

ผู้นำแห่งอนาคต

LEADERSHIP FOR THE FUTURE

ETHICAL • COLLECTIVE • TRANSFORMATIVE

สสส
สำนักงานกองทุนสนับสนุน
การสร้างเสริมสุขภาพ



Intrapreneur for Change

4 เพื่อนร่วมทางสร้างการเปลี่ยนแปลง

จัดทำโดย

โครงการผู้นำแห่งอนาคต

คณะวิทยาการการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

999 อาคารประชาสังคมอุดมพัฒนา ชั้น 4 ศาลายา พุทธมณฑล นครปฐม 73170

โทรศัพท์ 02-441-5222 โทรสาร 02-441-5223

อีเมล collectivelff@gmail.com

เว็บไซต์ www.leadershipforfuture.com

เฟซบุ๊ก โครงการผู้นำแห่งอนาคต Leadership for the Future

ภาพจาก

หนังสือ Intrapreneur for Change : ย่างก้าวการเดินทางร่วมสร้างความเปลี่ยนแปลง

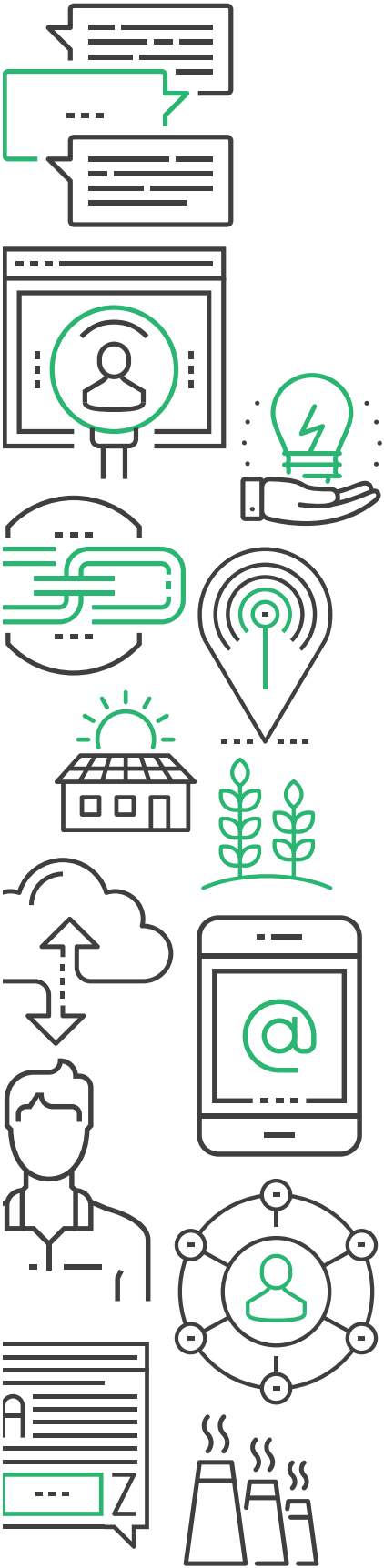
หนังสือ จุดนัดพบบนเส้นทาง ผู้คน ชุมชน การประกอบการสังคม



หนังสือ Intrapreneur for Change
ย่างก้าวการเดินทางร่วมสร้างความเปลี่ยนแปลง



หนังสือ จุดนัดพบบนเส้นทาง
ผู้คน ชุมชน การประกอบการสังคม



บทนำ

โครงการผู้นำแห่งอนาคต คณะวิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ โดยการสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) มีเป้าหมายในการทำงานเพื่อหนุนเสริมกระบวนการขับเคลื่อนทางสังคมให้สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงได้อย่างยั่งยืน ผ่านการเสริมสร้างสุขภาวะทางปัญญา โครงการจึงทำหน้าที่เสริมศักยภาพให้กับเครือข่ายผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากหลากหลายภาคส่วน รวมทั้งเครือข่ายและภาคีของ สสส. **ในการปฏิบัติงานจริง เพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านภาวะการนำกระบวนการนวัตกรรม**

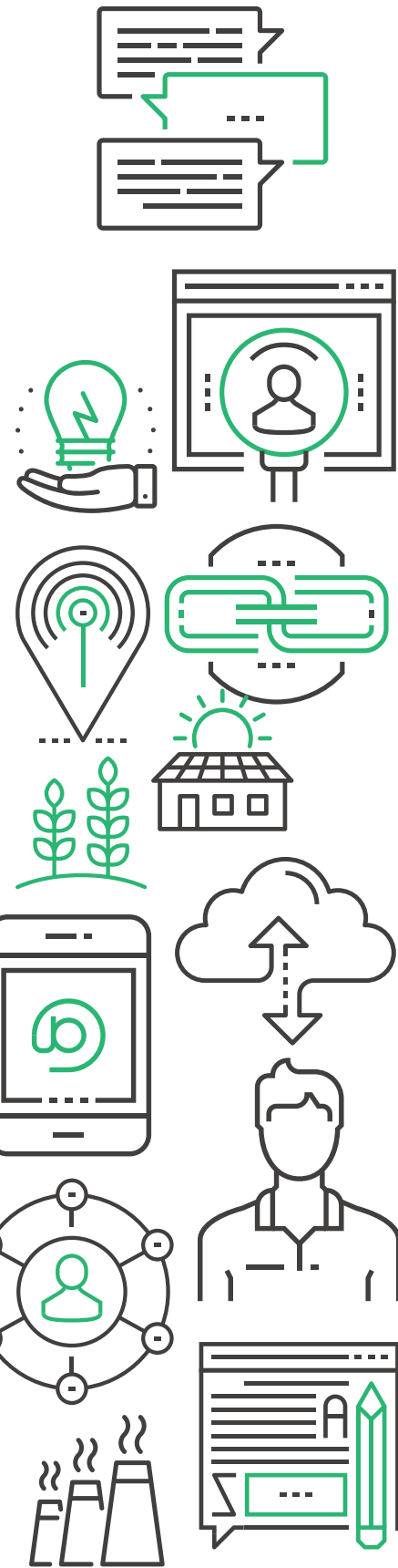
จากการทำงานที่ผ่านมา ในมิติของการเชื่อมโยงงานวิชาการกับภาคปฏิบัติการพบว่า ผู้นำการขับเคลื่อนสังคมหรือองค์กรยังมีข้อจำกัดในการเข้าถึงเครื่องมือใหม่และนวัตกรรมในการทำงาน โครงการจึงร่วมมือกับ School of Changemakers (SOC) ในการทดลองสร้างโมเดลใหม่เพื่อสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพและลดข้อจำกัดดังกล่าวข้างต้น โดยนำเอาแนวคิดรวมถึงวิธีการทำงานของการทำกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) และคนทำงานภาคธุรกิจ (Entrepreneurship) มาทดลองปรับใช้กับการทำงานของภาคประชาสังคม (NGOs) ผ่าน “เวทีพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้วยเครื่องมือสนับสนุนความยั่งยืนการขับเคลื่อนทางสังคม” ในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2560 ถึงเดือนพฤษภาคม 2561 โดยเป็นการทดลองทำงานร่วมกับเครือข่ายภาคประชาสังคม 4 องค์กร คือ สมาคมประชาสังคมพังงาแห่งความสุข จ.พังงา, สถาบันไทยเบ็งโกสสูงเพื่อการพัฒนา จ.ลพบุรี, มูลนิธิบ้านครูน้า จ.เชียงราย และขอนแก่นนิวสปิริต จ.ขอนแก่น

Intrapreneur (อิน-ทรา-เพอ-เนอ-อร์) คือ บุคลากรที่มีส่วนร่วมในการทำงานภายใต้องค์กรรูปแบบต่าง ๆ ภาคธุรกิจ ภาครัฐ และเอกชน ฯลฯ ซึ่งมีลักษณะเป็นคนปฏิบัติงานที่มีสายตากว้างไกล มีความคิดสร้างสรรค์ และมีความมุ่งมั่น ในการจะสร้างความเปลี่ยนแปลง ซึ่งคำว่า Intrapreneur เป็นคำที่ยืมมาจากภาคธุรกิจอีกทีหนึ่ง

ในการจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ นอกจากทั้ง 4 พื้นที่ จะได้รวมตัวกันในเวทีกลางเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องการสร้างความยั่งยืนในการทำงานและเติมพลังให้แกกัน ยังมีการดำเนินงานควบคู่กันไปคือ **‘การนำกลยุทธ์เพื่อพัฒนาการทำงานให้ยั่งยืนที่เกิดขึ้นไปทดลองใช้จริง’** โดยมี **“Intrapreneurs”** ซึ่งเป็นอาสาสมัคร (Volunteer) ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานภายในแวดวงธุรกิจ มาร่วมทำงานร่วมกับผู้นำหลักของแต่ละองค์กรอย่างใกล้ชิด เพื่อหาช่องทางในการพัฒนาจากความต้องการของคนในพื้นที่ ปรับแผนกลยุทธ์ ทดลอง รวมถึงการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ทั้งนี้เพื่อให้ผู้นำภาคประชาสังคมได้มีคู่คิดซึ่งมีมุมมองและความถนัดที่แตกต่าง ช่วยมองปัญหาและทดลองการทำงาน หนุนเสริมประสิทธิภาพในการดำเนินงานให้เข้มแข็งและยั่งยืนยิ่งขึ้นกว่าเดิม

ในการนี้ตลอดการดำเนินงานในช่วงระยะเวลาประมาณ 7 เดือน โครงการได้มีนักวิจัยและผู้ติดตามการทำงานเพื่อถอดกระบวนการและบทเรียนที่เกิดขึ้น เป็นหนังสือ 2 เล่มเล่มแรกคือ **“จุดนัดพบบนเส้นขนาน : ผู้คน ชุมชน การประกอบการทางสังคม”** รวบรวมกระบวนการพัฒนาศักยภาพและการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากการดำเนินกิจกรรมขององค์กรหรือพื้นที่ เพื่อศึกษาบทบาทผู้นำ บริบท ต้นทุน และเงื่อนไขที่ส่งผลต่อการพัฒนาศักยภาพ รวมถึงผลที่เกิดขึ้นในพื้นที่จากการหนุนเสริมการทำงานของโครงการ เล่มที่ 2 คือ **“Intrapreneur for Change : ย่างก้าวการเดินทางร่วมสร้างความเปลี่ยนแปลง”** หนังสือถอดบทเรียนผู้ทำหน้าที่ Intrapreneur ในเวทีทั้ง 4 ท่าน ถึงประสบการณ์ชีวิตที่ส่งผลถึงการก้าวเดินสู่การทำงานเพื่อสังคม รวมถึงบทเรียนและประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจากการทำงานเป็น Intrapreneur ในเวทีนี้

นอกจากหนังสือที่มีการตีพิมพ์ 2 เล่มแล้ว ยังมี E-magazine เล่มนี้ เป็นนิตยสารถอดบทเรียน ที่จะชวนทุกท่านร่วมตีความกับ **ประสบการณ์ กระบวนการทำงาน บทเรียน และข้อคิด ของทั้ง 4 ท่าน จากการทำงานเป็น ‘Intrapreneur’ เพื่อนร่วมทางของแกนนำภาคประชาสังคมในช่วงระยะเวลา 7 เดือน** เพื่อเป็นกรณีศึกษาการทำงานในบทบาท Intrapreneur รวมถึงเป็นกรณีศึกษาเรื่องการสร้างความยั่งยืนในการทำงานเพื่อสังคม



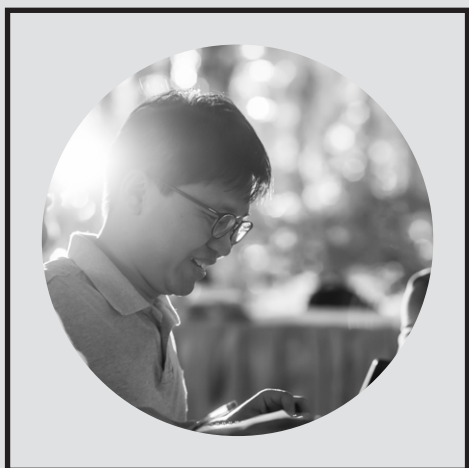
สารบัญ



5 จังหวะที่เป็นระบบ
ของ ธนัน รัตนโชติ



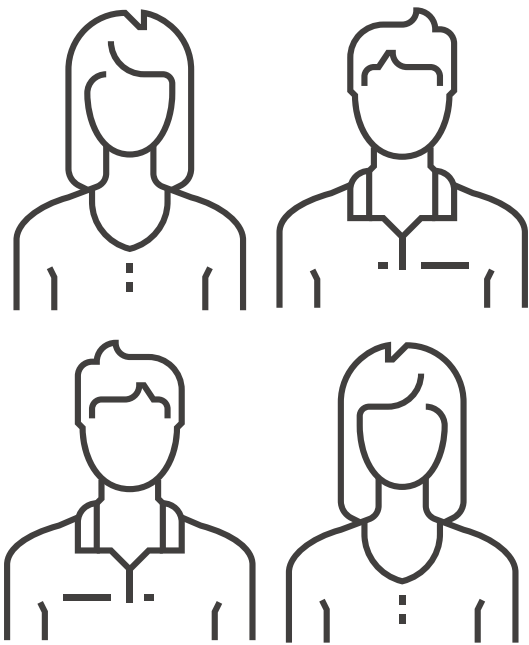
15 ความสมดุลของ “โคกสลุง”
โดย “วันวิสาข์ เจริญรุ่งเรือง”



25 คันทานียาม
ฟังงาแห่งความสุข
แบบ...ยุรฉันทน์ ยิ้มสาระ



35 การเสาะหาช่องทางในพื้นที่สี่เทา
ของ ณพี ธีระพิจิตร





จังหวะที่เป็นระบบ ของ ธนัน รัตนโชติ

ผม “ธนัน รัตนโชติ” หรือ “นก” เป็นผู้ร่วมก่อตั้งกิจการเพื่อสังคม PLANT:D ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง Founder และ CEO มีโอกาสได้ทำงานเป็น Intrapreneur ภายในองค์กรของ **แก่นนิวัตปิริด** ในช่วงปี 2560 - 2561 จากการเข้าร่วมเป็นส่วนหนึ่งของเวทีพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้วยเครื่องมือสนับสนุนความยั่งยืนการขับเคลื่อนทางสังคม ที่โครงการผู้นำแห่งอนาคต คณะวิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมมือกับ School of Changemakers (SOC) ในการดำเนินงาน

เริ่มต้นการทำงานเพื่อสังคมตั้งแต่เมื่อไหร่?

ที่ผ่านมา ผมไม่ได้เริ่มต้นการทำงานเพื่อสังคมจากการทำธุรกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) หลังจากเรียนจบคณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผมทำงานเป็นฝ่ายการตลาดให้กับ บริษัท แอดวานซ์ อินโฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) (AIS) *ตอนนั้นเรามีความพยายามที่จะเปลี่ยนการประชาสัมพันธ์จากการทำเพื่อผลกำไร มาสู่การคิดว่าจะใช้งบการตลาดตัวนี้ทำอะไรเพื่อสังคมได้บ้าง* ตอนนั้นจึงคิดเป็นแคมเปญว่า ค่าโทรศัพท์ที่ลูกค้าทุกท่านใช้บริการในวันแม่ เราจะนำค่าบริการ 1 บาท ของทุกรอบการโทรไปสนับสนุนการ



ทำงานให้กับโครงการแม่อุปลั๊ก (คล้ายกับโครงการศุภนิมิต) แต่พอทำจบผมก็ถูกคิดได้ว่า **“บริษัทใหญ่ผลกำไรดี เขาก็ทำกันแบบนี้ แต่มันไม่เกิดการแก้ปัญหาในระยะยาว ปัญหาเดิมก็ยังคงเกิดขึ้นซ้ำๆ ในทุกปี”**

ผมทำงานอยู่ AIS มา 8 ปี จนเพื่อนมาชวนไปทำงานที่ศูนย์บริการงานวิชาการของมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่ให้คำปรึกษาแก่หน่วยงานภาครัฐเรื่องความเป็นไปได้ในการทำงานของโครงการที่ทำอยู่ ตอนนั้นจึงเปลี่ยนสายการทำงานจากด้านการตลาดมาสู่ที่ปรึกษาในการทำงาน (Consultant) ซึ่งเป็นช่วงเวลาเดียวกันที่กระแสการทำธุรกิจเพื่อสังคมเข้ามาพอดี ผมจึงได้มีโอกาสศึกษาเรื่องนี้ผ่านการจัดอบรมโดย สสส. และมีโอกาสได้เจอกับอาจารย์เอด้า จีรไพศาลกุล ผู้อำนวยการศูนย์นวัตกรรมสังคม วิทยาลัยโลกคดีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ อาจารย์เอด้าได้

เปิดทางผมไปต่อสู่การเป็นที่ปรึกษาและผู้ชี้แนะ (Mentor) ให้กับการประกวดแผนธุรกิจเพื่อสังคม สิ่งที่ผมได้เห็นจากเวทีและแสดงความคิดเห็นต่อผู้เข้าประกวดไป คือ **“ในเวทีนี้น้อยคนที่น่าเสนอแผนการดำเนินงานที่มีกลยุทธ์ในการแก้ปัญหาไปถึงราก และน้อยคนมากที่มีแผนการทำธุรกิจที่ชัดเจน”**

หลังจากนั้นผมจึงเริ่มสร้างตัวอย่างการแก้ปัญหาสังคมโดยการทำให้เป็นธุรกิจเพื่อสังคมที่มีแผนการทำธุรกิจชัดเจน งานที่ผมทำคือการนำปัญหาเรื่องการจ่ายออมบริโภคน้ำดื่มที่เจอปนสารเคมีของคนไทยมาวิเคราะห์ว่าเพราะอะไรจึงเกิดเหตุการณ์นี้ คำตอบที่ได้คือ ปัญหาเรื่องการเดินทางของสินค้าจากผู้ผลิตถึงมือผู้บริโภค (Supply chain) ด้วยรอยต่อที่มากราคาผลผลิตก็ยิ่งสูงขึ้นตาม ยิ่งหากต้องเลือกซื้อจากห้างสรรพสินค้า ก็จะมีค่าการตลาดพ่วงมากับราคาอาหารอีกด้วย



