าหน้าที่พลังงาน แต่ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างปีน้อบรมเสร็จปีหน้าก็ลาออก การส่งผ่านต่อมาคือ พยายามจะสร้างชุมชนให้เป็นวิทยากรเอง เราจึงมีการอบรมให้ชุมชนเป็นวิทยากรเอง ด้านความสำเร็จของงานค่อนข้างสมบูรณ์ เพียงแค่เราจะก้าวสู่การพัฒนาตามนโยบายของรัฐ **“ยุคนี้จึงเป็นยุคที่มีการศึกษาโครงการ 1 ตำบล 1 โรงไฟฟ้า จึงเปลี่ยนผ่านมาสู่ยุคถัดไป คือ การศึกษาชุมชนที่มีศักยภาพ”**

กลุ่มที่ 3 ยุคสามงาน (2557-2560)



ยุค สามงาน เป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงครั้งใหญ่ เพราะเดิมยุคที่ 2 เป็นยุคที่ทำงานแผนชุมชนระยะเวลาในการทำงานค่อนข้างนาน 4 ปี มีกระบวนการการทำงานตามขั้นตอน ทำให้สนิทสนมกับชุมชน ทั้ง อบต. อาสาสมัครพลังงานที่ได้เข้าร่วมอย่างต่อเนื่องทุกปี ส่วนยุคนี้ได้มีการเปลี่ยนรูปแบบการทำงานของแผนพลังงานชุมชน มาเป็นโครงการเป็นเสริมสมรรถนะ โครงการสั้นลง 2 ปี จะมีด้วยกัน 3 ประเภท ได้แก่

(1) *ชุมชนที่มีศักยภาพ* เราจะเข้าไปที่ อบต.หรือเทศบาลที่มีจุดเด่นและศักยภาพด้านพลังงาน เพื่อนำศักยภาพมาผลิต/ใช้ด้านพลังงาน เพื่อให้ชุมชนสามารถผลิต/พึ่งพลังงานของเขาเองได้ เช่น บางชุมชนมีการเลี้ยงสัตว์ หรือพืชพลังงาน/ชีวมวล ก็เข้าไปทำการศึกษาแนววิจัย ต้องลงไปเก็บข้อมูลในพื้นที่ เพื่อมาวางแผนการใช้เทคโนโลยีพลังงาน นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาศักยภาพของชุมชน เพื่อให้คนในชุมชนได้รู้ว่าในพื้นที่ของเขามีศักยภาพอะไรบ้างและจะสามารถนำมาคิดเป็นมูลค่า/ค่าตอบแทน จะคุ้มค่ากับการลงทุนหรือไม่ และเสนอเข้าสู่แผนการพัฒนาชุมชนของตำบลนั้นๆ ซึ่งในยุคนี้เราจะมีเครื่อง คือ กองทุนอนุรักษ์พลังงาน ชุมชนสามารถเขียนโครงการขอผ่านมาทางพลังงานจังหวัดในลักษณะของบล็อกแก๊ส คือสามารถนำผลการศึกษาด้านศักยภาพมาทำโครงการต่อยอดได้ในอนาคต ที่ผ่านมาก็มีทั้งชุมชนที่ประสบผลสำเร็จและไม่สำเร็จ (2) *ชุมชน OTOP* เป้าหมายคือกลุ่มวิสาหกิจ กลุ่มแปรรูปต่างๆที่อยู่ในพื้นที่ จะลงไปดูว่ากระบวนการผลิตของกลุ่มมีการใช้พลังงานอะไรบ้าง ต้องมีการชั่ง ตวง วัด คำนวณว่าพลังงานที่เข้าตอนแรกกับผลผลิตสุดท้ายที่ออกมาเป็นพลังงานเท่าไร มีค่าเป็นเม็ดเงินเท่าไร ซึ่งตัวชี้วัด ณ ยุคนี้คือ ต้องลดค่าพลังงานลง 25% กรณีโรงอบแห้งต้องลดระยะเวลาในการอบ 25 % เช่นกัน มีการประกวดการลดพลังงานโดยจะได้โลโก้วิสาหกิจชุมชนลดใช้พลังงาน เพื่อเป็นเครดิตให้ทางกลุ่มที่สามารถลดพลังงานในกระบวนการผลิตลงได้ ซึ่งโครงการเป็นโครงการ 1 ปี (3) *ชุมชนประหยัดพลังงานไฟฟ้า (ชุมชนทั่วไป)* ระยะเวลาดำเนินงาน 2 ปี มีการดึงเอา 10 ขั้นตอนของยุคที่แล้ว มาปรับใช้ให้สั้นและกระชับลง เนื่องจากระยะเวลาการดำเนินงานสั้นลง ปีแรกจะทำการเก็บข้อมูล จัดทำร่างแผน และกระตุ้นให้คนในชุมชนได้รับรู้ข้อมูลด้านพลังงาน ปีที่สองคือ ต่อยอดขยายผลจากแผนชุมชนแผนพลังงานที่ทำไว้ เช่น การต่อยอดในสถานศึกษา การสร้างอาชีพใหม่ด้านพลังงาน ซึ่งชุมชนประหยัดพลังงานจะต่อยอดพื้นที่ที่ทำเรื่องพลังงานมาก่อน 4 ปีที่แล้ว จุดเด่นของปี 57 จะมีการเก็บฐานข้อมูลพื้นที่เพิ่มขึ้น ทั้งในเรื่องศักยภาพ ต้องมีการดึงข้อมูลทั้งมีการลงสำรวจเอง การเข้าไปหาหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น เรื่องพืชพลังงานเราต้องไปหาเกษตรกร เรื่องสัตว์ก็ต้องไปหาปศุสัตว์ เพื่อมาจัดทำฐานข้อมูล กรณี ชุมชน OTOP ที่เราได้ลองทดลองดูมา ช่วงหลังๆเราก็เข้าหาพัฒนาชุมชนที่มีการให้ดาวกับกลุ่ม OTOP เพื่อพยายามจะดึงกลุ่มที่มีศักยภาพเข้ามาใช้ ส่วนชุมชนประหยัดไฟฟ้าเราก็ยังยึดของเดิมของยุคที่มีแต่ให้มา คือ ให้หลอดไฟ ให้อุปกรณ์ ซึ่งจะนำไปสู่ยุคถัดไปที่มีการตรวจสอบเข้ามา กล่าวโดยสรุป คือ จากเดิมที่ชุมชนเดียวที่ทำทุกอย่าง 4 ปี ก็ถูกมาแบ่งเป็น 3 กลุ่มย่อย

ความสำเร็จที่โดดเด่น

- กลุ่ม OTOP/วิสาหกิจชุมชน/วิสาหกิจครัวเรือน เช่น การสนับสนุนเทคโนโลยีให้กลุ่มวิสาหกิจได้ตรงกลุ่มเป้าหมายและยั่งยืน ตัวอย่างเช่น กลุ่มดอกไม้ประดิษฐ์ กลุ่มทำข้าวแตน กลุ่มทำก้อนเชื้อเห็ด

- กลุ่มศักยภาพผลิตพลังงานในพื้นที่/งานวิจัยด้านพลังงานในพื้นที่ คือ ได้ข้อมูลศักยภาพพลังงาน เช่น การนำข้อมูลมาต่อยอดพัฒนาโครงการขอแหล่งทุนสนับสนุนเพื่อแก้ไขปัญหาในชุมชน
- กลุ่มประหยัดพลังงาน (10%) คือ ชุมชนได้รู้จักเทคโนโลยีพลังงานที่มีประสิทธิภาพสูง ได้รับการสนับสนุนเทคโนโลยีจากเรา/ต่อยอดซื้อเอง/ขยายผลในชุมชน นอกจากนี้ อบต.ได้ทำการบรรจุแผน/นโยบายพลังงานในแผนพัฒนาท้องถิ่น

ปัจจัยที่นำมาสู่การเปลี่ยนแปลง

- รูปแบบการทำงานในภูมิภาค มีขั้นตอนสั้นรวบรัดทำได้ง่าย
- เทคโนโลยีพลังงาน มีการสนับสนุนได้ตามความเหมาะสม ตามศักยภาพของกลุ่มและของแต่ละพื้นที่
- งบประมาณ สามารถบริหารจัดการงบประมาณในการจัดซื้อเทคโนโลยีได้เอง
- ระยะเวลา ใช้ระยะเวลาไม่เกิน 2 ปี สามารถกระจายได้หลายพื้นที่
- บุคลากร มีการสร้างเครือข่ายและวางแผนงานร่วมกัน
- คนที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พนจ. เจ้าหน้าที่ อบต. ชุมชน และหน่วยงานภาคีเครือข่ายภาคประชาชน

บริบทที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

- ระเบียบกฎหมายที่เอื้อต่อการทำงานและส่งเสริมเทคโนโลยี
- เทคโนโลยีเป็นช่วงที่เทคโนโลยีพลังงานค่อนข้างบูม ราคาถูก เข้าถึงได้ง่าย
- การเมือง ผู้บริหารท้องถิ่นให้ความสนใจและสนับสนุนการทำงานอย่างเต็มที่
- สิ่งแวดล้อม ทำของเสียให้เป็นพลังงาน เน้นการเรื่องการลดการปล่อยก๊าซคาร์บอน
- สังคม มีเครือข่ายด้านพลังงานมากขึ้น

การปรับตัว

- คนทำงาน มีการปรับตัวตามขั้นตอนการทำงานที่มีการปรับเปลี่ยนไป

- นโยบายของหน่วยงานที่เน้นความต้องการของชุมชนและศักยภาพและความพร้อมของชุมชนเป็นหลัก ทั้งลงพื้นที่สำรวจ กำหนดเป้าหมาย สนับสนุนเทคโนโลยี
- ตัวชี้วัด ลดการใช้เชื้อพลังงาน การลดการใช้พลังงาน 10% วิเคราะห์การส่งเสริมเทคโนโลยีที่เป็นกลุ่ม การส่งมอบเทคโนโลยีและการติดตามผล
- การเปลี่ยนผ่าน เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานต้องทำความเข้าใจกระบวนการทำงานใหม่ เพราะขั้นตอนน้อยลง
- การทำความเข้าใจระเบียบข้อกฎหมาย ยังไม่ค่อยเข้มงวดมาก พอทำงานได้

“การเปลี่ยนผ่านมาสู่ พรบ.ตัวใหม่”

การแลกเปลี่ยนเพิ่มเติม

- ยุคนี้มีการตรวจสอบ มีการตรวจสอบความคุ้มค่า มีคำถามทำไมเราถึงส่งเสริมที่นี่ ทำไมต้องส่งเสริมเทคโนโลยีนี้ เขาใช้คุ้มค่าไหม

วิทยากรกระบวนการ : สิ่งที่เราสร้างมาทั้งความต่อเนื่อง กระบวนการเรียนรู้ของชุมชน กระบวนการเรียนรู้ของคนทำงาน พอมาถึง ยุค 3 หายไปไหน

- ยุคนี้เป็นยุคลอกเลียนแบบของเดิม ระยะเวลาในการทำงานน้อยลง กระบวนการทำงานก็ถูกตัดไป ทำให้เกิดการลอกเลียนแบบจากพื้นที่อื่นๆด้วย
- กระบวนการยังเหมือนเดิมแต่ถูกซ่อนอยู่/รวบกิจกรรมทำพร้อมกันโดยเฉพาะกิจกรรมเกี่ยวกับการสร้างความรู้ความเข้าใจหรือการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน แต่นโยบายเขาต้องการให้เทคโนโลยีถูกชูขึ้นมาเด่นจับต้องได้จริง ลงตัวเลขได้ชัดเจน จึงมานั้นเรื่องเทคโนโลยีมากกว่า
- กิจกรรม 10 ขั้นตอนทำเหมือนเดิมมีการยกมือทำแผน 5 ด้านของชุมชน แต่ตอนทำเราจะมุ่งไปที่กลุ่มวิสาหกิจชุมชนเพื่อตอบโจทย์ตัวชี้วัด 25 % และด้วยงบประมาณที่เราไม่สามารถทำอะไรได้เยอะ เราก็ได้แค่เปลี่ยนหลอดไปกับล้างแอร์ เพื่อตอบโจทย์การลดการใช้ไฟฟ้า 25%
- ชุมชนที่เข้ามาทำกิจกรรมกับเราน้อยลง เพราะวิถีชีวิตเปลี่ยนไป การที่จะให้ชุมชนเข้ามาทำกระบวนการกับเราตลอดเวลา ก็จะส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของเขา เพราะเขาต้องทำมาหากิน

กลุ่มที่ 4 ยุค Technology Center (2561-ปัจจุบัน)



ยุคเทคโนโลยีเป็นศูนย์กลาง ...ยุคแรกเป็นยุคแจกเตา ยุคสองเป็นยุคเผาถ่าน ยุคสามเป็นยุคแสงสว่าง(แจกหลอดไฟ) พอตอนปลายยุคสามเริ่มมีการตรวจสอบเข้ามา เรื่องระเบียบเข้ามา ทำให้เรามีวิธีการปรับตัวเอง ปรับวิธีการทำงาน กฎหมายจะมากวนกับตัวชีวิต ตัวชีวิตจะเข้าไปให้เราต้องเดินไปเพื่อบรรลุตัวเลข หากคุณไม่ส่งเสริมเทคโนโลยีพลังงานเหล่านี้คุณจะไม่ได้ตามตัวชีวิต หากเราจะส่งเสริมเทคโนโลยีอย่างเดียวเลยก็ได้ แต่ก็จะมีติดกับวัตถุประสงค์ของการทำงานในยุคแรกๆที่เราต้องการสร้างกระบวนการเรียนรู้กับชุมชน หัวใจสำคัญ คือ “ลดรายจ่าย เพิ่มรายได้” โดยผ่านกระบวนการ 10 ขั้นตอน แต่ยุคนี้ที่ผ่านมา

กลายเป็นว่าตัวชีวิตและกฎหมายบีบเราให้ทำตาม สุดท้ายเราต้องทำอะไรให้เรามีชีวิตรอดโดยทำการศึกษาว่าอะไรที่จะทำแล้วได้ตัวชีวิตสูง อะไรที่ส่งเสริมแล้วชุมชนเอาไปใช้เพื่อลดพลังงานได้จริง จึงมองว่าเทคโนโลยีเป็นศูนย์กลาง ปัจจุบันมี 3 เทคโนโลยีที่เรามอง คือ (1) โซลาร์เซลล์ (2) ระบบอบแห้ง (3) เตาศรษฐกิจ สิ่งที่จะเข้ามากระทบของการส่งเสริม/การทำแผนพลังงานชุมชน คือ การหาทางออกทางกฎหมายเพื่อให้สามารถส่งเสริมเทคโนโลยีได้ ทางพลังงานก็ต้องปรับวิธีการประชาสัมพันธ์หาพื้นที่ที่สนใจและเสนอโครงการเข้ามา แต่สิ่งสำคัญทาง อบต.ต้องมีแผนพัฒนาท้องถิ่นเกี่ยวกับพลังงาน หาก อบต.ใดที่ใช้งบประมาณมาแต่ไม่ได้บรรจุเรื่องพลังงานไว้หน่วยตรวจสอบก็จะเรียกเงินคืน นอกจากนี้ความยั่งยืนของโครงการก็จะวัดได้จากการมีฐานข้อมูลที่จะมาสนับสนุนการทำโครงการได้ ปัจจุบันเราอยู่ในฐานะการเป็นผู้ทรนเนอร์ให้ชุมชน ทำอย่างไรบ้างให้เขาได้รู้ข้อมูล รู้ความต้องการของตนเอง หากต้องการจะอย่างไร ดังนั้นชุมชนจะต้องมาเรียนรู้จากพลังงาน ปัจจุบันเรามีหน้าที่ทรนให้ชุมชน แต่ปัจจุบันเราไม่ได้ทรนเขา เราเป็นแค่ผู้ทำหน้าที่ส่งข้อมูลให้เขาเพื่อของงบประมาณ “แจกข้อมูลข่าวสาร”

ความสำเร็จที่โดดเด่น

- เทคโนโลยี เป็นเทคโนโลยีที่ใช้งานได้จริง เช่น โซลาร์เซลล์ ชีวมวล โรงอบแห้ง
- ท้องถิ่นมีแผนพัฒนาด้านพลังงาน เพราะหาก อบต.จะของงบประมาณจากพลังงาน ในแผนพัฒนาของ อบต.จะต้องมีเรื่องพลังงานบรรจุไว้ด้วยจึงจะสามารถของงบประมาณสนับสนุนได้
- เครือข่าย อส.พน./ปราชญ์ชุมชน ส่วนราชการต่างๆ เช่น พัฒนาชุมชน ทสจ. เกษตร

ปัจจัยการนำเข้าไป

- ชุมชนมีความเข้มแข็ง คนที่เข้ามาทำงานร่วมมีความเข้มแข็งโอกาสที่จะได้ใช้จริงมีสูง
- กระบวนการทำงานแบบมีส่วนร่วม
- เทคโนโลยีที่ตอบโจทย์ใช้งานได้จริง
- ผลงานที่โดดเด่นและได้รับการยอมรับ

