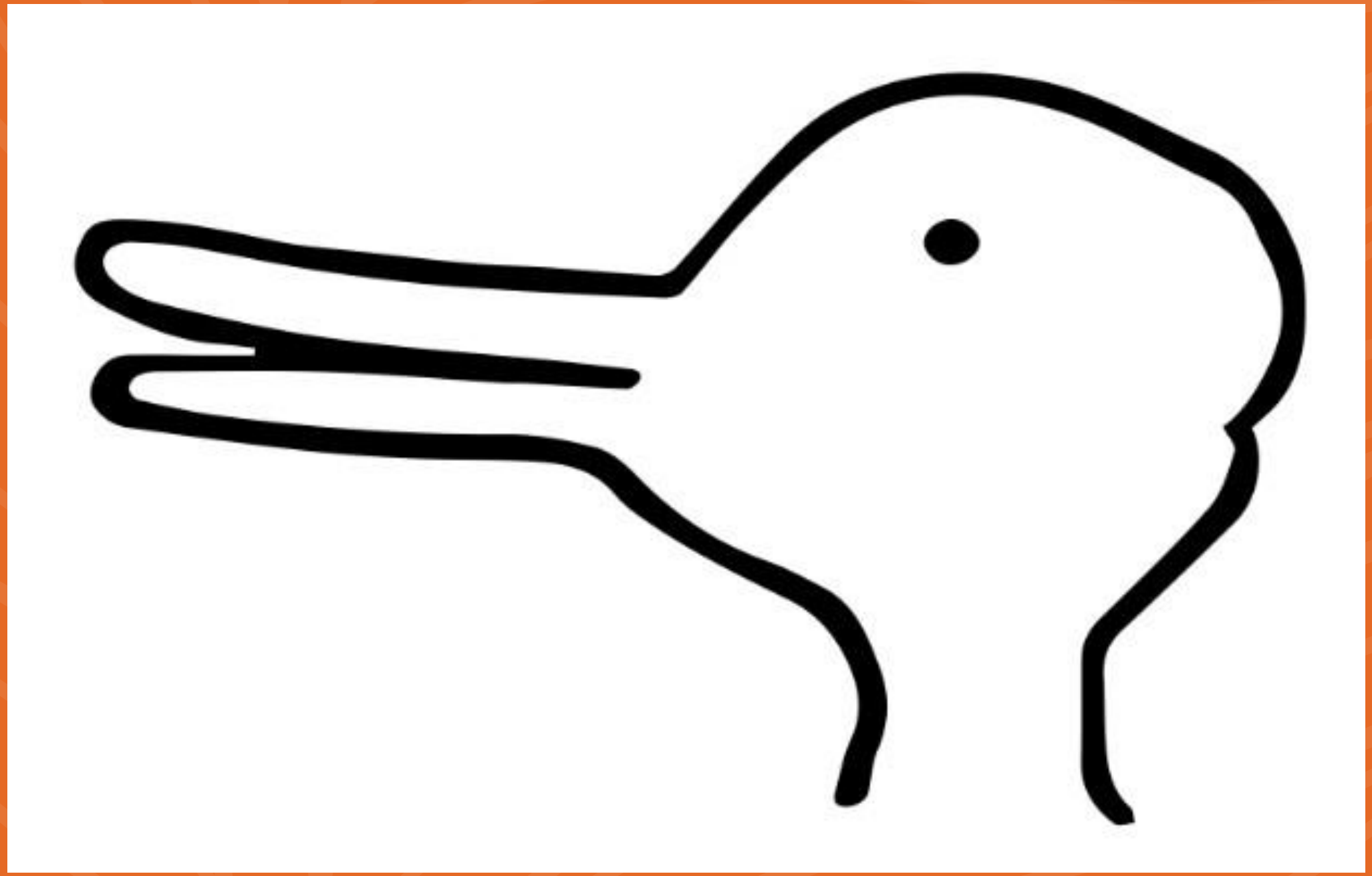
HIA Intensive Workshop ครั้งที่ 2

การจัดการความขัดแย้ง ในการประเมินผลกระทบทางสุขภาพ

ธรรมศาสตร์ โสตถิพันธุ์
สถาบันสันติศึกษา ม.อ.

20 กรกฎาคม 2565



Live Free or Die.
FREEDOM
is WORTH IT

BUND
STARBUCKS COFFEE

- การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ
- ความขัดแย้ง
- การจัดการความขัดแย้ง

การจัดการความขัดแย้ง
กับ
การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ

เกี่ยวข้องกันอย่างไร

การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ

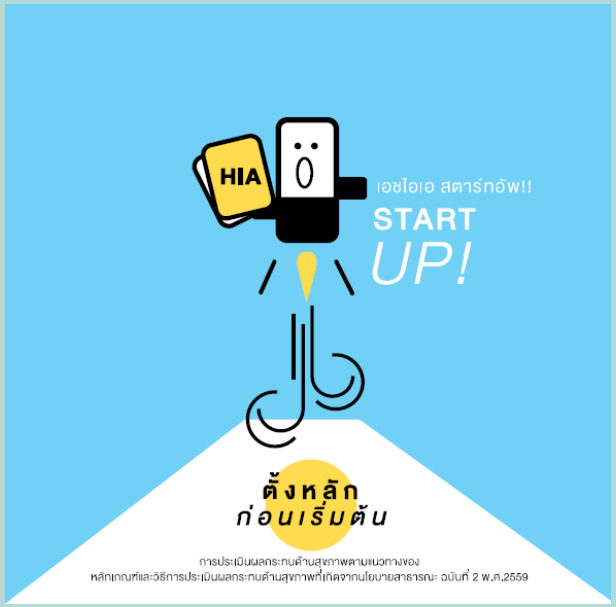
ขั้นตอนที่ศูนย์

ทำ เอชไอเอ ให้ได้ผล*
ต้องเริ่มต้นจาก

“ความเชื่อ”