“ปัญหาอะไรก็ตามที่ปรากฏอยู่บนโลกนี้ ยาวนาน มีคนพยายามแก้ไขปัญหานั้นแล้ว แต่ปัญหานั้นก็ยังคงอยู่ มันเกิดจากการกำลังแก้ไขไม่ถูกจุด”

เมื่อทราบถึงสาเหตุของปัญหา เราก็ทำการสำรวจจากกลุ่มผู้บริโภคในพื้นที่จำกัดซึ่งจะเป็นกรณีศึกษาของเราว่า ต้องการบริโภคผักชนิดไหนบ้าง ในปริมาณเท่าไร แล้วเสาะหาว่ามีที่ไหนบ้างที่ปลูกผักเหล่านี้แบบอินทรีย์ เราได้พบกับผู้ผลิตในละแวกปทุมธานีกำลังเผชิญปัญหาว่าปลูกแล้วไม่มีใครรับซื้อ ไม่มีตลาดในการขายที่แน่นอน เราจึงทดลองให้เขาปลูกและส่งขายแก่เราเพียงผู้เดียว เพื่อที่เราจะเป็นตัวกลางในการส่งไปถึงมือผู้บริโภค ผลลัพธ์ของการทดลองทำมันประสบความสำเร็จ ทุกฝ่ายมีความสุข เราจึงนำกลไกการดำเนินงานนี้ไปประกวด Startup Thailand 2016 แล้วได้รับรางวัลชนะเลิศ Social Impact Startup Grand

Hackathon ซึ่งกลไกการดำเนินงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของ PLANT:D ธุรกิจเพื่อสังคมที่ผมและทีมงานกำลังทำอยู่ในปัจจุบัน

ผมเชื่อว่าปัญหาอะไรก็ตามที่ปรากฏอยู่บนโลกนี้ ยาวนาน มีคนพยายามแก้ไขปัญหานั้นแล้ว แต่ปัญหานั้นก็ยังคงอยู่ มันเกิดจากการกำลังแก้ไขไม่ถูกจุด โครงสร้างของการทำธุรกิจไม่เหมือนกับการทำงานเพื่อสังคม การทำธุรกิจคือการทำให้การแสวงหาผลกำไร แต่การทำงานเพื่อสังคมคือการทำเพื่อให้ปัญหานั้นหมดไป *ถ้าเราไม่เข้าใจว่ารากของปัญหาคืออะไร มองไม่เห็นความเชื่อมโยงของปัญหา หรือไม่รู้กระทั่งว่างานที่เราทำ สร้างสรรค์หรือเป็นนวัตกรรมเพียงพอหรือไม่ เราอาจกำลังเหนื่อยฟรี* การที่เราจะตอบได้ว่างานของเราตอบโจทย์การแก้ปัญหาหรือยัง มันมีกระบวนการตรวจสอบครับ เป็นเครื่องมือที่ใช้กันทั่วโลก Theory of Change กับ Impact Value Chain หรือหลักอริยสัจ 4 นี้แหละครับ ทุกข์ สมุทัย นิโรจน์ มรรค



รู้จักกับ ‘เวทีพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้วยเครื่องมือสนับสนุนความยั่งยืนการขับเคลื่อนทางสังคม’ ได้อย่างไร?

ก่อนหน้านี้ผมมีโอกาสได้ร่วมงานกับ School of Changemakers (SOC) มาประมาณ 5 รอบ ในเวที “Scaling Impact Workshop” ซึ่งเป็นโปรเจกต์ที่ SOC ทำงานร่วมกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ด้วยวัตถุประสงค์เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานของผู้รับทุนที่เป็นองค์กรขนาดใหญ่ ให้มีความแข็งแกร่งในการดำเนินงานและสามารถอยู่ได้อย่างยั่งยืนแม้จะไม่มีทุนสนับสนุนจากหน่วยงานต่างๆ ทาง SOC จึงนำเครื่องมือ Scaling Impact มาทำการประเมิน (Assessment) จุดแข็ง จุดอ่อน โดยมีแบบแผน (Template) และเส้นทาง (Journey) ในการคิด เพื่อนำไปสู่การหากลยุทธ์เพื่อขยายการทำงานให้ได้ผลมากขึ้นและสร้างความยั่งยืน เป็นเหมือนการวินิจฉัยของหมอว่า ถ้าจะไปทางนี้ต่อไปในอนาคตอะไรคือจุดที่ต้องพัฒนา สิ่งเหล่านี้อาจหมายถึงการทำแผนธุรกิจ การทำแบรนด์ การสื่อสาร หรือการนำเทคโนโลยีเข้ามาเกี่ยวข้อง นอกจากนี้สำหรับองค์กรที่ยังไม่เคยประเมินยังเป็นการสร้างความตระหนักทั้งต่อตัวองค์กรและผู้มอบทุนว่างานที่กำลังดำเนินอยู่คุ้มค่าสัมพันธ์กับมูลค่าเงินที่เสียไปหรือไม่

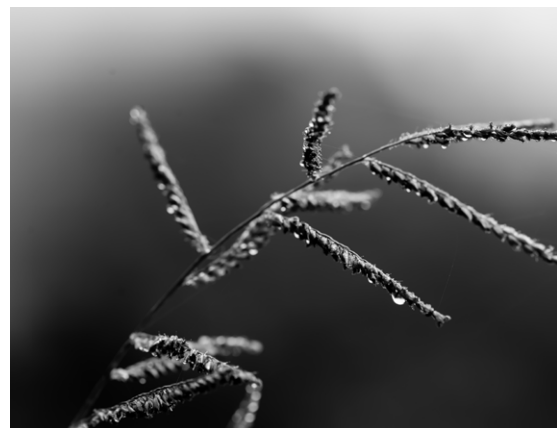
เพื่อจัดกระบวนการประเมินและคิดแผนในการดำเนินงาน ทาง SOC จึงรับสมัคร “คนที่อยู่ในภาคธุรกิจ” ผู้มีมุมมองต่อการวางแผนการดำเนินงานแบบภาคธุรกิจ มาร่วมทำกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ร่วมกับองค์กรภาคประชาสังคม (NGOs) ประมาณ 5 – 6 องค์กรต่อรอบ ผ่านกระบวนการ Scaling Impact ที่ SOC จัดเตรียมเอาไว้ให้ โดยที่เราทำหน้าที่ มอง สังเกต และซักถาม ในช่วงต่างๆ เช่น การเขียน Timeline การทำงานขององค์กร การวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน รวมถึงการประเมินประสบการณ์ที่เรามี เป็นต้น

หลังจากการร่วมงานทั้ง 5 ครั้งก่อนหน้านี้ พอมีเวทีที่ทางโครงการผู้นำแห่งอนาคตร่วมกับ SOC ในการจัดกระบวนการลักษณะนี้อีกครั้ง โดยรับสมัครคนเข้ามาทำงานเป็น Intrapreneur for Change เราจึงมีความสนใจจะมาร่วมทำงานด้วย แต่ด้วยภาระงานปกติค่อนข้างมากจึงทำให้ตัดสินใจค่อนข้างนาน กว่าจะตกลงใจสมัครก็ในช่วงท้ายของการเปิดรับแล้ว แต่โชคดีที่ทาง SOC เขาก็อยากให้เรามาร่วมทำเช่นกัน คิดแต่ว่าเขาเกรงใจที่จะชวน เพราะเขาทราบถึงภาระงานเราดี

เมื่อถึงการนัดพบเพื่อคุยแผนงานครั้งแรก SOC ให้เราเลือกองค์กรภาคประชาสังคมที่เราอยากจะทำร่วมกับเขา แต่ส่วนตัวของเราเขาเลือกมาให้เลยว่าจะเหมาะกับ “ขอนแก่นนิวสปีริต (Khonkaen New Spirit)” เพราะองค์กรกำลังอยู่ในช่วงก่อสร้างรากฐาน (Incubate) ในการสร้างชุมชนหรือสังคมในการทำงาน (Community) ประกอบกับผมเคยมีประสบการณ์ในการทำงานธุรกิจ (Enterprise) และทำธุรกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) มาก่อน

เริ่มต้นการทำงานกับขอนแก่นนิวสปีริตอย่างไร?

ผมไม่รู้จักพี่ตั๋ย (คุณวรรณ จารุสมบูรณ์ ผู้ก่อตั้งขอนแก่นนิวสปีริต Khonkaen New Spirits) มาก่อน ก็เลยพยายามค้นหาจากช่องทางออนไลน์ต่างๆ ได้ดูคลิปวิดีโอที่มีพี่ตั๋ยไปร่วมเสวนาของโครงการผู้นำแห่งอนาคต เราก็ฟังว่าเขาทำอะไร อย่างไร ให้พอรู้จักบ้าง สาเหตุที่ต้องทำความรู้จักมาก่อนเพราะบรรทัดฐาน (Norm) ในการทำงานของคนภาคประชาสังคมกับภาคธุรกิจไม่เหมือนกัน ภาคประชาสังคมเขาจะละเมียดละไมกับเรื่อง





คนและแรงขับเคลื่อนในการทำงานมากกว่า ดังนั้นการทำงานร่วมกันเราต้องรู้จัก รู้เบื้องหลัง จะได้ทำงานด้วยความสบายใจและไว้วางใจต่อกัน

เราได้เจอกับพี่สุ้ยจริงๆ ครั้งแรกในเวทีกลางเวทีแรกช่วงเดือนพฤศจิกายน 2561 เมื่อเข้าสู่กระบวนการประเมินการทำงาน (Assessment) ของขอนแก่นนิเวศปริต เราพบโจทย์ในการทำงาน 2 ระดับ ระดับแรก คือ ขอนแก่นนิเวศปริตต้องการ **“ช่วยเหลือองค์กรในการสร้างความยั่งยืนผ่านเครื่องมือ Scaling Impact”** ให้สามารถเปลี่ยนสถานะขององค์กรที่ต้องพึ่งพิงทุนสนับสนุนเพียงอย่างเดียว มาเป็นองค์กรที่สามารถเลี้ยงดูตนเองได้ด้วยประสบการณ์ของพี่สุ้ย ทำให้พบว่าองค์กรภาคประชาสังคมหลายองค์กร ยังทำงานแบบเกิดผลลัพธ์ตามสิ่งที่กระทำ ณ ขณะนั้น (Output) แต่ยังไม่สร้างผลกระทบเชิงบวกในระยะยาว (Outcome) ในการสร้างการเปลี่ยนแปลงให้กับสังคม องค์กรเหล่านี้จึงกำลังเข้าสู่ช่วงยากลำบากในการขอทุนจากแหล่งทุนเพื่อทำงานซ้ำเดิม พี่สุ้ยจึงอยากให้มีกระบวนการเพื่อสร้างรากฐาน (Incubation) การทำงานของภาคประชาสังคมในจังหวัดขอนแก่น ให้มีสมรรถนะที่ดีขึ้น สร้าง Outcome ได้จริง และมีช่องทางในการเลี้ยงดูตนเอง

“คนภาคประชาสังคมมักจะเจอกับความยากแค้นในการทำงานและดำเนินชีวิต พลังมันหมดไหม้ไปหมด อยากสร้างโอเอซิสสักที่ เพื่อให้คนในแวดวงนี้ได้มาพักใจเติมพลังให้กัน”

ระดับที่สอง คือ พี่สุ้ยพบว่าคนทำงานภาคสังคมมักต้องเผชิญกับความยากแค้นในการทำงานและการดำเนินชีวิต พลังในการทำงานจึงหมดไหม้ตามไปด้วย ดังนั้นมันน่าจะมี **“โอเอซิสสักที่ เพื่อให้คนในแวดวงนี้ได้มาพักใจเติมพลังให้กัน”** ประกอบกับการมองถึงผลในระยะยาวว่าการที่สามารถเปลี่ยนจาก ‘ต่างคนต่างทำ’ มาเป็น ‘ทำงานด้วยกัน’ น่าจะมีโอกาสสร้างความร่วมมือในการทำงานระหว่างองค์กร ทำให้เกิดการยกระดับศักยภาพและพลังในการทำงาน



จังหวะที่ 1 : จากโจทย์สู่การทำงานเป็น Intrapreneur for Change

ขอนแก่นนิวสปีริตมีเจตย์มาตั้งแต่แรกเริ่มแล้วครับ ว่าอยากจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการทำ Theory of Change และ Impact Value Chain ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการ Scaling Impact มีการอบรมเรื่องการสื่อสาร และการถอดบทเรียนครบรอบหนึ่งปี สิ่งที่จะทำทั้งหมดของโครงการมีการกำหนดเอาไว้แล้ว รวมถึงบุคคลที่จะมาดำเนินงานด้วยซึ่งไม่ใช่ผม ผมจึงไม่มีบทบาทในการกำหนดการทำงานขององค์กรว่าควรจะเป็นอย่างไร **บทบาทของเราจึงเป็นการเข้าไปในฐานะ Intrapreneur เพื่อนักคิดที่ช่วยสังเกตและหาทางพัฒนาระหว่างการดำเนินงาน**

บทบาทของเราจึงเป็นการเข้าไปในฐานะ Intrapreneur เพื่อนักคิดที่ช่วยสังเกตและหาทางพัฒนาระหว่างการดำเนินงาน

จากการที่พี่สื้อเข้ามาเข้าร่วมเวทีแรกของโครงการที่นำโดย SOC พี่สื้อมีความกังวลว่ากระบวนการ Scaling Impact ค่อนข้างแข็งแกร่ง เหมือนถูกสอบสวนตรงไปตรงมา เช่นผมไม่รู้จักคุณมาก่อน แล้วผมถามคุณว่า คุณทำงานได้ดีหรือเปล่า คุณทำงานอย่างไร โดยที่คุณไม่รู้ด้วยซ้ำว่าผมเป็นใคร และคุณก็อาจไม่ได้ต้องการจะประเมินตัวเองด้วย มันจึงทำให้เครื่องมือนี้ดูแข็งเกินไป

พี่สื้อจึงให้ทีมกระบวนการซึ่งเป็นการรวมตัวกันของคนทำงานจาก BlackBox และมูลนิธิสื่อชาวบ้าน (มะขามป้อม) มาช่วยกันทอนกระบวนการ Scaling Impact ในส่วนของการทำ Theory of Change และการทำ Impact Value Chain ให้นำไปใช้กับคนในองค์กรขอนแก่นนิวสปีริต การอบรมที่จัดโดยพี่สื้อครั้งนั้นเป็นครั้งแรกที่ผมได้ไปเข้าร่วม **สิ่งที่ผมทำในเวทีจึงเป็นการสังเกตและสะท้อนสิ่งที่พบ พร้อมให้ข้อเสนอแนะจากมุมมองของผมกับทางพี่สื้อ ทีมงาน และโครงการ**



สิ่งที่พบมี 2 จุดใหญ่ คือ “กระบวนการ Scaling Impact ที่ถูกลดทอนความเข้มข้นลง มันทำให้เครื่องมือไม่สามารถวินิจฉัยอะไรได้” สมมติว่าเครื่องมือเป็นปรอทวัดไข้ แต่คนวัดไข้กลัวว่าใส่ลงไปปากคนไข้ก็กลัวจะไปจะอาเจียนเลยเอาไปแตะที่แก้มแทน มันก็วัดอุณหภูมิที่ถูกต้องไม่ได้ เมื่อวัดสถานะในการทำงานและสร้างความตระหนักถึงช่องโหว่ในการทำงานที่แท้จริงไม่ได้ จึงส่งผลไปถึงการคิดกลยุทธ์วิธีการทำงานให้บรรลุ Output และ Outcome

ในขณะที่กระบวนการดำเนินงานถูกขับเคลื่อนไปเราก็ได้สังเกตจุดแข็งและจุดที่ควรปรับแก้ของแต่ละหน่วยงาน รวมถึงพยายามมองหาความเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานของแต่ละคนด้วย ชวนเขามานั่งด้วยกัน ให้คุยเรื่องตัวเองและซักถามเรื่องของคนอื่น ประเมินว่าการทำงานร่วมกันมีความเป็นไปได้ที่จะเกิดขึ้นก็กลุ่ม เพื่อผลักดันเรื่องการทำงานร่วมกันเป็นชุมชนต่อไป

จุดที่ 2 ผมมองว่าปัญหาหลักคือเรื่อง “ความสัมพันธ์” กระบวนการประเมินองค์กร มันก็เหมือนการตรวจภายใน ถ้าเราไม่รู้สึกลูกยกยาตรวจแล้วเพื่อนดันพาหมอมามาที่บ้าน แนะนำว่าหมอคนนี้เป็นหมอระดับต้นของประเทศเลยนะ ไหนเธอลองนอนให้เขาตรวจภายในสิ เราคงแบบมีงเป็นใครจะมาตรวจภายในกู อารมณ์คล้ายๆ แบบนั้นครับ (หัวเราะ) สิ่งที่เราสรุปในการถอดบทเรียนช่วงแรกจึงเป็น *การที่จะนำ*

เครื่องมือไปประเมินผู้อื่นโดยอยู่ดี ๆ ก็ใส่เข้าไปเลย โดยที่เขายังไม่คุ้นเคยและไว้วางใจเต็มที่ ตัวเครื่องมืออาจจะใช้ถูกต้องกับใจจริง แต่จังหวะยังไม่ใช้

หลังจากเวที Scaling Impact จบลง ทางขอนแก่นนิวสปริตก็ได้มีการนัดพบปะเพื่อพูดคุยถึงเป้าหมายของตัวองค์กรขอนแก่นนิวสปริตเอง เป็นเวทีเล็กๆ ๆ ที่ไม่ได้มีการอบรมเรื่องใดและนำเวทีโดยที่ผู้สั่ยเอง ผมจึงคิดว่าสถานะของผมตอนนี้ที่ยังอยู่นอกวงของเขา ถ้าปล่อยให้เวลาผ่านไปจนเกิดการจัดเวทีครั้งต่อไปในเดือนที่ 3 จากระยะเวลาการทำงาน 7 เดือน ผมจะทำอะไรไม่ได้มาก ผมจึงต้องหาวิธีการที่จะกลืนเข้าไปเป็นเนื้อเดียวกับเขาให้ได้ครับ

จังหวะที่ 2 : กลืนเป็นเนื้อเดียวกับขอนแก่นนิวสปริต

การจะกลืนเป็นเนื้อเดียวกับเขาให้ได้ ผมพยายามนึกถึงกิจกรรมบางอย่างที่สนุก ง่าย และได้เปิดประสบการณ์แนวคิดบางเรื่อง ก็เลยนึกถึงบอร์ดเกม (Board Game) ซึ่งประจวบเหมาะพอดีกับที่คณะวิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้ขับเคลื่อนโครงการผู้นำแห่งอนาคต จัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการเรื่องการออกแบบเกมเพื่อการวิจัยเชิงทดลองพอดี ผมจึงตั้งใจจะไปเก็บเกี่ยวเลือกเกมมาทำงานนี้ เมื่อไปถึงผมก็ไปปรึกษากับอาจารย์

เดวิด สุขกำเนิด วิทยากรหลักจาก Deschooling by เล่นเกมว่า ผมมีโจทย์ที่จะให้ผู้เล่นตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานร่วมกัน (Collaboration) แต่ยังไม่ทันได้คำตอบ กระบวนการก็เริ่มเสียก่อน จนช่วงที่เขาให้ลองทำความรู้จักเกมหลากหลายประเภท เพื่อเรียนรู้กลไกแฝงภายในเกม จึงได้ลองเล่นเกม Deep Sea Adventure แล้วรู้สึกว่ามันแหละ...ใช่เลย!!