- งบประมาณหลายแหล่งที่สนับสนุน งบกองทุน งบจังหวัด
- ระเบียบกฎหมาย เรามีความแม่นยำมากขึ้น เรายกระดับระมัดระวังมากขึ้น
- การสื่อสารผ่านเฟส/ไลน์

บริบทที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงาน

- เศรษฐกิจขาลง เน้นลดรายจ่ายมีการใช้เทคโนโลยีเป็นตัวช่วย
- สังคม การสื่อสารผ่านโซเชียลทำให้ชุมชนเข้าถึงข้อมูลได้มากขึ้น
- กฎหมาย ระเบียบ
- สิ่งแวดล้อม ภัยแล้ง โลกร้อนทำให้คนตื่นตัว

การปรับตัว

- นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง ทำให้เรามีการปรับตัว

ศึกษานโยบายมากขึ้น

- การตื่นตัวตามให้ทันนโยบาย
- ปฏิบัติภายใต้กรอบของกฎหมาย
- บุคลากรต้องมีความสามารถในการทำงานหลายๆด้าน

ความท้าทายของการทำงานในชุมชนในปัจจุบัน

กระบวนการทำงานของกระทรวงเหมือนกระบวนการสื่อสาร ในการกระบวนการสื่อสาร หมายถึง การสื่อสารเพื่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรม ไม่ว่าจะเป็นการให้ข้อมูล การทำกิจกรรมด้านพลังงาน ทุกอย่างคือการสื่อสาร ดังนั้นถ้ากระทรวงพลังงานเป็นผู้สื่อสาร ข้อมูลข่าวสาร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเทคโนโลยี เรื่องข้อมูล/องค์ความรู้ต่างๆ และเราจะส่งผ่านข้อมูลข่าวสารผ่านช่องทาง/วิธีการ อย่างไร เหมือนยุคแรกที่ใช้ Energy Balance เป็นเครื่องมือในการสื่อสารผ่านชุมชน การฝึกอบรม การสร้าง อส.พน. การทำโครงการขนาดเล็ก การทำอะไรก็แล้วแต่ในแต่ละยุค อันนั้นเรียกว่าวิธีการ จากนั้นพอมายังชุมชน ชุมชนมีการดำเนินการตามกระบวนการตามเงื่อนไขต่างๆ ผลที่เกิดขึ้นในกระบวนการสื่อสารเขาเรียกว่าการสะท้อนกลับ เน้นการเปลี่ยนแปลงของชุมชนเป็นหลักหรือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของคนในชุมชน หากเป็นการติดตามประเมินผลเขาเรียกว่าระดับ Out Come หรือผลลัพธ์ที่สามารถประเมินหรือดูได้จากการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของคน ดังนั้นในช่วงแรกๆจะ

เริ่มจากการสร้างความสนใจให้เกิดขึ้นก่อน ไม่ว่าจะ เป็นเทคโนโลยี วิธีการ การลงไปทำงานกับชุมชน จากนั้น การสนใจจะนำเข้าไปสู่การเข้าใจ มีการนำข้อมูล องค์ความรู้ ความรู้เทคโนโลยีมาสู่การปฏิบัติ (นำความรู้ที่ได้จาก ตัวหนังสือมาสู่การปฏิบัติจริง) การเข้าใจ ก็หมายถึง การบอกได้ อธิบายได้ แต่อาจจะยังไม่สามารถตอบได้จากการลงมือปฏิบัติ แต่ถ้าเข้าใจและได้ทำบ่อยๆจากนั้นผ่านกระบวนการลองผิดลองถูกจะนำมาสู่กระบวนการทำ เขาทำได้ด้วยตัวเอง และเมื่อทำได้จะยกระดับมาสู่ขั้นการวิเคราะห์ได้ การวิเคราะห์คือการแยกย่อย องค์ประกอบต่างๆออกมา เพื่อให้เห็นความสัมพันธ์ต่างๆที่เกิดขึ้นในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง จากวิเคราะห์ได้ก็จะเป็น ระดับการสังเคราะห์ สังเคราะห์หมายถึงการรวบรวม การเชื่อมโยงองค์ประกอบต่างๆเพื่อกำหนดทิศทาง แนวทางหรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งจากองค์ประกอบต่างๆที่รวบรวมมาได้ทั้งสิ่งใหม่หรือสิ่งที่มีอยู่เดิมแต่ต่อยอดออกไป สู่การประเมินผลสามารถบอกได้ว่าเขาอยากทำอะไร อะไรไม่ยอมทำ และสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆได้

โจทย์ใหญ่ของเราที่ทำงานในชุมชน คือ เจ็อนไซในการทำงานในชุมชนเปลี่ยนแปลงไป เราสัมผัสได้จาก อะไรบ้าง

แลกเปลี่ยนเพิ่มเติมจากผู้เข้าร่วม

- เดิมเราลงพื้นที่ สามารถใช้ชีวิตอยู่กับเขาได้ทั้งวันทั้งคืน ทุกวันนี้ไม่มีโอกาสได้กินข้าว พูดคุยกับชุมชนเหมือนเดิม เนื่องจากเวลา และเทคโนโลยีที่ใช้ในการสื่อสาร
- ชุมชนพอมือเทคโนโลยีเข้ามา เขาสามารถหาความรู้ได้ผ่านเทคโนโลยี มีข้อมูลหลากหลายมากขึ้น บางทีเขารู้เยอะกว่าเราอีก เขาสามารถหาข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ตได้
- แต่ก่อนเราทำงานตามความต้องการของชุมชน ปัจจุบันเราทำงานตามนโยบายและตัวชี้วัด
- ชุมชนเปลี่ยนแปลงไป ทุกวันนี้ชุมชนมีแต่ผู้สูงอายุมากขึ้นกับเด็ก เขาอาจไม่มีเวลาเข้าร่วม กระบวนการมีส่วนร่วมมากเท่าไร
- ความเป็นเมืองเริ่มคืบคลานไปชนบท ความสะดวกสบายเพิ่มมากขึ้น
- แต่ก่อนชุมชนจะเป็นฝ่ายรับ แต่ปัจจุบันก็มีบางชุมชนที่เป็นฝ่ายรุก เช่น หาทุนดำเนินการเอง เข้าหาแหล่งทุนเอง
- สมุทพรปรากการ เป็นชุมชนปริณณฑล หากจะเข้าไปทำงานร่วมกับหน่วยงานต่างๆ เช่น เกษตร ความหลากหลายของเกษตรเรามีน้อยมา แคंपระมง เลี้ยงปลา นอกนั้นก็เป็นนิคมอุตสาหกรรม เมื่อเข้าร่วม พช. หรือ OTOP ที่ขายเฉพาะตลาดนัดวันหยุด เช่น นวัตกรรมที่ขายเฉพาะกิจหากไปวันธรรมดาที่ไม่มี ถ้าจะส่งเสริมอะไรต่างๆก็ต้องเข้ากับเขา บางทีเขาก็เป็นคนรวยที่มาอยู่ในคาบของชุมชน เช่น เมื่อเราไปสนับสนุน

ระบบอบแห้งพลังงานแสงอาทิตย์เขาก็มาเข้าร่วมกับ อบต. เพราะเขารู้ช่องทางว่า ถ้าเข้าช่องทางเหล่านี้เขาจะได้รับการสนับสนุน เขาก็จะเข้าผ่านช่องทางต่างๆง่ายขึ้น ด้วยความเป็นจริงเขาคือคนที่มีกำลังทรัพย์ที่สามารถจัดหาเองได้ เขาจะมาในรูปแบบหนึ่งสำหรับคนเมือง หากคนที่มานั่งทำโรงงาน หรือหากคนที่จะเริ่มทำธุรกิจเล็กในครอบครัวไม่มีสำหรับคนชุมชนเมือง หากจะไปส่งเสริมเรื่องเตา หรือเทคโนโลยีที่จังหวัดอื่นส่งเสริมอาจไม่สอดคล้องกับเขา เขาจะสนใจเทคโนโลยีใหม่ๆ บางเทคโนโลยีเราก็ก้าวตามเขาไม่ทันเหมือนกัน ฉะนั้นรูปแบบการทำงานก็อาจจะต่างจากจังหวัดอื่นๆ

ดังนั้น ชุมชนที่เราทำงานเขามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอยู่ตลอด ข้อมูลที่เราสื่อสารอาจจะเป็นข้อมูลชุดเดิม แต่เป็นข้อมูลที่เราต้องการ Input ให้เขา แต่วิธีการ ช่องทางอาจจะต้องมีการปรับเปลี่ยนผ่านวิธีการของเรา อย่างไรก็ตามกระบวนการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ถ้าเปรียบเทียบกับกระบวนการที่เราเริ่มต้นมาในการทำงานกับชุมชนมาตั้งแต่อดีตก็หนีไม่พ้นกระบวนการทำงานพัฒนาชุมชนที่เราใช้เป็นฐานเริ่มต้น ไม่ว่าจะสถานการณ์จะเปลี่ยนแปลงไปอย่างไร สุดท้ายเราก็กต้องศึกษาข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับชุมชน ศึกษาข้อมูลกับกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้องให้มีความชัดเจนเช่นกัน

การพัฒนาชุมชน

การพัฒนาชุมชน



จุดเริ่มต้นของการพัฒนาชุมชน เราต้องมีการศึกษาชุมชน เพียงแต่ว่ากระบวนการที่ได้มาของข้อมูลในการศึกษาข้อมูลชุมชนอาจจะเปลี่ยนไปตามยุค ตามสมัย ตามเทคโนโลยีที่เราเข้าถึงข้อมูล ในขณะเดียวกันข้อมูลมือสองเราได้มาง่าย (จากบทรายงาน จากการศึกษาต่างๆ) แต่ข้อมูลที่เราต้องการที่เป็นข้อมูลมือหนึ่ง ข้อมูลที่ลงไปสัมผัสกับชุมชนก็ยังมีความจำเป็นที่ต้องทำเหมือนเดิมเพียงแค่ว่าไม่ได้ใช้เวลาในการศึกษานาน แต่กระบวนการต่างๆยังมีอยู่เหมือนเดิม โดยผ่านเครื่องมือ การศึกษาข้อมูล, การจัดประชุมร่วมกับชาวบ้าน, การสังเกต, การสัมภาษณ์, การสนทนากลุ่มเฉพาะ เพียงแต่กระบวนการจะถูกยุบให้สั้นลงตามเงื่อนไขของความเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้และพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมายที่เปลี่ยนไป หากจะให้สั้นๆไปทำงานในชุมชนสิ่งแรกที่จะบอกน้องๆ คือ ไปศึกษาชุมชนก่อน แล้วมาวางแผนต่อ การวางแผนเสร็จก็ดำเนินการ ดำเนินการเสร็จก็ประเมินผล ทุกขั้นตอนของการทำงานจะมีติดตามสนับสนุนทุกขั้นตอน จุดสังเกต คือ จากสภาพการณ์ที่มันเปลี่ยนไป เพราะฉะนั้นการปรับตัวเป็นเรื่องสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นส่วนตัวหรือหน่วยงาน ดังนั้นในฐานะของคนทำงานก็ต้องมีการปรับตัวอยู่ตลอดเวลาเพื่อให้อยู่กับสภาพตรงนั้นได้

แบ่งกลุ่ม 3 กลุ่ม เพื่อสนทนาประเด็น “ความท้าทายของการทำงานในชุมชน”

กลุ่มที่ 1 ความท้าทายด้านคนทำงาน มีเรื่องอะไรบ้าง? เราจะรับมืออย่างไร ในฐานะคนทำงาน

กลุ่มที่ 2 ความท้าทายของหน่วยงาน (ภูมิภาค และ ส่วนกลาง) กับการทำงานในชุมชน มีเรื่องอะไรบ้าง? มีอะไรบ้างที่ต้องดำเนินการ (เป็นข้อเสนอแนะ มุมมองของคนทำงานต่อทิศทางของหน่วยงาน จะเกิดขึ้นจริงหรือไม่ เป็นอีกเรื่องหนึ่ง)

กลุ่มที่ 3 ความท้าทายด้านสถานการณ์ในปัจจุบันมีอะไรบ้าง (สิ่งที่อยู่เหนือการควบคุมของเรา) วิเคราะห์ให้เห็นสิ่งที่จะส่งผลต่อความสำเร็จของการทำงานในชุมชน และ จะรับมืออย่างไร

นำเสนอผลการแลกเปลี่ยนกลุ่มย่อย

นำเสนอผลการแลกเปลี่ยน

กลุ่มที่ 1 ความท้าทายด้านคนทำงาน

- *ตัวเรา* เราเป็นคนรับนโยบายจากกระทรวง เมื่อรับนโยบายมาเราก็นำนโยบายมาศึกษาให้เข้าใจก่อนเพื่อที่จะถ่ายทอดต่อได้ การสื่อสาร/ถ่ายทอดก็ทำได้โดย การมอบหมายงาน การเรียกมาประชุมทำความเข้าใจกัน และมีการขับเคลื่อนงาน/สนองนโยบาย

- *คนทำงาน* หรือ น้องๆที่อยู่ในสำนัก ความท้าทายสิ่งแรกคือเรื่องทัศนคติของค นำทาง เราจะต้องมีกระบวนการปรับทัศนคติให้น้องๆ เช่น นโยบายให้เราส่งเสริมเรื่องโรงไฟฟ้าฟิวเจอร์ หากพูดถึงโรงไฟฟ้าคนฟังก็จะหวาดกลัวและจะลงไปทำงานกับชุมชนได้ไหม เพราะมีฐานข้อมูลเดิมที่เป็นแรงต้าน เราต้องปรับทัศนคติเรื่องความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับโรงไฟฟ้าก่อน นอกจากนี้เราต้องดูทักษะของน้องที่ทำงานกับเรา เช่น ความยั่งยืนของการทำงาน ความต่อเนื่องในการว่าจ้างทำงาน ดู IQ EQ ต้องฝึกทักษะในการลงทำงานชุมชน การเข้าสังคม การพูดคุยกับชุมชน เพราะจากประสบการณ์ที่ผ่านมาหลายคนเป็นคนเก่งแต่การเข้าหาคนอื่นคุยกับคนอื่นยังไม่เป็น นอกจากนี้เราต้องสร้างแรงจูงใจให้กับน้องๆในการทำงานร่วมกัน

- *พื้นที่ชุมชน* นอกจากเราจะมองว่าชุมชนนั้นมีศักยภาพแล้วเราจึงได้เข้าไป การไปพบกับผู้นำหรือชุมชนเพื่อที่จะเชื่อมโยงกลับกลุ่มเป้าหมายต่างๆ ในพื้นที่ได้

วิทยากรกระบวนการ : คนทำงานก็เหมือนจุดเริ่มต้นของการทำงาน บางทีความรู้ที่เกิดจากตัวบุคคลเราก็ต้องเข้าไปเริ่มกับตัวบุคคล แต่ว่ามันจะมารวมอยู่ที่การสร้างบรรยากาศให้เกิดความต้องการในการพัฒนาตัวเอง ซึ่งมีคำถาม คือ

1. ในการปรับทัศนคติให้กับน้องๆ เราให้ความสำคัญกับน้องๆอย่างไร
2. วิธีการที่จะช่วยปรับทัศนคติเราจะทำอย่างไร เช่น การหล่อหลอมเรียนรู้ไปพร้อมการทำงาน การสร้างสภาพบรรยากาศ การมอบหมายงาน การโค้ชชิ่ง

3. ทักษะ เราจะดู จะรู้ จะวัดได้อย่างไรว่าขาดทักษะใดที่ต้องเติมเต็ม ทักษะไหนที่มีอยู่แล้วสามารถต่อยอดได้ ทักษะไหนขาดที่ควรพัฒนาเพิ่ม
4. IQ จะสร้างได้อย่างไร
5. EQ สร้างอย่างไร
6. แรงจูงใจ ปกติเราจะใช้ปัจจัยภายนอกเข้าไปกระตุ้น หากตัวเราจะเปลี่ยนพฤติกรรมของคนเราต้องใช้แรงบันดาลใจเข้าไปกระตุ้น แบบไหนจะอยู่ยั่งยืนกว่าและเราใช้มุมมองของเราเข้าไปตัดสินใจอย่างไร

การแลกเปลี่ยนเพิ่มเติม

- ผู้เข้าร่วม : ความท้าทายกับการทำงานในชุมชน คนทำงานถือเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน คนที่ไปทำงานชุมชนไม่ใช่ใครก็ได้ที่จะลงไปทำงานก็ได้ เพราะในชุมชนจะมีความหลากหลาย หากเราจะทำงานกับชุมชนเราต้องว่าชุมชนมีบริบทอย่างไร เราต้องศึกษาชุมชนก่อน และดูว่ามีใครที่จะสามารถเป็นตัวเชื่อมกับชุมชนได้ ไม่จำเป็นจะต้องเป็นผู้นำชุมชน อาจจะเป็นตัวจิตที่อยู่ในชุมชนเราต้องไปศึกษาเองในชุมชน นอกจากนี้เรื่องทัศนคติของคนทำงานเป็นเรื่องสำคัญต้องเชื่อมั่นว่าสิ่งที่เราทำมันเป็นเรื่องที่ควรทำ เชื่อมั่นในนโยบายที่มอบหมายมา ด้านทักษะการทำงาน ไม่จำเป็นว่าเข้ามาทำงานแล้วทุกคนจะทำงานเป็นเป็นสิ่งที่วัดอยากเราต้องอาศัยเวลา ส่วนด้านการสร้างแรงจูงใจเราต้องมีการประเมินมีผลตอบแทนให้หรือไม่ก็ทำให้เรารู้ว่างานที่ทำแล้วส่งผลและมีคุณค่าอย่างไร