---

* การประเมินผลกระทบด้านสุขภาพ
(Health Impact Assessment, HIA)



ขั้นตอนที่ศูนย์

ความเชื่อและแนวทางการประยุกต์ใช้

การประเมินผลกระทบด้านสุขภาพ

การประยุกต์ใช้การประเมินผลกระทบด้านสุขภาพ

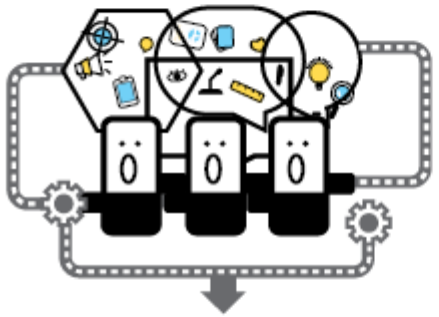
ต้องไม่ทำเพียงเพราะว่า...

หากทำเอชไอเอ เพียงเพราะเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการอนุมัติ/อนุญาตตามที่กฎหมายกำหนด หรือทำเพียงเพราะต้องการคัดค้านโครงการเพียงอย่างเดียว โดยไม่รับฟังความคิดที่เห็นต่าง หรือข้อมูลที่หลากหลาย และไม่สนใจต่อการแสวงหาทางออก หรือทางเลือกการพัฒนาที่ดีกว่าร่วมกัน ย่อมไม่นำไปสู่การสร้างนโยบายสาธารณะที่ส่งผลดีต่อสุขภาพของประชาชน ซึ่งเป็นเจตนารมณ์อันสูงสุดของการประยุกต์ใช้การประเมินผลกระทบด้านสุขภาพ

แต่ต้องเชื่อว่า

เอชไอเอ

เป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของสังคม



ที่จะช่วยสร้าง นโยบายสาธารณะและทางเลือกการพัฒนาที่ส่งผลดีต่อสุขภาพของทุกคน

การประยุกต์ใช้เอชไอเอ บนฐานความเชื่อว่าเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของสังคม จะมุ่งเน้นหลักการเรียนรู้และทำงานร่วมกันอย่างสมานฉันท์ อยู่บนพื้นฐานการใช้ข้อมูลหลักฐานที่หลากหลายและเป็นที่ยอมรับร่วมกัน อาทิ ข้อมูลจากนักวิชาการ ผู้เชี่ยวชาญ ข้อมูลและองค์ความรู้จากท้องถิ่นหรือชุมชน อีกทั้งสามารถปรับกระบวนการให้เข้ากับบริบทและกระบวนการตัดสินใจเชิงนโยบายของแต่ละกรณีได้อย่างยืดหยุ่น

การประเมินผลกระทบทางสุขภาพ

กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันของสังคม เพื่อให้ประชาชน ชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคมและภาควิชาการ ได้เรียนรู้ร่วมกันในการวิเคราะห์และคาดการณ์ผลกระทบต่อสุขภาพ เหตุและปัจจัยทางสังคมที่มีผลต่อสุขภาพของประชาชน ที่อาจเกิดขึ้นจากกระบวนการนโยบายสาธารณะทั้งทางลบทางบวก และความเป็นธรรมจากการได้รับผลกระทบจากนโยบายสาธารณะดังกล่าว โดยประยุกต์ใช้เครื่องมือที่หลากหลายและมีกระบวนการมีส่วนร่วมอย่างเหมาะสม เพื่อสนับสนุนให้เกิดการตัดสินใจที่จะเป็นผลดีต่อสุขภาพของประชาชนทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

ความขัดแย้ง

คืออะไร เกิดขึ้นได้อย่างไร?

ความขัดแย้ง

Morton Deutsch (มอร์ตัน ดอยชท์)

- ความขัดแย้งมีศักยภาพที่จะส่งเสริมคุณค่าแก่ปัจเจกบุคคลและสังคม
- จะป้องกันความขัดแย้งมิให้กลายเป็นการทำลายล้างได้อย่างไร?

Johan Galtung (โยฮัน กัลตุง)

- ความขัดแย้ง คือ การที่ปัจเจกบุคคลหรือกลุ่มตั้งแต่สองฝ่ายขึ้นไปต่างมุ่งสู่เป้าหมายที่คัดง้างกันเนื่องจากผลประโยชน์และความต้องการที่ขัดกัน
- ในความขัดแย้ง มีความเชื่อมโยงระหว่างแง่มุมเชิงโครงสร้าง พฤติกรรม และทัศนคติ

ความขัดแย้ง

Friedrich Glasl (ฟรีดริช กลาซึล)

