

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ(Qualitative Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อส่งเสริมการคิดเชิงบวกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ชุมชนช่างเคียน ตำบลช้างเผือก อำเภอเมืองเชียงใหม่ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมการคิดเชิงบวกของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านและกำหนดกรอบในการศึกษา โดยมีเนื้อหาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดของการสาธารณสุขมูลฐาน
2. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
  - 2.1 มาตรฐานสมรรถนะอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
  - 2.2 บทบาทและหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมแรง (Reinforcement)
4. การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning: PL)
  - 4.1 การเรียนรู้เชิงประสบการณ์
5. การคิดเชิงบวก
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright © by Chiang Mai University  
All rights reserved

### แนวคิดของการสาธารณสุขมูลฐาน

การสาธารณสุขมูลฐาน หมายถึง การดูแลสุขภาพที่จำเป็นซึ่งจัดให้อย่างทั่วถึงสำหรับทุกคนและทุกครอบครัวในทุกชุมชน โดยการยอมรับและการมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ของทุกคนด้วยค่าใช้จ่ายที่ไม่เกินกำลังของชุมชนและประเทศจะรับได้ นอกจากนั้นการสาธารณสุขมูลฐานยังต้องก่อให้เกิดการผสมผสานระหว่างระบบบริการสาธารณสุขของประเทศกับการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่เป็นธรรม โดยมีระบบบริการสาธารณสุขเป็นแกนกลาง (กระทรวงสาธารณสุข, 2536)

แนวคิดในเรื่องการสาธารณสุขมูลฐานของประเทศไทยนั้นก็ได้มาจากประสบการณ์ของประเทศเราเองตามที่ได้กล่าวมาแล้ว คือ เรื่องเกี่ยวกับความเป็นมาของสาธารณสุขมูลฐานในประเทศไทย แนวคิดที่กล่าวต่อไปนี้จะยังเป็นแนวคิดสากล ซึ่งจะสนับสนุนแนวคิดของไทยเราว่าได้ดำเนินการมาแล้วอย่างถูกต้อง

แนวคิดของการสาธารณสุขมูลฐานนั้น เกิดจากความพยายามของรัฐบาลของทุกประเทศทั่วโลกที่พยายามจะให้บริการสาธารณสุขที่จำเป็น ได้แก่ การดูแลรักษาโรคที่จำเป็น การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันโรคและการฟื้นฟูสภาพของผู้ป่วย ให้ครอบคลุมประชาชนทุกคน หมายถึงทั้งส่วนบุคคลสมาชิกของครอบครัวและตลอดจนถึงชุมชน และการที่จะให้บริการที่เป็นดังกล่าวเป็นความจริงขึ้นมาได้นั้น ก็มีอยู่หนทางเดียวคือ การให้ประชาชนทุกคนปฏิบัติด้วยตนเอง ทั้งนี้เพราะประชาชนรู้ว่าตนจะปฏิบัติอย่างไร ประเทศต่างๆ ทั่วโลกได้มีการปฏิบัติในแนวคิดดังกล่าวมาแล้วเช่นเดียวกัน ไม่ใช่แต่เพียงประเทศไทยของเราเท่านั้น แนวคิดดังกล่าวเป็นแนวคิดที่แตกต่างไปจากการปฏิบัติในอดีต คือการเน้นหน้กระบบการจัดบริการสาธารณสุขให้แก่ประชาชนแต่เพียงอย่างเดียว ด้วยเหตุนี้ แนวคิดทางการสาธารณสุขมูลฐานจึงเป็นแนวคิดทางด้านการพัฒนาทางสังคม เพราะมุ่งเป็นไปในการพัฒนาทางด้านความรู้ความสามารถ การรวมกลุ่มและการตั้งใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนบ้านของตนเองและสมาชิกในครอบครัว

ถ้าหากประชาชนทุกคนได้ปฏิบัติในงานสาธารณสุขมูลฐานดังกล่าว ก็จะเป็นการเชื่อมโยงกับบริการสาธารณสุขของรัฐที่จัดให้มีขึ้นอยู่เป็นเป็นปกติอยู่แล้ว ซึ่งจะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของบริการสาธารณสุขพื้นฐานเป็นอย่างยิ่ง และถ้าหากว่าประชาชนทุกคนหรือประชาชนส่วนใหญ่มีสุขภาพอนามัยดีแล้ว ก็จะทำให้ภาวะทางสังคมหรือการพัฒนาทางสังคมของประเทศดีขึ้นไปด้วย คุณภาพชีวิตของประชาชนทุกคนก็ต้องดีขึ้นอย่างแน่นอน

ในด้านการพัฒนาสังคมของประเทศนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเกี่ยวข้องกับงานด้านอื่นที่มีส่วนโดยตรงในการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ การศึกษา การเกษตร การตลาด การปกครอง การพัฒนาชุมชน เมื่อแนวคิดของงานสาธารณสุขมูลฐานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาทาง

สังคม การสาธารณสุขมูลฐาน จึงเป็นสิ่งที่จะต้องผสมผสานกับงานพัฒนาสังคมด้านอื่นและยังเป็นส่วนประกอบที่สำคัญของการพัฒนาทั้งหมด

ด้วยเหตุนี้ การสาธารณสุขมูลฐาน จึงจำเป็นต้องดำเนินการโดยประชาชนเอง และเพื่อผลประโยชน์ของประชาชน ทั้งนี้โดยที่ประชาชนจะต้องช่วยกันหาหรือ ค้นหาว่าปัญหาคืออะไร คือ ความจำเป็นที่จะต้องช่วยกันทำ ช่วยกันแก้ เมื่อเป็นเช่นนี้ การสาธารณสุขมูลฐานจึงจำเป็นต้องดำเนินการโดยประชาชนเอง แต่ก่อนที่ประชาชนจะดำเนินการเองได้นั้น ประชาชนจะต้องช่วยกันพิจารณาว่าใครจะเป็นผู้เหมาะสมที่จะดำเนินการได้ และผู้ที่จะได้รับเลือกจากประชาชน นั้นจะต้องเป็นสมาชิกของชุมชนในหมู่บ้าน เมื่อประชาชนได้เลือกผู้ที่เหมาะสมมาแล้วเขาก็จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของเขา แนวทางในการพัฒนาความรู้ความสามารถนี้ก็ต้องอาศัยปัญหาที่มีอยู่ในหมู่บ้านของเขาเอง

แนวคิดที่จะทำให้ประชาชนเกิดความสำนึกในความเป็นเจ้าของงานสาธารณสุข โดยแสดงออกมาในรูปแบบของอาสาสาธารณสุขและกรรมการพัฒนาหมู่บ้านนั้น เป็นการดำเนินงานสาธารณสุขโดยอาศัยความร่วมมือของประชาชนเป็นกุญแจที่สำคัญนั้น ได้ดำเนินการขึ้นมาเอง เพราะการเล็งเห็นหรือการตระหนักถึงความสำคัญและความสามารถของประชาชนที่ควรนำมาพัฒนาได้ แนวคิดดังกล่าวเกิดขึ้นจากความจำเป็นของงานและความตั้งใจจริงของกระทรวงสาธารณสุขที่จะทำให้ทุกคนมีสุขภาพอนามัยดีทั้งร่างกาย จิตใจ ภาวะทางสังคม โดยอาศัยพลังจากประชาชนนั่นเอง เป็นหลักที่สำคัญในการดำเนินงาน

ปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้เกิดแนวคิดที่จะนำเอาพลังหรือศักยภาพของประชาชนมาร่วมในการพัฒนางานสาธารณสุขก็มาจากผลของงานบริการสาธารณสุขที่ไม่สามารถจะมีผลครอบคลุมบริการที่จำเป็นของประชาชนทุกคนได้ โดยเฉพาะประชาชนที่อยู่ในชนบท ทั้งบริการด้านรักษาพยาบาล บริการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพอนามัย เหตุผลที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ ลักษณะของปัญหาสาธารณสุขที่พบในชนบทนั้นมากกว่าร้อยละ 70 เป็นปัญหาที่เกิดจากความไม่รู้ ไม่เข้าใจเรื่องราวของโรคภัยไข้เจ็บต่างๆ ซึ่งโรคต่างๆเหล่านั้นสามารถป้องกันโดยอาศัยความรู้ ความเข้าใจของตนเอง ในขณะที่ความไม่รู้และไม่เข้าใจก็ทำให้ประชาชนต้องประสบกับอันตรายมากยิ่งขึ้น ในกรณีของโรคภัยเรื้อรังนั้นชาวบ้านที่ไม่รู้ไม่เข้าใจจะลองดูแลรักษาตนเอง โดยที่ไม่พยายามนำไปหาเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่สถานีอนามัย โรงพยาบาลชุมชนหรือโรงพยาบาลจังหวัดในระยะเริ่มแรก จึงเป็นผลทำให้ผู้ป่วยเสียชีวิตไปโดยไม่ควร เหตุผลที่สำคัญมากอีกประการหนึ่ง ก็คือ เรื่องสุขภาพอนามัยนั้นเป็นเรื่องของส่วนบุคคล ทุกคนมีสิทธิโดยชอบธรรมที่จะรู้ และมีส่วนรับผิดชอบในสุขภาพอนามัยของตนเอง รัฐบาลมีหน้าที่ที่จะต้องทำให้ประชาชนมีความรู้

ความสามารถที่จะป้องกัน ส่งเสริม และดูแลตนเอง โดยคำนึงถึงความเท่าเทียมกันของทุกคนเป็นหลักการสำคัญ