- (1) ทัศนคติบวกที่พี่มอบส่งน้อง หรือผู้บังคับบัญชาที่มอบให้ (2) ทักษะ เราต้องอาศัยเรียนรู้จากประสบการณ์สะสมไปเรื่อยๆ (3) ไอคิวบางคนก็มีทุนมาก่อนแล้ว สอนอะไรก็เข้าใจรวดเร็ว (4) อีคิวบางคนก็มีความคาดหวังมากกับการเป็นราชการจะต้องเป็นแบบนี้แบบนี้ พอมาเจอพี่ๆก็ผิดหวัง พี่ๆมีความพร้อมที่จะสอนน้องหรือเปล่า เพราะไอคิว-อีคิวเป็นเรื่องละเอียดอ่อนมาก

- ไอคิวหลายๆคนมีต่างกัน คนที่เป็นช่างก็อาจจะน้อยกว่านักวิชาการ แต่สำหรับอีคิวบางคนก็อาศัยการสะสมจากประสบการณ์ ทักษะการเข้าหาคนสำหรับสายช่างค่อนข้างที่จะเป็นไปได้อย่างน้อยๆรุ่นใหม่ที่จะจบมาก็เข้าหาคนได้อย่างเพราะมีอีโก้ค่อนข้างสูง ส่วนอีคิวกับไอคิวจะมากู้กัน หากน้องๆมีทัศนคติเป็นบวกอีคิวก็จะดี ทักษะการเข้าหาคนก็จะง่าย การเข้าอบรมก็เรียนรู้ง่าย

กลุ่มที่ 2 ความท้าทายของหน่วยงาน

1. ความท้าทายของหน่วยงาน ซึ่งทางกลุ่มได้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ภูมิภาค

- การแปลงนโยบายสู่การปฏิบัติ นโยบายที่ได้มายังไม่ชัดเจนเป็นข้อสั่งการหรือเป็นข้อปฏิบัติ เราต้องมาแปลงนโยบายอีกครั้งหนึ่ง

- ระเบียบ ข้อกฎหมายที่มาจากส่วนกลาง เราต้องมาสังเคราะห์เอง เราจะหวังพึ่งส่วนกลางอย่างเดียวไม่ได้ ฉะนั้นเรื่องระเบียบ/กฎหมาย อยากให้ส่วนกลางทำให้ชัดเจน รวมถึงการเป็นแบคอัพให้ภูมิภาคบ้าง ไม่ใช่ให้ส่วนภูมิภาคดูกันเองว่าถูกไม่ถูก ทั้ๆที่เราใช้ระเบียบตัวเดียวกันเพียงแต่การทำอะไร ส่วนภูมิภาคจะมีเนื้องานค่อนข้างเยอะ หากส่วนกลางสรุปมาให้เราทำตามนี้ตามระเบียบตัวนี้มันก็ทำให้กระบวนการทำงานของเราง่ายขึ้น

- รูปแบบการทำงานในส่วนภูมิภาค จะต้องมีการมีขั้นตอนการทำงานที่ชัดเจน กระชับขึ้น ไม่ยืดเยื้อเหมือนเมื่อก่อน มุ่งไปสู่เป้าหมายได้ไวขึ้น

- หางบประมาณจากแหล่งอื่นได้ เนื่องจากถูกบีบเรื่องงบประมาณจากส่วนกลาง ทำให้ส่วนภูมิภาคต้องไปหางบหรือเชื่อมงบจากส่วนอื่น เช่น การผลักดันแผนสู่ อบต. เพื่อให้ท้องถิ่นสามารถเดินได้ตนเองแล้วเราทำหน้าที่เป็นที่ปรึกษา การปรับตัวของภูมิภาคที่เดิมเป็นผู้รับอย่างเดียวตอนนี้เราก็ต้องปรับมาเป็นผู้ให้เพราะมีองค์ความรู้ การทำให้เขาพึ่งตนเองหรือหาแหล่งทุนอื่นมาทำงานก็เป็นอีกอย่างที่เราจะต้องฝึกตนเองและท้าทายในการทำงาน

- มีเครือข่ายในพื้นที่การทำงานที่หลากหลาย ทำให้ขั้นตอนการทำงานได้ง่ายขึ้น

- คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อตอบโจทย์พื้นที่

- รูปแบบการเสนอแผนงาน/โครงการ สอดคล้องกับแผนอื่นๆ เช่น แผนมหาดไทย ท้องถิ่น หรืองบกองทุน

ส่วนที่ 2 ส่วนกลาง

- ระเบียบ ข้อกฎหมาย ระเบียบพัสดุที่ชัดเจน สามารถบอกแนวทางที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรมที่ชัดเจนให้ส่วนภูมิภาคได้ เพื่อให้การทำงานง่ายขึ้น

- การบูรณาการร่วมกับส่วนต่างๆกับส่วนกลาง จะเห็นว่ายังมีหลายส่วนที่ยังไม่เชื่อมกัน เช่น ฐานข้อมูล

- ฐานข้อมูลด้านพลังงานของส่วนกลาง เป็นฐานข้อมูลชุดเดียวกันกับภูมิภาคใหม่ มีความน่าเชื่อถือขนาดไหน
- เข้าใจบริบทการทำงานส่วนภูมิภาค
- แผนปฏิบัติการที่ยังไม่ชัดเจน
- การกำหนด KPI ที่ยังไม่ชัดเจน ปี 2562 เป็นปีที่มีการเปลี่ยนแปลง KPI ด้านแผนชุมชนมีตัวชี้วัดค่อนข้างเยอะมากเมื่อเทียบกับงานอื่น

2. การเตรียมคนทำงาน

ส่วนภูมิภาค

- การเตรียมจำนวนคนให้สัมพันธ์กับปริมาณงาน จะเห็นได้จากหลายจังหวัด เริ่มมีการปรับโครงสร้างการทำงานใหม่ การกระจายงานให้มีความสัมพันธ์กับคนและเงิน เพราะฉะนั้นการเตรียมคนทำงานต้องให้เหมาะกับ คน งาน เงิน
- ศึกษาระเบียบกฎหมายวิธีปฏิบัติงานให้ชัดเจน และเข้าใจอย่างถ่องแท้ อันนี้ถือว่าต้องพึ่งต้นทุนของตนเอง เพราะทุกคนต้องระวังตนเอง
- รู้วิธีการบริหารจัดการโครงการทุกระบวนการ เริ่มต้น-สิ้นสุด โดยไม่หวังพึ่งส่วนกลางอย่างเดียว
- ทำงานเชิงรุก เป็นที่ปรึกษา และหาแหล่งทุนอื่น
- จริงใจ ซื่อสัตย์ รับผิดชอบในหน้าที่ของตนเอง

ส่วนกลาง

- เรียนรู้กระบวนการทำงานของส่วนภูมิภาค เพราะที่ผ่านมามีภาคก็ทำตาม KPI ของส่วนกลาง แต่บางครั้งก็ไม่สอดคล้องกับบริบท
- การบูรณาการฐานข้อมูลพลังงาน อยากให้ส่วนกลางมีฐานข้อมูลพลังงานเป็นแบบออฟให้เราในการปรึกษา หรือหาข้อมูลต่างๆ
- ศึกษาระเบียบ/ข้อกำหนด คนทำงานจะต้องรู้และวิธีปฏิบัติงานให้เข้าใจถ่องแท้

- การประสาน/ติดตามทวงถามงานจากส่วนภูมิภาคจะมีความซ้ำซ้อน แนวทางข้างหน้าจะมีวิธีการใดให้กระบวนการทวงถามงานไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน

แลกเปลี่ยนเพิ่มเติม

- หน่วยงานของเราที่อยู่ในจังหวัด เขามองว่าเราจะมีบทบาทอย่างไรในตัวจังหวัด เขามองว่าพลังงานจังหวัดทำเรื่องปั้มน้ำมัน ปั้มแก๊สไหม หรือเป็นคลังความรู้ คลังปัญญา คลังเทคโนโลยีพลังงาน ซึ่งเราพยายามที่จะทำให้อื่นมอง ความท้าทายของส่วนกลาง คือ ความไว้วางใจจากส่วนภูมิภาค สิ่งใดที่ภูมิภาคทำแล้วได้รับข้อมูลที่ถูกต้อง ดำเนินการถูกต้องแล้ว ดังนั้นความท้าทายของส่วนกลาง คือ ความไว้วางใจของส่วนภูมิภาค ส่วนภูมิภาคความไว้วางใจ คือ คนที่จะมาเป็นลูกค้าเราเข้ามาหาเรา รู้เลยว่าเราทำอะไร เช่น อยากได้เทคโนโลยีการออกแบบโซล่าเซลล์ เดินเข้ามาได้แบบโซล่าเซลล์กลับบ้านไป ไม่ใช่ได้เบอร์โทรติดต่อกลับ หรือแนะนำให้ไปติดต่อที่อื่น ซึ่งเป็นความท้าทายของเราที่ทำอะไรลูกค้าเข้าไปแล้วบรรลุเป้าหมายสิ่งที่เขาต้องการได้

- จะพบว่าการทำงานส่วนภูมิภาค วิธีคิดจะโดนตีกรอบเยอะเกินไป เลยทำให้รูปแบบการคิดโครงการของแต่ละจังหวัดยิ่งเล็กลงเรื่อยๆ ไม่เห็นความหลากหลายของโครงการ

- ระเบียบ/กฎหมาย การตีความของแต่ละคน ต่างคนต่างคิดต่างทำ น่าจะมีอะไรที่มันชัดเจน น่าจะมีระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ที่ชัดเจน คนที่มีอำนาจในการตรวจสอบก็จะคิดต่างจากเรา สุดท้ายคือสิ่งเดียวกันแต่ตีความต่างกัน

- หน่วยงานที่ตรวจสอบเรียนมาตำราเดียวกัน แต่วิธีคิดอาจไม่เหมือนกัน อยากให้ส่วนกลางมองและเข้าใจบริบทของภูมิภาคด้วย เพราะแต่ละที่ไม่เหมือนกัน

- คนทำงาน 1 คน ทำงานหลายด้าน เราไม่ได้เรียนมาเราต้องมาฝึกเอง

- เราจะประเมินได้อย่างไรว่าทีมงานของเรามีความจริงใจ ซื่อสัตย์ รับผิดชอบ

กลุ่มที่ 3 ความท้าทายด้านสถานการณ์

ความท้าทาย

- การเปลี่ยนแปลงผู้บริหาร ส่งผลให้นโยบายเปลี่ยนแปลงไป การทำงานจึงขาดความต่อเนื่อง วิธีการรับมือ คือ การรับทราบและนำมาปฏิบัติ แต่ดำเนินการภายใต้ฐานข้อมูลที่ถูกต้องและถูกต้องตามกฎหมาย

- นวัตกรรม/เทคโนโลยีที่ก้าวกระโดด ส่งผลต่อการปรับตัวให้ทันเทคโนโลยีและนวัตกรรมใหม่ๆ การรับมือ การศึกษา การเรียนรู้ และเพิ่มองค์ความรู้ เช่น IOT AI เป็นต้น

- สถานการณ์ที่ต้องตอบโจทย์ปัญหาเร่งด่วน

การเตรียมคนทำงาน

- เข้ารับการอบรมที่ทันสมัยอย่างต่อเนื่อง เพิ่มแนวคิด สร้างจิตสำนึกที่ดีในองค์กร เช่น ความสามัคคี ทักษะ ฝึกฝน วิธีการ การตัดสินใจ การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าตามสถานการณ์พร้อมถอดบทเรียนทุกครั้ง

- การถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กร แนวคิด สร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น ความมั่นคงในหน้าที่ ทักษะ ศึกษาเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ ที่ทันสมัย เพื่อนำมาใช้ในการทำงาน

แลกเปลี่ยนเพิ่มเติม

- การจัดเก็บข้อมูล อยากให้มีการพัฒนาแอปพลิเคชันที่สามารถเก็บข้อมูลแบบเรียลไทม์ สามารถสืบค้นและเช็คได้ทันที Big DATA

- ในกระบวนการทำงานของจังหวัด ออกพื้นที่แต่เช้า กลับดึก บางทีขอข้อมูลมาเร่งด่วน เราต้องรีบทำส่ง หากมีฐานข้อมูล Big DATA เราก็สามารถสืบสารได้เลย

- เราจะทำอย่างไรให้นโยบายสู่การปฏิบัติได้ เชื่อมโยงวิธีเขาได้อย่างไร จึงจะทำให้เกิดการยอมรับ

วิทยากรกระบวนการ : เราตั้งเป้าหมายชีวิต เรารู้ว่าเราจะไปบรรลุเรื่องอะไร เพื่อตอบโจทย์ 4 ข้อ รักที่จะทำอะไร เราอยากทำอะไร เราถนัดเรื่องอะไร เราใช้ความถนัดไปประกอบอาชีพเพื่อเลี้ยงชีวิตได้อย่างไร เราต้องมีเป้าหมายของเรา แล้วชวนน้องตั้งเป้าหมาย หากน้องคิดไม่ออกก็ไม่จำเป็นต้องคาดคั้น นอกจากนี้วัฒนธรรมองค์กรจะเป็นตัวหล่อเลี้ยงให้คนปรับเปลี่ยน แต่ต้องอาศัยการสร้างและเวลา ส่วนที่ 2 การที่จะประเมินดูว่าองค์กรเวิร์คไม่เวิร์ค เราจะดู 5 องค์ประกอบ คือ ระบบขององค์กรเป็นอย่างไร ชื่อเสียง ความสัมพันธ์กับหน่วยงาน คุณภาพการให้บริการ วัฒนธรรมขององค์กร จากประสบการณ์ที่ผ่านมา หากมีพนักงานเข้ามาใหม่ เราจะมีกระบวนการประเมินขีดความสามารถก่อน เช่น การนั่งประเมินกันเลย ให้เห็นคะแนนและจะเห็นว่าเราต้องพัฒนาส่วนไหน หรือ นั่งคุยกัน ชวนตั้งเป้าหมายของตนเองอยากจะทำให้คนอื่นเห็นเราเป็นอย่างไร จึงนำมาสู่การพัฒนา

- เราบริหารผู้บริหารได้อย่างไร

วิทยาการกระบวนการ : สิ่งแรกเราต้องเข้าใจความเป็นตัวตนของผู้บริหาร รู้จักเขา เข้าใจเขา เราจะทำงานกับเขาได้

- หากเราต้องทำงานกับกลุ่มคน เช่น มีอุป เราจะทำอย่างไร

วิทยาการกระบวนการ : หาคคนที่ใช่ให้เจอ สร้างความเชื่อมั่นให้เกิด

ช่วงแรก สรุปความท้าทายในการทำงานในชุมชน

- ความขัดแย้งที่เกิดจากการแบ่งฝ่ายกันอย่างชัดเจน
- ความเหลื่อมล้ำในสังคม
- Social Media ปลุกกระแสความเกรียดชัง อคติ ความเชื่อที่มีเหตุผล มายาคติที่ไม่มีตรรกะ ความรู้มากมาย เข้าถึงความรู้อย่างง่ายดาย จะใช้วิธีการกรองอย่างไร เพื่อให้ใช้ได้ ใช้เป็น โซเชียลมีเดียเหมือนเป็นพื้นที่การปลดปล่อยโดยเฉพาะคนทำงาน

- สังคมผู้สูงอายุ ทำอย่างไรให้คนกลุ่มนี้มีสิทธิในการใช้ชีวิตและมีความสุขเท่าเทียมกันในเวลาสุดท้าย จะทำอย่างไรกับการใช้ประโยชน์จากเขาได้ เพราะหลายคนมีประสบการณ์

- การจัดเวทีเรียนรู้ ไม่ใช่เรื่องของความรู้อย่างเดียวอีกต่อไป เช่น พื้นที่สมุทรปราการเขาเข้ามาไม่ได้ต้องการความรู้แต่ต้องการที่จะก้าวไปอีกขั้นหนึ่งหรือหาช่องทางการเข้าถึงแหล่งทุน

- การเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีเป็นไปอย่างรวดเร็ว เป็นกระแส กระตุ้นความสนใจ ไปตามกระแส ปัจจุบันนี้เป็นไปได้อย่างรวดเร็วกว่าสมัยก่อนเพราะมีเทคโนโลยี

ความรู้ที่จำเป็นต่อคนทำงาน

- มีความรู้เรื่องสถานการณ์โลก ภูมิภาค ประเทศ ท้องถิ่น ซึ่งส่งผลต่อวิถีชีวิตของประชาชน
- การสื่อสารที่มีประสิทธิผล ต้องดูว่าเรามีวิธีการสื่อสารอย่างไร
- การวิเคราะห์ หลักการ และแนวคิด โดยเฉพาะความรู้ที่มีอยู่บนอินเทอร์เน็ตเราสามารถวิเคราะห์ข้อมูลเหล่านั้นจนเป็นความรู้และสามารถปฏิบัติจนเป็นองค์ความรู้ได้หรือไม่
- การตัดสินใจ มีองค์ประกอบอย่างไรบ้าง

ทัศนคติที่จำเป็นของคนทำงาน

- คนอยู่ร่วมกันได้ บนพื้นฐานของความแตกต่าง
- คนเราเรียนรู้และพัฒนาได้ ถ้ามีโอกาสที่เหมาะสม เราในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งของการเรียนรู้ของชุมชนเราต้องสร้างโอกาสในการเรียนรู้ของชาวบ้านให้ได้
- ความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

ทักษะที่จำเป็นของคนทำงาน

- การแก้ไขปัญหาที่มีความสลับซับซ้อน หรือมองสภาพปัญหาให้สัมพันธ์กันเชื่อมโยงกันทั้งปัญหาและสถานการณ์ อาจมีหลายอย่างที่เราไม่รู้เราต้องฟัง ค้นหา เพื่อนำมาวิเคราะห์ความสัมพันธ์
- การคิดเชิงวิพากษ์ เช่น มีข้อดีอย่างไร ข้ออ่อนอย่างไร และจะมีข้อเสนออย่างไร
- การคิดเชิงสร้างสรรค์ คือ การมองออกไปนอกเหนือสิ่งที่ตนเองรับรู้มา
- การทำงานร่วมกับผู้อื่น การเข้าหาคนเพื่อแนะนำตัว เอาตัวเองไปเข้าหาคนอื่น และเริ่มแนะนำว่าจะทำอะไร
- ความฉลาดทางอารมณ์
- ความยืดหยุ่นทางปัญญา เปิดรับสิ่งใหม่ๆ เช่น กระบวนการตั้งคำถาม ชวนคิด หาคำตอบ ชวนชวนให้เราได้คิดวิเคราะห์เพื่อหาสิ่งใหม่
- การใช้เทคโนโลยีการสื่อสาร เพื่อเพิ่มผลผลิตการทำงาน

ช่วงที่สอง 5G กับการทำงานในชุมชน

Go to Give with Gentle mind and Gratitude base on Governance.