- ความขัดแย้งทางสังคม เป็นปฏิสัมพันธ์ที่มีสองฝ่ายเกี่ยวข้องเป็นอย่างน้อย (ปัจเจกบุคคล กลุ่ม รัฐ) โดยมีอย่างน้อยฝ่ายหนึ่งที่มีประสบการณ์แตกต่าง (ไม่เหมือน ตรงกันข้าม ไม่ลงรอย ฯลฯ) ในด้านการรับรู้ การคิดจินตนาการ การตีความ ความรู้สึก (ความเห็นอกเห็นใจ – ความเกลียดชัง, ความไว้วางใจ – ความไม่ไว้วางใจ) และความปรารถนา (ความต้องการ วัตถุประสงค์ จุดมุ่งหมาย เป้าหมาย) จากอีกฝ่ายหนึ่ง ในลักษณะที่ทำให้ทุกฝ่ายรู้สึกว่าส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการทำให้ความคิดของตนเป็นจริงขึ้นมา

มิติของความขัดแย้ง

- ความขัดแย้งมีหลายระดับ หลายมิติ
  - ครอบครัว
  - ชุมชน
  - สังคม / ประเทศ
  - ระหว่างประเทศ

งานศึกษาเกี่ยวกับความขัดแย้ง

- เน้น “จัดการ” หรือ “แก้ไข” หรือ “ป้องกัน” ความขัดแย้ง
- เน้นเทคนิควิธีการเจรจา ต่อรอง ไกล่เกลี่ย และกลไกแก้ไขความขัดแย้งแบบใหม่ๆ เช่น ประชามติ ประชาพิจารณ์
- มองความขัดแย้งเป็นสิ่งไม่ดีที่ต้องกำจัด
- ข้อดี: มีข้อเสนอที่เป็นรูปธรรม
- จุดอ่อน: เน้นรายละเอียดเชิงเทคนิคจนลืมมิติเชิงโครงสร้างและบริบทความขัดแย้ง

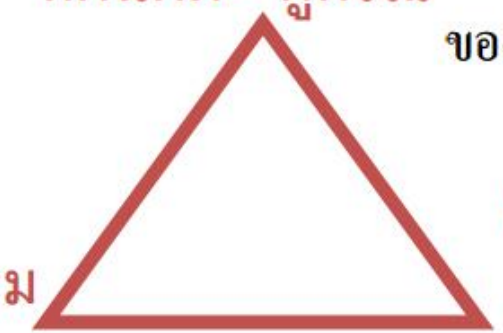
- ลงลึกไปที่ความสัมพันธ์เชิงอำนาจและโครงสร้างที่ไม่เท่าเทียมกันของความขัดแย้ง
- ความขัดแย้งเป็นเรื่องธรรมดาในสังคมที่มีความแตกต่างหลากหลาย ไม่สามารถกำจัดหรือป้องกันได้
- ความขัดแย้งไม่ใช่สิ่งไม่ดี แต่อันตรายหากผันแปรไปสู่การใช้ความรุนแรง
- จุดแข็ง: ศึกษาความขัดแย้งอย่างรอบด้าน
- จุดอ่อน: มีข้อเสนอที่นำไปปฏิบัติได้ยาก

องค์ประกอบของความขัดแย้ง

A: Attitude

ทัศนคติ - คู่กรณี

ความรู้สึก-การรับรู้ต่อความขัดแย้งของคู่กรณีและตนเอง



B: Behavior

ปฏิสัมพันธ์/พฤติกรรม

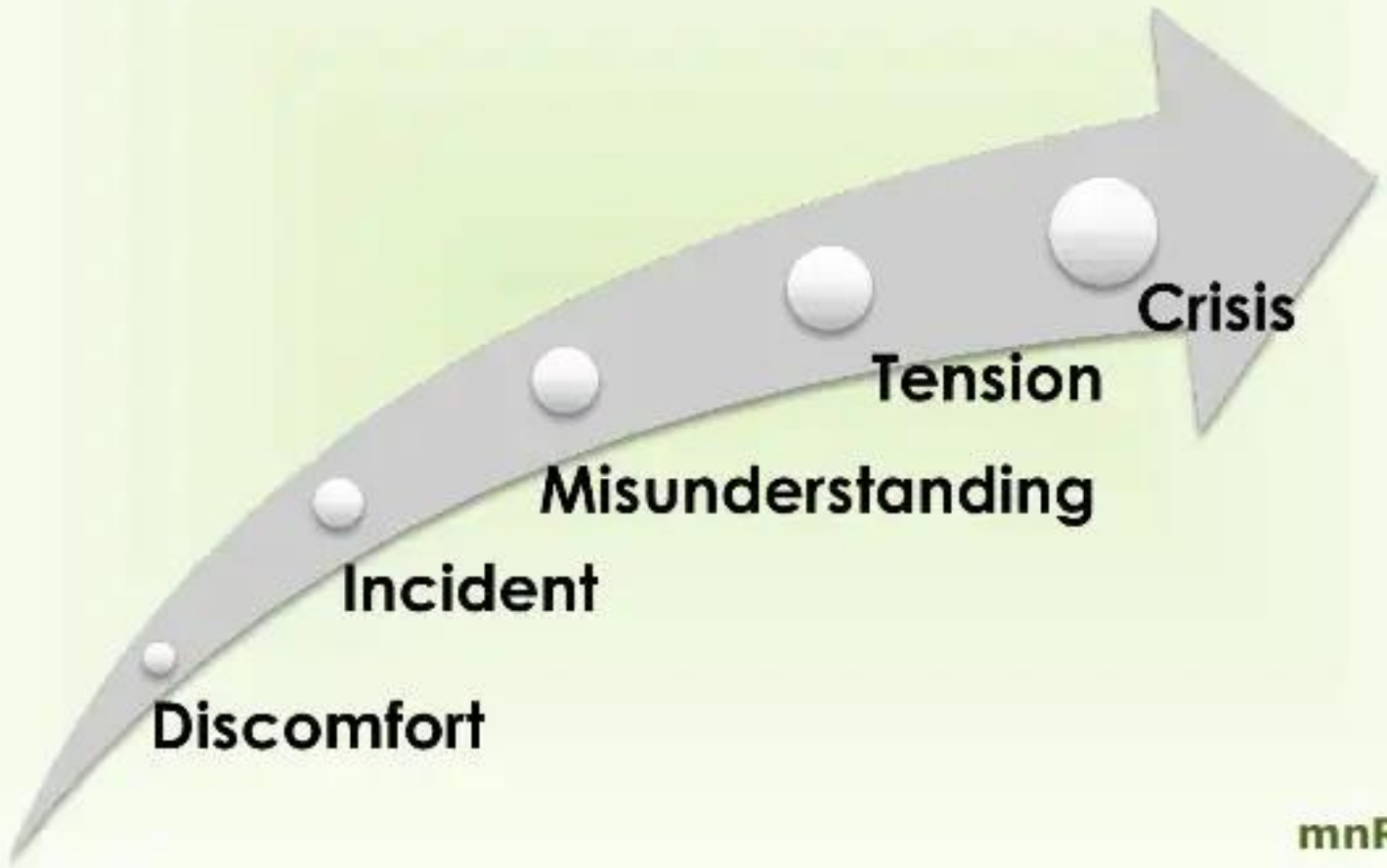
ปฏิสัมพันธ์เมื่อเผชิญหน้ากับความขัดแย้งและคู่กรณี เช่น เอาชนะ เป็นศัตรู ร่วมมือ หลีกเลี่ยง หาพวก ฯลฯ