แนวคิดง่ายๆ ของการสาธารณสุขมูลฐานก็คือ การที่ให้เจ้าหน้าที่ของรัฐเปลี่ยนบทบาทใหม่จากเดิมเป็นผู้บริการประชาชน (ผู้ให้) เปลี่ยนเป็นผู้กระตุ้นให้คำแนะนำ และผู้สนับสนุนให้กับประชาชน แล้วให้ประชาชนเป็นผู้เริ่มบริการประชาชนด้วยตนเอง

กลวิธีของสาธารณสุขมูลฐานหรือเรียกว่าหลักการของสาธารณสุขมูลฐานที่สำคัญ 4 ประการ คือ

1. การมีส่วนร่วมของชุมชน ซึ่งสำคัญตั้งแต่การเตรียมเจ้าหน้าที่ เตรียมชุมชน การฝึกอบรม การติดตามดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้ประชาชนในหมู่บ้านได้รู้สึกเป็นเจ้าของและเข้ามามีส่วนช่วยเหลืองานด้านงานสาธารณสุข ทั้งด้านกำลังคน กำลังเงิน และวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ มิได้หมายถึงชุมชนให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ของรัฐในการพัฒนา หากแต่หมายถึงประชาชนในชุมชนนั้นเป็นผู้ตระหนักถึงปัญหาของชุมชนของตนเป็นอย่างดี จึงเป็นผู้กำหนดปัญหาสาธารณสุขของชุมชนนั้นเอง เป็นผู้วิเคราะห์ปัญหา ตลอดจนแนวทางแก้ไขปัญหาของชุมชน ทั้งนี้โดยชุมชนมีความสามารถในการแยกแยะได้ว่าวิธีการแก้ปัญหาใดประชาชนในชุมชนสามารถแก้ไขได้ วิธีการใดที่อยู่นอกเหนือความสามารถของชุมชน ก็ต้องให้เจ้าหน้าที่ของรัฐ หรือบุคคลภายนอกชุมชนเป็นผู้แก้ไขปัญหานั้น

2. การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม เทคนิคและวิธีการที่ใช้ในงานสาธารณสุขมูลฐาน ควรเป็นเทคนิควิธีที่ง่ายไม่ซับซ้อน ยุ่งยาก เหมาะสมกับแต่ละสภาพท้องถิ่น และประชาชนสามารถปฏิบัติได้ เทคนิควิธีการซึ่งหมายรวมถึงตั้งแต่ วิธีการค้นหาปัญหา กระบวนการแก้ไขปัญหามาจนถึงเทคนิคในการแก้ไขปัญหาโดยชุมชนเอง เช่น การทะระบบประปาด้วยป้อนไม่ใผ่ การใช้สมันไพรในชุมชน การใช้ระบบการนวดไทย เพื่อช่วยในการบรรเทาอาการปวดเมื่อยในชุมชน เป็นต้น เทคนิคเหล่านี้อาจเป็นภูมิความรู้ดั้งเดิมในชุมชน ที่ชุมชนมีการถ่ายทอดในการแก้ปัญหาสาธารณสุขของตนเองมาช้านานแล้วเช่น การใช้ยาหรือแพทย์ไทยในการรักษาพยาบาลโรคต่างๆ บางอย่าง หรือการนวดไทย หรือเป็นภูมิความรู้ใหม่ที่ชุมชนได้เรียนรู้เพิ่มเติมว่าเหมาะกับชุมชนในการแก้ไขปัญหา เช่น การใช้อาหารเสริมในการแก้ไขปัญหากลไกการ การจัดน้ำไอ้งน้ำเพื่อเก็บน้ำสะอาด เป็นต้น หากเรียนรู้ไปยังอีกชุมชนหนึ่ง ในลักษณะที่ประชาชนถ่ายทอดความรู้สู่ประชาชนกันเอง อาจเกิดขึ้นโดยธรรมชาติ หรือโดยการสนับสนุนช่วยเหลือของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ โดยวิธีที่เรียกว่า การแลกเปลี่ยนเทคโนโลยีระหว่างหมู่บ้าน จะทำให้ขบวนการเรียนรู้เหล่านี้เป็นไปโดยกว้างขวาง รวดเร็ว ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับประชาชนในการแก้ไขปัญหของเขาเองประชาชนสามารถปฏิบัติได้

3. มีการปรับระบบบริการพื้นฐานของรัฐเพื่อรองรับการสาธารณสุขมูลฐาน ระบบบริการของรัฐ และระบบบริหารจัดการที่มีอยู่แล้วของรัฐ จะต้องปรับให้เชื่อมต่อและรองรับงานสาธารณสุขมูลฐานด้วย ทั้งนี้โดยมีความมุ่งหมาย ดังนี้คือ

- 3.1 ต้องการให้เกิดการกระจายการครอบคลุมบริการให้ทั่วไป
- 3.2 การกระจายทรัพยากรลงสู่มวลชน
- 3.3 การจัดระบบส่งต่อผู้ป่วยที่มีประสิทธิภาพ