จงเข้าหาผู้คน เพื่อให้ด้วยจิตใจที่อ่อนโยนและกตัญญูกตเวที บนพื้นฐานธรรมาภิบาล

G = Go เข้าหา ... เช่น “คำตอบอยู่ในหมู่บ้าน” ดังนั้นเราต้องเข้าหาคน เข้าหาชุมชน ไปแบบผู้มีความรู้ ไปแบบมีความน่าเชื่อถือ ไปแบบจริงจังจริงใจ ก่อนเข้าหาเราต้องมีการเตรียมตัว เราต้องตอบให้ได้ก่อนเราจะไปทำไม เหตุผลอะไร คุณค่าอะไร และคู่ควรอะไรที่เราจะเข้าหาชุมชน

G = Give ให้ ... การให้อารุทางความคิด ให้ความรู้ ให้แนวคิด ให้ที่สอดคล้องกับวิถีชีวิต ให้ความจริงใจ ให้มิตรภาพ เรารู้เป้าหมายที่จะเกิดจากการให้ เราไม่จำเป็นต้องมุ่งเรื่องที่เราทำงานเรื่องเดียวแต่เราให้ความรู้เรื่องอื่นที่เรามี บูรณาการหลายๆด้าน

G = Gentle อ่อนโยน ...เข้าชุมชนแบบอ่อนโยน

G = Gratitude กตัญญู ...เวลาเราเข้าไปทำงานกับชุมชนคือการเรียนรู้กับชุมชน ชุมชนเป็นสถานที่ที่เป็นโรงเรียนสำหรับที่เราเข้าไปเรียนรู้ ชุมชนกำลังให้กับเรา สอนเรา ปรับมุมมองหล่อหลอมเราในการใช้ชีวิต จากกระบวนการปฏิสัมพันธ์กันระหว่างเรากับชุมชน เราเก็บเกี่ยวประสบการณ์จากเขา/ชุมชน เราต้องรู้จักคุณคน/ชุมชน

G = Governance ธรรมาภิบาลการเสมอภาค ความเท่าเทียม สิทธิชุมชน ความเท่าเทียมกันเคารพ กฎกติการ่วมกัน

สรุป..ความเชื่อมั่นจะเกิดขึ้นได้ เมื่อ...



ความเชื่อมั่น มีองค์ประกอบ 3 อย่าง และหารด้วย 1 อีโก้ คือ

1. ไว้วางใจ (Credibility) พูดถึงเรื่อง ความรู้ความสามารถ ทักษะคนที่ถูกต้องต่อเรื่องนั้นๆ และทักษะ
2. เชื่อถือได้ (Reliability) รักษาคำพูด พูดจริงทำจริง รักษามาตรฐานตัวเอง
3. ใกล้ชิด (Intimacy) การสนิทสนม หรือ ที่ภาษาลาวกล่าวไว้ว่า “กลิ้ง เกือก ลิ เลีย เอิก แปะ ดั่งแมะ” คือ การลงคลุกคลีกับชุมชนอย่างสนิทสนม

4. อัตตา (Ego) หากเรานำอัตตาของเราไปทำงานในชุมชนเยอะ อาจส่งผลต่อการทำงาน หากการทำ
ให้เราเกิดความเชื่อมั่นกับใครก่อน เราต้องสร้างความเชื่อมั่นของตัวเองก่อน

เครื่องมือทำงานในชุมชน

CMF Model การเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่ง



Coach โค้ช = ดึงพลัง คนเป็นโค้ชจะไม่ตัดสิน ไม่บอกว่าจะทำอย่างไร การตั้งคำถามปลายเปิด... การตั้งคำถาม ค้นหาขีดความสามารถที่ซ่อนอยู่ สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และความมั่นใจ การโค้ชซึ่งไม่สามารถโค้ชเรื่องความรู้ได้ หรือการตั้งคำถามเรื่องความรู้ได้

Mentor พี่เลี้ยง = เป็นต้นแบบ ทำไปด้วยกัน

Facilitator วิทยากรกระบวนการ = จัดกระบวนการ มีการตั้งเป้าไว้เป้าหมายเราจะได้อะไร และสามารถอธิบายสิ่งนั้นได้ มีการตั้งคำถามเพื่อเช็คความเข้าใจ

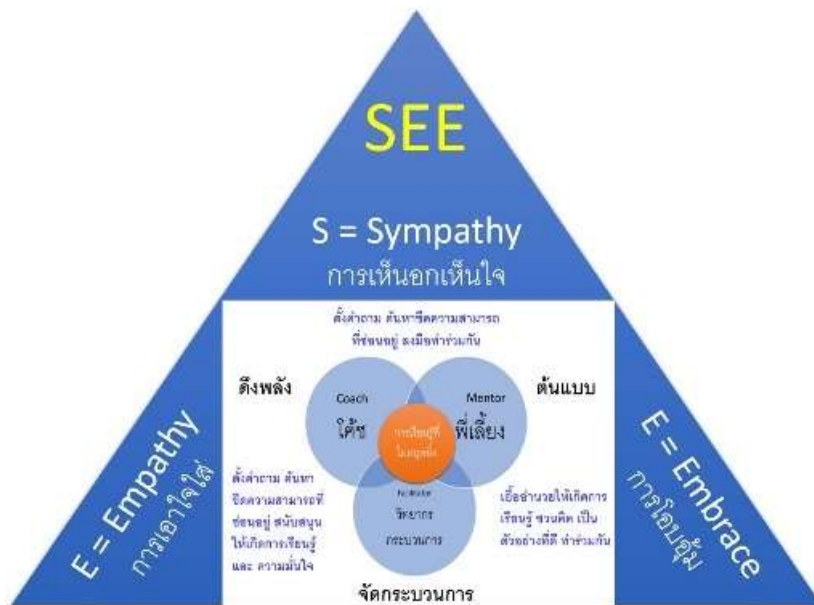
สิ่งสำคัญของการเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่ง คือ เราออกแบบให้ตรงตามความต้องการของตัวบุคคล เน้นความต้องการ ความจำเป็นของตัวบุคคล บางคนช่วงจังหวะนี้อาจจะต้องใช้โค้ชซึ่ง บางคนจังหวะนี้อาจจะต้องใช้การเป็นที่เลี้ยง บางคนอาจจะต้องใช้กระบวนการจัดการเรียนรู้ 3 บทบาท นี้ก็จะใช้สลับกันไปในฐานะของคนทำงาน

แลกเปลี่ยนเพิ่มเติม

- ระหว่างวงกลมแต่ละวงจะมีพื้นที่ซ้อนกันอยู่ จะหมายถึงอะไร

วิทยากรกระบวนการ : การเป็นโค้ช ก็จะมีหน้าที่แค่ตั้งคำถามทรงพลัง เพื่อให้เขาปลดปล่อยพลังของตัวเอง ส่วนพี่เลี้ยง จะทำหน้าที่เป็นต้นแบบ ส่วนพื้นที่ที่มีการทับซ้อนกัน รูปแบบก็จะเป็นการตั้งคำถามเพื่อให้เขาได้เห็นขีดความสามารถของเขาก่อน จากนั้นเราก็ลงมือทำร่วมกัน เช่นเดียวกับการพี่เลี้ยงและนักจัดกระบวนการ ก็จะเอื้ออำนวยให้เขาเรียนรู้ ชวนคิด และทำร่วมกับเขา เป็นตัวเป็นต้นแบบให้เขาด้วย สิ่งหนึ่งที่ห้ามลืมคือ การเป็นนักจัดกระบวนการเรียนรู้เรามีธงของเราว่าจะพาเขาไปบรรลุตรงไหน เราก็ต้องใช้กระบวนการเป็นที่เลี้ยงไปกับเขา สนับสนุนเขา บางทีติดปัญหาทำอะไรไม่ได้ เราก็มาใช้วิธีดึงพลังจากเขา ชวนเขาคิดให้เขาเห็นตัวเองว่า

หลักการ SEE ในการใช้กระบวนการ CMF Model



SEE เปรียบเสมือนระบบปฏิบัติการ ที่เป็นส่วนหนุนช่วยให้ CMF ได้ขับเคลื่อนหมุนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล

S = Sympathy การเห็นอกเห็นใจ ...รู้ รับรู้ และการแสดงออกอย่างเหมาะสม การรับรู้ว่าจะแสดงออก มีปฏิกริยา กับอารมณ์เหล่านั้นอย่างไร อย่างน้อยทำให้เขาเห็นว่าเรายังอยู่ข้างๆเขา

E = Empathy การเอาใจใส่ ...การเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกของคนในสถานการณ์ต่างๆ

E = Embrace การโอบอุ้ม ...ไม่ว่าอะไรจะเกิดขึ้นคนที่เป็นคนทำงานในชุมชน พอรับรู้เสร็จเราจะโอบอุ้มเอาอย่างไร ทั้งใจและไม่ใจ เพื่อให้เขาได้พัฒนาตัวเองต่อไป

แสดงบทบาทสมมติ

ช่วงแรก แบ่งกลุ่มย่อยกลุ่มละ 3 คน ทั้งหมด 8 กลุ่ม

- ให้กลุ่มวางแผนแสดงบทบาทสมมติโดยใช้เครื่องมือ CMF Model
- แสดงบทบาทสมมติ 15 นาที

ช่วงที่สอง แสดงบทบาทสมมติ

กลุ่มที่ 1 สาธิตการเผาถ่าน

เจ้าหน้าที่จากสำนักงานพลังงานจังหวัดสาธิตการเผาถ่านในชุมชน โดยเบื้องต้นได้มีกระบวนการถามชาวบ้านเพื่อเช็คความรู้พื้นฐานของชาวบ้านก่อน จากนั้นได้สาธิตกระบวนการเผาถ่านและให้ชาวบ้านมาลงมือทำด้วยกัน

แลกเปลี่ยนเพิ่มเติม เห็นอะไรตรงไหนบ้าง

Coachingกระบวนการโค้ชซึ่งยังไม่ออก สิ่งแรกจะต้องถาม เช่น คุณคิดว่า คุณจะเริ่มต้นทำเตาได้อย่างไร แต่ก่อนจะมาถึงจุดนี้ก็ต้องมีการคุยกันมาก่อนแล้วว่าความสำคัญของเตามีอะไรบ้าง พอเห็นความสำคัญเราก็เริ่มต้นอย่างไรได้บ้าง จังหวะก้าวต่อไปคืออะไร

Mentorกระบวนการเด่นๆ คือ การให้คำแนะนำและสาธิตให้ดู

Facilitator....เป็นการตั้งคำถาม พาทำและเช็คความเข้าใจคืน กลุ่มยังไม่ถึงจุดนี้ ถ้าจะให้ถึงจุดนี้หลังจากที่พาเขาทำแล้วเราต้องทวนความเข้าใจเขา และสรุปกระบวนการอีกครั้ง

กลุ่มที่ 2 สร้างทีมฟุตบอล

โดยทีมฟุตบอลมีเป้าหมายร่วมกัน คือ แชมป์ไทยพรีเมียร์ลีกสูงสุด ช่วงแรก สาธิตทักษะการเตะบอลให้ลูกทีมได้ดู และฝึกปฏิบัติตามเพื่อค้นหาทักษะและความถนัดของแต่ละคน (ทักษะการเตะบอล ทักษะการเลี้ยงบอล ทักษะรักษาประตู) ช่วงที่สอง เมื่อได้รู้กทักษะของแต่ละคนก็ได้มีการลงเล่นตามแผนที่วางไว้

แลกเปลี่ยนเพิ่มเติม เห็นอะไรตรงไหนบ้าง

Coaching..... ยังไม่มี การที่บอกว่าคุณเหมาะกับแบบนี้ๆ แสดงว่าคุณที่เป็นโค้ชมีการตัดสินใจแล้ว ถ้าการโค้ชซึ่งจริงๆ เราจะต้องบอกว่าสิ่งที่เราได้ทดลองปฏิบัติจริง คุณคิดว่า 3 ทักษะที่ทดลองมา คุณถนัดแบบไหนที่สุด และคุณให้ความสำคัญกับทักษะนี้อย่างไรบ้าง หรือถ้าคุณต้องการฝึกปฏิบัติคุณต้องการเริ่มต้นจากตรงไหน

Mentorโดดเด่นที่สุด คือการเป็นพี่เลี้ยง การให้คำแนะนำ การทำให้ดู การทำไปพร้อมๆ กัน สอนวิธีการเตะ มีวิธีการอะไรบ้าง

Facilitatorยังไปสุด เช่น กระบวนการตั้งคำถามว่า คุณทำได้ดีไหม เหมือนเรามีเป้าของเราแล้ว แต่ขาดการรีเช็คว่าทำได้ตามเป้าหรือไม่มากนักไหน การคัดเลือกก็

กลุ่มที่ 3 สาธิตการสมัครสมาชิกกองทุนเพื่อส่งเสริมอนุรักษ์พลังงาน

ช่วงแรก เป็นการสนทนากันระหว่างพลังงานจังหวัดกับเจ้าหน้าที่ เรื่องการเปิดรับสมัครกองทุนพลังงาน โดยให้ทางเจ้าหน้าที่รายงานรายละเอียดของกองทุนที่ได้ไปศึกษามา และบทบาทหน้าที่ของสำนักงานฯ จะต้องทำอะไรบ้าง ช่วงที่สอง เจ้าหน้าที่ลงพื้นที่เพื่อเข้าพบนายก อบต. เพื่อแนะนำช่องทางการของบประมาณจากกองทุน ช่วงที่สาม นายก อบต. ลงพื้นที่ประชาสัมพันธ์โครงการในพื้นที่เพื่อรับสมัครคนที่สนใจ ช่วงที่สี่ ลงมือยื่นข้อเสนอโครงการในระบบออนไลน์ ช่วงที่ห้า เจ้าหน้าที่ไปรายงานผลการปฏิบัติงานยื่นข้อเสนอโครงการแก่พลังงานจังหวัดได้ทราบ

แลกเปลี่ยนเพิ่มเติม เห็นอะไรตรงไหนบ้าง

เด่นสุด คือ Mentor การเป็นพี่เลี้ยง แนะนำขั้นตอนการยื่นข้อเสนอในพื้นที่ พาทำโดยใช้ความเป็นพนักงานของเราลงไปบอกกระบวนการให้กับนายๆ หากอยากให้เกิดการโค้ชซึ่งจะต้องมีการตั้งคำถาม เช่น ในขั้นตอนที่ทำมีอะไรสงสัยอย่างไรบ้าง หรือรบกวนท่านนายๆทวนคืนความเข้าใจอีกครั้ง เพื่อจะได้ทำความเข้าใจที่ถูกต้อง หากต้องการให้มีบรรยากาศของการเป็นผู้นำพาความรู้จะต้องมีการทวนความรู้ความ