C: Contradiction

ข้อขัดแย้ง/สาเหตุ

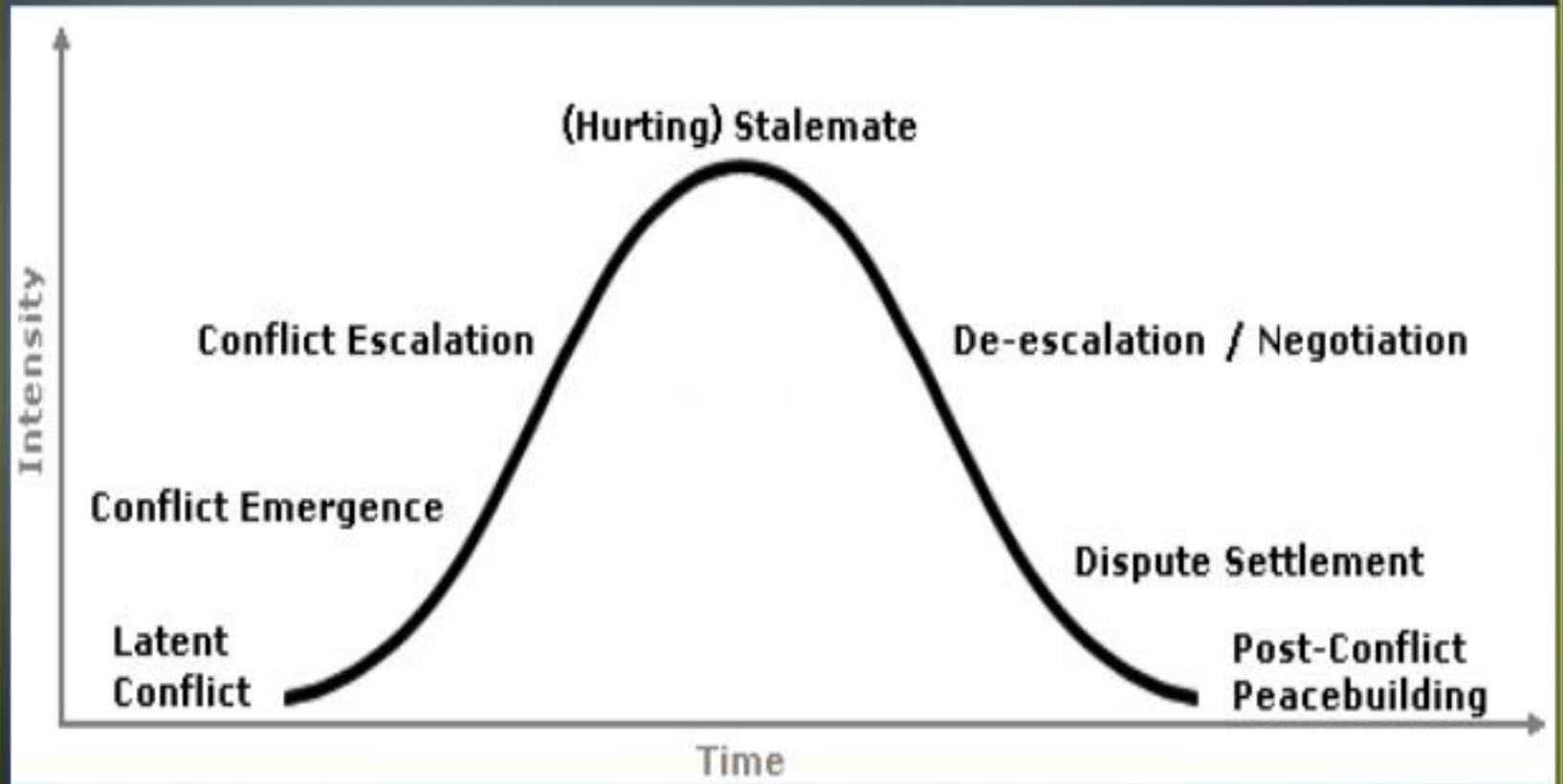
- ความจำเป็น/สิทธิพื้นฐาน (ต่อรองไม่ได้)
- ความสัมพันธ์/อำนาจ (ต่อรองได้ยาก)
- สิทธิอื่นๆ (ต่อรองได้บ้าง)
- ผลประโยชน์ (ต่อรองได้)
- คุณค่า (ปรับเปลี่ยนได้ช้าๆ)