4. การผสมผสานกับงานของกระทรวงอื่นๆ งานสาธารณสุขมูลฐานจะสำเร็จผลได้ต้องผสมผสานทำงานไปด้วยกันได้ ทั้งภายในกระทรวงสาธารณสุขเอง และงานพัฒนาชนบทต่างกระทรวง คือ กระทรวงเกษตรและสหกรณ์ กระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงมหาดไทย และอื่นๆ

#### อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หรือที่เราเรียกย่อ ๆ ว่า อสม. นั้น เป็นรูปแบบหนึ่งของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว และชุมชน โดยผ่านกระบวนการอบรมให้ความรู้จากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และการปฏิบัติงานด้วยความเสียสละต่อประชาชนในหมู่บ้าน กระทรวงสาธารณสุขได้เริ่มดำเนินงานมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2520 เป็นต้นมา อสม. จึงเพิ่มจำนวนมากขึ้นตามลำดับจนครอบคลุมหมู่บ้านในชนบทและชุมชนเมืองกว่า 8 แสนคน แม้ว่าพลังของ อสม. อาจจะคู่มือเล็กน้อยตั้งแต่แรกแต่เมื่อยามกระจายอยู่ตามหมู่บ้านและชุมชนต่าง ๆ แต่เมื่อมีการรวมตัวเป็นกลุ่มก่อนเป็นชมรมฯ พลังเหล่านี้ก็มีความมั่นคงตั้งภูมามีที่พึ่งต่อผู้และก้าวนำไปสู่การพัฒนาด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตของภาคประชาชน (กระทรวงสาธารณสุข, 2552)

#### ประเภทและจำนวน

กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดให้มีอาสาสมัครสาธารณสุขในงานสาธารณสุขมูลฐานเพียงประเภทเดียว คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ซึ่งหมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากชาวบ้านในแต่ละกลุ่มบ้านและได้รับการอบรมตามหลักสูตรที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดโดยมีบทบาทหน้าที่สำคัญในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมสุขภาพอนามัย การสื่อสารสาธารณสุข การแนะนำเผยแพร่ความรู้ การวางแผน และประสานกิจกรรมพัฒนาสาธารณสุข ตลอดจนให้บริการสาธารณสุขด้านต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวังและป้องกันโรค การช่วยเหลือและรักษาพยาบาลขั้นต้น โดยใช้ยาและเวชภัณฑ์ตามขอบเขตที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด การส่งต่อผู้ป่วยไปรับบริการ การฟื้นฟูสภาพ และจัดกิจกรรมพัฒนาสุขภาพภาคประชาชนใน ชุมชน โดยกำหนดจำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขใน ชุมชน โดยเฉลี่ย ดังนี้



พื้นที่ชนบท : อสม. 1 คน ต่อ 8 - 15 หลังคาเรือน

พื้นที่เขตเมือง :

เขตชุมชนหนาแน่น (ชุมชนตลาด) ไม่มี อสม.

เขตชุมชนแออัด อสม. 1 คน ต่อ 20 - 30 หลังคาเรือน

เขตชุมชนชานเมือง อสม. 1 คน ต่อ 8 - 15 หลังคาเรือน

ดังนั้น ใน ชุมชนหนึ่ง ๆ อาจมีจำนวน อสม. ไม่เท่ากันขึ้นอยู่กับจำนวนหลังคาเรือนของชุมชนนั้น ๆ โดยทั่วไปจะมี อสม. ประมาณ 10 - 20 คนต่อหมู่บ้าน

**คุณสมบัติของ อสม.**

1. เป็นบุคคลที่ชาวบ้านยอมรับและเชื่อถือ
2. สัมผัสใจและเต็มใจช่วยเหลือชุมชนด้วยความเสียสละ
3. มีเวลาเพียงพอที่จะช่วยเหลือชุมชน (อยู่ประจำในหมู่บ้าน ไม่ย้ายถิ่นในระยะเวลา 1 - 2 ปี) และมีความคล่องตัวในการประสานงาน

4. อ่านออกเขียนได้

5. เป็นตัวอย่างที่ดีในด้านพัฒนาสุขภาพ และการพัฒนาชุมชน

6. ไม่ควรเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างของรัฐ

**วิธีการคัดเลือก อสม.**

ให้ใช้วิธีการประชาธิปไตยในการคัดเลือกบุคคลเป็น อสม. โดยมีแนวทางปฏิบัติดังนี้

1. เจ้าหน้าที่สาธารณสุขจัดประชุมกรรมการหมู่บ้าน อสม. ทุกคนในหมู่บ้านและผู้นำอื่น ๆ เพื่อชี้แจงให้ทราบถึงบทบาทของ อสม. และจำนวน อสม. มอบหมายให้กรรมการหมู่บ้าน อสม. และผู้นำดังกล่าวเป็นคณะกรรมการสรรหา อสม.