ก่อนจะเริ่มกิจกรรมในเวทีของขอนแก่นนิเวศปริตที่นำโดยพี่ลุ้ย ผมขอเวลาทำกิจกรรมเล่นเกม Deep Sea Adventure ประมาณ 1 ชั่วโมง เพื่อที่จะทำให้เห็นถึงการทำงานร่วมกัน (Collaboration Mind) มันเป็นกระบวนการที่ทำให้เขาลืมไปเลยว่าเราเป็นคนนอกหรือคนใน เพราะมันเป็นการเล่นเกม แล้วตัวบอร์ดเกมยังเป็นการทำให้ผู้เล่นได้สัมผัสประสบการณ์ผ่านสถานการณ์จำลอง โดยไม่ต้องปกป้องความเป็นตัวเองเหมือนการเผชิญหน้ากับสถานการณ์จริง การเล่นเกมครั้งนั้นได้ผลมาก ผู้เล่นสนิทสนมกันขึ้น และสามารถสะท้อนมุมมองเรื่องการทำงานร่วมกันออกมา

Deep Sea Adventure เป็นเกมทอยลูกเต๋าไปตามเส้นทางที่กำหนดเพื่อเก็บสมบัติ โจทย์คือเมื่อเก็บสมบัติในแต่ละครั้งได้ ก็จะไปต่อได้น้อยลงเพราะแรงเราเหลือน้อยตัวเราหนัก แต่กติกาที่ต้นมืออยู่ว่าใครเก็บสมบัติได้เยอะสุดเป็นผู้ชนะ ในรอบแรกทุกคนจึงมุ่งจะเก็บสมบัติ แล้วพบว่า...ตายกันหมด จบรอบแรกก็เริ่มเอะใจกันว่าสาเหตุของการตายคืออะไร ค่อยๆ คิดวิธีการแก้ จนรอบที่ 3 ของการเล่น จึงมาถึงจุดที่ทุกคนช่วยกันวางแผนในการเล่น ผลลัพธ์ในการเล่นเปลี่ยนไป...มันเริ่มมีครบ 2 จาก 3 คน

สิ่งเหล่านี้ทำให้เกิดชุดความคิด (Mindset) ใหม่ คือ **แม้หน้างานเราต้องการจะทำได้มาก แต่การทำคนเดียวไม่ใช่เรื่องง่าย** ดังนั้นการที่เราวางแผนการทำงานไปด้วยกันทำไปพร้อมๆ กัน อาจได้ผลลัพธ์ที่ดีกว่าการคิดและทำงานคนเดียว คำพูดหนึ่งที่ผู้เล่นสะท้อนออกมา คือ **“บางทีเรานึกถึงงานตัวเองเป็นหลัก อยากจะทำให้มากและดีที่สุดเลยไม่ทันได้คิดถึงคนอื่นเลย”** สิ่งที่คุณขอนแก่นนิเวศปริตสะท้อนออกมามันไปแตะตรงของเรา เพราะตอนที่เล่นเกมนี้อยู่ที่ธรรมชาติ ในจังหวะที่เล่น มันเกิดเหตุการณ์ให้คิดเรื่องนี้เหมือนกัน เราจึงตั้งใจเอามาเล่นและถอดบทเรียนให้เห็นถึงเรื่องนี้ให้ได้ ต่อจากนั้นผลจากการทำเรื่องชุมชนครั้งนี้ ก็ทำให้เขาเริ่มไปมาหาสู่กันมากขึ้น



จังหวะที่ 3 : เวทีพัฒนาด้านการสื่อสาร จุดเปลี่ยนด้านความสัมพันธ์

“สถานการณ์ที่ทุกคนต้องมารวมตัวและเรียนรู้การทำงานร่วมกัน...มันทำให้มีความเป็นชุมชนมากขึ้น”

เวทีนี้เป็นเวทีที่ 3 ของขอนแก่นนิเวศปริต อบรมเรื่องการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ ด้วยเวลาที่จำกัดเพียง 2 วัน สิ่งที่ได้เรียนรู้จากในห้องเรียนจึงยังไม่สมบูรณ์ มีหลายองค์การที่ต้องการนำสื่อที่ผลิตไปสื่อสารให้ทันช่วงเทศกาลสงกรานต์ โชคดีที่ขอนแก่นมีน้องที่เชี่ยวชาญเรื่องการสื่อสารทั้งทางด้านเนื้อหาและการผลิต เขาจึงนัดกันต่อหลังเวทีจบเพื่อลงแขกทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ ซึ่งเรื่องนี้เป็นคำตอบของการทำงานเป็นชุมชน มันทำให้ชุมชนเหนียวแน่นขึ้น แม้น่าจะเกิดขึ้นโดยไม่ได้วางแผนไว้

แต่ถ้าเกิดโดยการวางแผนไว้ ผมว่าเป็นเครื่องมือที่ตัวอย่างหนึ่ง เป็นการใช้สถานการณ์จริงมาเป็นตัวเปิดทางให้ได้ลองทำงานร่วมกัน ต้องใช้ความตั้งใจในการทำให้ออกมาดี มีช่วงเวลามาเป็นตัวกำหนดว่าจะต้องทำเดี๋ยวนี้ ไม่ใช่เมื่อไหร่ก็ได้ จึงเป็นสถานการณ์ที่ทุกคนต้องมารวมตัวและเรียนรู้ไปด้วยกันทั้งการทำงานหน้างานและการทำงานร่วมกัน...**มีความเป็นชุมชนมากขึ้น**

จังหวะที่ 4 : ถอดบทเรียน คนขอนแก่นนิวสปริต

มาถึงเวทีสุดท้ายของการทำงานเป็น Intrapreneur ภายใต้โครงการผู้นำแห่งอนาคต และ SOC ในส่วนของการพัฒนาศักยภาพการทำงาน เรารู้แล้วว่ามันไปแบบไม่ค่อยสุดเท่าไร และทราบว่าสถานการณ์ที่เกิดขึ้นคืออะไร แนวคิดของเครื่องมือมันมาถูกทางแล้ว แต่จังหวะในการทำมันยังไม่ถูก

ในการถอดบทเรียนครั้งนั้น เป็นการถอดบทเรียนครบรอบ 1 ปี ขอนแก่นนิวสปริต เราคุยกันว่าเราเห็นอะไรบ้างจากการทำงานที่ผ่านมา และได้เห็นปลายทางร่วมกันว่าเราจะไปให้ถึงระดับของการมีเป้าหมาย (Purpose) และคุณค่า (Value) ในการทำงานร่วมกัน กระดาษโพสต์อิทที่ต่างคนต่างเขียนถึงเป้าหมายถูกติดขึ้นไปบนบอร์ด ข้อความเหล่านั้นหลุดไปจากเป้าหมายงานโครงการมันไปสู่กรอบที่ใหญ่กว่านั้น คือ การได้คิดร่วมกันถึงสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตว่าจะรับมือกับสิ่งเหล่านั้นอย่างไร เช่น การพัฒนาเมืองขอนแก่นโดยไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง

ถ้าพูดถึงในแง่ของการรวมตัวกันเป็นชุมชน (Community) มันเปลี่ยนแปลงตั้งแต่ระดับฐานคิดในการทำงานร่วม ไปถึงระดับของความสัมพันธ์ในการทำงาน และการมีใจให้แกกัน สิ่งสำคัญคือการไปถึงระดับของการมีคุณค่าในการได้ทำประโยชน์แก่สังคมร่วมกัน


จังหวะสุดท้าย : บทเรียน ในการทำงานต่อ

สำหรับการทำ Scaling Impact ผมได้สรุปผลที่เกิดขึ้น แจ้งไปกับทาง SOC ว่า เครื่องมือชิ้นหนึ่งที่หายไป คือ กระบวนการ “หลอมรวมคนใหม่ หรือในที่นี่คือ Intrapreneur เข้าไปในวงโคจรขององค์กรนั้นๆ” ซึ่งผมมองว่าหากมีการทำโครงการนี้ต่อไป กระบวนการนี้สำคัญมากและต้องทำเป็นอันดับแรกก่อนจะเริ่มกระบวนการประเมินองค์กร

ขั้นตอนการทำ Scaling Impact ผมแนะนำ “เครื่องมือบอร์ดเกม” มันได้ผลดีมากกับเรื่องการปรับแนวคิด เราต้องทำให้เขาเข้าใจก่อนว่ากระบวนการประเมินผล (Assessment) เปรียบเสมือนเขาเป็นคนไข้ไปหาหมอ เขาต้องรู้สึกถึงอาการผิดปกติ ไม่สบายตัว แล้วเขาก็ต้องเข้าใจกระบวนการทางการแพทย์ด้วยว่าจะต้องมีการตรวจร่างกาย เพราะฉะนั้นผมจึงเสนอไปกับทาง SOC เพื่อเกิดเป็นอีกโปรเจกต์ว่า กระบวนการ Theory of Change, Impact Value Chain และ Social Impact Assessment ควรสร้างออกมาเป็นบอร์ดเกม เพื่อให้ผู้ถูกประเมินมีความเข้าใจทั้งสองมุม มุมของผู้ปฏิบัติการ อย่งการเป็นผู้ถูกประเมิน และในมุมของผู้ให้ทรัพยากรหรือผู้ให้ทุนว่า ความคุ้มค่าในทั้ง 2 มุมเหมือนหรือต่างกันอย่างไร จะพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานในรูปแบบไหน และสิ่งที่ทำอยู่แก้ปัญหาได้จริงหรือไม่ เป็นต้น

ที่เสนอให้ทำเป็นบอร์ดเกมเพราะว่าเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้เล่นสามารถเข้าใจสถานการณ์ ในระยะเวลาอันสั้น ได้ประสบการณ์ ได้อารมณ์จริง แต่ไม่ต้องเจ็บตัวจริง ผู้เล่นจึงหลุดออกจากการป้องกันตัวเองโดยไม่รู้ตัว เพราะถ้าเขารู้ว่าจะถูกตรวจ เขาอาจปิดใจ และป้องกันตัวเองเสียก่อน





เมื่อการทำงานในบทบาทผู้ให้คำแนะนำ (Consultant) ของเราสามารถนำเอาประสบการณ์การทำงานเพื่อการเพื่อสังคม มาช่วยแนะนำให้คนทำงานเห็นมุมที่อาจมองไม่เห็นและเกิดประโยชน์ได้ ผมก็อยากจะมีส่วนร่วมในการผลักดันขอนแก่นนิวัตตต่อ ทั้งในเรื่องของ **“การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน”** อย่างการทำ Scaling Impact และการนำเครื่องมือใหม่ๆ ในการทำกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) มาใช้ เพราะเมื่อสักองค์กรหนึ่งในชุมชนทำได้ องค์กรอื่นก็จะเริ่มมองเห็นลู่ทางมากขึ้น อีกส่วนหนึ่งคือ **“การสร้างความเป็นชุมชน”** ก็ต้องค่อยๆ ปรับในหลายด้าน ไม่ใช่เพียงการมาเจอกันบ่อยขึ้น แต่รวมไปถึงการสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วย



ความสมดุลของ “โคกสลุง” โดย วันวิสาข์ เจริญรุ่งเรือง

“วันวิสาข์ เจริญรุ่งเรือง” หรือ “จ๊ีบ” จบการศึกษาเพื่อเป็นนายช่างในโรงงาน จากภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหกรรม คณะวิศวกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ก่อนจะพบว่าความเป็นนายช่างไม่ใช่สิ่งที่ยอยากทำ เธอจึงออกค้นหาความฝันต่อผ่านการเรียนปริญญาโทด้านบริหารธุรกิจ (MBA) ที่สหรัฐอเมริกา จนมาลงตัวกับการทำงานเป็นที่ปรึกษา (Consultant) องค์กรด้านการปรับปรุงกระบวนการทำงานและระบบงานในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในไทยแทน

ด้วยนิสัยใฝ่รู้และมีความสนใจหลากหลาย เธอจึงทำอะไรอีกหลายอย่างเพื่อค้นหาสิ่งที่ใช่และเติมเต็มความสุขให้กับตัวเอง เธอเรียนแพชั่นดีไซน์ เป็นเจ้าของเพจสอนวาดภาพ เป็นครูอาสาด้านการสอนศิลปะ ยังไม่นับรวมงานอดิเรกอย่างการเต้นสวิง (Swing dance) หรือการเดินทางท่องเที่ยวไปยังเมืองต่าง ๆ ทั่วโลก เพื่อสัมผัสวิถีชีวิตใหม่ทั้งในมุมวัฒนธรรมหรือต่างข้าวออกไปอย่างความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี

ในปี 2560 - 2561 เธอได้ก้าวสู่การเรียนรู้ใหม่ รับผิดชอบต่อเป็น ‘Intrapreneur for Change’ ให้กับสถาบันไทยเบ็งโคกสลุงเพื่อการพัฒนา จังหวัดลพบุรี ในเวทีพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้วยเครื่องมือสนับสนุนความยั่งยืนการขับเคลื่อนทางสังคม ที่โครงการผู้นำแห่งอนาคต ร่วมมือกับ School of Changemakers (SOC) ในการดำเนินงาน หากคุณเริ่มสนใจอยากรู้สิ่งๆ ที่เธอทำในระยะ 7 เดือนที่ผ่านมา ลองมาอ่านมุมมองการทำงานของเธอกัน



ทำไมถึงสนใจเข้ามาร่วม เวทีนี้?

เราเคยกดติดตามเพจของ School of Chagemakers (SOC) ไว้เมื่อนานมาแล้ว หลังจากนั้นก็ได้เข้าไปอ่านเลยนะ จนวันที่เขาโพสต์ประกาศรับสมัคร 'Intrapreneur for Change' เราอ่านสิ่งที่จะได้ไปทำแล้วรู้สึกสนใจ เพราะอยากรักษาเวลาที่เหลือจากการทำงาน ไปใช้ความรู้ความสามารถช่วยเหลือผู้อื่น ช่วยเหลือสังคม แล้วงานนี้ก็มีศักยภาพเวิร์ดในการรับสมัครตรงกับสิ่งที่ตามหาพอดี คือใช้เวลาในการทำงานไม่มากนัก ประกอบกับได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ถนัดไปหนุนเสริมการทำงานให้ผู้อื่น รวมถึงได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ที่เกี่ยวข้องต่างมุมมองกับเราด้วย ก็เลยลองส่งข้อมูลไปสมัคร

เกือบจะไม่ได้ทำงานกับ โคกสูงแล้ว

ตอนแรกเขาส่งอีเมลมาหาเราว่า 'คุณไม่ได้รับเลือก' ...เราก็คิดว่าไม่เป็นไร สงสัยสิ่งที่เราเขียนไม่ตรงกับสิ่งที่เขาอยากได้ แต่ผ่านไปเขาโทรมาหาเราว่า 'พี่คะ พี่ได้รับอีเมลที่เรานัดเจอกันเพื่อคุยเรื่องการทำงานหรือยังคะ?' อ้าว...ก่อนหน้านี้อาสาสมัครแจ้งผลผิดคิดว่า ก็ตกลงดี (หัวเราะ) วันที่นัดเจอกัน SOC ให้เราเลือกองค์กรที่อยากจะร่วมทำงานด้วย เราก็เลือกสถาบันไทยเบ็งโคกสูงเพื่อการพัฒนา จังหวัดลพบุรี เพราะพื้นฐานเราสนใจเรื่องวิถีชีวิต วัฒนธรรม รวมถึงเรื่องแพชชั่น โชคดีที่เราเลือกตรงกับที่ SOC ตั้งใจให้ทำอยู่แล้วพอดี



ก่อนเริ่มทำงาน “อาจารย์แท้ป” คุณชลิดา จุงพันธ์ นักวิจัยผู้เชี่ยวชาญการทำงานของสถาบันไทยเบ็งโคกสลุง เพื่อการพัฒนามาก่อน ได้นำงานวิจัยในรูปแบบพ็อกเก็ตบุ๊ก 3 เล่ม มาให้เราลองอ่านเพื่อทำความรู้จักกับพื้นที่ก่อน จากหนังสือเราสัมผัสได้เลยว่า แคนนำมีความมุ่งมั่นในการทำงานมาก มีแนวคิดน่าสนใจ เหมือนเป็นการเปิดโลกทัศน์ให้กับเราว่า **‘มีคนตั้งใจจริงในการทำงานเพื่อสังคมมากถึงขนาดนี้ด้วย’**

เริ่มต้นพบเจอกับคน “โคกสลุง”

ได้เจอกับพ่อมิต (คุณประทีป อ่อนสลุง แคนนำสถาบันไทยเบ็งโคกสลุงเพื่อการพัฒนา) ครั้งแรกในเวทีกิจกรรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เรื่องการทำ Scaling impact ซึ่งเป็นเวทีกลางของโครงการ พ่อมิตเล่าเรื่องราว