Levels of Conflict

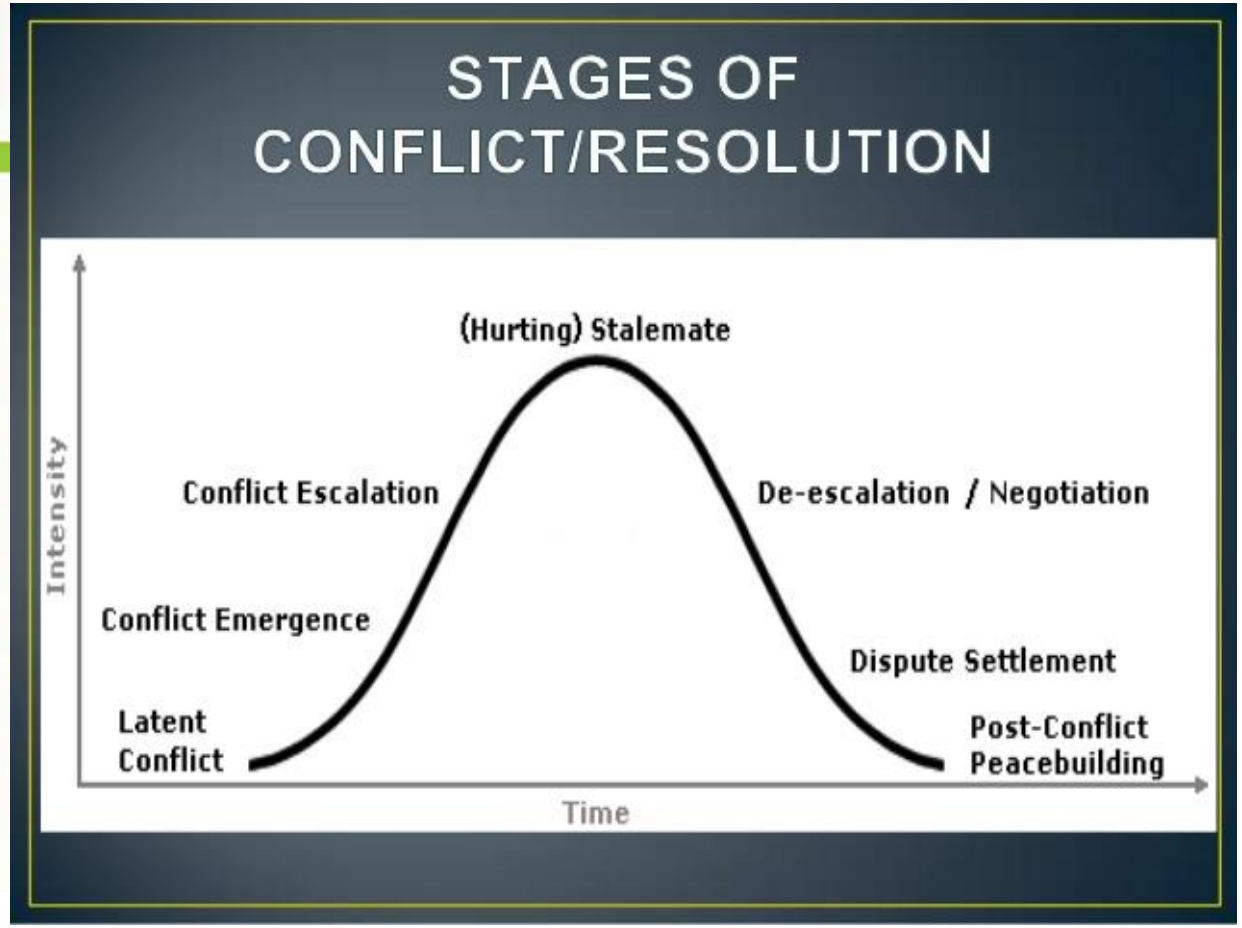


mnRAJU

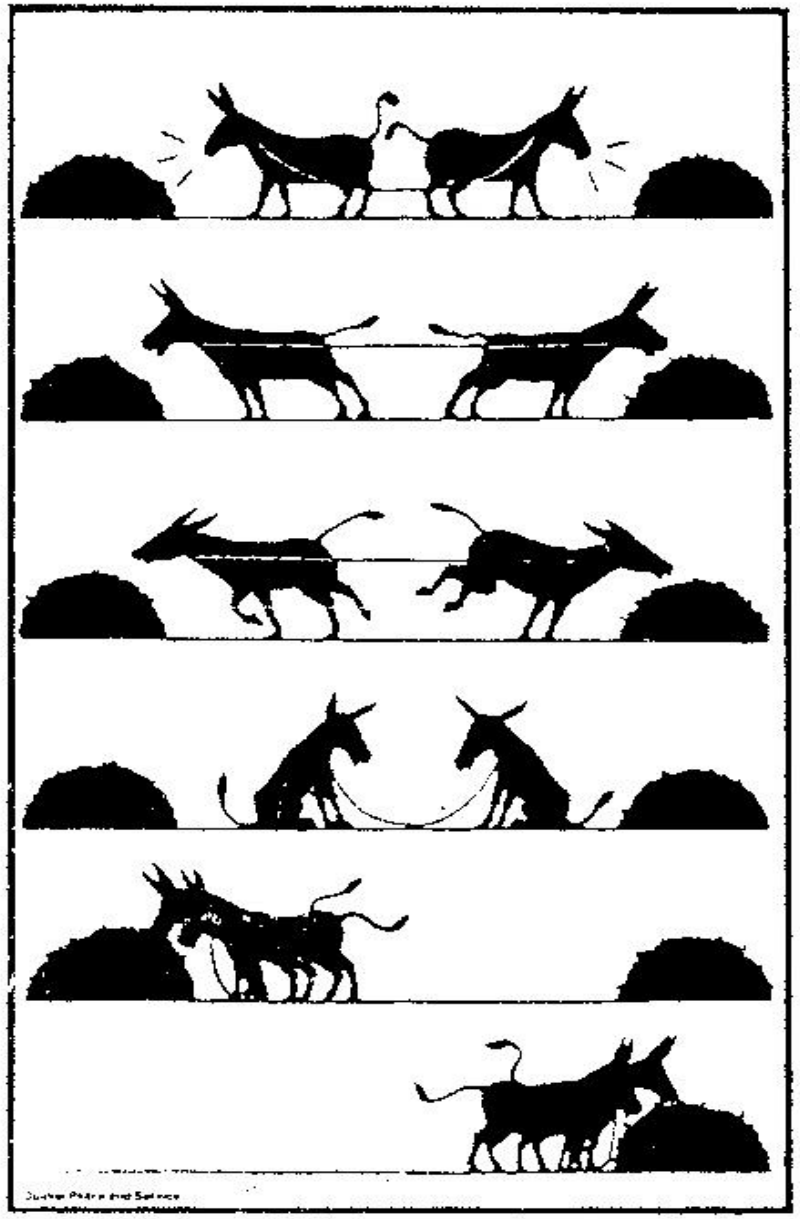
STAGES OF CONFLICT/RESOLUTION



Levels of Conflict
Crisis
Tension
Misunderstanding
Incident
Discomfort
mnRAJU


STAGES OF
CONFLICT/RESOLUTION