2. แบ่งละแวกหรือคุ้มบ้านออกเป็นคุ้มละ 8 - 15 หลังคาเรือน สอบถามหาผู้สมัครใจและมีคุณสมบัติตามที่กำหนด คัดเลือกเข้ารับการอบรมเป็น อสม. ในกรณีที่มีผู้สมัครเกิน 1 คน ให้คณะผู้ดำเนินการสรรหา อสม. จัดประชุมหัวหน้าครอบครัวหรือผู้แทนครอบครัวในละแวกหรือคุ้มนั้น ๆ เพื่อลงมติโดยใช้เสียงส่วนใหญ่คัดเลือกบุคคลเข้ารับการอบรมเป็น อสม. ประจำละแวกบ้านหรือคุ้ม

การคัดเลือก อสม. สามารถปรับเปลี่ยนได้ หากชุมชนหรือคณะกรรมการหมู่บ้านมีความเห็นเป็นอย่างอื่น แต่ต้องเป็นประโยชน์เพื่อส่วนรวมและมีขั้นตอนที่โปร่งใส

### การฝึกอบรม อสม. ใหม่

การฝึกอบรมอาสาสมัครใหม่ ในที่นี้หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนการสอนเพื่อให้อาสาสมัครสาธารณสุขที่คัดเลือกเข้ามาใหม่มีการเปลี่ยนแปลงเจตคติ มีความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้

#### 1. วิธีการอบรม

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขสามารถวางแผนการอบรมได้ตามความเหมาะสมของพื้นที่ โดยควรมีทั้งส่วนของการให้ความรู้ทางทฤษฎี และการฝึกปฏิบัติให้บริการที่สถานีอนามัยหรือโรงพยาบาลชุมชน รวมทั้งมีการประเมินผลการอบรมว่าสามารถพัฒนาให้ อสม. ใหม่ทุกคนมีความรู้และสามารถทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนดไว้ได้อย่างมีคุณภาพ

#### 2. เนื้อหาหลักสูตร เนื้อหาความรู้ที่อบรม แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

2.1 กลุ่มความรู้พื้นฐาน (ภาคบังคับ) ประกอบด้วย วิชาที่เป็นพื้นฐานในการปฏิบัติงานในฐานะอาสาสมัครสาธารณสุข โดยเป็นวิชาที่เกี่ยวกับปัญหาสาธารณสุขหลัก ๆ ของประเทศ และการบริหารจัดการเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาสาธารณสุขในชุมชน ได้แก่

2.1.1 บทบาทหน้าที่ของ อสม.

2.1.2 สิทธิของ อสม.

2.1.3 การถ่ายทอดความรู้และการเผยแพร่ข่าวสารระดับหมู่บ้าน

2.1.4 การค้นหา วิเคราะห์และแก้ไขปัญหาสาธารณสุขของท้องถิ่น

2.1.5 สุขวิทยาส่วนบุคคล

2.1.6 การส่งเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวัง และป้องกันปัญหาสาธารณสุข

2.1.7 การวินิจฉัยอาการ การปฐมพยาบาลและการช่วยเหลือเบื้องต้น

2.1.8 การฟื้นฟูสภาพ

2.1.9 การส่งต่อผู้ป่วยไปสถานบริการสาธารณสุข

2.1.10 การจัดกิจกรรม การปฏิบัติงานและการใช้เครื่องมือต่าง ๆ ใน ศสมช.

2.1.11 การทำงานร่วมกับผู้นำชุมชนและองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) เพื่อการพัฒนางานสาธารณสุขในท้องถิ่น

2.2 กลุ่มความรู้เฉพาะ เป็นความรู้ในเรื่องที่เป็นปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่ และความรู้ด้านนโยบายต่าง ๆ ในการพัฒนางานสาธารณสุขในแต่ละท้องถิ่น และความรู้ด้านการพัฒนาอื่น ๆ ที่มีผลต่อสุขภาพของประชาชน โดยจังหวัดสามารถปรับปรุงเนื้อหาหลักสูตรได้ตามความเหมาะสม ซึ่งเนื้อหาอาจแตกต่างกันไปตามสภาพปัญหาและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง

### **การขึ้นทะเบียนเป็น อสม.**

สถานภาพของการเป็น อสม. เกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นได้รับการคัดเลือก ผ่านการอบรม และได้รับการประเมินความรู้ความสามารถ ทั้งกลุ่มความรู้พื้นฐานและกลุ่มความรู้เฉพาะตามที่กำหนดไว้ จังหวัดจะออกประกาศนียบัตรและบัตรประจำตัวให้ใช้เป็นหลักฐาน โดยรูปแบบ อายุบัตร และสิทธิที่ได้รับเป็นไปตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