การทำงานตามลำดับเวลากว่า 10 ปีที่ผ่านมา¹ ก่อนจะเล่าถึงเป้าหมายผลลัพธ์หรือผลกระทบเชิงบวกในระยะยาว (Outcome) ว่า ต้องการ **“สร้างสมดุลระหว่างคุณค่าทางวัฒนธรรมกับมูลค่าทางเศรษฐกิจ”** เพราะต้นทุนทางวัฒนธรรมที่โคกสลุงมี คือ วิถีชีวิตและองค์ความรู้ซึ่งสืบสานมายาวนาน แต่การจะรักษาให้สืบต่อไปได้ต้องอาศัยคนในชุมชนรุ่นนี้และรุ่นต่อไปช่วยกันสืบสานต่อด้วยความยินดี การจะทำเรื่องนี้ให้เกิดขึ้นอย่างยั่งยืนได้ ก็ต้องมี **‘รายได้’** เข้ามาหนุนการเลี้ยงชีพและกระบวนการดำเนินงานตามสมควร ดังนั้นโจทย์ของเราในการเป็น Intrapreneur คือ **‘จะนำต้นทุนทางวัฒนธรรม ประกอบกับทักษะเฉพาะทางของแต่ละคนมี มาสร้างรายได้ที่ยั่งยืนอย่างไร?’**

.....
1 อานบทวิจัยเกี่ยวกับสถาบันไทยเบ็งโคกสลุงเพื่อการพัฒนาเพิ่มเติมได้ที่หนังสือ “จุดนัดพบบนเส้นขนาน : ผู้คน ชุมชน การประกอบการทางสังคม” จัดพิมพ์โดยโครงการผู้นำแห่งอนาคต ปี 2561



“สร้างสมดุลระหว่างคุณค่าทางวัฒนธรรม กับมูลค่าทางเศรษฐกิจ”

หลังจากจบเวทีแรก เราเห็นธงแนวทางของพอมิดแล้วว่า จะต้อง **‘ยกระดับเรื่องมูลค่าทางเศรษฐกิจ’** ซึ่งการยกระดับนี้จะต้องสมดุลกับคุณค่าทางวัฒนธรรม เราจึงลงพื้นที่ไปทำความรู้จักกับชุมชนให้มากขึ้น เพื่อวิเคราะห์ว่าช่วงเวลาจากนี้ (ระยะเวลารวมในการทำงานประมาณ 7 เดือน) เราจะเข้าไปมีส่วนช่วยหนุนเสริมเรื่องใดได้บ้างคะ

จากการลงไปศึกษาพูดคุยกับทุกส่วนการทำงานภายในสถาบันไทยเบ็งโคกสูงเพื่อการพัฒนา หรือ **‘ชุมชนโคกสูง’** ทำให้เราเห็นกระบวนการทำงานเพื่อสร้างรายได้ของคนในพื้นที่ เห็นจุดแข็งอย่างเรื่องคุณค่าทางวัฒนธรรมที่แฝงอยู่ในทุกหย่อมหญ้า อาหารการแต่งกาย วิถีชีวิต รวมถึงสินค้าและบริการ และเห็นจุดที่ยังขาดอย่างมุมมองทางธุรกิจ เช่น เรื่องหลังบ้านอย่างการไม่ทราบถึงต้นทุนและผลประกอบการในการทำงานที่ชัดเจน ซึ่งมีผลอย่างมากต่อการทำธุรกิจ แม้จะเป็นธุรกิจเพื่อสังคม (Social Enterprise) ก็ตาม ส่วนเรื่องหน้าบ้านอย่างการสร้างรายได้ (Income) เรามองว่าจะทำอย่างไรให้เขาเห็นความเชื่อมโยงของรายได้สัมพันธ์กับการสื่อสารและสืบสานคุณค่าทางวัฒนธรรม จึงนึกถึงเรื่องการสร้างแบรนด์ (Branding) รวมถึงการทำการตลาดทางช่องทางออนไลน์ (Online marketing) ได้ออกมาเป็นแผน 3 ลำดับ ในการทำงานร่วมกับโคกสูง ร่างออกมาคุยกับพอมิดและแกนนำท่านอื่นๆ ว่ามาถูกทางหรือไม่ ต้องปรับตรงไหน



ปรับรากฐานจากงานหลังบ้าน

ก่อนที่จะลงพื้นที่ไปจัดกิจกรรมเชิงปฏิบัติการให้กับกลุ่มอาชีพ เป็นจังหวัด ประจวบเหมาะพอดีที่ทางเวทีส่วนกลางจัดการอบรมเรื่องการคิดคำนวณต้นทุนเพื่อนำมาวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการทำงาน (Impact value) เช่นกัน เราจึงนำเอารูปแบบการจัดกระบวนการในเวทีส่วนกลางมาประยุกต์ใช้ เช่น แบบตารางกรอกข้อมูลที่จะช่วยให้กลุ่มเห็นข้อมูลแต่ละส่วนในการคิดเรื่องผลประกอบการชัดขึ้น

วันที่ลงไป ผิดแผนจากที่เราวางไว้มาก กิจกรรม 2 วัน ตั้งใจจะใช้ครึ่งบ่ายของวันแรก และครึ่งเช้าของวันที่ 2 ในการจัดกระบวนการเรียนรู้ แต่กลุ่มอาชีพเขาไปตลาดนัด ไปขายของกันหมด แทนที่แต่ละท่านมีควมงานแน่นมาก วันแรกเลยไม่ได้ทำอะไรเลย เวลาหายไปครึ่งหนึ่ง วันที่สองจึงต้องปรับเวลาในการจัดกระบวนการให้กระชับขึ้น

ตอนเช้าได้เจอกับกลุ่มอาชีพหลัก 3 กลุ่ม คือ ทอผ้า โสมเสตย์ และอาหาร เรายกเอากรณีศึกษาจากกลุ่มอาชีพหนึ่งมาเป็นตัวอย่างให้ทุกคนเรียนรู้พร้อมกันก่อน ชวนเขาถอดกระบวนการตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ คลี่ให้เห็นว่ามีการทำงานอะไรและมีต้นทุนเกิดขึ้นจากส่วนไหนบ้าง ตอนนั้นยกเป็นเรื่องการทอผ้าขาว (ผ้าขาวม้า) เพื่อจำหน่าย มีค่าใช้จ่ายทางตรงที่เกิดขึ้นเห็นได้ชัดเป็นพวกค่าวัตถุดิบอย่างเส้นด้าย และมีค่าใช้จ่ายแฝงที่มักไม่ได้นึกถึงกัน เช่น ค่าเดินทาง ค่าโทรศัพท์ ค่าน้ำ ค่าไฟ รวมถึงค่าแรงในการทำงานจนเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งค่าใช้จ่ายต้นทุนแท้จริงของสินค้าจะต้องรวมทั้งหมดนี้เข้าด้วยกัน ตอนนั้นเราวาดเป็นแผนภาพตามลำดับพร้อมชวนถอดทีละขั้นเพื่อให้ทุกคนเห็นภาพและเข้าใจตรงกัน หลังจากนั้นทุกคนจึงได้ลองนำเอาวิธีการไปปรับคำนวณตามส่วนหน้างานของตนเอง

การเรียนรู้เป็นไปด้วยดี มีอุปสรรคบ้างในเรื่องภาษา พอมีเดชะช่วยแปลคำบางคำให้เป็นภาษาถิ่นหรือคำที่เข้าใจง่ายขึ้น ผลลัพธ์ที่ได้เกินคาด...พอเขาทราบแล้วว่าต้นทุนเท่าไร ผลประกอบการเท่าไร เขาเห็นความคุ้มค่าในการทำงานและอยากทำงานมากขึ้นกว่าเดิม นอกจากนั้นเมื่อกลุ่มอาชีพแต่ละส่วนได้มาคิดวิเคราะห์เชิงธุรกิจร่วมกัน ยังทำให้ตระหนักเรื่องความเชื่อมโยงของสินค้าและบริการที่มีความเกี่ยวพันกันอยู่ เช่น การทำโสมเสตย์อาจสร้างรายได้ไม่มากเมื่อเทียบกับส่วนอื่น แต่การที่นักท่องเที่ยวเข้ามาเรียนรู้วัฒนธรรมผ่านการพักโฮมเสตย์ ก็เป็นการกระตุ้นให้เกิดการซื้อขายสินค้าตามไปด้วย เป็นเสมือนชิ้นส่วนจิ๊กซอว์ที่เข้ามาต่อเป็นภาพใหญ่กระตุ้นมูลค่าทางเศรษฐกิจให้แก่กันและกัน

อีกสิ่งหนึ่งที่ชาวบ้านเล็งเห็น คือ กระบวนการเรียนรู้ถึงคุณค่าทางวัฒนธรรมภายในพิพิธภัณฑ์ ก็มีส่วนในการกระตุ้นให้นักท่องเที่ยวซื้อสินค้าและบริการเช่นกัน เพราะสินค้าในชุมชน เช่น ผ้าขาว (ผ้าขาวม้า) หากมองอย่างผิวเผินอาจไม่ต่างจากสินค้าที่มีจำหน่ายทั่วไปในท้องตลาด แต่การทอผืนด้วยความประณีตผ่านกี่ทอผ้าโบราณ เรียงร้อยเป็นลวดลายเอกลักษณ์ของโคกสูง การใส่ใจกระทั่งน้ำหนักของผ้าทอที่บ่งบอกถึงความแน่นหนาและความแข็งแรงของเนื้อผ้า ล้วนเป็นอัตลักษณ์ของโคกสูง และนั่นคือสิ่งที่สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับผลงานได้ค่ะ

“กระบวนการเรียนรู้ถึงคุณค่าทางวัฒนธรรมภายในพิพิธภัณฑ์ มีส่วนในการกระตุ้นให้นักท่องเที่ยวซื้อสินค้าและบริการ”





“แบรนด์คือสิ่งที่
นำเสนอความเป็นตัวตน
ของเรา สร้างการรับรู้
และการจดจำ”

“อัตลักษณ์ของโคกสลุง” คุณค่าทางวัฒนธรรม ที่เดินหน้าพร้อมมูลค่าทางเศรษฐกิจ

ผลลัพธ์จากกิจกรรมก่อนหน้าเดินหน้าไปเกินความคาดหมายนะ คนในชุมชนตระหนักถึงความเชื่อมโยงของคุณค่าทางวัฒนธรรมที่สามารถเดินหน้าไปพร้อมมูลค่าทางเศรษฐกิจด้วยตนเอง จากเพียงแค่เขาได้มานั่งขบคิดและทบทวนกระบวนการทำงานที่ผ่านมาไปด้วยกัน เราจึงสามารถต่อยอดเรื่องการสร้างแบรนด์ (Branding) ให้แข็งแรงตามแผนที่วางไว้กับพอมิตและแกนนำได้ทันที แต่หัวเรื่องนี้ไม่ใช่ความถนัดของเราเหมือนกระบวนการเรียนรู้ก่อนหน้า เราจึงขอความช่วยเหลือจากเพื่อนที่สนิทกันจากงานอดิเรกเดินสวิง อาจารย์จัม (คุณชนกมณัฐ รักษาเกียรติ) ผู้เชี่ยวชาญด้านการออกแบบอัตลักษณ์ (Identity Design Consultant) จากบริษัท ดี อัลเคเดมี จำกัด นักสร้างแบรนด์ผู้มีประสบการณ์ในการทำงานเพื่อสังคม ผลงานเด่นคือ การสร้างแบรนด์ให้กับจังหวัดยะลา ‘Yala Bird City’

เมื่อเราเล่าเรื่องเกี่ยวกับ ‘โคกสลุง’ ให้อาจารย์จัมฟัง พร้อมเหตุผลว่าเพราะอะไรที่นี้จึงควรเรียนรู้เรื่องนี้ อาจารย์ก็ตอบรับยินดีมาร่วมงานทันที โดยสามารถจัดสรรเวลาลงตัวทั้งทางอาจารย์และชุมชนได้ 2 วัน

อาจารย์จัมย่อเอาสิ่งที่ต้องสอนในรั้วมหาวิทยาลัย 1 เทอม มาเป็นบทเรียนสั้นๆ กระชับ 1 วัน บรรยายให้กลุ่มอาชีพและแกนนำเข้าใจว่า ‘แบรนด์คือสิ่งที่นำเสนอความเป็นตัวตนของเรา สร้างการรับรู้และการจดจำ เพราะปัจจุบันสินค้ามีหลากหลายมากขึ้น มีการแข่งขันสูง ถ้าสินค้าเราไม่ได้รับการจดจำ สินค้าก็อาจขายไม่ได้’ ในวันแรกอาจารย์จัมได้นำตัวอย่างแบรนด์มากมายมาให้ลองสังเกตและวิเคราะห์ด้วยกัน รวมถึงยกเอาตัวอย่างการพัฒนาแบรนด์



‘Yala Bird City’ ให้กับจังหวัดยะลาทำให้คุณครูนิศึกษาการสร้างสรรค์แบรนด์เพื่อสังคม ซึ่งเป็นกรณีคล้ายกับโคกสลุง อาจารย์จัมมองว่า **‘การที่โคกสลุงมีแบรนด์ จะสามารถสร้างเม็ดเงินเข้าสู่ชุมชนได้ และยังเป็นเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative Economy) ที่ผสมผสานความสมดุลระหว่างคุณค่าทางวัฒนธรรมและมูลค่าทางเศรษฐกิจได้เป็นอย่างดี’**

ในวันที่ 2 อาจารย์จัมชวนแกนนำและกลุ่มอาชีพสร้าง ‘แบรนด์โคกสลุง’ ต่อ ดังนั้นเพื่อให้สามารถสื่อสารความเป็นโคกสลุงออกมาได้ดีที่สุด อาจารย์จึงให้ทุกคนคิดถึงอัตลักษณ์ความเป็นโคกสลุง 3 อย่าง โดย 3 อันดับผลโหวตสูงสุด คือ ‘ย่ามผ้าขาว’ ย่ามที่เกิดจากการทอผ้าขาวเป็นลวดลายสำหรับการผลิตย่ามของโคกสลุง โดยเฉพาะ ‘พริกตะเกลื้อ’ เครื่องจิ้มสูตรเฉพาะโดดเด่นด้วยรสชาติแซ่บเคี้ยวกับรสเค็มเผ็ดปะแล่มของเกลื้อและพริกแห้ง นำมารับประทานจนต้องฉวยมะม่วงมาคดเอาเครื่องปรุงรสนี้เข้าปาก อีกอย่างที่ขาดไม่ได้คือ ‘สกุลสลุง’ คนส่วนใหญ่ในชุมชนล้วนมีคำว่า ‘สลุง’ เป็นส่วนประกอบของนามสกุล

เมื่อได้ตัวชูแบรนด์แล้ว อาจารย์จัมชวนวิเคราะห์เรื่องสีต้นที่จะสื่อสารถึงความเป็นโคกสลุง ได้ออกมาเป็น ‘สีครีม’ สื่อถึงการเป็นคนโอบอ้อมอารีของคนที่นี่ คู่กับ ‘สีน้ำตาล’ สะท้อนถึงความอุดมสมบูรณ์และการใช้ชีวิตท่ามกลางธรรมชาติ ทั้งสองสีนี้เป็นสีของผ้าย้อมธรรมชาติที่คนโคกสลุงได้ทำชุดสี (Color tone) ขึ้นมาจากการย้อมด้วยวัสดุธรรมชาติด้วยตนเอง โดยอัตลักษณ์ตัวชูโรงทั้งหมดผู้ดำเนินงานด้านกราฟิกของชุมชนจะเป็นผู้นำไปออกแบบโลโก้ (Logo) และบรรจุภัณฑ์ (Package) ใหม่ต่อไป

ช่วงสุดท้ายของการพัฒนาแบรนด์ อาจารย์จัมชวนคุยเรื่องการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่น่าสนใจ ตอบโจทย์กลุ่มเป้าหมายหลากหลาย และมีราคาเหมาะสมกับนักท่องเที่ยวที่จะยินดีเลือกซื้อสินค้า โดยสิ่งที่ชวนคุยควบคู่กันคือ การขายเรื่องราว (Story) ไปพร้อมสินค้าและบริการ เช่น ผ้าทอก็อาจใส่คำอธิบายกระบวนการทอ ลวดลาย รวมถึงวันที่เริ่มทอ และวันที่ผ้าทอผืนนี้เสร็จสมบูรณ์พร้อมจำหน่ายลงไปบนบรรจุภัณฑ์ เพื่อให้เป็นมากกว่าผ้าทอผืนหนึ่งแต่เป็นคุณค่าทางใจด้วย

“คนในชุมชนเก่งและเข้มแข็งมาก เราได้เรียนรู้ความมุ่งมั่นของคนที่นี่”

ปัจจุบันผลงานทั้งสินค้า บรรจุภัณฑ์ และโลโก้ กำลังอยู่ในช่วงการพัฒนา โดยมีการส่งมาให้เราและอาจารย์จัมช่วยให้คำแนะนำเป็นระยะค่ะ

หลังบ้านพร้อม หน้าบ้านพร้อม ถึงเวลานำเสนอ

ตอนนี้ทั้งหลังบ้านและหน้าบ้านพร้อมแล้วค่ะ อาจจะยังไม่ได้ถึงขั้นสมบูรณ์ แต่ทุกคนเข้าใจสิ่งที่กำลังทำอยู่ เป็นไปตามแผนที่เราคุยไว้กับพอมิต แผนช่วงที่ 3 เป็นเรื่องการทำการตลาดทางออนไลน์ (Online marketing) ซึ่งการพัฒนาเรื่อง การสื่อสารจะมีทีมงานส่วนกลางของโครงการเข้ามาช่วยจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อหนุนเสริมแนวทางแผนงานที่เราวางไว้ วันนั้นตอนไปเจอทีมสื่อที่หน้างานตกใจคะ ขนกันมาเยอะมาก 7 - 8 คน (หัวเราะ)

ช่วงนี้กลุ่มคนที่เข้ามาร่วมกระบวนการเรียนรู้จะเยอะกว่า 2 ช่วงก่อนหน้า นี้ ในรอบนี้เราชวนน้อง ๆ ‘กลุ่มเมล็ดข้าวเปลือก’ ซึ่งเป็นเยาวชนรุ่นใหม่ของชุมชน เข้ามามีส่วนร่วมด้วย เพราะมองว่าการสื่อสารควรใช้สื่อโซเชียลมีเดีย (Social media) ที่มีต้นทุนในการผลิตไม่มาก แต่สามารถนำเสนอเป็นสื่อได้หลากหลาย ทั้งเรื่องราว ภาพนิ่ง และภาพเคลื่อนไหว เด็กวัยรุ่นสมัยนี้มีพื้นฐานการใช้โซเชียลมีเดียอยู่แล้ว จึงอยากให้เข้ามาเรียนรู้เป็นประสบการณ์ และเป็นกำลังเรื่องการทำงานสื่อสารให้กับพื้นที่

เทคนิคการสื่อสารที่ทีมสื่อเอามาสอนเข้าใจง่ายมาก เขาสอนตั้งแต่การคัดเลือกเนื้อหาเพื่อสื่อสารไปถึงกลุ่มเป้าหมาย การนำเสนอเรื่องราว ไปจนถึงขั้นตอนการผลิต โดยมีพี่เลี้ยงประกบอย่างใกล้ชิดทุกกลุ่ม เหมือนเป็นการฝึกทำงานจริง (Job training) เลย อีกส่วนหนึ่งที่น่าสนใจคืออุปกรณ์ในการผลิตสื่อ เขาให้ใช้อุปกรณ์ที่มีอยู่แล้วอย่างมือถือมาผลิตสื่อ ทำเสร็จแล้วก็โพสต์ได้เลย เห็นผลทันที ผลลัพธ์เป็นที่น่าพอใจ มีกระแสตอบรับดีมาก เรื่องราวความน่าสนใจของโคกสูงเข้าถึงคนมากกว่าครึ่งแสนภายในเวลาเพียงไม่กี่วัน

ความประทับใจอย่างหนึ่งที่เราได้เห็นจากเวทีนี้ คือ การทำงานร่วมกันของผู้ใหญ่และเด็กในชุมชน เขาทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ต่างฝ่ายต่างเข้าหาและเรียนรู้ไปด้วยกัน ให้เกียรติและรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่าง ผสานเข้าหากัน บรรยากาศในการเรียนรู้ไหลลื่นเป็นอย่างดี เป็นการปิดฉากการทำงานของร่วมกับพอมิต แกนนำ และคนในพื้นที่อย่างน่าประทับใจ





ห่วงเรื่องมูลค่าทางเศรษฐกิจจะแซงหน้าคุณค่าทางวัฒนธรรมหรือไม่?