(Hurting) Stalemate
Conflict Escalation
De-escalation / Negotiation
Intensity
Conflict Emergence
Dispute Settlement
Latent
Conflict
Post-Conflict
Peacebuilding
Time

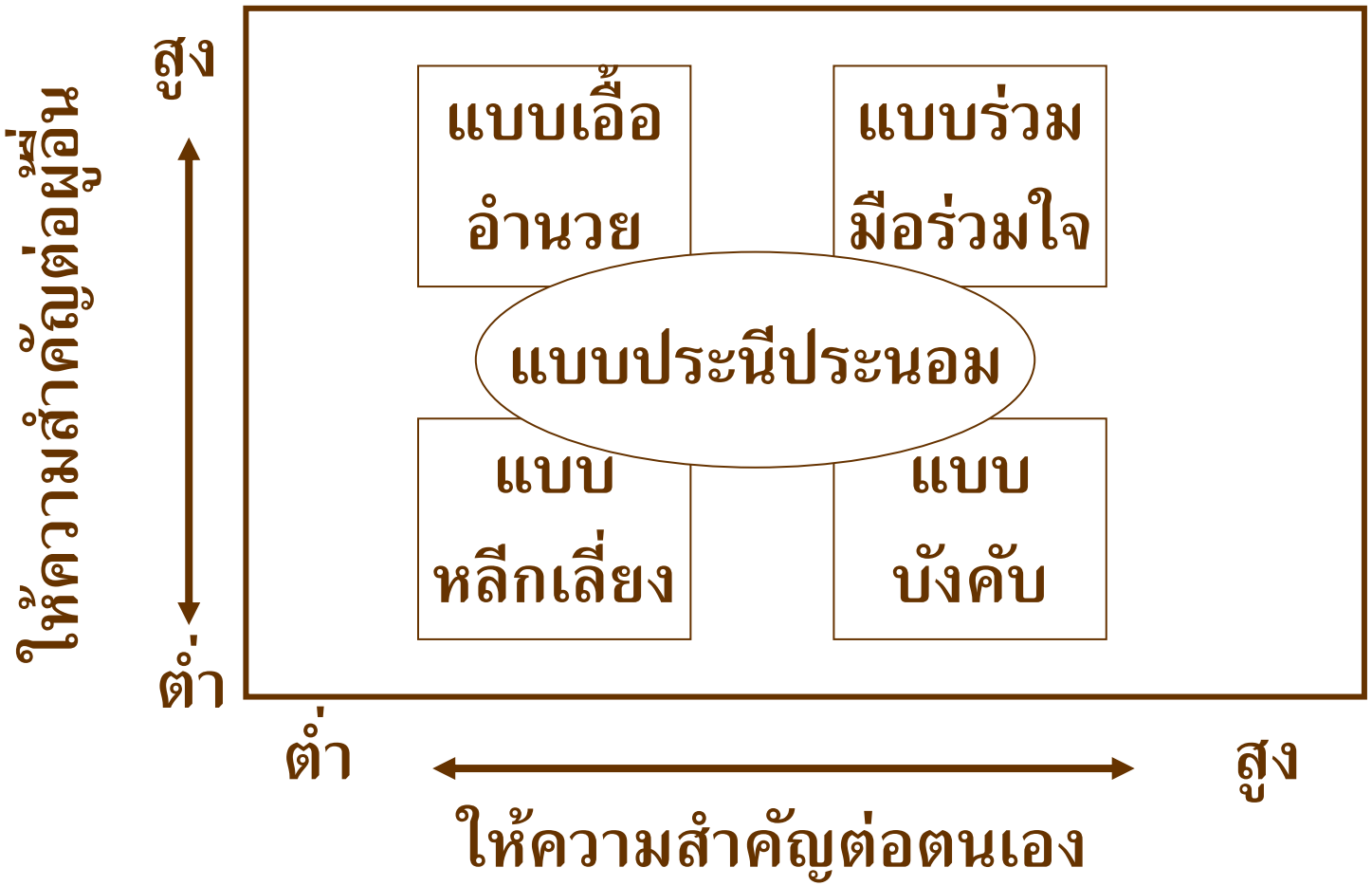
การจัดการความขัดแย้ง
การแก้ไขความขัดแย้ง