### **วาระและการพ้นสภาพการเป็น อสม.**

สถานภาพของการเป็น อสม. เกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นได้รับการคัดเลือก ผ่านการอบรม และได้รับการประเมินความรู้ความสามารถ ทั้งกลุ่มความรู้พื้นฐานและกลุ่มความรู้เฉพาะตามที่กำหนดไว้ จังหวัดจะออกประกาศนียบัตรและบัตรประจำตัวให้ใช้เป็นหลักฐาน โดยรูปแบบ อายุบัตร และสิทธิที่ได้รับเป็นไปตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

1. วาระกำหนดให้มีวาระคราวละ 2 ปี เมื่อครบวาระแล้วให้พิจารณาต่อบัตรประจำตัว โดยดูจากผลการดำเนินงาน ร่วมกับการพิจารณาของประชาชนและองค์กรของหมู่บ้าน (เจ้าหน้าที่สาธารณสุขไม่ควรที่จะเป็นผู้ถอดถอน อสม. ด้วยตนเอง เพราะ อสม. เป็นอาสาสมัครที่เสียสละของประชาชน หากมีความจำเป็นก็ควรใช้การประชุมและปรึกษาหารืออย่างเป็นทางการกับ อสม. ที่มีอยู่รวมทั้งกรรมการหมู่บ้าน เพื่อป้องกันความขัดแย้งที่อาจจะเกิดขึ้น)

### **2. การพ้นสภาพ**

#### **2.1 พ้นสภาพตามวาระ**

#### **2.2 ตาย**

#### **2.3 ลาออก**

#### **2.4 ย้ายที่อยู่**

2.5 ประชาชนลงมติ โดยมีคะแนนเสียงเกินกึ่งหนึ่งของประชาชนในหมู่บ้าน หรือคณะกรรมการหมู่บ้านมีมติให้พ้นจากตำแหน่ง เนื่องจากมีความประพฤติเสียหายอันจะนำมาซึ่งความเสื่อมเสียประโยชน์ของหมู่บ้าน หรือบกพร่องต่อการปฏิบัติหน้าที่

### **มาตรฐานสมรรถนะอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน**

1. สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับพื้นที่
2. สามารถเป็นผู้นำในงานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค รักษาพยาบาลเบื้องต้น ตลอดจนการเฝ้าระวังสุขภาพและคัดกรองผู้ป่วย
3. สามารถสร้างและบริหารเครือข่ายในการดำเนินงานสร้างสุขภาพแบบหุ้นส่วน
4. สามารถรณรงค์ขับเคลื่อนชุมชนและสังคม ให้ตื่นตัวและรับผิดชอบต่อตนเอง ชุมชน และภาวะแวดล้อมของสังคม



5. สามารถเตรียมและริเริ่มมาตรการทางสังคมใหม่ ๆ ที่จะมีผลต่อการจัดหรือลดปัญหาทางสุขภาพ
6. สามารถสร้างจิตสำนึกประชาชนในการเฝ้าระวังดูแลสุขภาพ
7. สามารถสร้างโอกาสให้เด็กและเยาวชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาพอนามัยและชุมชน

#### **บทบาทและหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน**

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีบทบาทในการเป็นผู้นำการดำเนินงานพัฒนาสุขภาพอนามัย และคุณภาพชีวิตของประชาชนในชุมชน เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมด้านสุขภาพอนามัยของประชาชนในชุมชน และมีหน้าที่ แก่ข่าวร้าย กระจายข่าวดี ซึ่บริการประสานงานสาธารณสุข บำบัดทุกข์ประชาชน ดำรงตนเป็นตัวอย่างที่ดี โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบดังนี้

1. เป็นผู้สื่อข่าวสารสาธารณสุขระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชนในหมู่บ้านนัดหมายเพื่อนบ้านมารับบริการสาธารณสุข แจ้งข่าวสารสาธารณสุข เช่นการเกิดโรคติดต่อที่สำคัญ หรือโรคระบาดในท้องถิ่นตลอดจนข่าวความเคลื่อนไหวในกิจกรรมสาธารณสุข รับข่าวสารสาธารณสุขแล้วแจ้งให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในท้องถิ่นทราบอย่างรีบด่วนในเรื่องสำคัญ เช่นเรื่อง โรคระบาดหรือโรคติดต่อต่าง ๆ รับข่าวสารแล้วจดบันทึกไว้ในสมุดบันทึกผลการปฏิบัติงานของ อสม.
2. เป็นผู้ให้คำแนะนำถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนบ้านและแกนนำสุขภาพประจำครอบครัวในเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ การใช้สถานบริการสาธารณสุขและการใช้การรักษาอนามัยของร่างกาย การให้ภูมิคุ้มกันโรคการสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและการจัดหาน้ำสะอาด โภชนาการและสุขาภิบาลอาหารการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อประจำถิ่น การอนามัยแม่และเด็กและการวางแผนครอบครัวการดูแลรักษาและป้องกันสุขภาพเหงือกและฟัน การดูแลและส่งเสริมสุขภาพจิตการป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ การป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุอุบัติภัยและโรคไม่ติดต่อที่สำคัญ การป้องกันและแก้ไขมลภาวะและสิ่งแวดล้อมที่เป็นพิษเป็นภัยการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข การจัดหายาจำเป็นไว้ใช้ในชุมชนและการส่งเสริมการใช้สมุนไพรและแพทย์แผนไทย ฯลฯ
3. เป็นผู้ให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชน ได้แก่การส่งต่อผู้ป่วยและการติดตามดูแลผู้ป่วยที่ได้รับการส่งต่อมาจากสถานบริการการจ่ายยาเม็ดคุมกำเนิดในรายที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขได้ตรวจแล้วและจ่ายถุงยางอนามัย การปฐมพยาบาลเบื้องต้น เช่น เกี่ยวกับบาดแผลสด กระจกหัก ข้อเคล็ดอื่น ฯลฯ การรักษาพยาบาลเบื้องต้นตามอาการ