ตั้งแต่ต้นจบจบกระบวนการทำงานไม่หวั่นเลยค่ะ พอมีมติจุดยืนที่ชัดเจน แกนนำกลุ่มอาชีพต่าง ๆ รวมถึงคนในชุมชนทุกช่วงวัยต่างเข้าใจสิ่งที่กำลังทำอยู่ คนวัยทำงานในปัจจุบันต่างตระหนักว่าสิ่งที่กำลังทำมีเป้าหมายเพื่อ **'สร้างทางกลับบ้านให้กับลูกหลาน'** เป็นการสร้างความมั่นคงให้อาชีพ และรักษาคุณค่าทางวัฒนธรรมอย่างยั่งยืน การที่ชุมชนนี้มีพิพธิภัณฑ์เป็นศูนย์กลางของคนในชุมชน มันทำให้เกิดความผูกพัน หล่อหลอมทัศนคติในการเป็นส่วนหนึ่งของคุณค่าทางวัฒนธรรม และทำให้ชุมชนแห่งนี้เข้มแข็งจากภายในภายนอกจึงเข้ามาแทรกแซงได้ยาก

ผลลัพธ์ 7 เดือนของการทำงาน พอใจหรือไม่?

มีความสุข (ยิ้ม) เป็นไปตามเป้าที่เราวางไว้ได้หนุนเสริมเรื่อง **'การสร้างสมดุลระหว่างคุณค่าทางวัฒนธรรมกับมูลค่าทางเศรษฐกิจ'** ทุกอย่างเป็นไปตามแผนและตามลำดับในการเรียนรู้ที่เหมาะสม ผลลัพธ์ของกระบวนการอาจไม่ได้ไปถึงความเชี่ยวชาญหรือความสำเร็จ แต่คนในชุมชนเห็นถึงแนวทางในการจะยกระดับมูลค่าทางเศรษฐกิจเพื่อสร้างความยั่งยืน ถ้าถามว่าตอนนี้อยากจะเสริมอะไรให้ที่นี่อีกหรือไม่ ก็ยังไม่มีค่ะ ตอนนี้เราอยากให้เขานำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนเห็นผลไปตามลำดับ

ได้หนุนเสริมเรื่อง **'การสร้างสมดุลระหว่างคุณค่าทางวัฒนธรรมกับมูลค่าทางเศรษฐกิจ'** ...ผลลัพธ์อาจไม่ได้ไปถึงความเชี่ยวชาญหรือความสำเร็จ แต่คนในชุมชนเห็นถึงแนวทางในการจะยกระดับมูลค่าทางเศรษฐกิจเพื่อสร้างความยั่งยืน

คนในชุมชนเก่งและเข้มแข็งมาก เราได้เรียนรู้ความมุ่งมั่นของ
คนที่นี่ การใช้ชีวิตแบบสโลว์ไลฟ์ (Slow life) อยู่กับวิถีธรรมชาติ
ใกล้ชิดกับคนมีน้ำใจ ลองกินอาหารรสชาติใหม่ เป็นประสบการณ์ที่ดี
มากค่ะ

เราชอบช่วงเวลา 7 เดือนที่ผ่านมาะ สนุกดี ได้ใช้ทักษะที่
เรามีอย่างการบริหารโครงการ (Project management) มาบริหาร
การทำงานให้บรรลุเป้าหมายตามที่เราวางไว้ การทำงานที่นี่แตกต่าง
จากการทำธุรกิจเพื่อผลกำไร แต่เป็น *'Intrapreneur'* หรือ *'เพื่อน
ที่เดินไปด้วยกัน'*





คัมภานิชยาม พังกาแห่งความสุข แบบ...ยูนันท์ ยิมสาระ

“ยูนันท์ ยิมสาระ” หรือ “ทอม” ผูชายที่ ‘แค่อยามมีความสุขกับชีวิต’
ทุกเส้นทางที่เขาเลือก ทุกเรื่องที่เขาทำ มันจึงเป็นการเติมเต็มความสุขในชีวิตของเขา
การไต่ทำงานเป็นส่วนหนึ่งของพังกาแห่งความสุขครั้งนี้ก็เช่นกัน

ก้าวแรกสู่พังกาแห่งความสุข

เริ่มแรกเลยเราเห็นประกาศหาคนไปร่วมงานเป็น ‘Intrapreneur for Change’ ในเพจของ School of Changemakers (SOC) ก็สนใจ เพราะงานนี้ใช้เวลาวางวันเสาร์-อาทิตย์ อีกอย่างมันเป็นงานที่พีนุ้ย (พจรจรย์ ไกรวัตนุสสรณ์ รองผู้อำนวยการมูลนิธิ อโซก้า ประเทศไทย) ดูแล เราเคยเข้าไปช่วยงานพีนุ้ยเป็นโค้ชอาสาช่วยให้คำปรึกษาและแลกเปลี่ยนมุมมองจากการทำงานเรื่องการออกแบบหลักสูตร (Training) ของเราให้กับคนรุ่นใหม่ที่ยากทำงานเพื่อเปลี่ยนแปลงสังคมอยู่ 1 ปี พีนุ้ยเป็นคนเอาจริงเอาจังกับงาน ทำอะไรแล้วต้องได้เนื่อจริง ถ้าเราเข้าไปทำงานตรงนี้ น่าจะได้ฝึกตัวเอง ได้ความรู้และประสบการณ์ ไม่มีอะไรต้องเสียเลยนอกจากเวลากับแรงนิดหน่อย แล้วเราก็สนใจอยากลองทำงานกับภาคประชาสังคม (NGOs) เป็นทุนเดิมอยู่แล้วด้วย



ทำไมต้องพังงา

วันแรกที่ได้ประชุมกันพี่น้องให้เลือกว่าอยากทำพื้นที่ไหนจาก 4 พื้นที่ ขอนแก่น เชียงราย ลพบุรี และพังงา ในใจมีอยู่ 2 ที่คือ ลพบุรี กับพังงา แต่สุดท้ายก็เลือกพังงาเพราะ พี่นุ้ยเล่าให้ฟังว่าที่นี่จะทำงานยากหน่อย พี่ๆ ไม่ค่อยมีเวลา แต่เขาเป็นคนจริง จริงจัง กับการทำงาน ทำอะไรต้องได้ผลงานออกมา ซึ่งเหมาะกับเราเพราะเป็นคนจริงจังกับงาน เหมือนกัน อีกอย่างพี่นุ้ยมองว่าเราเป็นคนใจเย็น ฟังมากกว่าพูด น่าจะเข้ากับพื้นที่ ได้ง่าย จะได้ไปช่วยเก็บประเด็น ช่วยฟัง ช่วยเขียน ช่วยสรุปความต้องการของพวกพี่เขา

โจทย์แรกที่ได้จากพี่นุ้ยคือ อยากให้เข้าไปแลกเปลี่ยนมุมมองการทำงาน เรียนรู้ ไปพร้อมกันกับพื้นที่ แล้วเอาประสบการณ์ ด้านธุรกิจของเราไปช่วยทำให้พี่เขามองเห็นความเป็นไปได้ในการทำให้องค์กรอยู่รอด โดยไม่ต้องพึ่งพาเงินทุนจากภายนอก ทั้งจากภาครัฐหรือจากหน่วยงานอื่น ๆ

แรกพบ...ก็มพังงา

ครั้งแรกที่เจอกันเป็นตอนที่พี่ไมตรี (ไมตรี จงไกรจักร์) พี่จี้ (ชาติตรี มูลสาร) และ พี่นุ้ย (กัทร ชันธรรม) จากสมาคมประชา สังคมพังงาแห่งความสุขที่ขึ้นมาพร้อมเวที กิจกรรมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เกี่ยวกับการทำ Scaling Impact ที่กรุงเทพฯ เป็นเวที ที่ให้พื้นที่ต่าง ๆ ได้มาทบทวนเป้าหมาย ว่าสิ่งที่กำลังทำอยู่มันใช่ตัวเองหรือเปล่า ระหว่างการทำงานผ่านเรื่องราวอะไรมาบ้าง จุดเด่นขององค์กรคืออะไร สิ่งที่ยากจะเปลี่ยนแปลงคืออะไร แล้วกลยุทธ์ที่จะนำพา ไปสู่ความเปลี่ยนแปลงนั้นเพื่อให้องค์กร อยู่รอดได้เป็นอย่างไร ตอนพูดคุยกันเกี่ยวกับการทำงานที่ผ่านมาของพวกพี่เขา เห็นเลยว่า ทำงานกันจริงจังและทำกันมาเยอะมาก สุดท้ายวันนั้นก็ได้สามประเด็นหลักที่ต้องทำ ในตอนนั้นเลย



เริ่มจากการจัดองค์กรของตัวเองก่อน เพราะตอนนี้ยังเป็นองค์กรที่หลวมมาก คนทำงานหลัก ๆ มีกันแค่สามคน ไม่มีค่าจ้าง ใครว่างก็เข้ามาทำงานตรงนี้ ซึ่งมันไม่ต่อเนื่อง อยากให้มีคนที่ทำงานเป็นประจำและแบ่งหน้าที่ให้ชัดเจน จะได้ช่วยกันให้การดำเนินงานมันไปต่อได้อย่างที่สองคือ การทำประชาสัมพันธ์และทำการตลาด (Marketing) เพราะทำงานกันมาเยอะ แต่คนข้างนอกก็ยังงงว่าฟังก์ชันแห่งความสุขคืออะไร ถ้ามีการจัดระบบงานใหม่รวบรวมผลงานที่ทำอยู่ ผลงานที่ทำเสร็จแล้ว และผลกระทบที่เกิดขึ้น เอาไปประชาสัมพันธ์ น่าจะช่วยให้ภาพการรับรู้ของฟังก์ชันแห่งความสุขชัดเจนขึ้น สุดท้ายคือเรื่องของการหารายได้ ตอนนี้รายได้หลักในการทำงานมาจากแหล่งทุนต่าง ๆ ซึ่งแต่ละแหล่งทุนก็มีเป้าหมายต่างกัน ทำให้งานที่องค์กรทำอยู่ตอนนี้ต้องไปตอบโจทย์แต่ละแหล่งทุน ถ้าสามารถสร้างรายได้ปีละประมาณ 1.7 ล้านบาท เพื่อใช้

เป็นเงินเดือนให้คนที่เข้ามาช่วยทำงาน การจัดอบรมต่าง ๆ ตามที่เครือข่ายการทำงานต้องการเพื่อการพัฒนาศักยภาพของตัวเอง เป็นทุนหมุนเวียนในองค์กร ก็จะทำให้สามารถทำงานบนโจทย์ของตัวเองได้เต็มที่ ไม่ต้องกลับไปพึ่งพิงทุนจากภายนอกอีก

เมื่อความต้องการชัด พวกเรามานั่งคุยกันว่าแล้วตอนนี้พวกพี่เขามีอะไรบ้างที่จะนำไปสู่การสร้างรายได้ขึ้นมาได้ พี่ ๆ เขาก็บอกว่าในฟังก์ชันมีพื้นที่คล้ายแหล่งเรียนรู้อยู่ 5 - 6 พื้นที่ แต่ละพื้นที่มีผู้มีประสบการณ์ที่สอนเรื่องต่างๆ ได้ เราฟังตอนแรก ก็เอ๊ะ...มันเป็นอย่างไร มันดีอย่างไร มันพร้อมขนาดไหน เรายังไม่เห็นภาพ แต่เห็นภาพคร่าว ๆ ว่า ถ้ามีตรงนี้ก็อาจสร้างเป็นหลักสูตร “มหาลัยฟังก์ชันแห่งความสุข” ที่เกี่ยวกับการเรียนรู้ดูงานควบคู่ไปกับการท่องเที่ยว เพื่อสร้างรายได้จากคนที่เข้ามาเรียนรู้ได้



พังงาเที่ยวที่ 1 ลงพื้นที่...ตามหาความสุขแบบพังงา

หลังจากตกลงกันว่า จะลงพื้นที่ เราก็ตั้งประเด็นกับตัวเองไว้ว่าการลงครั้งนี้จะต้องมองหาคณะที่สร้างความแตกต่าง เพื่อจะสร้างหลักสูตรที่น่าสนใจของแต่ละพื้นที่ให้เกิดขึ้น ความสนุกสนานเริ่มตั้งแต่เตรียมลงพื้นที่ครั้งแรกเลย ตอนแรกคิดว่าพวกพีไม่ตรีจะไปด้วย แต่พวกพีเขาไม่ว่าง แล้วจะไปกันอย่างไร แต่พีไม่ตรีบอกว่าไม่เป็นไรพี่จัดให้ แกก็ไปประสานพื้นที่ให้เราไว้ก่อน แล้วก็บอกเราว่า ‘ทอมโทรไปเบอร์นี้นะ หาพีคนนี้นะ เขาจะอยู่ที่นี้ ไปหาเขาเดี่ยวเขาพาไปเอง’ งงเหมือนกันนะ แต่ไม่เป็นไรลองดู (หัวเราะ)

พอไปถึงที่พังงาเราก็ทำตามที่พีไม่ตรีบอกเลย โทรหาพีตา (วนิดา ชูสุวรรณ ประธานสภาองค์กรชุมชนตำบลโคกเจริญ) นัดเจอกันที่โรงพยาบาลซึ่งเป็นเหมือนจุดศูนย์รวมของชุมชน เขาก็พาไปดูโรงเรียนเกษียณวัย พาผู้สูงอายุตั้งแต่ตัวชุดนักเรียนมาให้เราชม ทำเป็นโตอาหารสุขภาพที่เป็นอาหารพื้นบ้านง่าย ๆ มาให้เรากินด้วย ก็รู้สึก เออ ครบเลยในครึ่งวันเร็วมาก แล้วทุกอย่างจัดการได้ดีมาก แต่ที่แรกเราก็พอจะเห็นภาพแล้วว่าพังงาไม่ธรรมดาที่นี่เจ๋งจริง ช่วงบ่ายไปที่โคกโคกร ตำบลมะรุ่ย ซึ่งเน้นการท่องเที่ยวทางทะเล นั่งเรือหัวโทง ชมวิวป่าชายเลน เทียวถ้ำลอด สปาโคลน ร้านอาหารชุมชน ได้กินอาหารที่ใช้วัตถุดิบมีคุณภาพ ราคาไม่แพง แล้วนอนพักกันที่โฮมสเตย์ในชุมชน รุ่งขึ้นไปต่อกันที่ตำบลรมณีย์ ที่นั่นมีการบริหารกองทุนสวัสดิการชุมชนที่เข้มแข็ง และมีสถานที่ท่องเที่ยวเป็นบ่อน้ำพุร้อนซึ่งบริหารจัดการโดยชุมชนเอง นำทีมมากที่ชุมชนทำกันได้ขนาดนี้

การลงพื้นที่ครั้งแรกทำให้ภาพทั้งหมดมันชัดขึ้น แต่ละพื้นที่ทำงานกันจริง ประสบความสำเร็จจริง มีคนทำงานอยู่ตรงนั้น เป็นกลุ่มที่มีทั้งความรู้และประสบการณ์ แล้วก็ยังมีผลงานที่ผ่านการยืนยัน เรามองว่าเป็นจุดที่พีคพอดี เขาเหมาะกับการเป็นคนถ่ายทอดเรื่องราวความสุขของคนพังงาให้กับผู้อื่นต่อแล้ว ข้อดีอีกอย่างคือแต่ละพื้นที่ทำเรื่องของตัวเองจนเชี่ยวชาญและโดดเด่นขึ้นมาโดยไม่ซ้ำกันเลย ทำให้เรามีหลายมุมที่จะนำเสนอทำเป็นแพ็คเกจขายได้ เสริมด้วยทรัพยากรที่พังงามีอยู่แล้ว ทั้งชายหาด ทะเล วัตถุดิบอาหาร ที่พัก ซึ่งมีราคาถูกแต่คุณภาพดี ที่นี้ยังใหม่ ยังไม่ได้ถูกโปรโมทมากจนซ้ำ ยังมีอะไรที่เอามาขายได้อีกเยอะ พอได้ลงพื้นที่ที่ยังทำให้มั่นใจว่าการเอาเรื่องการท่องเที่ยวมารวมกับการเรียนรู้มาสร้างเป็นคอร์สมันน่าจะประสบความสำเร็จ