กลุ่มที่ 4 การใช้โซเชียลมีเดียในการตัดต่อวิดีโอเพื่อใช้ในสำนักงาน

สถานการณ์พี่ที่สำนักงานกำลังสอนน้องในการตัดต่อวิดีโอเพื่อประชาสัมพันธ์กิจกรรมของสำนักงาน โดย *ช่วงแรก* พี่ลองเช็คความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคลิปวิดีโอแต่ละคนชอบคลิปวิดีโอแบบไหน และหากจะทำจะลองทำคลิปแบบไหน *ช่วงที่สอง* พี่ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการถ่ายภาพและตัดต่อวิดีโอ *ช่วงที่สาม* ให้น้องๆ ลองถ่ายภาพและหัดตัดต่อวิดีโอ หลังจากนั้นได้ชวนกันดูวิดีโอของแต่ละคนพร้อมให้คอมเม้นท์กันและกัน

แลกเปลี่ยนเพิ่มเติม เห็นอะไรตรงไหนบ้าง

จุดเด่นของกลุ่มคือมีการเดินเรื่องเป็นฉากเป็นตอน ลำดับเนื้อเรื่องได้ดี มีกระบวนการขึ้นชี้แนะแล้วก็มีกระบวนการหาแนวทางว่าเราจะอะไรบ้าง หลังจากทำแล้วมีการตรวจทานข้อมูลว่าสิ่งที่เราได้ทำไปมันใช่สำหรับงานที่ทำหรือไม่ เด่น คือ การเป็นพี่เลี้ยง

สิ่งที่ยังไปไม่สุดของกระบวนการตั้งคำถาม คือ เพราะอะไร ทำไมคนเข้ามาดูเพจของเราน้อยจัง เพราะเขาตั้งเป้าไว้ให้น้องตอบให้ได้ว่าทำไม เพื่อที่จะขยับไปต่อในกระบวนการที่ต้องทำอะไร ทำให้เห็นกระบวนการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน และความเป็นพี่เลี้ยงก็ชัดเจน คือการให้คำแนะนำเป็นขั้นตอน ตบท้ายด้วยการเป็น Facilitator ที่ไปด้วยกัน ส่วนการโค้ชซึ่ง จะสังเกตได้จากพี่ที่ตั้งคำถามอันทรงพลัง ซึ่ง **คำถามทรงพลังจะประกอบด้วย 4 องค์ประกอบหลัก** คือ (1) ถามด้วยคำถามพื้นที่ๆ ที่เริ่มต้นด้วย 5W 1H เป็นตัวนำก่อนพอใช้คำถามเหล่านี้ถามเราจะเริ่มเห็นคีย์เวิร์ด (2) คีย์เวิร์ด คือขั้นที่สองของการตั้งคำถามทรงพลัง เช่น เราจะเริ่มต้นอย่างไรดีที่น่าสนใจ น่าดึงดูดให้คนเข้ามาดูมาใช้บริการในเพจเราบ่อยๆ (3) ความจำเป็น ความต้องการที่จะสร้างแรงดึงดูดความสนใจในเวปไซด์เราคืออะไร (4) ปฏิบัติการ ซึ่งองค์ประกอบของคำถามเหล่านี้คนที่ถูกโค้ชซึ่งจะรู้สึกว่าการถามชวนเขาทบทวนและตอบไปเรื่อยๆ

กลุ่มที่ 5 น้องใหม่เข้ามาทำงานช่วงกลางโครงการ

มีน้องใหม่ทำงานใหม่ในช่วงกลางโครงการพอดี ซึ่งก่อนหน้านั้นทางโครงการได้ทำกิจกรรมมาบ้างแล้ว น้องใหม่จึงมีประเด็นสงสัยในกระบวนการทำงาน จึงขอเข้ามาปรึกษาพี่เกี่ยวกับกระบวนการทำโครงการ *ช่วงแรก* น้องใหม่เข้าขอคำปรึกษากระบวนการทำงานของโครงการ โดยมีพี่ที่รับผิดชอบโครงการเดิม

ได้อธิบายรายละเอียดแต่ละกิจกรรมให้น้องใหม่ได้ทราบ และอธิบายงานที่ได้มอบหมายงานให้น้องใหม่ไปทำ ช่วงที่สอง ให้น้องใหม่กับไปวางแผนงานและเตรียมงานตามที่ได้รับมอบหมาย หลังจากนั้นทางน้องใหม่ได้มานำเสนอแผนงานที่ได้รับมอบหมายให้ทางพี่ได้ให้เห็น

แลกเปลี่ยนเพิ่มเติม เห็นอะไรตรงไหนบ้าง

ผู้เข้าร่วม : เริ่มต้นมีการตั้งคำถามแบบกว้างๆไว้ก่อน เพื่อถามประสบการณ์ของน้องใหม่ว่ามีอะไรประสบการณ์อะไรมาบ้าง หลังจากนั้นพี่ได้แนะนำข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ส่วนการเป็นวิทยากรกระบวนการมีการพูดถึงการทำแผนการดำเนินงาน มีขั้นตอนอะไรบ้าง ให้ข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้น้องใหม่นำไปคิดและวางแผนการทำงานต่อ และมีการบวนการติดตามความก้าวหน้างานที่มอบหมายทำถึงไหนแล้ว มีปัญหาอะไรไหม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

วิทยากรกระบวนการ : กลุ่มนี้พี่ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงได้ชัดเจน ที่อิงจากประสบการณ์และบทเรียนของตัวเองเป็นหลัก ส่วนการเป็นผู้นำพาความรู้ มีการเช็คระดับความรู้ของน้องใหม่ มีการเช็คคืนโดยการมอบหมายงานให้ไปทำ หากเพิ่มการโค้ชซึ่งเข้าไป เราต้องถามเพิ่มโดยการ “มีปัจจัยอะไรที่คิดว่าสำคัญในกระบวนการทำงานที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ”

กลุ่มที่ 6 จำลองเส้นทางเดินทางกลับเส้นทางสันติภาพ

ช่วงแรก สมาชิกกลุ่มบอกเล่าเรื่องราวการเดินทางมามูลนิธิพัฒนาอีสาน แต่ละท่านมีการวางแผนก่อนเดินทางมาอย่างไร และระหว่างเดินทางแต่ละคนได้เจออะไรบ้าง มีอะไรประทับใจระหว่างการเดินทางบ้าง *ช่วงที่สอง* สมาชิกกลุ่มได้สรุปบทเรียนการเดินทางมาที่มูลนิธิพัฒนาอีสานและได้ออกแบบการเดินทางมาเพื่อส่งต่อให้น้องๆ ที่จะมาเข้าร่วมอบรมในรุ่นต่อไปเพื่อให้น้องๆ ได้เป็นทางเลือกในการเดินทาง

แลกเปลี่ยนเพิ่มเติม เห็นอะไรตรงไหนบ้าง

ผู้เข้าร่วม : เป็นกระบวนการเตรียมการเดินทาง โดยมีการศึกษาข้อมูลการเดินทางก่อนออกเดินทาง เรื่องกระบวนการเป็นการเล่าประสบการณ์สู่กันฟังเพื่อที่จะส่งต่อไปยังรุ่นน้องที่จะมาในรุ่นถัดไป

วิทยากรกระบวนการ : กลุ่มนี้เด่นชัดเรื่องผู้นำพาความรู้ การตั้งคำถาม การชวนคุย การแลกเปลี่ยน เพราะมีเป้าหมายคือต้องการให้เห็นการเดินทางมาและการเดินทางกลับ แต่หากจะใส่กระบวนการพี่เลี้ยงลงไปด้วย ต้องให้ข้อมูลเพิ่มเติม เช่น การให้ข้อมูลเส้นทางที่จะมาสุรินทร์มี 4 รูปแบบ และแนะนำแต่ละแบบเดินทางแบบไหนบ้าง ซึ่งข้อมูลที่ได้มาจากที่ได้ศึกษาจาก..... เป็นต้น จากนั้นหากต้องใช้กระบวนการโค้ช

ในการออกแบบการกลับ เราจะเริ่มต้นคำถามด้วย “จากบทเรียนทั้ง 2 ท่านพบว่าการเดินทางมาเราใช้ระยะเวลาในการเดินทางนาน ใช้ความสลับซับซ้อนในการต่อรถหลายชั้นตอน จากประสบการณ์ตรงนี้ทั้งสองท่านคิดว่าวิธีการที่จะประหยัดเวลาและวิธีการที่จะให้เราเดินทางสะดวกที่สุดมีวิธีการไหนบ้างเพื่อออกแบบให้บรรลุเป้าหมายของเราได้”

กลุ่มที่ 7 แนะนำระบบอบแห้งพลังงานแสงอาทิตย์

ช่วงแรก ลูกค้าเข้ามาขอคำแนะนำเรื่องโรงอบแห้ง เพราะที่บ้านทำพลาสติกแดดเดียวขาย พอตากแล้วข้างนอกแห้งแต่ข้างในยังมีน้ำอยู่ อยากจะหาวิธีการแก้ปัญหา โรงอบแห้งที่ทำได้จากการดูจากยูทูบแล้วทดลองทำ ช่วงที่สอง เจ้าหน้าที่ได้สอบถามลักษณะของโรงอบแห้ง และขั้นตอนการทำพลาสติกแดดเดียว เพื่อวิเคราะห์หาสาเหตุและออกแบบหาแนวทางแก้ไข ช่วงที่สาม ทางลูกค้าได้กลับไปทำตามคำแนะนำของเจ้าหน้าที่ โดยมีเจ้าหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงในพื้นที่ ช่วงที่สี่ ทางเจ้าหน้าที่กลับมารายงานผลการดำเนินงานแก่ผู้บังคับบัญชา

แลกเปลี่ยนเพิ่มเติม เห็นอะไรตรงไหนบ้าง

ผู้เข้าร่วม : เป็นการเข้ามาขอคำแนะนำเพื่อตอบโจทย์สิ่งที่เขาต้องการ บทบาทสมมุติเน้นการจัดกระบวนการเรียนรู้ เรื่องพี่เลี้ยงก็จะเด่นในช่วงสั้นที่ ร่วมด้วย ช่วยทำ ช่วยคิด และกลับมารายงานผู้บังคับบัญชา และมีการติดตามประเมินผลด้วยหลังจากที่ให้คำแนะนำเขาไปแล้วเป็นไปตามอย่างที่เราคิดและตามที่เขาต้องการหรือไม่

วิทยากรกระบวนการ : สิ่งที่ได้ดี คือ การเป็นผู้นำพาความรู้ การอิงข้อมูลจากประสบการณ์ของผู้มาขอคำแนะนำ มีการเช็คข้อมูล เพื่อที่จะให้ข้อมูลให้ถูกต้องตามความต้องการของเขา แต่ในช่วงการให้ข้อมูล กระบวนการเป็นพี่เลี้ยงเริ่มเข้ามาโดยการให้ข้อมูล ส่วนโค้ชซึ่งยังไม่เห็น หากจะให้โค้ชซึ่งออกจะต้องมีการตั้งคำถามเพิ่มเพื่อให้เขาได้ค้นหาทางออกด้วยตนเอง

กลุ่มที่ 8 การขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการทำสื่อเรื่องทำสื่อเรื่องพลังงาน

โต้ยได้รับโจทย์ในการผลิตวิดีโอด้านพลังงาน พี่เล็กและพี่โบว์เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านสื่อ ซึ่งโต้ยได้เข้ามาขอคำปรึกษาที่บริษัท ช่วงแรก พี่ๆได้สอบถามความต้องการที่โต้ยต้องการ ช่วงที่สอง โต้ยได้กลับไปวางแผนและทำตามคำแนะนำของพี่ๆ หลังจากนั้นได้นำวิดีโอที่ทำเสร็จมาให้พี่ๆได้ดูและให้คอมเม้น พร้อมยกตัวอย่างผลงานของคนอื่นๆ เพื่อเป็นแนวทางการคิดงานต่อ

แลกเปลี่ยนเพิ่มเติม เห็นอะไรตรงไหนบ้าง

ผู้เข้าร่วม : การโค้ชซึ่งก็มี แต่มันยังขาดเรื่องของเป้าที่ได้มาซึ่งผลลัพธ์ที่ยังไม่จบ หากมีการเดินเรื่องต่อถึงขั้นการได้วิดีโอมาฉาย และคนเข้าไปดู จะทำให้เรื่องสมบูรณ์ขึ้น ส่วนกระบวนการเป็นที่เลี้ยงมีการให้คำแนะนำ การกลับไปทดลองทำ

ผู้เข้าร่วม : กระบวนการที่เห็น คือ เห็นครบทุกกระบวนการ มากน้อยต่างกันไป

วิทยากรกระบวนการ : กระบวนการ CMF Model เหมือนจะเกิดแต่ยังไม่สุด เป้าหมายถูกตั้งด้วยกระบวนการโค้ช การตั้งคำถาม หากจะทำให้โค้ชซึ่งเด่นขึ้น ควรมีการตั้งคำถามที่ควรเพื่อที่จะให้โค้ชได้คิดและไปต่อได้

ความรู้จากการได้ฝึก

ดี- โดนใจ- ประทับใจ- ก้าวต่อไป- เยี่ยม- ให้กำลังใจ- เจ๋ง- สุดยอด- ดีงาม- สู้สู้- เจ๋ง- สนุกสนาน- ประสบการณ์- ถึงพร้อม- มันก็จะดีนะ- ฝากส่งต่อ- ฝากถึงนะ- ขอบคุณ

รุ่นที่ 2

กลุ่มที่ 1 จำลองสถานการณ์ที่ร้านไถย่าง จ.พิษณุโลก

สมาชิกกลุ่ม ประกอบด้วย มิว, ก๊อฟ, ต๋อ, เอก, ภู, โจ

จำลองสถานการณ์ : ขณะที่พ่อค้าก๊อฟขายไถย่างอยู่ มิวและเอกเดินมาเจอ จึงเกิดการสนทนาเรื่องการขายไถย่าง สถานการณ์การขาย ยอดขาย รูปแบบการขายเป็นอย่างไร จึงพบปัญหาที่เกิดขึ้นว่า ช่วงนี้ขายไม่ค่อยดีมีคู่แข่งเยอะ จึงอยากหาทางออกเพื่อให้ยอดขายดีขึ้น ทางมิวและเอกจึงได้แนะนำให้ปรึกษามาให้ความแนะนำเรื่องการปรับปรุงร้าน เพื่อเพิ่มจุดขาย ช่องทางการขาย หลังจากนั้น 10 ปี ผ่านไป พ่อค้าก๊อฟประสบความสำเร็จเรื่องการขายไถ จึงผันตัวเองเป็นพ่อค้าขายส่ง และเป็นวิทยากรถ่ายทอดความรู้ด้านการขายไถย่าง

การสะท้อนคืนจากกลุ่ม 2

- การตั้งคำถามตอนเช้าหัวเรื่อง มีการตั้งคำถามเพื่อนำไปสู่กระบวนการแลกเปลี่ยนเพื่อให้ทราบปัญหา การให้คำแนะนำ การสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ซื้อ แนะนำช่องทางการขาย บรรยากาศพูดคุยเป็นกันเอง บุคลิกภาพยังมีการวางตัวไม่สุภาพเท่าที่ควร เรื่องเท้าสะเอว ทำได้ดีคือ การให้ความรู้เทคนิคการเลือกไถ ทำให้ผู้ฟังได้รับความรู้ด้วย

- การตั้งคำถามของโค้ชทำได้ดี เจ้าของร้านขยายกิจการ บรรยากาศสนุกสนาน บุคลิกคล่องดีถึงแม้จะตื่นเต้น การมีส่วนร่วมในกลุ่มดี

- การดำเนินการเป็นขั้นตอน เดินเรื่องได้ดี

วิทยากรกระบวนการ : กลุ่มนี้ใหม่โรงได้ดี ทำได้ครบทุกรูปแบบของการจัดกระบวนการ การโค้ชซึ่งเรียนรู้เร็วปรับใช้ได้เร็ว ช่วงแรกโค้ชซึ่งโดดเด่นมาก การบริวอารมณ์คนขายไ้ย่าง แต่สิ่งหนึ่งที่ทำให้เห็นคือความพรืดของคำถามที่ไหลไปเรื่อยๆ เห็นพลวัตรการเรียนรู้ที่ไหลไปตามกระบวนการ Mentoring ก็ชัดเจน ปกติเราจะต้องถามองค์ความรู้เพื่อให้คำแนะนำก่อน สิ่งที่ต้องการเติมเต็มมีอะไรบ้างเราถึง Input ข้อมูลเข้าไป การวางคำถามของข้อมูลมีเป็นระยะทุกกระบวนการ วางเพื่อให้คนตอบและเช็คความรู้และประสบการณ์ของเขาเป็นระยะ หากมีการแบ่งกลุ่มย่อยด้วยน่าจะสมบูรณ์กว่านี้ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมฟังก็พอไ้ย่างได้วิเคราะห์ด้วย

ความรู้สึกของสมาชิกในกลุ่ม :