วิธีรับมือกับความขัดแย้ง

- หลีกเลี่ยง (คู่กรณี, ประเด็น)
- เปลี่ยนเรื่อง
- พยายามทำความเข้าใจ
- หาคนตัดสิน
- ขอโทษ
- พยายามอธิบายสิ่งที่เห็นด้วย/ไม่เห็นด้วย
- แสร้งว่าเห็นด้วย
- ยอมรับผิด ทั้งๆที่ในใจไม่ยอมรับ
- ทำเป็นเรื่องตลก
- แก้ปัญหาร่วมกัน
- ทำตัวให้ดูเศร้าทุกข์เพื่อเรียกร้องความสนใจ
- ยอมแพ้
- พร่ำบ่น คร่ำครวญ
- สู้ไม่ถอย

การจัดการความขัดแย้ง



หลักการจัดการความขัดแย้ง

- ปราศจากความรุนแรง
- ให้ความสนใจในความคิดและจิตใจของคู่ขัดแย้ง
- การมีส่วนร่วม
- ความเป็นธรรม

ความขัดแย้ง ≠ ความรุนแรง

ความขัดแย้ง - ความรุนแรง

- ความขัดแย้งเกิดจากการมีมุมมองและเห็นต่างกัน
- ความขัดแย้งเป็นเรื่องเกิดขึ้นได้ปกติ
- ความรุนแรงมีหลายระดับ : กายภาพ – วัฒนธรรม - โครงสร้าง
- ความรุนแรง ไม่ใช่ เรื่องปกติ และไม่ควรถูกทำให้เป็นปกติ
- การจัดการความขัดแย้ง ไม่จำเป็นต้องใช้ความรุนแรง