พังงาเที่ยวที่ 2 : เปลี่ยนความคิด กักคนคึกการทำงาน

ครั้งนี้ได้มีโอกาสไปดูที่ ๆ เขาจัดอบรมหลักสูตรพัฒนาศักยภาพแกนนำภาคประชาสังคมในพื้นที่ ก็ได้เห็นกลุ่มแกนนำที่ทำงานยุทธศาสตร์จังหวัดพังงา เขาดูเป็นทีมทำงานที่เข้มแข็งมาก น่าจะสร้างอะไรดี ๆ ให้เกิดขึ้นได้ ช่วงเย็นได้ขึ้นไปพักบนเขาไข่นุ้ยร่วมกับพวกพีเขา เราได้สรุปให้เขาฟังว่าเราได้พบเห็น ได้เจออะไรมาบ้างจากการลงพื้นที่ครั้งแรก แล้วก็ถามที่ ๆ เขาในเชิงลึกเกี่ยวกับการจัดอบรมว่าพวกพีเขาเคยทำกันอย่างไร เคยจัดให้ใครบ้าง สถานที่ไหน ผลเป็นอย่างไร คิดเงินเท่าไร ซึ่งเขาก็บอกว่าเขาคือตัวกลางในการประสานงาน ใครอยากดูงานที่ไหนก็จะเป็นคนประสานพื้นที่ให้ แล้วส่งให้พื้นที่ดูแลต่อ ไม่ได้คิดค่าใช้จ่ายอะไร ให้เท่าไรก็เท่านั้น ส่วนใหญ่ก็ทำให้ฟรี สิ่งที่เขาบอกเหมือนว่า เขาไม่ได้ทำอะไร แต่สำหรับตัวเราคิดว่ามันเป็นอีกหนึ่งหลักสูตรได้เลยนะ คนตรงกลางเขามีวิธีการทำงานอย่างไรถึงเชื่อมพื้นที่มากมายให้เข้ามาทำงานร่วมกันได้ ตรงนี้น่าสนใจมาก



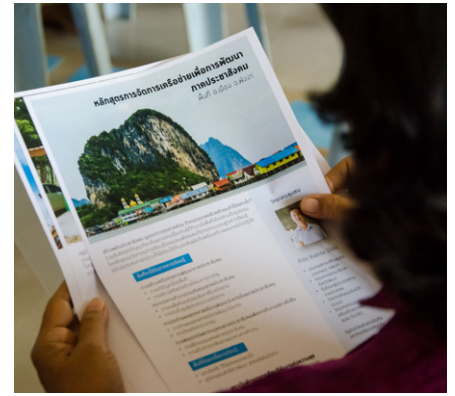


ก่อนกลับได้ไปดูหาดท้ายเหมือง เป็นแหล่งท่องเที่ยวที่น่าไปมาก มันสวยจริง ๆ จุดสุดท้ายไปที่เป็นจุดหลักของการลงพื้นที่ครั้งนี้คือบ้านน้ำเค็ม ได้ไปเจอกับพี่เล็ก (ประยูร จงไกรจักร์) พี่ชายของพี่ไมตรี พอได้คุยรู้เลยว่าแกเป็นเทพด้านการอบรม ปีหนึ่งมีคนมาอบรมกับแกกว่า 20 คณะ มีตั้งแต่ 5 คน ไปถึง 100 คน ตอนนี้มีคนกว่า 65 ประเทศแล้ว ที่เคยมาดูงานที่นี่ วิธีการสอนจะสอนเป็นทีมแบ่งบทบาทให้คนในทีมได้สอนในเรื่องที่ถนัด ไม่มีการสอนคนเดียว โดยอบรมให้ตามที่คุณเรียนต้องการ อยากรู้เรื่องอะไรได้หมด ทั้งเรื่องการจัดการภัยพิบัติ การซ่อมหลบภัย การจัดการทีม ฯลฯ เราก็คอยถามว่าเรื่องไหนคนสนใจมาเรียนเยอะที่สุด สอนแล้วดีคนชอบ เราต้องดึงมาเป็นจุดขายของหลักสูตร

จากการพูดคุยครั้งนี้ทำให้เราเปลี่ยนความคิดการทำงานไปเหมือนกัน ปกติการสร้างหลักสูตรเราจะมองในมุมว่าถ้าสอนเรื่องใดเรื่องหนึ่ง มันต้องเรียนตามลำดับหนึ่ง สอง สาม สี่ ตามทฤษฎี แต่ในความเป็นจริงพี่เขาอาจจะไม่สามารถสอนได้ทุกเรื่องอย่างที่เรายกมาได้ เขาอาจถนัดแค่เรื่องที่สองกับสี่ เลยพยายามมองมุมใหม่ เปลี่ยนความคิดเป็นการมองว่าเขามีอะไรดี มีอะไรเด่น แล้วเอาเรื่องพวกนั้นมาทำเป็นหลักสูตรที่เน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง ให้เขาเอาเรื่องที่ถนัดมาสอน ไม่ใช่เอาทฤษฎีไปจับไปครอบเขาไว้ ไปบังคับให้เขาสอนตามที่เราวาง

พังงาเที่ยวที่ 3 ก่อร่างสร้างหลักสูตร

สองครั้งที่ผ่านมาทำให้เรามีข้อมูลมากขึ้น เริ่มที่จะหาไอเดียแล้วว่าแต่ละพื้นที่จะทำหลักสูตรอะไร จะขายอะไร ที่เน้นความถนัดของแต่ละพื้นที่ ครั้งนี้เราไปพื้นที่สุดท้ายเกาะยาวน้อย ซึ่งเด่นเรื่องการจัดการชุมชนและจัดการขยะ เป็นครั้งแรกที่จะได้อยู่กับพวกพี่ ๆ ตลอดสองวัน เราจึงเตรียมตัวเต็มที่เลยว่าจะคุยเรื่องอะไรบ้าง ทั้งเรื่องการสร้างหลักสูตรและเรื่องแผนงานที่จะทำต่อไป เตรียมเครื่องมือที่จะทำให้พี่เขาเห็นภาพการทำธุรกิจ การขายหลักสูตรไว้เต็มเลย ทั้งเครื่องมือ Business Model Canvas เพื่อทบทวนการทำธุรกิจอย่างรอบด้าน เครื่องมือ Business Model Strategy เพื่อกำหนดกลยุทธ์การดำเนินการ และ SWOT Model เพื่อประเมินผลเบื้องต้นของรูปแบบธุรกิจรวมถึงความเป็นไปได้ แต่สรุปวันแรกไม่ได้คุยกันเลย ไปดูพื้นที่กัน... กินข้าวก่อนทอม... แล้วก็นอน (หัวเราะ) อีกวันเราเลยรีบขายไอเดียของเราเลย ลองให้พี่ ๆ เขาใช้เครื่องมือเลย แต่เรารู้สึกเลยว่ามันไม่ใช่ มันยังไม่เหมาะกับพี่เขาน่าจะเพราะเขาเห็นภาพไม่ชัดกับเรื่องเครื่องมือที่เราให้ไป รู้เลยว่าไม่ดีเท่าไร แต่ก็โอเคไม่เป็นไร ไม่ฝืน เดี่ยวค่อยหาเวลาวางคุยกันอีกที



‘จะทำยังไงให้คนที่
เข้าร่วมการทำหลักสูตร
เห็นภาพเดียวกับเรา
แล้วให้เขาดึงเอาสิ่งที่มียู
ทิงทรัพยากรและความรู้
ที่มีอยู่ในพื้นที่ ออกมา
สร้างเป็นหลักสูตรได้
ด้วยตัวเอง’

พันธงาที่วทที่ 4 เรียนรู้จากประสบการณ์

ใจททยใหญ่ของการจะลงไปพันธงาครั้งนี้ก็คือ ‘จะทำยังไงให้คนที่เข้าร่วมการทำหลักสูตรเห็นภาพเดียวกับเรา แล้วให้เขาดึงเอาสิ่งที่มียูทิงทรัพยากรและความรู้ที่มีอยู่ในพื้นที่ออกมาสร้างเป็นหลักสูตรได้ด้วยตัวเอง’ ก็ลองคิดหาวิธีการอยู่นาน จนไปเจอทฤษฎีวงจรรเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning Cycles) 4 ขั้นตอน ซึ่งเป็นการเรียนรู้อากประสบการณ์จริง เรียนรู้ผ่านการลงมือทำ ได้ลองผิดลองถูก แล้วทบทวนร่วมกัน เพื่อมองหาวิธีการใหม่ที่ดีขึ้น ซึ่งคิดว่าน่าจะเป็นวิธีที่เหมาะสมกับทีมพันธงาที่สุด เพราะมันตรงกับวิธีที่เขาใช้ทำงานกันอยู่แล้ว

ครั้งนี้เราลงไปชวนพี่ๆ เขาทำ 2 เรื่อง คือ เรื่องของการทำแผนที่ พี่ๆ เขาอยู่อยู่แล้วว่าตัวเองมีดีอะไร อยู่ตรงไหน แต่เราอยากให้เขาช่วยจัดระบบหน่อยว่าของดีที่ว่ามีมันอยู่ตรงไหน ใช้เวลาเดินทางจากจุดแรกไปจุดต่อไปเท่าไร แต่ละที่เรียนรู้อะไรได้บ้าง เดินทางไปอย่างไร กินข้าวที่ไหน นอนที่ไหน พอทุกอย่างมันชัดเจน ก็เอามาทำเป็นหลักสูตรได้ง่าย คนที่จะเอาไปขายต่อก็ง่าย เรื่องที่สองคือเรื่องของการขาย เพราะหลักสูตรที่กำลังทำร่วมกันนี้ สุดท้ายมันต้องมีคนขาย ขายให้กับคนที่อยากมาเรียนรู้อวมถึงองค์กรต่างๆ ซึ่งพี่เขาต้องไปขายด้วยตัวเอง แล้วเราจะทำอย่างไรให้พวกพี่เขามีประสบการณ์กับเรื่องนี้ ก็เลยให้เรียนรู้อากผ่านเกม



จำลองสถานการณ์ ชื่อเกมขายปลา ที่ให้คนเข้าอบรม ได้รับ 2 บทบาท เป็นทั้งคนขายปลาและคนซื้อปลา โดยให้โจทย์ไปเพียงว่า ถ้าเป็นคนขาย ต้องขายปลาให้ได้มากที่สุด ส่วนถ้าเป็นคนซื้อก็ต้องซื้อปลาให้ได้มากที่สุดเช่นกัน โดยมีเราเป็นแพปลาที่คอยกำหนดราคาปลาและขายส่งปลาด้วย โดยทุกคนจะได้เงินคนละ 100 บาทในการเล่นเกมน ตอนเล่นเกมก็สนุกมาก เพราะคนขายก็พยายามซื้อปลาจากแพปลาให้ได้ราคาที่ถูกที่สุดแล้วเอาไปขายให้ผู้ซื้อให้ได้มากที่สุด คนซื้อก็ต้องพยายามซื้อปลาให้ได้ราคาที่ถูกที่สุด บรรยายกาศมันเลยเต็มไปด้วยการต่อรอง การแข่งขัน คนที่พูดเก่ง เรียกลูกค้าเก่ง ก็ขายปลาได้มาก ต่อรองกับแพปลา และคนซื้อได้มาก ตัวเองก็ได้เงินมาก คนซื้อก็ต้องราคาอย่างเมามัน พอเล่นเกมเสร็จให้พี่ๆ เขามานั่งคุยกันว่าตอนเล่นเกมเป็นอย่างไรบ้าง วิธีการของแต่ละคนใช้เป็นอย่างไร แลกเปลี่ยนพูดคุยกัน มีข้อเสนอแนะหรือสิ่งที่อยากทำเพิ่มเพื่อให้การเล่นเกมน่าตื่นเต้นบ้างหรือเปล่า ก็คุยกันสนุกเลยครับ เกมนี้มันทำให้เห็นภาพครบเลยสำหรับงานขาย

แล้วก็เอาทั้งสองเรื่องที่ได้เรียนรู้ไปมาช่วยกันพัฒนา เป็นหลักสูตรของแต่ละพื้นที่ ที่ต้องมีการเรียนรู้อีกจากประสบการณ์เป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตรด้วย ก็ให้พวกพี่ๆ ทำกันเอง เราเข้าไปช่วยตั้งคำถามเพื่อจะร้อยเรียงเรื่องราวในการเรียนรู้ของแต่ละพื้นที่ให้เข้ารูปเข้ารอย อีกเรื่องที่ยากคือการตั้งราคา ต้องชวนคิดถึงต้นทุนจริงที่เกิดขึ้น ทั้งค่า

เข้าสถานที่ ค่าวิทยากร ค่าห้องประชุม หรือต้นทุนแฝงที่คนทำงานมักจะลืมคิด เช่น ค่ารถ ค่าน้ำมัน เพื่อที่จะนำมาตั้งเป็นราคาของแต่ละหลักสูตร เรื่องนี้เป็นเรื่องที่คุณจะสร้างความลำบากใจกับทีมฟังพอสมควร เพราะปกติเวลามีนงานอบรมก็จะมาจากคนรู้จัก พี่ๆ ก็ทำให้ฟรี หรือมีให้แค่ไหนก็เอาแค่นั้น แต่สำหรับเรามองว่าเพื่อที่จะให้องค์กรอยู่รอดได้ คุณค่าที่พี่ๆ สร้างไว้ ต้องแปลงเป็นมูลค่าได้ คนทำงานต้องอยู่ได้ องค์กรต้องอยู่ได้ ถ้าสร้างระบบดีๆ มีนงานอบรมเข้ามาให้ทีมส่วนกลางรับไว้ แจ้งรายละเอียดของการอบรมพร้อมค่าใช้จ่ายให้ชัดเจน ตกกลงกันให้เรียบร้อยแล้วค่อยส่งต่อไปกับพื้นที่ต่างๆ ดำเนินการอบรมตามหลักสูตรของพื้นที่ ก็น่าจะช่วยให้พี่ๆ ทำงานกันได้สบายใจขึ้น

เตรียมความพร้อม...ก่อนทำจริง

การอบรมครั้งนี้ทำให้ได้ 5 หลักสูตรนำร่องของมหาวิทยาลัยแห่งความสุข หลักสูตรแรกคือ **'หลักสูตรการจัดการเครือข่ายเพื่อการพัฒนาภาคประชาสังคม'** พื้นที่ อ.เมือ่ง ที่เน้นที่วิธีการบูรณาการทำงานของกลุ่มแกนนำสมาคมทั้งแห่งความสุข ว่ามีเคล็ดลับวิธีการสร้างพลังประชาสังคม บูรณาการทุกภาคส่วน กำหนดอนาคตด้วยตัวเองทำได้อย่างไร **'หลักสูตรการส่งเสริมสุขภาพชุมชน**

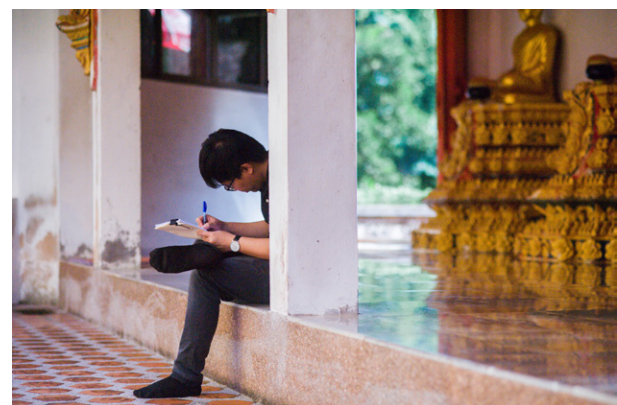
และคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ' พื้นที่ อ.ทับปุด เข้าไปเรียนรู้การสร้างชุมชนสุขภาพดี มีรายได้เพิ่ม สร้างคุณค่าให้ผู้สูงอายุ โดยไม่ต้องลงทุน ว่าชาวบ้านเขาทำได้อย่างไร 'หลักสูตรการจัดการทุนชุมชนและสวัสดิการชุมชนเพื่อความยั่งยืน' พื้นที่ อ.กะปง ไปดูกันว่าการสร้างหมู่บ้านปลอดหนี้ ไม่ง้อธนาคาร มีระบบสวัสดิการ เกิด เจ็บ ตาย ได้เงิน ทำได้อย่างไร 'หลักสูตรการรับมือภัยพิบัติและความปลอดภัยในชุมชน' พื้นที่ อ.ตะกั่วป่า พื้นที่ต้นแบบจัดการภัยพิบัติระดับโลก พร้อมรับทุกวิกฤตด้วยพลังจิตอาสา มีวิธีการทำงานอย่างไร สุดท้าย 'หลักสูตรการจัดการขยะเพื่อสร้างระบบเกษตรอินทรีย์' พื้นที่ อ.เกาะยาว ค้นเคล็ดลับการพลิกกองขยะไว้ค่าสู่การทำนาออร์แกนิกแบบธรรมชาติกว่า 400 ไร่ ทำได้อย่างไร ตอนนี้หลักสูตรพร้อมแล้ว แต่อีกเรื่องที่สำคัญไม่แพ้กันและต้องเตรียมความพร้อมก่อนที่จะเริ่มขยายหลักสูตรคือเรื่องวิทยากร

แม้ทุกพื้นที่จะมีคนทำงานจริง เป็นวิทยากรที่สามารถถ่ายทอดเรื่องราวความรู้ได้ แต่ถ้าเพิ่มเทคนิควิธีการ หรือเครื่องมือที่ช่วยให้การถ่ายทอดเรื่องราวให้น่าสนใจขึ้น งานที่กำลังจะเกิดขึ้นก็น่าจะสมบูรณ์ขึ้น จึงเชิญอาจารย์พากร อัดตบนนท์ ไปอบรมการเป็นวิทยากรมีอาชีพให้กับคณะทำงานของทั้ง 5 หลักสูตรนำร่อง เพื่อเสริมความรู้พื้นฐานในการเป็นวิทยากร ตั้งแต่การแนะนำตัว การเคลื่อนไหว ร่างกาย การสร้างการจดจำ ไปจนถึงการฝึกทักษะในการนำเสนอเนื้อหาความรู้ให้น่าสนใจ ทีละขั้น ทุกคนจะได้ลองนำหลักสูตรของแต่ละพื้นที่มานำเสนอให้เพื่อนและอาจารย์ดูด้วย ได้เรียนรู้ผ่านการลงมือทำจริง เป็นการสร้างประสบการณ์ที่ดีให้กับพี่เขา ซึ่งมันจะทำให้พร้อมสำหรับการทำจริง