- มีความมั่นใจมากขึ้นในการพูดคุยกับชุมชนเพื่อเจาะหาข้อมูลและหาทางออกให้ชุมชน
- ลดความกังวลใจลงเพราะคิดว่าตัวเองจะทำได้
- เพิ่มประสบการณ์ หลักการการทำงานชุมชน
- มั่นใจ ได้ติดต่อชุมชนเพื่อกลับไม่ทำงานชุมชน
- มีความรู้ มีความมั่นใจกับการทำงานชุมชนมากขึ้น
- เข้าใจในบทเรียนที่เรียนมากขึ้น มั่นใจมากขึ้น

กลุ่มที่ 2 จำลองสถานการณ์การสอนงานในสำนักงานมะล่องกิ่งแก้ง

สมาชิกในกลุ่ม ประกอบด้วย เล็ก, ตั้ง, นางฟ้า, นิว, ตั้ง, กอล์ฟ

จำลองสถานการณ์ : ณ สำนักงานมะล่องกิ่งแก้งที่มีน้องเข้ามาทำงานใหม่ 2 คนและจะสอนงานเรื่องการเก็บข้อมูลพลังงานชุมชน ช่วงแรก พี่นางฟ้าพาน้องใหม่ 2 คนมาแนะนำตัวให้พี่ๆที่สำนักงานได้รู้จัก และแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเข้าชุมชนและการเก็บข้อมูลสถานภาพพลังงาน ช่วงที่ 2 พี่ๆสอนงานน้องๆ เรื่องการเข้าชุมชนและเทคนิคการเก็บข้อมูล หลังจากนั้นได้พาน้องๆ ออกแบบสอบถามการเก็บข้อมูลพลังงานในชุมชนว่าควรมีแนวคำถามอย่างไรบ้าง

การสะท้อนคืนจากกลุ่ม ที่ 1

- การเดินเรื่องยืดเยื้อ อยากทราบวัตถุประสงค์หลักของกลุ่มว่าต้องการสอนน้องหรืออะไร
- การคำถามของพี่นางฟ้า ที่สร้างบรรยากาศ

- การโค้ชซึ่งไม่ได้สะท้อนน้ำหนกของตัวเองเท่าไร เพราะยังตั้งศักยภาพของกลุ่มไม่ได้
- บางช่วงมีการใช้ภาษาท้องถิ่นเข้าไปด้วย สามารถดึงความสนใจของผู้ฟังได้ดี
- เนื้อเรื่องที่ยาวไป
- การสอนน้องยังไม่สรุปให้น้องใหม่ให้เข้าใจลึกซึ้ง น่าจะมีการสรุปสั้นๆให้เข้าใจง่าย
- ที่เห็นชัดๆ คือ การพาน้องทำ ทำให้ได้เห็นบทบาทการเป็นพี่เลี้ยงชัด มีคำถามการที่ชี้ให้เห็นปัญหา มีการชื่นชมมันจะเป็นการพันธด้วยหรือป่าว เราจะมีข้อเสนอแนะอย่างไร รวมถึงการทวนข้อมูลปัญหาว่าคืออะไร เพื่อให้ได้ให้คำแนะนำที่ถูกต้อง

วิทยากรกระบวนการ : บทบาทการเป็นพี่เลี้ยงโดดเด่นมาก การอำนวยความสะดวกทำให้สามารถเดินไปได้โดยพินางฟ้า มีการทวนคำพูดที่อีกคนได้พูดมา เพื่อต่อย้ำหรือทวนให้น้องเข้าใจ นี่คือทักษะหนึ่งของการเป็น Facilitation ตามภาพ CMF Model ที่เกิดขึ้นหมุนไปด้วยกันทั้งหมด การตั้งคำถามถามน้องๆ ถ้ามีคำถามปลายปิดน้อยลงจะทำให้กระบวนการดีกว่านี้ เช่น ถามน้องจะทำได้ไหม เปลี่ยนเป็น น้องคิดว่าเราจะเริ่มจากตรงไหนดี ในด้านบรรยากาศการโอปอ้อมเอา ชัดเจน คือ มีการสัมผัสโดยสายตา การสาธิต แม้ว่า CMF Model ไม่ได้ปรากฏด้วยตัวคน แต่ปรากฏในบรรยากาศการเล่าเรื่องของกลุ่ม

คำถามที่ว่าชี้ว่าอะไรเป็นปัญหา การชี้ให้เห็นว่าเกิดปัญหาอะไรขึ้น CMF Model บางบทบาทจะไปอยู่ที่ผู้นำพาความรู้ และอยู่ที่โค้ช ส่วนการชื่นชม เป็นสิ่งที่ดีในเชิงบวก แต่เราต้องมีกระบวนการวิเคราะห์ก่อนที่เราจะชื่นชม เทคนิคของการชื่นชม ไม่ใช่การบอกว่าดีไม่ดี แต่เป็นการชื่นชม

ความรู้สึกร่วมของสมาชิกในกลุ่ม

- เป็นกระบวนการที่ใช้ได้จริงในการที่จะนำชาวบ้านในการจัดประชุมหรือทำกิจกรรมกับชุมชน
- การทำงานกับชุมชนไม่ได้คิดว่าตนเองโดดเด่น แต่เป็นการได้แชร์ประสบการณ์กัน
- เติมเต็มสิ่งที่เราไม่เคยได้เรียนรู้ ได้เพื่อน ได้พี่ ได้น้อง
- ใช้งานได้จริงกับการทำงานกับชุมชน
- เป็นประสบการณ์ใหม่เรื่องชุมชน

กลุ่มที่ 5 จำลองสถานการณ์ร้านอาหารต้มยำกุ้ง

สมาชิกประกอบด้วย ดวงหทัย, จิตติพงษ์, อธิษฐานต์, พิระพล, กฤษณกร

ช่วงแรก หัวหน้าส่วนร้านอาหารตั้มยำกุ้ง 2 คนได้คุยกันเรื่องยอดขายทางร้านลดลง มีคนเข้าบริการ เยอะ เมนูแนะนำทางร้านขายไม่ได้ จึงปรึกษาเพื่อหาสาเหตุทำไมเมนูตั้มยำกุ้งขายไม่ได้ หลังจากนั้นจึงได้เรียก เชฟและผู้เชฟของร้านเข้ามาคุยเรื่องกระบวนการทำตั้มยำกุ้งเพื่อค้นหาสาเหตุเช่นกัน หลังจากนั้นจึงได้ไปขอ คำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญด้านอาหารเพื่อพัฒนาฝีมือและคิดค้นเมนูใหม่ ทางเชฟจึงได้คิดค้นเมนูใหม่เป็น ข้าวผัด ตั้มยำกุ้ง ขึ้นมา

การสะท้อนคืนจากกลุ่มที่ 4

- ภาพที่เห็น ในการทำงานมีเป้าหมายใหญ่ที่ชัดเจน เป้าหมายคือการเพิ่มยอดขาย มีการคุย ปัญหากัน ได้เห็นการจัดกระบวนการที่มีทางออก มีกำหนดเป้าหมายย่อยเพื่อเสริมเป้าหมายใหญ่ ฉากแรก โค้ช ใหญ่คือเจ้าของร้าน มีการถามหัวหน้าสปี สล๊อบบี้เป็นโค้ชถามเชฟใหญ่ต่อ เพื่อหาสาเหตุของยอดขาย มีทาง ทดลองด้วย

- ชื่นชม การตั้งคำถามได้ดี
- ชอบตัวโค้ช คือ การตั้งคำถามได้ดี การส่งสาร/สื่อสารได้ดี การตั้งคำถาม การตอบ สื่อสาร กันได้เข้าใจ

- โค้ชใหญ่ใช้คำถามว่า ทำไมเยอะไปหน่อย ต้องปรับปรุงคือการสื่อสารอาจแก้ด้วยการพูด บ่อยๆ

- โค้ชรันทพยายามกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยน
- กำหนดบทบาทที่ชัดเจนของกลุ่ม ทำให้รู้หน้าที่และการทำบทบาทของแต่ละคน ข้อสังเกต การยิงคำถามของโค้ช ยิงคำถามหลายคำถามเยอะจนคิดว่าคนรับน่าจะลืมคำถาม น่าจะค่อยๆยิงทีละคำถาม

- โค้ช กับ พี่เลี้ยง เต็มมาก ความเด่นของโค้ชอยู่ที่เชฟโต้ย(ผู้เชี่ยวชาญด้านอาหาร) ที่ยิง คำถามเพื่อให้เชฟรุ่งได้วิเคราะห์หาสาเหตุ

วิทยากรกระบวนการ : การเป็นโค้ช จะต้องมีการปล่อยจังหวะบ้าง ทั้งช่วงคำถาม สิ่งที่โค้ชโต้ย จะทำได้ดีกว่านี้กับคำถาม คือ การปรับเรื่องการมองตาคู่สนทนา เพื่อเพิ่มสีสันกับการสนทนา เพื่อดึงคู่สนทนา ส่วนเชฟรุ่ง ผู้นำพาการเรียนรู้และพี่เลี้ยงชัดเจน มีการชวนวางกับดักคำถามเป็นระยะ หยอดเรื่องวิธีคิด สอดแทรกข้อมูลเข้าทีละนิด ส่วนคำถามที่โค้ชรันใช้เยอะ คือ คำถามว่าทำไม เราจะเลี้ยงได้อย่างไร เช่น คุณให้ คุณค่าอย่างไรกับ...สิ่งนี้.... จะทำให้ความรู้สึกของคนที่ได้ยินคำถามที่เปลี่ยนไป

การทำงานกับชุมชน เราเข้าไปหล่อหลอมตัวเอง เข้าไปเรียนรู้ ในขณะที่เดียวกันชาวบ้านก็ใช้ CMF Model กับเราเช่นกัน หากเราเอาคำว่าเราเป็นพนักงานเป็นเจ้าของหน้าที่เข้าไปเราอาจจะเสียโอกาสในการเรียนรู้

ความรู้ลึกของสมาชิกในกลุ่ม

- รู้จักคำพูดที่จะพูดจะสื่อสารกับชุมชน เราควรถามตะล่อมเขาก่อนเพื่อให้ได้ข้อมูล
 - ได้เรียนรู้ทักษะที่ไม่เคยได้เรียนรู้มาก่อน การปรับใช้ เช่น การจัดค่ายพลังงาน
 - การปรับใช้ในการจัดกระบวนการกับคนที่ไม่เคยรู้จักกันเลยได้ การถอดองค์ความรู้เขาได้
 - ชอบเรื่องการโค้ช การหัดถามเพื่อสร้างศักยภาพของโค้ช เพื่อให้เห็นต้นเหตุของปัญหารวมถึงการใช้การตั้งคำถาม
- ทุกคนมีศักยภาพอยู่แล้วแต่ไม่รู้ว่าจะนำศักยภาพของตนเองออกมาได้อย่างไร เราก็ได้เรียนรู้เครื่องมือในการดึงศักยภาพของคนทำงาน น่าจะปรับใช้ได้ในชีวิตจริง

กลุ่มที่ 3 จำลองสถานการณ์ของแม่บ้านเรื่องการปลุกกล้วย

สมาชิกประกอบด้วย นาง, นุช, แหม่ม, ต่อม, อู๋, จีรานัส

ช่วงแรก สมาชิกกลุ่มแม่บ้านนั่งคุยกันเรื่องกล้วยที่ขายไม่ได้ ขายได้ราคาถูก โดยเฉพาะกล้วยน้ำหว่า สมาชิกกลุ่มจึงพูดคุยปัญหาเพื่อหาทางออกร่วมกัน ช่วงที่สอง มีพัฒนาการบรรจุใหม่กำลังเข้ามาหาข้อมูลในชุมชน จึงได้เข้าไปหากกลุ่มแม่บ้านเพื่อสอบถามสถานการณ์ของกลุ่มแม่บ้าน จึงพบปัญหาเรื่องการขายกล้วยที่ขายกล้วยน้ำหว่าไม่ได้ และได้เห็นทางออกที่จะไปขอคำปรึกษาแม่ค้าที่มีความสามารถในการทำขนมเพื่อที่กลุ่มจะได้ไปเรียนรู้ด้วย ช่วงที่สาม กลุ่มแม่บ้านได้มาเรียนรู้การทำกล้วยแขกกับแม่ค้าที่ทำขนมกล้วยแขก เพื่อจะนำความรู้ไปปรับใช้ในกลุ่มแม่บ้าน

การสะท้อนคืนจากกลุ่มที่ 5

- การออกแบบการแสดงที่สมจริงจัง มีการปฏิบัติสมจริง เนื้อหา การโค้ชช่วงแรกอาจจะน้อยนิดหนึ่ง ได้ช่วงของกิจกรรมการลงมือทำที่ได้มีการโค้ชกันช่วงนั้น
- เห็นศักยภาพช่วงทำกิจกรรม
- จะเห็นผู้นำพาความรู้ตั้งแต่เริ่มแรก และมีพัฒนาการเป็นโค้ช

- ทุกคนเข้าใจบทบาทของตนเองดี การแสดงออกจะไม่หลุดกรอบจากบทบาทของตนเอง สามารถนำบทบาทที่ได้เรียนไปใช้ตัวเองแล้วสื่อออกมา

- การเรียบเรียงเนื้อหาเป็นขั้นตอน สอดแทรกความรู้ในแต่ละขั้นตอน

- จุดเด่น คือ K-A-S มาครบ มีเรื่องของผู้นำพาความรู้ โค้ช ที่พัฒนาการทำช่วงแรก ได้ผลลัพธ์ออกมาเป็นการฝึกอบรมตามความต้องการของกลุ่ม ที่เด่นสุด คือ บทบาทพี่เลี้ยง รวมถึงการเรียนรู้ที่สำคัญคือ การพาทำ

วิทยากรกระบวนการ : กระบวนการ CMF Model ใช้ครบทุกกระบวนการ มีการสร้างบรรยากาศในกลุ่ม ช่วงในห้องมีการตั้งคำถาม การวางกับดักเป็นระยะ

ความรู้สึกของสมาชิกในกลุ่ม

- ได้รู้จักเพื่อน ได้พูด ได้แสดงออกมากขึ้น

- มีความสุข ได้ความสุข

- ได้ทักษะใหม่ในการทำงาน

- พวกเรามีวิธีการที่จะส่งสารให้ผู้รับสาร และสามารถปรับใช้ในงาน

- ตอนเรียนทฤษฎีก็ไม่ค่อยเข้าใจ แต่พอได้ปฏิบัติก็เข้าใจ CMF Model มากขึ้น

- การนำเครื่องมือไปประยุกต์กับชุมชนที่จะเจอ

กลุ่มที่ 4 จำลองสถานการณ์การร้องเพลงอย่างให้ผู้รับชมมีความสุข

สมาชิกประกอบด้วย พี่นาย, พี่ขาว, พี่น้อง, พี่ไนต์, มีว (มีครูเพลง นักร้อง ค่ายเพลง)

ช่วงแรก ที่ค่ายเพลงกำลังเตรียมซ้อมนักร้องเพื่อที่จะขึ้นมินิคอนเสิร์ต โดยมีครูไนต์เป็นผู้ฝึกสอนนักร้อง มีเจ้าของค่ายครูนายเป็นโค้ช ในการฝึกทักษะการร้องเพลงให้นักร้อง ช่วงสอง วันคอนเสิร์ตจริง ครูและเจ้าของค่ายได้มาชมคอนเสิร์ตที่มีนักร้องในค่ายของตัวเองร้องด้วย ซึ่งการแสดงของนักร้องได้แสดงชวนคนอื่นสนุกสนาน

การสะท้อนคืนจากกลุ่มที่ 3

- สร้างบรรยากาศได้ดี มีการซ้อม การติดตามผล การแสดง และสรุป โค้ชนายทำหน้าที่ได้ดี ในการดึงศักยภาพของนักร้องได้ดี ครูไนต์ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงที่คอยช่วยน้องในการดึงศักยภาพ

- การตั้งคำถามของโค้ชที่ตั้งศักยภาพได้ แต่ก็ยังมีคำถามชี้มาจากโค้ช บางครั้งการที่ได้ลองแสดงสาธิตแต่โค้ชจะหลุดเป็นผู้คอมเม้นมากกว่า

- ลีลา ท่าทาง คำถาม-ตอบสอดคล้องได้ดี
- ตอนจบงงๆนิดหนึ่ง น่าจะมีการลงรายละเอียดตอนจบ
- การเป็นโค้ช มีคำถามปิดหลุดออกมาบ้าง
- การมีส่วนร่วมยังไม่ครบทุกคน อีกคนหนึ่งจะหายไป
- ได้เห็นการเป็นพี่เลี้ยงของครูโน้ต มีการพาและแนะนำเสริมความรู้ในกลุ่ม
- ที่เด่น คือ โค้ช กับ พี่เลี้ยง สลับกันทั้งกระบวนการ ที่ชอบคือ การติดตาม (follow-up)