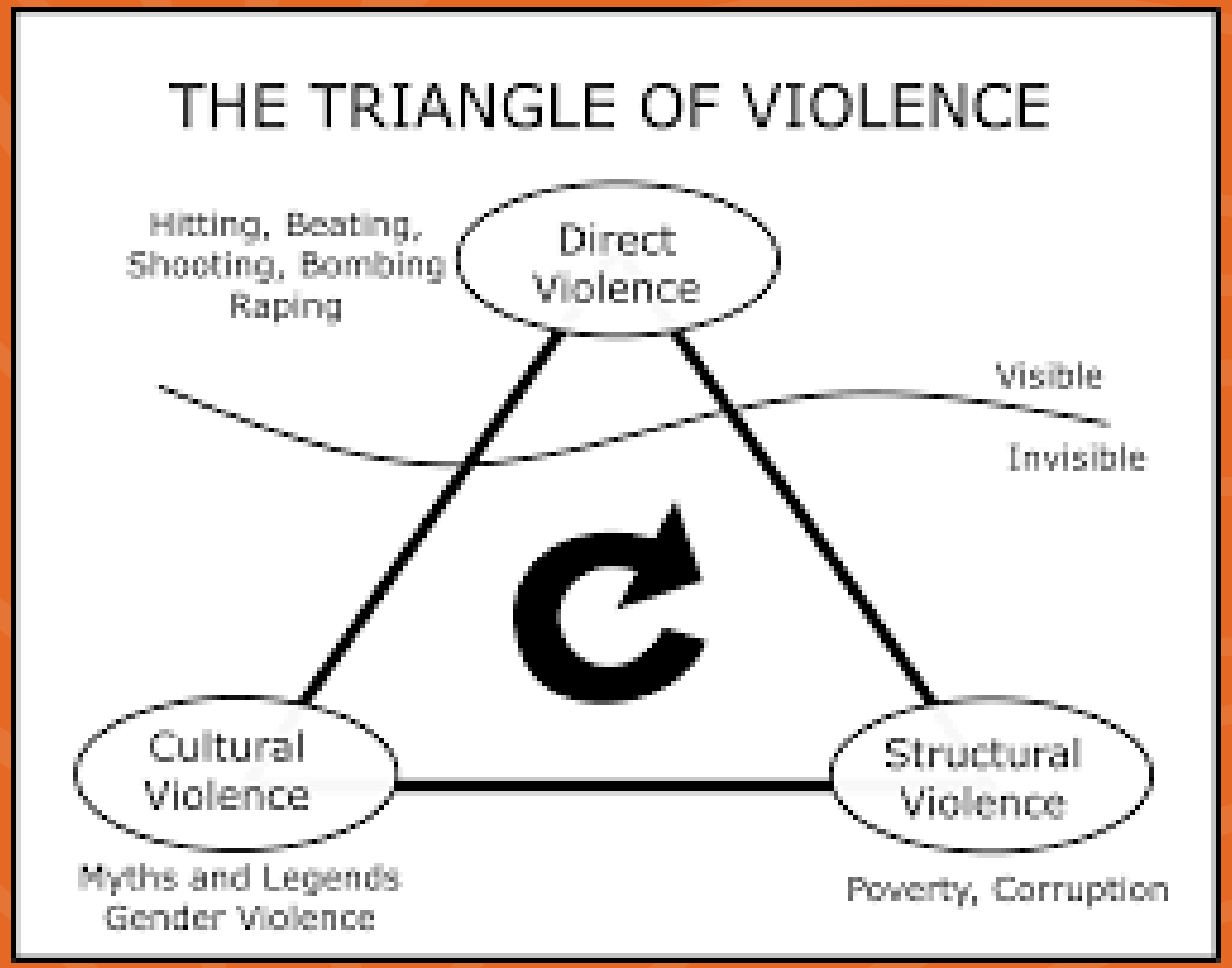
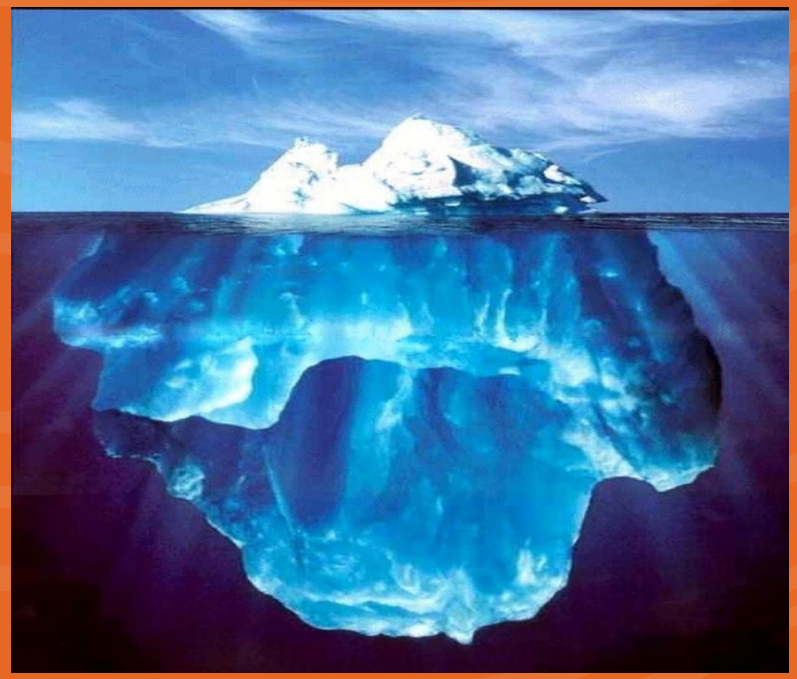
ความรุนแรง

ความรุนแรง

- ความรุนแรงครอบคลุมมากกว่าแค่การใช้กำลังทางกายภาพของบุคคลเพื่อกระทำการทำลายล้างต่อร่างกายและทรัพย์สินของบุคคลอื่น
- เงื่อนไขเชิงโครงสร้าง เช่น ระบบการเมืองที่ไม่เป็นธรรมและกดขี่ ความเหลื่อมล้ำทางสังคมหรือทุพโภชนาการ รวมทั้งการอ้างความชอบธรรมด้วยวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ ถือเป็นต้นตอสำคัญของความรุนแรงและสงคราม
- Responding To Conflict (RTC): *ความรุนแรง คือ การกระทำ ถ้อยคำ ทัศนคติ โครงสร้างหรือระบบ ที่เป็นสาเหตุของความเสียหายทางกายภาพ จิตวิทยา สังคม หรือสิ่งแวดล้อม และ/หรือกีดกันผู้อื่นจากการบรรลุถึงศักยภาพความเป็นมนุษย์อย่างเต็มเปี่ยม*

มิติของความรุนแรง

- ความรุนแรงทางตรง (direct violence)
- ความรุนแรงเชิงโครงสร้าง (structural violence)
- ความรุนแรงเชิงวัฒนธรรม (cultural violence)


THE TRIANGLE OF VIOLENCE
Hitting, Beating, Shooting, Bombing Raping
Direct Violence
Visible
Invisible
Cultural Violence
Structural Violence
Myths and Legends Gender Violence
Poverty, Corruption