คนพร้อม หลักสูตรพร้อม ลองทำจริง

หลังจากได้ทำงานมาหลายเดือนเราก็เริ่มเห็นรูปเห็นร่างของงานที่เราพร้อมกันทำไว้กับพี่ ๆ สมาคมประชาสังคมพึ่งพาแห่งความสุขแล้ว มีหลักสูตรการเรียนรู้สำหรับ 5 พื้นที่นำร่อง คนก็เตรียมความพร้อมไว้แล้ว เหลือแค่ลองนำสิ่งที่มืออยู่ทั้งหมดไปใช้จริง โดยโครงการผู้นำแห่งอนาคต ได้เชิญผู้ทรงคุณวุฒิและสื่อมวลชน รวมแล้วกว่า 60 คน มาเข้าร่วมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในพื้นที่พึ่งพาแห่งความสุข เพื่อให้มาการทดลองใช้หลักสูตรที่สร้างขึ้น โดยหลักสูตรแรกที่ได้ทดลองใช้คือ หลักสูตรการจัดการขยะเพื่อสร้างระบบเกษตรอินทรีย์ ที่ได้กำนันบัญญัติ ศรีสมุทร มาเป็นวิทยากรหลัก

ก่อนงานก็เตรียมตัวกันเต็มที่ นั่งทบทวนว่าจะพาคนเข้าอบรมไปที่ไหนบ้าง แต่ละที่ต้องสอนอะไร ต้องพูดอย่างไรตามที่ได้เรียนมา อยากให้คนที่มาได้เรียนรู้และสัมผัสกับตัวตนของพื้นที่ได้อย่างเต็มที่ เราเองตื่นเต้นแทนก้านันมาก แต่ก้านันบอกว่าไม่เป็นไร พวกเขาพร้อมแล้ว พอถึงวันงานที่ทีมงานทุกคนก็กระจายตัวไปทำหน้าที่ของตัวเอง จุดแรกที่พาผู้เข้าอบรมไปเรียนรู้คือที่โรงแยกขยะของชุมชนไปเรียนรู้เรื่องการจัดการขยะในสถานที่จริงเลย พูดคุยซักถามกันในพื้นที่ แล้วไปต่อที่โรงผลิตปุ๋ยอินทรีย์จากขยะในชุมชน สุดท้ายไปเรียนรู้เรื่องการทำเกษตรอินทรีย์ แล้วก็เปิดเวทีพูดคุยแลกเปลี่ยนการเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งในการทำงานครั้งแรกนี้ แม้จะมีอีกหลายเรื่องที่ต้องปรับปรุง แต่ก็ถือว่าผ่านไปได้ด้วยดี ผู้เข้าร่วมอบรมประทับใจกับสิ่งที่ชาวบ้านได้เล่าให้ฟัง การได้ชมสถานที่จริง สัมผัสกับวิถีของชุมชนที่ไม่ได้ปั้นแต่ง ตัวคนทำงานเองก็ได้รับความภาคภูมิใจและมีแรงจูงใจที่จะพัฒนาหลักสูตรของตัวเองให้ดีขึ้น คนในชุมชนเองก็อยากเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานมากขึ้น มันเป็นช่วงเวลาที่ดีมาก ดีใจที่พื้นที่ทำกันได้นขนาดนี้





พังงาแห่งความสุข...นิยามความสุขแบบ ยุรฉัตร ยิ้มสาระ

การทำงาน 7 เดือนนี้ มันให้ความรู้สึกแปลกแต่ดีนะ ที่แปลกเพราะปกติเราอยู่ในงานขาย ขายหลักสูตร ต้องเข้าไปคุยกับลูกค้า เอาความต้องการเขามาคิด มาออกแบบงาน แล้วก็นำไปเสนอ ถ้าผ่านงานก็จบ มันยังมีภาพของคนขาย คนซื้ออยู่ แต่การทำงานกับพังงามันเป็นภาพของคนที่เราเข้าไปร่วมมือกันทำงาน เราต้องเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในทีมเลย เข้าไปพูดไปคุย ไปช่วยกันคิด ที่สนุกคือต้องลงมือทำกับพวกพี่ๆ ด้วย เวลามันแค่ 7 เดือนเราก็ต้องเข้าไปกระตุ้น ไปตามงานบ้าง แอบจิกบ้าง (หัวเราะ) แต่พี่ๆ เขาก็ช่วยเหลือตลอดเพื่อให้งานมันไปได้มากที่สุด

ทำงานกับคนที่เราใช้ “ใจ” นำก่อนเลย ครั้งแรกพี่เขายังมองเราเป็นคนนอก แต่ทุกครั้งที่เราเจอเขาก็ใส่ทั้งความจริงใจและแสดงความจริงใจว่าเราต้องการความช่วยเหลือจริงๆ อยากให้งานที่พี่เขาทำสำเร็จ ซึ่งเราสัมผัสจากเขาได้เหมือนกันนะว่าเขาก็ให้ใจเราเหมือนกัน ตอนนั้นเขาเห็นเราเป็นลูกเป็นหลาน ไม่ได้เห็นเราเป็นคนนอกเหมือนตอนแรกแล้ว เราเหมือนเป็นคนพังงาเจอใครต่อใครก็บอกว่า ‘มีอะไรโทรมาหาเลยนะ จะมาเมื่อไหร่ เดี่ยวพาไปเที่ยว’ ซึ่งมันก็มีความสุขมากเลยนะ

ทำงานกับคนที่
เราใช้ “ใจ” นำก่อนเลย
ครั้งแรกพี่เขายังมองเรา
เป็นคนนอก แต่ทุกครั้ง
ที่เจอกันเราก็ใส่ทั้ง
ความจริงใจและ
แสดงความจริงใจว่า
เราต้องการความช่วยเหลือจริงๆ
อยากให้งานที่พี่เขาทำ
สำเร็จ ซึ่งเราสัมผัสจาก
เขาได้เหมือนกันนะว่า
เขาก็ให้ใจเราเหมือนกัน

อีกอย่างได้เรียนรู้ตัวเองว่าเราชอบอะไร พอคนเรา
มาถึงจุดหนึ่งที่พอใจกับตัวเองแล้ว ก็จะขยับขยายไปสู่การ
อยากจะทำอะไรคืนกับสังคม การที่เราทำอะไรให้กับคนอื่น
ได้นอกจากที่เราทำเพื่อเลี้ยงชีพตัวเองแล้ว มันรู้สึกเหมือนได้
เติมเต็มจิตวิญญาณ มันหาไม่ได้จากการซื้อของ ไปเที่ยว
อันนี้มันได้จากคน ได้เห็นเขาเติบโตขึ้น จากศูนย์ เป็นห้า
เป็นสิบ แล้วก็ยังไปต่อได้อีก เราได้เข้าไปเป็นส่วนเล็กๆ ในนั้น
เราก็ดีใจไปกับเขาด้วย ทำให้เราเห็นภาพตัวเองชัดขึ้นว่า 5 ปี
10 ปีจากนี้คงทำงานเพื่อสังคมมากขึ้น เพราะเรามีความสุข
กับเรื่องตรงนี้จริงๆ





การเสาะหาผู้ทาง ในพื้นที่สีเทา ของ ณพี ธีระพีจิตร

“ณพี ธีระพีจิตร” หรือ “ท๊อฟฟี่” ผู้สืบทอดกิจการขนส่งแห่งหนึ่งในไทย เดิมโตมากับประสบการณ์ชีวิตที่หลากหลายทั้งในไทยและการใช้ชีวิตวัยเรียนในสิงคโปร์กว่า 10 ปี ผ่านประสบการณ์ทำงานอาสา (Volunteer) หลากหลาย จนเป็นแรงผลักดันให้เธอ รักการทำงานอาสาจนถึงทุกวันนี้

การทำงานเพื่อสังคมของเธอ..เริ่มต้นขึ้นตอนเธออายุเพียง 13 ปี เมื่อคุณพ่อของเธอต้องไปทำธุรกิจที่ภาคเหนือ จึงพาเธอขึ้นดอยไปบริจาคสิ่งของให้ กับเด็กชาวเขา เป็นโอกาสให้เธอได้เจอเด็กบนดอยที่เธอเคยเขียนจดหมาย ได้ตอบด้วย การเดินทางครั้งนี้พาให้เธอได้พบกับเพื่อนทางไกลคนหนึ่งที่โรงเรียน ของเขา...ทำให้เธอได้เห็นวิถีชีวิตของเธอและเขาช่างแตกต่างกัน ความรู้สึกต่างนี้ ทำให้เด็กอายุ 13 เกิดความฉงนถึงความลำบาก เหตุใดชาวเขาต้องแบกถุง ลงดอยมาขายของ...ได้แต่มองด้วยความสงสัย ไม่เคยรู้ว่าทำไมพวกเขาต้องดิ้นรน ถึงเพียงนั้น จนวันหนึ่งวันที่เธอได้มาทำงานร่วมกับ “มูลนิธิบ้านครูน้ำ” ในฐานะ *Intrapreneur for Change* วันที่เธอได้เปิดโลกทัศน์สู่โลกสีเทาที่หลากหลายอย่าง



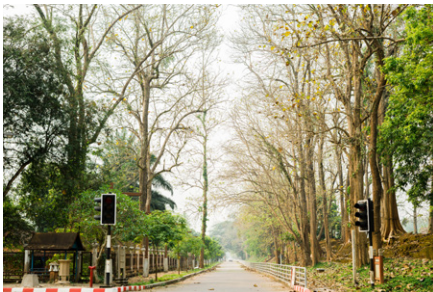
‘เด็กต้องมีชีวิตอยู่ได้...
และมีที่ยืนในสังคม’

ดูไม่สมบูรณ์ยิ่งกว่าที่คิด ได้เห็นการต่อสู้ของผู้หญิงคนหนึ่งที่ตั้งชีวิตคือการทำให้
คนชายขอบ เป็นแรงผลักดันให้เธอพยายามมองหาทุกช่องทาง ที่คนวัย 20 ปลายจะทำได้
ในฐานะ Intrapreneur¹

เริ่มต้นรู้จักกับ ‘มูลนิธิบ้านครูน้ำ’

ได้รู้จักกับ “ครูน้ำ” (คุณนุชนารถ บุญคง ผู้ก่อตั้ง ‘มูลนิธิบ้านครูน้ำ’ สถานที่ให้
ความช่วยเหลือเด็กเร่ร่อนไร้สัญชาติ ในจังหวัดเชียงราย) ครั้งแรกในเวทีกลางของโครงการ
วันนั้นเป็นการเปิดประตูให้เราได้รู้จัก “ครูน้ำ” หรือ “แม่” ของเด็กชายขอบนั้บร่อยชีวิต
ได้รู้ว่าเขากำลังทำเพื่อใคร เผชิญกับปัญหาอะไร และจะทำสิ่งใดต่อไปในอนาคตอันใกล้คะ²

ปัญหาแรกที่เราเห็น คือ ‘ปัญหาเรื่องสภาพคล่องการเงิน’ ถ้าเป็นบัญชีของภาคธุรกิจ
ทุกอย่างคือตัวแดงติดลบ จนหากมองแบบคนนอกคงคิดว่า ‘คุณไม่มีเด็กเลยดีกว่าไหม’ มูลนิธิ
กำลังเผชิญปัญหาการเงินทุนเข้ามาหมุนไม่เพียงพอ ต่อให้บริหารจัดการการเงินดีเพียงไรก็ตาม
แต่สำหรับครูน้ำแล้วเรื่องนี้ไม่ทำให้แม่อย่างเธอยอมแพ้ เวลาทั้งหมดที่มียังคงอุทิศให้กับลูก
เธอขอเพียง ‘เด็กต้องมีชีวิตอยู่ได้...และมีที่ยืนในสังคม’



¹ ในเวทีพัฒนาศักยภาพเครือข่ายด้วยเครื่องมือสนับสนุนความยั่งยืนการขับเคลื่อนทางสังคม ที่โครงการผู้นำแห่ง
อนาคต คณะวิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ภายใต้การสนับสนุนของสำนักงาน
กองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ร่วมมือกับ School of Changemakers ในการดำเนินงาน

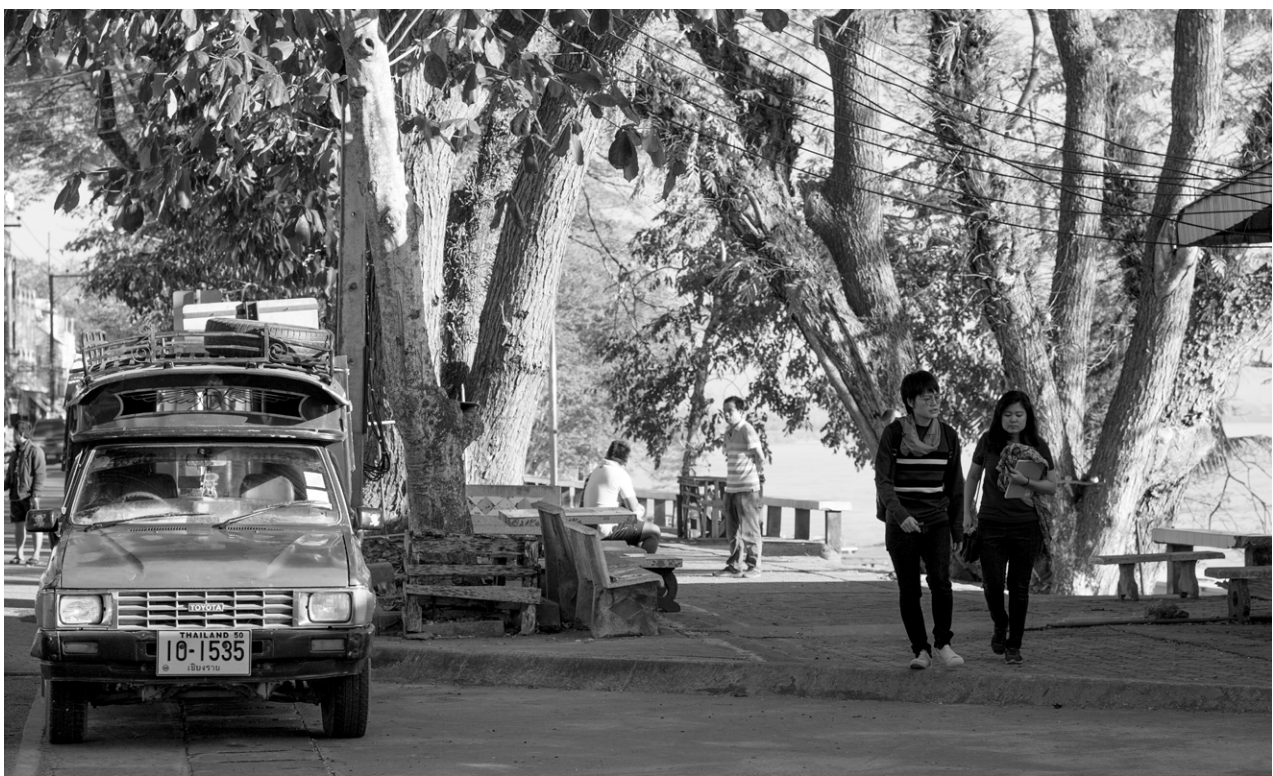
² อ่านบทวิจัยเกี่ยวกับมูลนิธิบ้านครูน้ำเพิ่มเติมได้ที่หนังสือ “จุดนัดพบบนเส้นทาง : ผู้คน ชุมชน การประกอบการ
ทางสังคม” จัดพิมพ์โดย โครงการผู้นำแห่งอนาคต ปี 2561



ปัญหาอันดับหนึ่งคือเรื่องการเงิน

หลังจากเจอกันในเวทีกลางของโครงการฯ ที่ไปลงพื้นที่ 'มูลนิธิบ้านครูน้ำ' ที่ตำบลโยนก อำเภอเชียงแสน จังหวัดเชียงราย มูลนิธิมีพื้นที่กว้างถึง 17 ไร่ มีที่ดินและบ่อน้ำ มีพื้นที่สำหรับทำการเกษตรปลูกผักไว้รับประทานในมูลนิธิและจำหน่ายได้ โปรเจกต์แรกที่เรานึกถึงจึงเป็นการ 'สร้างรายได้' และ 'ลดรายจ่าย' ผ่านต้นทุนที่เขามีอยู่แล้ว โดยการทำกิจการเพื่อสังคม (Social Enterprise) 'ขายผักออนไลน์' ให้กับคนต่างถิ่นที่กำลังมองหาผักพื้นเมืองปลอดสารรับประทาน เพราะเพื่อนปริญญาโทของเราทำวิจัยโมเดลการทำธุรกิจลักษณะนี้เอาไว้ และเขายินดีให้นำมาปรับใช้กับมูลนิธิได้เลย ตอนนั้นเราจึงเสนอโปรเจกต์นี้กับครูน้ำ ซึ่งครูน้ำก็เห็นด้วยและยินดีที่จะทำ

เมื่อแผนความคิดเข้าที่ เราจึงศึกษาพื้นที่โดยละเอียด เพื่อเตรียมพร้อมลงมือทำจริง แต่กลับได้พบว่า...*ต้นทุนไม่พร้อมอย่างที่คิด* บ่อน้ำที่เราเคยคิดว่าสามารถนำน้ำมาใช้ทำการเกษตรได้ เมื่อถึงฤดูแล้ง...*น้ำในบ่อแห้ง* การใช้น้ำประปาแทนจะทำให้เกิดต้นทุนในการทำธุรกิจมากขึ้น ส่งผลให้ผลประโยชน์ลดลงจากที่ควรจะได้ จากที่เราคำนวณมาว่าจะปลูกผักอะไรบ้างให้เหมาะสมกับตลาด และลงตัวกับความสามารถในการดูแลพื้นที่การเกษตรรวมถึงต้นทุนที่มี...*จึงกลายเป็นว่าต้องพับแผนไปก่อน* เพราะการจะเริ่มแผนการตลาดนี้ได้จำเป็นต้องหาถังเก็บน้ำเพิ่ม ซึ่งต้องรอกเงินทุนสนับสนุน หรือมีจังหวะสภาพคล่องทางการเงินที่เหมาะสมในการลงทุน