และการสรุปทเรียนด้วย

วิทยากรกระบวนการ : มีมุมมองย้อนแย้ง คือ การเป็นโค้ชในสถานการณ์มี 2 แบบ โค้ชตรงไปตรงมา ปกติการโค้ชซึ่งจะเป็นการดึงพลัง แต่การโค้ชตรงไปตรงมาเหมือนดาบสองคม (2) การทำให้คนเห็นพลังตนเอง คือ การสะท้อนคืน ให้เห็นพลังของตนเอง การสะท้อนแบบตรงไปมาจะไม่สร้างให้เกิดพลังแต่จะสร้างเชิงเทคนิคมากกว่า การเป็นโค้ชจะไม่ค่อยสะท้อน แต่ผู้นำพาความรู้จะมีการสะท้อนอยู่บ้าง(วางกับดักไว้) (3) คำถามปลายปิดมาเป็นแบบเว้าๆ จึงเกิดบรรยากาศเปลี่ยนมาเป็นการคาดหวังกับตัวโค้ช “มีอะไรบ้างที่จะดึงความโดดเด่นออกมาจากตัวคุณ”

ความรู้สึกละเอียดของสมาชิกในกลุ่ม

- กังวลเรื่องเนื้อหาและบรรยากาศ แต่พอได้เรียนรู้ก็ได้เรียนรู้เทคนิคต่างๆ
- ชอบหัวข้อของการฝึกอบรม การทำงานถึงแม้ว่าเราไม่ได้ลงไปทำงานในพื้นที่ การปรับใช้เราต้องเลือกเครื่องมือใช้ให้เหมาะกับสถานการณ์ สิ่งที่ได้เรียนรู้จากเวที การที่เราจะทำได้ สิ่งแรกเราต้องมั่นในหลักการ หากไม่มั่นเราก็จะควบคุมไม่อยู่ เราต้องสร้างทักษะ การที่จะเป็น 3 ตัว ให้ได้ดี เราต้องทำความเข้าใจในหลักการให้ดีกว่า

- ได้เทคนิค ทักษะ

- คุ่มค่าอย่างมากสำหรับคนที่ไม่ได้ทำงานชุมชน เราได้เรียนรู้เครื่องมือเพื่อไปปรับใช้ในงานขององค์กร สร้างแนวคิดแปลกใหม่ให้เรา สอนให้เรากล้าแสดงออก

สถานการณ์จำลอง รุ่นที่ 3

1. กลุ่มอีสานเขียว : ประปาหมู่บ้านอีสานเขียวจังหวัดสุรินทร์

สมาชิกกลุ่ม ประกอบด้วย เอ ,ต๋น ,อรรถ ,ยา ,นะ ,สุธิ ,ไอ



ตัวละคร ประกอบด้วย ผู้ใหญ่บ้าน กรรมการหมู่บ้าน เหมัญญิก นายช่างไฟฟ้า พลังงานจังหวัดสุรินทร์ เจ้าหน้าที่ สนพ.สร.

จำลองสถานการณ์ :

1. ประชุมหมู่บ้าน : ผู้ใหญ่บ้านเรียกกรรมการหมู่บ้านประชุมติดตามสถานการณ์การใช้น้ำในหมู่บ้านที่มีค่าใช้จ่ายด้านไฟฟ้าค่อนข้างสูง หาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหมู่บ้าน
2. ปรึกษาหารือกับสำนักงานพลังงานจังหวัดสุรินทร์ : สอบถามสถานการณ์ปัญหาของหมู่บ้าน ระบบประปาในรูปแบบเดิม เสนอรูปแบบระบบประปาจากโซลาร์เซลล์ ค่าใช้จ่ายในการติดตั้งระบบเปรียบเทียบความคุ้มค่า
3. ผู้ใหญ่บ้านได้หารือกับชาวบ้านเรื่องการลงทุน และการบริหารจัดการกลุ่มผู้ใช้น้ำ จะมีการบริหารกองทุนอย่างไร ซึ่งทางชาวบ้านจะเป็นผู้ลงทุนและบริหารด้วยกลุ่มเอง

การสะท้อนคืน จากกลุ่ม TEDDY BEAR



- เห็นตัวโค้ชชัดเจนมีการถามตอบช่วงแรก และความเป็นพี่เลี้ยงที่ให้คำแนะนำกับชาวบ้านเรื่องระบบโซล่าเซลล์
- บทบาทการเป็นพี่เลี้ยงส่วนใหญ่ ภาระงานการพาน้อยมาก หากจะให้ดีกว่านี้น่าจะมีการจัดกระบวนการระดมสมองใช้กระบวนการกลุ่มย่อยด้วย
- ภาระงานการเด่นๆ คือ การให้คำปรึกษาที่ชัดเจน
- บทบาทพี่เลี้ยงยังไม่เต็มที่ ระดมปัญหาได้น้อย จึงทำให้แก้ปัญหาแค่จุดเดียวน่าจะมองภาพอื่นๆด้วย
- บางที่เราชี้แนะเกินไปว่าจะใช้โซล่าเซลล์จะแก้ปัญหาได้ การให้คำแนะนำควรให้ข้อมูล ชวนคิด ชวนคุยวิเคราะห์หลายๆด้าน เช่น พฤติกรรมการใช้น้ำ เราน่าจะให้ภาพกว้างๆก่อน
- จุดเด่นคือ การเป็นพี่เลี้ยง แต่ในกระบวนการเห็นการที่พยายามจะโค้ชแต่โค้ชใช้คำถามปลายปิด 60 % เป็นพี่เลี้ยง 30% ผู้นำพา 10% โค้ช
- ภาระงานโค้ช มีการถามสถานการณ์ให้เห็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้นคืออะไร แล้วนำข้อมูลที่ได้มาสู่กระบวนการเป็นพี่เลี้ยง

ความรู้สึกสมาชิกกลุ่ม : ตอนที่ซ้อมเราวางแผนไว้เยอะ แต่ไม่คิดว่าจะได้แสดงเป็นกลุ่มแรกเลย ทำให้ตื่นเต้นและลืมบางช่วงไป

2. กลุ่ม BUTTERFLY จำลองสถานการณ์ “บ้านแสนสบาย”

สมาชิกกลุ่ม ประกอบด้วย ต้น ไต้ย แก้ว รัน ย๊ะ จูน จีบ



ตัวละคร ประกอบด้วย แม่ ลูกชาย ภรรยา เพื่อน(สามี-ภรรยา 2 คู่)

จำลองสถานการณ์

1. พี่ต้นทำความสะอาดบ้าน ในขณะที่ภรรยาแม้แต่ขอปิ้งออนไลน์ จึงเกิดการสนทนากับแม่เพื่อพูดคุยสถานการณ์ที่เกิดขึ้น พี่ต้นจึงเกิดความคิดจะมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมภรรยาได้อย่างไร พี่ต้นจึงได้พาภรรยาไปที่บ้านเพื่อน โดยหวังอยากให้ภรรยาได้เปลี่ยนพฤติกรรม เพราะครอบครัวของเพื่อนเขาช่วยกันทำงานบ้าน และช่วยกันและดูแลกัน
2. พี่ต้นกับภรรยาจึงมาปรึกษาจะช่วยกันแบ่งเบาภาระกันใหม่ ภรรยาที่ไม่ยอมทำ เพราะที่บ้านเพื่อนของภรรยาเขาก็ไม่ทำงานบ้านเหมือนกัน ยะเลยชวนสามีมาบ้านเพื่อน
3. พอมาถึงบ้านเพื่อน จากเดิมเพื่อนที่ไม่เคยทำงานบ้าน พอมาครั้งนี้เพื่อนและสามีได้ช่วยกันทำงาน จึงเกิดการสนทนาแลกเปลี่ยนกัน
4. พอกลับมาถึงบ้านภรรยาได้มีการเปลี่ยนพฤติกรรม ทำความสะอาดบ้าน ล้างจาน ช่วยเหลืองานสามีมากขึ้น รวมถึงแม่ของสามีก็ได้สอนการทำอาหารให้สะใจด้วย

การสะท้อนคืน จากกลุ่ม F5



- เห็นคุณแม่พยายามที่จะโค้ชลูกชาย เพื่อให้ลูกได้เห็นสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เพื่อหาทางออกเอง และมีการไปหาเพื่อน โดยมองว่าเป็นกระบวนการพี่เลี้ยงของคู่สามี-ภรรยาบ้านเพื่อน
- โค้ชช่วงแรก ระหว่างแม่และลูกชาย การโยนคำถามให้ลูก
- มีกระบวนการโค้ชซึ่ง ในสถานการณ์ทั้ง 3 บ้าน
- กระบวนการเป็นพี่เลี้ยง เห็นได้จากการไปกินข้าวบ้านเพื่อน และมีการแลกเปลี่ยนช่วงกินข้าว
- ภาพรวมมีการบอกให้รู้ว่าสิ่งที่ไม่เคย แล้วพาไปดูตัวอย่าง เพื่อนโน้มน้าวให้เกิดการคิดเพื่อเปลี่ยนพฤติกรรม

- มีกระบวนการสอนงาน การตั้งคำถามให้คิด
- ช่วงแรก ขาดการเล่าประสบการณ์ก่อนว่าถ้าไม่ทำความสะอาดจะเป็นอย่างไร หากทำความสะอาดจะเกิดอะไรบ้าง เพื่อเสริมความรู้
- น่าจะมีการสรุปเป็นช่วงๆ แต่ละเหตุการณ์ จากการไปบ้านเพื่อน อาจจะต้องดึงเรื่องสรุปให้เห็นชัดขึ้น
- การใช้คำถามเชิงติด “ทำไม ทำไม” จะทำให้คนถูกถามเหมือนโดนตำหนิ
- สิ่งที่ขาดน่าจะเกิดกระบวนการสร้างเกิดอะไรขึ้นกับภรรยาหลังได้เปลี่ยนพฤติกรรม “อะไรที่ทำให้เปลี่ยนพฤติกรรม”
- บทบาทตัวละคร พี่ต้นจะเป็นฟาหลักๆ ที่ได้วางแผน ปักธงไว้ชัดเจนว่าจะต้องทำอะไรบ้างเพื่อให้ภรรยาเปลี่ยนพฤติกรรม มีการวางกับดักไว้เป็นช่วง อีกอย่างที่ทำได้ดี คือ SEE ที่พยายามโอบอุ้มความรู้สึกจากภรรยา เพราะเชื่อว่าสักวันภรรยาจะเปลี่ยนพฤติกรรมได้ สักวันเขาจะเข้าใจ ไม่ได้ไม่ตำหนิภรรยา การใช้น้ำเสียงที่นุ่มนวล ทำให้ภรรยาภาคภูมิใจขึ้น
- การโค้ชชิ่ง จากแม่ถามลูก ให้โจทย์ให้ลูกไปคิด แต่ยังไม่สุด หากช่วงสุดท้ายที่ลูกสะใจได้เปลี่ยนพฤติกรรมไปแล้วน่าจะมีการโค้ชชิ่งลูกชายต่อ

ความรู้สึกสมาชิกกลุ่ม : ตอนแรกคิดว่าจะไม่ยาวขนาดนี้ ช่วงแสดงก็มีเพิ่มเติมบางกระบวนการเข้ามาเพื่อสื่อให้ผู้รับชมได้ชมต่อเนื่อง

3. กลุ่ม TEDDY BEAR “เรื่องสิ่วๆ”

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ผู้รับชมเรียนรู้เรื่องการดูแลผิวหน้าสำหรับผู้เป็นสิ่ว ผิวหน้าแพ้ง่าย และให้ผู้รับชมเรียนรู้เรื่องทักษะการพัฒนาศิลปะภาพ

สมาชิกกลุ่ม ประกอบด้วย ต่าง ฟาง เพ็ญ ต้น กอล์ฟ พงษ์



จำลองสถานการณ์

“น้องต้องการเป็นนางแบบไปแคสตีงที่ไรก็ไม่ผ่านเพราะความไม่พร้อมด้วยผิวหน้าและบุคลิกภาพ”

พี่พงษ์คุยกับนางแบบ เพื่อสอบถามสถานการณ์ที่ผ่านมาเป็นอย่างไรบ้างที่ไปแคสตีงมา หลังจากนั้นพี่พงษ์พานางแบบมาปรึกษากับผู้มีประสบการณ์ด้านสิว นอกจากนี้ทางผู้เชี่ยวชาญได้แนะนำและพาน้องมาพบเภสัชกรเพื่อแนะนำวิธีการดูแลผิวหน้า จากนั้นนางแบบได้ไปปรึกษาพี่กอล์ฟ เพื่อปรับบุคลิกภาพ ทำทางการเดิน ทางวางตัว เมื่อนางแบบได้มีดูแลผิวและปรับบุคลิกภาพใหม่แล้วมีความมั่นใจขึ้น จึงได้มาหาพี่พงษ์บอกเล่าเรื่องราว เหตุการณ์ต่างๆหลังได้ไปเปลี่ยนแปลงตัวเองมา สุดท้าย นางแบบจึงไปแคสตีงอีกครั้ง

การสะท้อนคืน จากกลุ่ม BUTTERFLY



- ปัญหา 1 อย่าง อาจจะได้ซัครั้งเดียวไม่ได้ จะเห็นได้จากกลุ่มมีหลายคนมาช่วยโค้ชนางแบบเพื่อให้เห็นปัญหาของตัวเอง
- เกิดพี่เลี้ยง ในการให้คำปรึกษา ทำให้ดู ทำให้เห็น จนทำได้

- วัตถุประสงค์ที่กลุ่มตั้งไว้ คือ การดูแลผิวหน้า แต่ตอนสุดท้ายบทสรุปกลายมาเน้นเรื่องการที่นางแบบได้งาน
- เห็นการโค้ชเด่น การถาม-ตอบ ซึ่งกันและกัน ส่วนการเป็นพี่เลี้ยงจะอยู่ในกระบวนการให้คำปรึกษาในแต่ละช่วง
- พี่พียงจะทำหน้าที่ให้กำลังใจตลอด ส่วนของพี่เลี้ยงจะเด่นมากช่วงการสอนวิธีการดูแลผิวหน้า
- ใช้โค้ชเยอะมาก เนื้อเรื่องชัดเจน ทุกคนได้ใช้กระบวนการโค้ช
- การเป็นพี่เลี้ยง ที่ถ่ายทอดประสบการณ์จริงของตัวเอง
- มีการสรุปทเรียนไปทำอะไรมาบ้าง หากมีการโค้ชให้สุดบางช่วง น่าจะเติมในส่วนที่ว่าอะไรที่จะทำให้นางแบบมั่นใจขึ้นในการแคสตีงงานครั้งต่อไป
- ทุกช่วงที่นางแบบขอคำปรึกษาแต่ละช่วง จะมีการถามความต้องการของนางแบบก่อนเสมอ
- พี่พียงมีการวางก้าดัก เพื่อให้นางแบบได้ไปบรรลุเป้าหมาย
- การโค้ชจะโดดเด่น พี่พียงพยายามจะสัมผัสอารมณ์ของนางแบบ พยายามโอบอุ้มความรู้สึกน้องในช่วงแรกเพื่อสร้างความมั่นใจในการเปลี่ยนบุคลิกภาพ
- เจ็กอล์ฟ ที่เป็นพี่ปรึกษาด้านบุคลิกภาพ มีการใช้กระบวนการ CMF ครบ

ความรู้สึกกลุ่ม

นางแบบมีเป้าหมายของเขาคือเป็นนางแบบ แต่เขามีเส้นบางๆ ที่กันไว้อยู่ไม่ใช่แค่เรื่องสิว แต่เป็นเรื่องความรู้สึกภายในใจน้อง

4. กลุ่ม F5 “การติดตั้งระบบประปาจากโซล่าเซลล์”

สมาชิกกลุ่ม ประกอบด้วย ต้อม นัท ตู๋ย ก้อง อู อะตอม ปี



สถานการณ์จำลอง

ณ หมู่บ้านมอหินขาวชาวบ้านประสบปัญหาเรื่องน้ำขาดน้ำใช้ ทางผู้ใหญ่บ้านจึงได้เข้ามาปรึกษาทางนายกฯ ถึงสถานการณ์ปัญหาของหมู่บ้าน จากนั้นนายกฯ ได้มอบหมายให้เลขาฯ ได้ประสานงานไปยังพลังงานจังหวัดเพื่อหาแนวทางแก้ไข ทางพลังงานจึงได้ลงมาสอบถามสถานการณ์ปัญหา หากจะมีการขอการสนับสนุนโครงการจากกองทุน สิ่งที่ชุมชนยังขาดคือ ข้อมูล ทางพลังงานจึงได้มอบหมายให้ทางชุมชนไปจัดเก็บข้อมูลสถานการณ์การใช้น้ำของชุมชนมา

จากนั้นได้มีการจัดกระบวนการกลุ่มย่อย โดยทางพลังงานจังหวัดและชุมชน ได้นำข้อมูลที่จัดเก็บมาชวนคุยเพื่อหารูปแบบที่เหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการการใช้น้ำ หลังจากนั้นทางชุมชนได้มีการติดตั้งระบบ มีการจัดการกลุ่มด้วยตนเอง มีการนำน้ำมาทำการเกษตรในครัวเรือน จากนั้นทางพลังงานได้ลงมาติดตามผล