4. หมุนเวียนกันปฏิบัติงานที่ ศสมช. โดยมีกิจกรรมที่ควรดำเนินการได้แก่
  - 4.1 จัดทำศูนย์ข้อมูลข่าวสารของหมู่บ้าน
  - 4.2 ถ่ายทอดความรู้และจัดกิจกรรมตามปัญหาของชุมชน
  - 4.3 ให้บริการที่จำเป็นใน 14 กิจกรรมสาธารณสุขมูลฐาน
5. เฝ้าระวังและป้องกันปัญหาสาธารณสุขในหมู่บ้าน เช่น เฝ้าระวังปัญหาโภชนาการโดยการชั่งน้ำหนักเด็กและร่วมแก้ไขปัญหาเด็กขาดสารอาหารและขาดธาตุไอโอดีน เฝ้าระวังด้านอนามัยแม่และเด็กโดยการติดตามหญิงมีครรภ์ให้มาฝากท้องและตรวจครรภ์ตามกำหนด เฝ้าระวังด้านสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคโดยการติดตามให้มารดานำเด็กไปรับวัคซีนตามกำหนดและเฝ้าระวังเรื่องโรคติดต่อประจำถิ่น โดยการกำจัดแหล่งเพาะพันธุ์ยุงลายเป็นต้น
6. เป็นผู้นำในการบริหารจัดการวางแผนแก้ปัญหาและพัฒนาชุมชน โดยใช้งบประมาณหมวดอุดหนุนทั่วไปที่ได้รับจากกระทรวงสาธารณสุข หรือจากแหล่งอื่นๆ
7. เป็นแกนนำในการชักชวนเพื่อนบ้านเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนางานสาธารณสุขของชุมชนและพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยใช้กระบวนการ จปฐ. (ความจำเป็นพื้นฐาน) และรวมกลุ่มในการพัฒนาสังคมด้านต่างๆ
8. คู่มือสิทธิประโยชน์ด้านสาธารณสุขของประชาชนในหมู่บ้าน โดยเป็นแกนนำในการประสานงานกับกลุ่มผู้นำชุมชน และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) กระตุ้นให้มีการวางแผนและดำเนินงานเพื่อพัฒนางานสาธารณสุขของหมู่บ้าน

#### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมแรง(Reinforcement Theory)

Skinner (อ้างใน สุชา จันท์เอม, 2542) ได้ให้ความหมายของการเสริมแรงไว้ คือ การทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มีความถี่เพิ่มขึ้น ซึ่งเป็นผลกรรมที่เกิดขึ้นหลังแสดงพฤติกรรมนั้น โดยผลกรรมที่เกิดขึ้นนี้ถือเป็นตัวเสริมแรงที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ตัวเสริมแรงที่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจแสดงพฤติกรรมบ่อยครั้งขึ้น เรียกว่าการเสริมแรงทางบวก ส่วนตัวเสริมแรงที่ทำให้บุคคลเกิดความไม่พึงพอใจและเพิ่มความถี่ในการแสดงพฤติกรรมเพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจนั้น เรียกว่าการเสริมแรงทางลบ

การเสริมแรง (Reinforcement) เป็นเรื่องของการปรับพฤติกรรมที่ยอมรับและนำมาใช้กับมนุษย์ในแต่ละสถานการณ์ เช่น ในบ้าน ในโรงเรียน ในโรงพยาบาล หรือในองค์กรต่างๆ เพื่อให้บุคคลกระทำพฤติกรรมที่ต้องการ การเสริมแรงเป็นผลสืบเนื่องมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ การวางเงื่อนไขแบบการกระทำของสกินเนอร์ ซึ่งเชื่อว่าบุคคลจะเห็นประโยชน์หรือผลดีในการแสดงพฤติกรรมต่างๆ ต้องอาศัยการเสริมแรงช่วยทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมตามที่ต้องการ หรือ