หลังจากแผนการทำกิจการเพื่อสังคม ‘ชายผ้ากอนไลน์’ ที่เราพอมองเห็นว่ามีส่วนในการเริ่มทำได้ทันทีที่ไม่เป็นไปดังคาด พี่และครูน้ำจึงตัดสินใจพับแผนการทำธุรกิจเพื่อสังคมไว้ก่อน ‘เราเห็นแล้วว่ายังไม่มีการดำเนินงานอะไรจะมาตอบโจทย์การหารายได้เพื่อหนุนการทำงานของมูลนิธิได้ภายในช่วง 7 เดือนนี้ ซึ่งตอนนั้นยังเป็นเพียงช่วงต้นของการทำหน้าที่ Intrapreneur for Change ของเรา ...ที่เลยตัดสินใจเบนเข็มมาสู่การเสาะหาช่องทางความเป็นไปได้ในการหนุนเสริมความยั่งยืน ทั้งเรื่องรายได้และคุณภาพชีวิตของเด็กในมูลนิธิแทนทันที’

ตลาดของวัฒนธรรม ฮ่อมผญาล้านนาเชียงใหม่

‘เด็กในมูลนิธิได้มาสัมผัสประสบการณ์การประกอบอาชีพ เห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) และให้คนภายนอกได้เห็นความน่ารักและความสามารถของพวกเขา’

นอกจากแผนการทำกิจการเพื่อสังคมที่พี่คิดร่วมกับครูน้ำ ยังมีกิจกรรมอื่นที่ครูน้ำคิดทำร่วมกับกลุ่มคุณค่าเชียงใหม่และกลุ่มมอโรคยาในช่วงปลายปี 2560 คือการทำ ‘ตลาดของวัฒนธรรม ฮ่อมผญาล้านนาเชียงใหม่’ เป็นสถานที่รวบรวมวัฒนธรรมโบราณของเชียงใหม่ที่เลือนหายไปในทุกวัน มานำเสนอผ่านรูปแบบพื้นที่นันทนาการขนาดย่อม ตลาดจำหน่ายสินค้า และลานแสดงฟ้อนรำ เปิดในพิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติเชียงใหม่ ทุกวันเสาร์ อาทิตย์ เวลา 9 โมงเช้าถึง 4 โมงเย็น ซึ่งพื้นที่ตลาดนี้เอง คือ อีกพื้นที่หนึ่งที่ครูน้ำและกลุ่มคนทำงานเพื่อสังคมในเชียงใหม่ตั้งใจให้ ‘เด็กในมูลนิธิได้มาสัมผัสประสบการณ์การประกอบอาชีพ เห็นคุณค่าในตนเอง (Self-esteem) และให้คนภายนอกได้เห็นความน่ารักและความสามารถของพวกเขา’

ที่ตลาดเด็กจากมูลนิธิจะได้เรียนเรื่องการ ‘ตอกเส้น’ ใช้ไม้ตอกสอดไปตามจุดต่างๆ ของร่างกาย และ ‘ย่ำขาง’ การใช้ฝ่าเท้าจุ่มลงในน้ำมันร้อน แล้วใช้ฝ่าเท้าคลึงลงบนตัวเพื่อยืดคลายเส้นให้แก่นักท่องเที่ยวผู้มาเยือน โดยกลุ่มคุณค่าเชียงใหม่เป็นผู้ถ่ายทอดความรู้ รวมถึง ‘การทำอาหารและจำหน่ายอาหารเพื่อสุขภาพ’ โดยกลุ่มมอโรคยา

สิ่งที่เห็นได้ชัดเจนเป็นเพียง ‘ความสุข’

...พวกเขาขอให้ถึงวันเปิดตลาด เพื่อจะได้มาทำงานอีกครั้ง

การที่เด็กมีรายรับจากภายในตลาดไม่ได้มีเป้าหมายเพื่อนำมาช่วยแบ่งเบาค่าใช้จ่าย เม็ดเงินในตลาดมันไม่เพียงพอต่อการทดแทนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นในมูลนิธิ รายรับไม่ได้มากและไม่มีความแน่นอน ขึ้นอยู่กับว่าผู้ใช้บริการว่าจะให้มากน้อยเท่าไร เพราะ ‘พวกเขาไม่ได้มีใบประกอบวิชาชีพ’ และ ‘พวกเขาไม่ได้ทำงานได้สมบูรณ์แบบนัก’

ด้วยช่วงวัยเพียงสิบกว่าปีของเด็ก การเรียนรู้และความเชี่ยวชาญย่อมไม่มากเท่าผู้ใหญ่ แต่การมาเรียนรู้ที่ตลาด เขาได้ประสบการณ์การทำงาน การหารายได้ และยังได้เรียนรู้ทักษะใหม่เพื่อค้นหาสิ่งที่ชอบด้วยตัวเอง เช่น หากชอบเรื่องการทำขาง อาจต่อยอดด้วยการศึกษาทางด้านกายภาพบำบัด หรือแพทย์ทางเลือก แต่ถึงอย่างนั้นการพยายามสร้างจุดยืนให้กับเด็กไม่ใช่สิ่งที่วัดผลได้ในทันที สิ่งที่เห็นได้ชัดเจนเป็นเพียง ‘ความสุข’... พวกเขาขอให้ถึงวันเปิดตลาด เพื่อจะได้มาทำงานอีกครั้ง





เรื่องหนึ่งที่เราจะพ่วงอยู่ คือ พื้นที่นี้เป็นพื้นที่สีเทา ในสายตาของคนภายนอกที่มองอย่างผิวเผิน เขาอาจมองสิ่งที่เรากำลังทำอยู่เป็น **'การใช้แรงงานเด็ก (Child Labour)'** หรือ **'นำเด็กชายขอขบมาใช้งานอย่างผิดกฎหมาย'** เราจึงคิดหาทางในการจัดการเรื่องนี้เป็น 2 ระดับ เสนอต่อที่มงานที่เชียงใหม่ **ระดับที่หนึ่ง** คือ การประชาสัมพันธ์ให้เกิดการรับรู้ว่าจะเชียงใหม่กำลังทำเรื่องการสืบสานคุณค่าทางวัฒนธรรม ทำให้คนภายนอกตระหนักถึงความสำคัญของการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่เด็ก เพื่อให้เด็กได้นำเรื่องนี้ไปสร้างอาชีพและเกิดผลระยะยาวในการสืบสานวัฒนธรรมต่อไป ซึ่งนั่นจะเป็นการพ่วงรวมไปถึงการทำให้คนภายนอกได้รับรู้กลไกการทำงานของมูลนิธิ และได้รู้จักพวกเขาเด็กชายขอขบมากขึ้นด้วย **ระดับที่สอง** คือ การผลักดันด้านการศึกษาให้เด็กชายขอขบได้มีโอกาสเรียนรู้อาชีพเฉพาะทาง ในสถาบันที่มีมาตรฐาน เพื่อให้พวกเขาสามารถมีใบรับรอง (License) และใบอนุญาตในการทำงาน (Work permit) ที่ถูกต้องตามกฎหมาย

จากที่พี่เล่าแนวคิดการจัดการปัญหาดังข้างต้น สิ่งที่พี่ทำเพื่อหนุนเสริมให้เกิดการดำเนินงานดังกล่าว จึงเป็น **'การช่วยเก็บข้อมูล'** เด็กที่เข้ามามีส่วนร่วมในการทำตลาด เพื่อเอาไว้ติดตามผลการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว รวมถึงเอาไว้ยืนยันด้วยว่าที่ผ่านมาเขามีความตั้งใจในการเรียนรู้และสามารถทำได้จริง เป็นฐานข้อมูลแก่ผู้ที่จะเข้ามาสนับสนุนทางด้านนี้ต่อไป

ฐานข้อมูลของเด็กชายขอขบ

มูลนิธิมีการเก็บข้อมูลของเด็กทุกคน โดยมีข้อมูลที่ไม่สามารถเปิดเผยให้คนภายนอกอย่างฟรีทราปได้อยู่ อย่างเด็กเป็นบุตรของใคร ประสบเหตุการณ์อะไรมาจึงต้องมาอาศัยอยู่ที่มูลนิธิ เข้ามาอาศัยอยู่ในฝั่งไทยตั้งแต่เมื่อไหร่ เป็นโรคอะไรที่ต้องรับการรักษาเพื่อลดการแพร่ระบาดของโรคหรือไม่ โดยข้อมูลส่วนนี้มูลนิธิจะใช้ในการขอสิทธิให้แก่เด็ก รวมถึงใช้ในการของบประมาณสนับสนุนจากรัฐ แต่จากข้อมูลที่มีก็ยังไม่ขอลงทุนสนับสนุนได้ยากอยู่ เพราะการทำงานไม่สามารถเห็นผล (Impact value) ได้ทันทีแบบ 1 ต่อ 1 สิ่งที่มูลนิธิทำอาจไม่เกิดผลลัพธ์ (Output) เรื่องการเปลี่ยนแปลงของเด็กในทันที แต่สามารถเห็นผลในระยะยาว (Outcome) ถึงคุณภาพชีวิตที่เปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้นของเด็กคนหนึ่ง

สิ่งที่พี่มองว่ามูลนิธิควรจะต้องทำเพิ่ม คือ **'การเก็บประวัติเด็กในระยะยาว'** ตั้งแต่ปีแรกที่เข้ามาอยู่ เพื่อให้เห็นพัฒนาการและความเปลี่ยนแปลงในตัวเด็กในรูปแบบเฉพาะของมูลนิธิ แม้ว่าที่ผ่านมามูลนิธิจะมีทุนในการทำงานจำกัดจำเขี่ย แต่ก็สามารถทำให้เด็กคนหนึ่งมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น มีจุดยืนในสังคม ประกอบอาชีพสุจริต และสร้างประโยชน์ให้กับประเทศอย่างไร



‘ความสามารถของเด็ก
ที่หลากหลายนอกจากจะ
เป็นประโยชน์แก่เด็กในการ
สร้างอาชีพให้กับตัวเองแล้ว
ยังอาจเกิดเป็นชุมชน
เพื่อการเรียนรู้และเกิดเป็น
ธุรกิจหมุนเวียนสร้างรายได้
แบบง่ายในช่วงที่เขายัง
อาศัยอยู่ภายในมูลนิธิได้’

ในช่วงระยะเวลาที่พี่ยังทำงานร่วมกับ
มูลนิธิ พี่จึงช่วยเก็บบันทึกข้อมูลในประเด็น
เสริมอื่นๆ ที่ยังไม่เคยมีการทำฐานข้อมูลไว้
ด้วยค่ะ เช่น ‘ความสามารถ ความถนัด และ
ความสนใจของเด็กแต่ละคน’ อย่างเรื่องกีฬา
ทำอาหาร วาดภาพ เพื่อให้สามารถสนับสนุน
การพัฒนาศักยภาพของเขาได้ตรงจุด โดยอาจ
หาอาสาสมัคร (Volunteer) เข้ามาหนุนเสริม
เรื่องนี้ เช่น องค์กร Saturday School หรือ
นักศึกษาที่กำลังมองหาสถานที่ทำงานอาสา

ที่มองถึงอนาคตว่า ความสามารถของเด็ก
ที่หลากหลายนอกจากจะเป็นประโยชน์
แก่เด็กในการสร้างอาชีพให้กับตัวเองแล้ว
ยังอาจเกิดเป็นชุมชนเพื่อการเรียนรู้และเกิด
เป็นธุรกิจหมุนเวียนสร้างรายได้แบบง่าย
ในช่วงที่เขายังอาศัยอยู่ภายในมูลนิธิได้ เช่น
เด็กที่หัวไวด้านการตลาด ก็วางแผนเรื่องการ
ทำธุรกิจ ค้าขาย เด็กที่เก่งเรื่องการทำอาหาร
และขนม ก็อาจทำไปขายในตลาด เด็กที่
ชื่นชอบด้านดนตรี ก็เปิดหมวกร้องเพลง

พบเจอหนทาง... แต่ยังไม่พร้อม

นอกจากงานที่พี่เล่าถึงก่อนหน้านี้ ก็ยัง
ได้ทำเรื่อง ‘การท่องเที่ยวภายในเชียงใหม่’
พี่มีโอกาสได้ร่วมคิดกับกลุ่มคุณค่าเชียงใหม่
ค่ะ เมืองเชียงใหม่เป็นเมืองโบราณมีวัดเก่า
แก่บอกเล่าเรื่องราวทางประวัติศาสตร์เป็น
จำนวนมาก มีเส้นทางติดแม่น้ำ ให้บรรยากาศ
เย็นสบายในช่วงเช้า พวกเราจึงนึกถึงการ
ท่องเที่ยวเรียนรู้ผ่านการปั่นจักรยาน และให้
เด็กมูลนิธิบ้านครูน้ำร่วมเป็นมัคคุเทศก์รุ่นเยาว์
แต่การจะทำให้สำเร็จยังต้องอาศัยการพัฒนา
แผนในระยะยาว เช่น การทำงานร่วมกับภาค
รัฐ เรื่องการโปรโมทการท่องเที่ยวเชียงใหม่...
ซึ่งในตอนนี้อาจให้ความสำคัญกับการท่องเที่ยว
ในพื้นที่นี้มันน้อยเหลือเกิน จากที่พี่เคยพูดคุย
กับเจ้าหน้าที่ของพิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติ
เชียงใหม่

นอกจากนี้พี่ก็ได้คิดหาหนทางเพื่ออุดช่องโหว่ไว้อีกหลายเรื่อง เช่น มูลนิธิบ้านครูน้ำ ควรหาคนรับช่วงต่อหรือคนที่พร้อมจะทำงานและมีศักยภาพในการดูแลมูลนิธิแห่งนี้ (Successor) เพื่อแบ่งเบาภาระการทำงานของครูน้ำ และพร้อมหนุนในยามที่ครูน้ำทำงานไม่ไหว อีกเรื่องเช่นการรับเด็กชายขอบเข้ามาศึกษาในไทย (Drop in) ควรมีการสร้างรายได้เล็กน้อยจากการทำงานตรงนั้น ผ่านการเก็บเงินผู้ปกครองที่ส่งบุตรเข้ามาศึกษาหรือไม่ อาจเพียง 10 หรือ 20 บาทก็ได้ ในราคาที่เขาสามารถจ่ายไหว แนวคิดนี้ไม่ใช่เพื่อเพียงการแบ่งเบาภาระของคุณย์ Drop in แต่เพื่อให้เขาตระหนักถึงความลำบากในการเข้าถึงโอกาสทางการศึกษา และตั้งใจเรียนรู้อย่างเต็มที่



เป็นอย่างไรบ้าง 7 เดือนที่ผ่านมา?

“ด้วยข้อจำกัดหลายอย่าง... เราเลยไม่ฝืนทำต่อ”

เรารู้ว่าเราคงเป็นผู้สร้างการเปลี่ยนแปลง (Change Maker) ให้กับมูลนิธิไม่ได้ตั้งแต่ทำงานได้ 2 เดือนจาก 7 เดือน ด้วยข้อจำกัดหลายอย่าง...เราเลยไม่ฝืนทำต่อ หันมาทำแผนในอนาคตแทน ช่วยเขามองว่าการจะไปถึงจุดหมายของแต่ละเรื่องต้องเติมเต็มส่วนไหนบ้าง พูดคุยกับทีมคนทำงานด้วยแผนระยะยาวไม่ใช่ระยะสั้นแทน

อีกงานหลักที่พี่ทำคือการนำข้อมูลที่จะจัดกระจาย (เพราะมูลนิธิไม่มีคนและเวลามากพอที่จะจัดการเรื่องนี้) มาจัดระเบียบเพื่อให้เห็นว่ามูลนิธิมีต้นทุน มีความพร้อมด้านไหน และต้องการการสนับสนุนเรื่องอะไรบ้าง ถ้าใครสนใจที่จะเข้ามาช่วยหนุนเสริมเรื่องใดต่อก็สามารถนำข้อมูลที่พี่ทำไว้ไปใช้ต่อได้เลย ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาสังคม อาสาสมัคร หรือผู้ที่สนใจทำเรื่องกิจการเพื่อสังคม

7 เดือนที่ผ่านมาไม่เห็นอยู่นะ มีเรื่องให้ประทับใจมากมายเรื่องหนึ่ง คือ วันที่ครูน้ำเลี้ยงรับเราเข้าไปเป็นทีมทำงาน ไปนอนกันในทุกนาแห่ง ๆ มีเกมให้เล่น กลุ่มที่ชนะจะได้รางวัลเป็นหมูบึ่ง ซึ่งกลุ่มพี่ได้ที่ 2 ได้หมูบึ่งมาจำนวนไม่น้อยกว่ากลุ่มที่ชนะ น้อยเกินกว่าจะกินพอทั้งกลุ่ม แต่เด็ก ๆ ก็เอามาให้พี่ บอกว่า ‘พี่พี่ต้องกินนะ’ แม้ว่าเขาจะมีน้อยแต่เขาก็ยังเสียดสละให้เรา มันเป็นเรื่องเล็กน้อย



แต่น่ารักมาก เราเลยบอกให้พวกเขาเอาไปแบ่งทีมอื่นที่ไม่ได้กิน ‘พวกเขาก็แบ่งปันกัน’ ค่ะ นอกจากนั้นก็ยังมีช่วงเวลา ๆ ที่เราได้เป็นเสมือนพี่สาวของพวกเขา เขามาปรึกษาเรื่องเรียนบ้าง เรื่องทั่วไปบ้าง เวลาเราไปหาเขาก็ดีใจ เดินเข้ามาอกอด (ยิ้ม)

สิ่งที่ใหม่สำหรับตัวพี่ คือ ‘โลกทัศน์ใหม่’ ได้มาสัมผัสโลกที่เราไม่เคยเห็น ได้มาเรียนรู้ทำงานร่วมกันพื้นที่สี่เทาที่หลายอย่างดูจะไม่สมบูรณ์ ได้เห็นการต่อสู้ของผู้หญิงคนหนึ่ง ที่ทั้งชีวิตคือการทำเพื่อคนชายขอบ และได้รู้ถึงความอึดอัดที่มีมากเกินไปที่เราจะนึกถึงได้ เช่น การเดินทางกลับบ้านไม่ถูกหรือการกินยาผิดเพราะอ่านหนังสือไม่ออก การถูกพาไปทำหมันทั้งที่มีอาการปวดฟัน เขาเชื่อง่ายเพียงเพราะเขาไม่มีการศึกษา ไม่ต้องพูดถึงการล่อลวงรูปแบบอื่น เรื่องเหล่านี้เราคงไม่ได้ตระหนักถ้าเราไม่ได้ไปทำงานนี้