การสะท้อนคืน กลุ่มอะไรก็ได้



- การโค้ชชิ่ง จากนายกฯ ที่ได้มีการสอบถามสถานการณ์ของผู้ใหญ่ แต่การตั้งคำถามจะเป็นการตั้งคำถามที่เรียนมา น่าจะมีการตั้งคำถามที่ละมุน
- กระบวนการเป็นพี่เลี้ยง จากทางพลังงานที่ให้คำแนะนำให้คำปรึกษาแก่ชุมชน

- การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เป็นระบบ การโค้ชจากนายกา การโยนบทบาทที่เลี้ยงให้ทางพลังงาน รวมถึงการติดตามหลังได้ติดตั้งระบบแล้วเป็นอย่างไร
- มีการแชร์ประสบการณ์ ข้อคิดเห็น
- เนื้อเรื่องชี้ให้เห็นวัตถุประสงค์ และบทสรุปเป็นอย่างไรในช่วงท้าย
- มีการทำงานเป็นขั้นตอน มีการโอบอุ้มกันในแต่ละช่วง
- เห็นชัดนายกาโค้ชซึ่งได้ดี การตั้งคำถาม และการทวนคำตอบ
- ตอนโค้ชซึ่ง สิ่งที่ย้ายไปช่วงตอนท้าย คือ การที่ได้ตั้งศักยภาพของชุมชนออกมาแล้วในช่วงแรกแล้ว น่าจะมีการทวนผลสิ่งที่เกิดขึ้น

ความรู้สึกร่วมของสมาชิกกลุ่ม อยากให้เห็นกระบวนการสถานการณ์ปัญหา เราพยายามที่จะโค้ชแต่บางช่วงก็ลืมหืมบ้าง ทำให้การโค้ชออกมาไม่สมบูรณ์เท่าที่ควร

5. กลุ่ม รายวิชา “สถานีโทรทัศน์รายวิชา”

เพื่อให้ผู้รับชมได้มีส่วนร่วมกับข่าวและวิเคราะห์ข่าวได้”

สมาชิกในกลุ่ม ประกอบด้วย แบงค์ ตาล เนท เจน นิเวศ วิเนศ



สถานการณ์จำลอง

รายการรายวิชา ผู้สื่อข่าว ชาย-หญิง นำเสนอข่าว รัฐมนตรีเปิดตัว น้ำมัน B20 ,การปล้นร้านทองอโรร่า หลังจากนั้นได้จำลองสถานการณ์รายการสดเข้าสัมภาษณ์กับผู้ที่อยู่ในเหตุการณ์ปล้นร้านทอง รวมถึงเปิดให้ทางบ้านได้แสดงความคิดเห็นต่อเหตุการณ์ดังกล่าว หลังจากนั้นพิธีกรรายการได้ช่วยกันวิเคราะห์สถานการณ์ในข่าว และข้อพึงระวังในการใช้ชีวิตประจำวัน

การสะท้อนคืนจาก กลุ่มอีสานเขียว



- วัตถุประสงค์ของสถานการณ์จำลองคือ ให้ผู้รับชมได้มีส่วนร่วมกับการรับชมข่าวตรงตามวัตถุประสงค์ แต่ช่วงข่าวน้ำมันประชาชนไม่ได้มีส่วนร่วม
- ในรายการทีวีเป็นการสัมภาษณ์กันเอง น่าจะมีการเชิญแขกรับเชิญมาวิเคราะห์ร่วมในรายการ
- การนำเสนอเหตุการณ์ที่สมบูรณ์แบบ การมีส่วนร่วมของผู้รับชม มีการวิเคราะห์เหตุการณ์แต่วิเคราะห์กันเอง
- กระบวนการ CMF เห็นเป็นแว็บๆ แต่ไม่เด่น น่าจะมีการโฟกัสในเรื่องด้วย
- จุดเด่น คือ ดึงผู้เข้าร่วมเข้ามามีส่วนร่วมแล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ข่าว
- กระบวนการพีเลียงที่เห็นจะเป็นการเป็นพีเลียงแบบวงใหญ่ คือ การให้คำแนะนำกับผู้รับชมรับฟังทั่วประเทศ
- มีคำถามปลายปิดเยอะมาก กระบวนการโค้ชชนิดเดียว
- ลักษณะการเล่าเรื่องในรูปแบบการนำเสนอข่าว เสนอแนะ เสนอข้อคิดเห็นจากข่าว
- หากมองในเรื่องกระบวนการเรียนรู้ เป็นการวางเรื่องกระบวนการพา การโค้ชซึ่งไม่มี เพื่อให้ดึงศักยภาพของผู้ถูกสัมภาษณ์ออกมา หากมีการพุดเรื่องในการสัมภาษณ์ เช่น การโค้ชซึ่งตำรวจเพื่อหาแนวทางออก แนวทางป้องกันปัญหา

ความรู้สึกรู้สึกของกลุ่ม

เนื้อเรื่องเราวางไว้ว่าจะไปถามหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่างๆ พอมาทำจริงเวลากดดัน ทำให้เราตั้งตาคอกเป็นนช่วง

6. กลุ่ม อะไรก็ได้ “ตู้อบแห้งพลังงานแสงอาทิตย์”

วัตถุประสงค์ : ผู้เข้าร่วมเข้าใจหลักการการทำงานกลับไปใช้ในชีวิตได้ และสามารถนำตู้อบแห้งกลับไปใช้งานเองได้

สมาชิกกลุ่ม เจต นิเว โก่อ นุช ตัน ไรต์ นิค



สถานการณ์จำลอง

ช่วงแรก ทางพลังงานจังหวัดและเจ้าหน้าที่ประชุมปรึกษากัน เพื่อหากลุ่มอาชีพที่มีศักยภาพและจะสนับสนุนเทคโนโลยีพลังงาน ทางเจ้าหน้าที่จึงได้ลงพื้นที่เพื่อสำรวจกลุ่มต่างๆ ที่มีอยู่ในพื้นที่ และสอบถามข้อมูล การดำเนินงานของกลุ่ม สถานการณ์ปัญหาที่กลุ่มเจอ เพื่อที่จะนำมาร่วมหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกลุ่มร่วมกัน

ช่วงที่สอง มีการพากลุ่มวิสาหกิจไปดูงานตู้อบพลังงานแสงอาทิตย์ และทางกลุ่มได้นำเทคโนโลยีมาปรับใช้ในกลุ่ม ทำให้ผลผลิตที่ได้ใช้ในตู้อบพลังงานแสงอาทิตย์ ออกมามีคุณภาพ ไม่มีเชื้อรา ไม่มีฝุ่น ทำให้ได้ราคาแพงขึ้นกว่าเดิม

ช่วงที่สาม ทางพลังงานจังหวัดได้ลงพื้นที่ลงมาติดตามการดำเนินงานของกลุ่ม รวมถึงให้คำแนะนำกลุ่มเรื่องการเก็บข้อมูลของกลุ่มเพื่อที่จะได้ต่อยอดไปหาโครงการอื่นๆ

การสะท้อนคืนจาก จากกลุ่มรายวิชา



ไปทำตาม

- เน้นกระบวนการเป็นพี่เลี้ยง พามาดูงาน ให้เห็นความแตกต่างคืออะไรและให้กับ

- มีการโค้ชบ้าง แต่ยังไม่ค่อย มีเพียงไม่กี่ประโยค เช่น ปัญหาที่เกิดจากสมุนไพรร

- มีการลำดับขั้นตอนดี คนดูชอบ

- มีความพยายามจะโค้ชแต่ไม่สุด ประธานกลุ่มเป็นโค้ชที่ดี

- เห็นโค้ชซึ่งที่ดี และสามารถที่จะดึงศักยภาพออกมาได้อีกหากมีการตั้งคำถามต่อ

- การเดินเรื่องมีการกลับมาดูผลสำเร็จของงาน

- มีการจัดกระบวนการเรียนรู้และเล่าเรื่องได้เห็นภาพและมีบทสรุปตอนท้าย

- การโค้ช ช่วงแรกมีการโค้ชให้เห็นสถานการณ์ต่างๆ แต่หาข้อสรุปไม่ได้ จึง

เปลี่ยนตัวเองมาเป็นฟา

- ช่วงสุดท้ายมีกระบวนการ AAR แต่คำถามส่วนใหญ่เป็นปลายปิด

- บุคลิกการของการเป็นฟา ที่มีบุคลิกภาพที่ดี การสื่อสารชัดเจน

- หากมีเนื้อหาเกี่ยวกับการเตรียมการของเจ้าหน้าที่ ก่อนที่ทีมงานจะลงพื้นที่

ทำงาน จะต้องมีการเตรียมงาน การวางแผนงานกันอย่างไร เพื่อให้เนื้อเรื่องสมบูรณ์

ความรู้สึกร่วม

การวางแผนเนื้อเรื่อง มีการวางแผนเป็นตอนๆแต่ละตอนมีวัตถุประสงค์และต้องการสื่อถึงอะไรบ้าง จึงได้เดินเรื่องออกมาแบบนี้ แต่รายละเอียดบางช่วงก็หายไปเพราะลืมบท

3C สู่อำนาจสำเร็จ



- Clarity ชัดเจนในเป้าหมาย ทำอย่างไรให้เกิด Clarity จุดเริ่มต้นของทุกเรื่องเราจะทำอะไร เพราะอะไร หากคำว่าทำไมให้เจอ เราก็จะเจอ Clarity
- Consistency มีจังหวะ รู้ว่าต้องทำอะไร อย่างไร ไปให้ถูกที่ อยู่ให้ถูกทาง เป็นตัวบอกความสำเร็จได้มากน้อยเพียงใด
- Continuity ต่อเนื่อง ...อย่าหยุด เมื่อเจอปัญหาให้กลับไปดูขั้นที่ 2 หากขั้นที่ 2 ไม่ชัดเจนกับไปดูขั้นที่ 1 ตั้งขั้นที่ 1 ให้ชัดเจนแล้วไปต่อ

เรื่องฝากรุ่นต่อไป

- เหมือนการได้ถอดบทเรียนตนเอง ทำให้เราได้ปลดล๊อคตัวเอง เกิดมายเซทของตนเอง ทำให้รู้แนวทางการไปต่อของงานพลังงานชุมชน
- เป้าใหญ่ คือ การอยากได้หลักการทำงาน เอาไปคิดไปปรับใช้ อยากให้มีการเพิ่มจำนวนคนเข้ามาอบรม
- อยากให้หลักสูตรนี้ได้เผยแพร่ไปสู่ราชการท่านอื่นที่ไม่ได้ทำงานกับชุมชน เพื่อนำ CMF ไปปรับใช้กับส่วนอื่นด้วย
- การจัดการกระบวนการแบบนี้เดิมมีการจัดอยู่ แต่หายไปช่วง 59-60 ที่ไม่มีการจัด ก็อยากให้มีการจัดอีกเรื่อย
- เราลงมือทำ เราตอบได้ เราไม่จำเป็นต้องอ่านหนังสือ
- เป็นหลักสูตรที่สามารถนำไปปรับใช้ในการทำงานได้

พื้นที่ได้

- กระบวนการฝึกอบรม กระบวนการสื่อสารของวิทยากร เข้าใจง่าย และนำไปปฏิบัติงานใน
- เนื้อหาสาระในการฝึกอบรมดี มีกระบวนการ มีขั้นตอนในการอบรมไม่น่าเบื่อ ทำให้
- อยากให้จัดหลักสูตร/เครื่องมือ CMF,3C โดยตั้งโจทย์ที่มีการประเมินผล/คะแนน
- มีเวทีพูดคุยแนวทางการทำงานและเพิ่มเวลาการถอดบทเรียนเชิงสร้างสรรค์
- เป็นโครงการที่ดี ควรมีต่อเนื่องให้กับบุคลากรในกระทรวงเพื่อเพิ่มศักยภาพ
- อยากให้มีกระบวนการถอดบทเรียนการทำงาน “ด้านพลังงานชุมชน” ในชุมชนให้มากขึ้นเพราะผู้เข้าร่วมอบรมแต่ละคนมีประสบการณ์ความรู้ในงานอยู่แล้ว จะทำให้การทำงานด้านพลังงานชุมชนมีความชัดเจนและก้าวไปในทิศทางที่ดีขึ้นในอนาคต
- เพิ่มระยะเวลาในการจัดอบรม และขอแบบเข้มข้นในหลักสูตร CMF Model
- ได้เทคนิคและวิธีการที่ได้รับไปปรับปรุงการทำงานและการใช้ชีวิต
- เป็นการเรียนรู้ใหม่ และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ในการทำงาน
- มีความชัดเจนในกระบวนการและวิธีการทำงาน
- อาหารเย็นควรเป็นบุฟเฟ่เพราะผู้เข้าร่วมมาไม่พร้อมกัน
- วิทยากรให้ความรู้ได้ดี ชัดเจนในการพูดและจัดทำเป็นกระบวนการได้ดี
- ความชัดเจน/เกณฑ์ตัดสินของผู้ที่จะเข้าร่วมสัมมนา
- น่าจะมีที่พักให้อ่อนอบรม
- มีความกล้าที่จะแสดงออกทางความคิดมากขึ้น
- การสัมมนาครั้งนี้ให้ได้มากกว่าการพัฒนาทักษะการทำงานชุมชน แต่เป็นการได้มาทบทวนการทำงาน กระบวนการคิดของตนเอง ได้เห็นมุมมองความสำเร็จ ปัญหา แนวทางแก้ไข เป็นสิ่งดีที่ทำให้ตัวเองมีกำลังใจอยากจะทำงานให้ดีขึ้น
- อยากให้ผู้จัดได้ให้โจทย์ หรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนก่อนมาเข้าร่วม เพื่อที่จะได้เตรียมตัวให้

มากกว่านี้

ตารางที่ 1 สํารวจความรู้ความสามารถด้านการทํางานชุมชน

หัวข้อ	ระดับความรู้ความสามารถ				
	พื้นฐาน	พัฒนา	ก้าวหน้า	ชำนาญ การ	เชี่ยวชาญ
1.การศึกษาข้อมูลชุมชน			5	7	3
2.การวางแผนการทํางานในชุมชน				15	
3.การกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วม			4	7	4
4.การติดตามสนับสนุนการทํางาน ปชช.			2	10	3
5.การสร้างเชื่อมั่นในตัวเอง				8	6
6.การจัดกระบวนการเรียนรู้กับประชาชน				10	5
7.การถอดบทเรียนการทํางานกับประชาชน				10	5

ตารางที่ 2 แบบประเมินความพึงพอใจของวันที่ 28 มกราคม 2563

หัวข้อ	ไม่พอใจมาก ที่สุด	น้อย	ปานกลาง	พอใจ	พอใจมาก ที่สุด
เนื้อหา				2	15
กระบวนการ				4	11
การแลกเปลี่ยน				4	12
อาหารและเบรค				10	7
วิทยากร					17

1. แบบประเมินความพึงพอใจของวันที่ 31 มกราคม 2563

หัวข้อ	ไม่พอใจมากที่สุด	น้อย	ปานกลาง	พอใจ	พอใจมากที่สุด
เนื้อหา				5	10
กระบวนการ				3	12
การแลกเปลี่ยน				5	10
อาหารและเบรค				5	10
วิทยากร					15

2. แบบสำรวจความรู้ความสามารถด้านการทำงานชุมชน

หัวข้อ	ระดับความรู้ความสามารถ				
	พื้นฐาน	พัฒนา	ก้าวหน้า	ชำนาญการ	เชี่ยวชาญ
1. การศึกษาข้อมูลชุมชน			6	5	2
2. การวางแผนการทำงานในชุมชน			6	5	1
3. การกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วม		3	2	3	4
4. การติดตามสนับสนุนการทำงาน ปชช.			5	4	2
5. การสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง		1	3	5	2
6. การจัดกระบวนการเรียนรู้กับประชาชน		1	4	6	1
7. การถอดบทเรียนการทำงานกับประชาชน		1	4	6	1

รุ่นที่ 3

แบบประเมินความพึงพอใจของวันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2563

หัวข้อ	ไม่พอใจมากที่สุด	น้อย	ปานกลาง	พอใจ	พอใจมากที่สุด
เนื้อหา				25	7
กระบวนการ				21	11
การแลกเปลี่ยน				14	17
อาหารและเบรค				21	8
วิทยากร				15	17

แบบสำรวจความรู้ความสามารถด้านการทำงานชุมชน (หลังอบรม)

หัวข้อ	ระดับความรู้ความสามารถ				
	พื้นฐาน	พัฒนา	ก้าวหน้า	ชำนาญ การ	เชี่ยวชาญ
1. การศึกษาข้อมูลชุมชน		7	18	1	
2. การวางแผนการทำงานในชุมชน		8	15	1	
3. การกระตุ้นให้ประชาชนมีส่วนร่วม		8	13	3	
4. การติดตามสนับสนุนการทำงาน ปชช.		8	12	3	
5. การสร้างความเชื่อมั่นในตัวเอง			14	3	
6. การจัดกระบวนการเรียนรู้กับประชาชน		5	15	4	
7. การถอดบทเรียนการทำงานกับประชาชน		2	14	4	