อธิบายได้ว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการมีปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมพฤติกรรมที่เกิดขึ้นของบุคคลจะแปรเปลี่ยนไปเนื่องมาจากผลกรรมที่เกิดขึ้นในสิ่งแวดล้อมนั้นและต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งเสียก่อนจึงจะเกิดพฤติกรรมที่ต้องการ

ความสัมพันธ์ของกระบวนการวางเงื่อนไขการกระทำ ต้องประกอบด้วยสิ่งเร้าหรือสิ่งแวดล้อม การแสดงพฤติกรรมหรือการตอบสนอง และการเสริมแรงหรือผลกรรมที่เกิดจากการกระทำ ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมจะต้องประกอบด้วย การตอบสนองของบุคคลนั้นต้องเป็นการตอบสนองที่มีเหตุมีผล บุคคลมีการตอบสนองด้วยตัวบุคคลนั่นเอง และบุคคลได้รับการเสริมแรงต่อการเกิดผลกรรมทุกครั้ง

ตัวเสริมแรง คือ สิ่งใดก็ตามที่ทำให้หลังจากกระทำพฤติกรรม และทำให้ความถี่ของพฤติกรรมเพิ่มขึ้น เช่น เงิน สิ่งของ คำชมเชย ความสนใจ ความรัก การเป็นที่ยอมรับ การสามารถหลีกเลี่ยงจากสภาพที่ไม่ชอบ ตัวเสริมแรงจะเน้นการเพิ่มพฤติกรรม

ตัวเสริมแรงแบ่งเป็น 2 ประเภท

1. ตัวเสริมแรงปฐมภูมิ หรือตัวเสริมแรงที่ไม่ต้องวางเงื่อนไข หมายถึง ตัวเสริมแรงที่มีคุณสมบัติเป็นตัวเสริมแรงด้วยตนเอง ที่ไม่ต้องสัมพันธ์กับสิ่งอื่น เช่น อาหารสำหรับคนที่หิว หรือน้ำสำหรับคนที่กระหาย
2. ตัวเสริมแรงทุติยภูมิ หรือตัวเสริมแรงที่ต้องวางเงื่อนไข หรือตัวเสริมแรงที่เป็นกลาง แต่ได้นำมาเข้าคู่กับตัวเสริมแรงปฐมภูมิบ่อยครั้ง จึงทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ว่าสิ่งเรานั้นมีคุณสมบัติของตัวเสริมแรง ได้แก่ เงิน คะแนน คำชมเชย

การเสริมแรงสามารถดำเนินการได้ใน 2 ลักษณะด้วยกัน คือ

1. การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) หมายถึง การให้สิ่งที่มีคุณค่าพึงพอใจเป็นผลให้มีพฤติกรรมนั้นต่อไป หรือมีพฤติกรรมนั้นเพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม เช่น คำชมเชย รางวัล เป็นต้น

หลักการทั่วไปในการใช้เสริมแรงทางบวกอย่างมีประสิทธิภาพ

การเสริมแรงทางบวกนั้นสามารถใช้ได้กับพฤติกรรมที่ต้องการพัฒนาหรือพฤติกรรมพึงประสงค์เพียงแต่ผู้นำไปใช้จะต้องสามารถเลือกตัวเสริมแรงได้อย่างเหมาะสมและมีหลักการนำไปใช้ดังนี้ (สมโภชน์ เอี่ยมสุภาษิต, 2541 และ ประทีป จินฉิ่ง, 2540)

1. เสริมแรงทางบวกจะต้องให้หลังจากการเกิดพฤติกรรมเป้าหมายเท่านั้น
2. การเสริมแรงจะต้องกระทำทันทีที่เกิดพฤติกรรมเป้าหมาย
3. การเสริมแรงควรให้สม่ำเสมอ
4. ควรมีการบอกเงื่อนไขการให้เสริมแรง

5. ตัวเสริมแรงนั้นควรมีปริมาณพอเหมาะที่จะเสริมแรงพฤติกรรม โดยไม่ก่อให้เกิดการหมดสภาพการเป็นตัวเสริมแรง

6. ตัวเสริมแรงนั้นจะต้องเลือกให้เหมาะกับแต่ละบุคคล

7. ถ้าเป็นไปได้ควรใช้ตัวเสริมแรงที่มีอยู่ในสภาพแวดล้อมนั้น

8. ควรมีการใช้ตัวแบบหรือการชี้แนะควบคู่ไปกับการเสริมแรงด้วย

9. ควรมีการวางแผนการใช้ตารางการเสริมแรงหรือยืดเวลาการเสริมแรง

**2. การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement)** มีเป้าหมายเดียวกันกับแรงเสริมบวก คือ สามารถเพิ่มความคงทนของพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพียงแต่มีวิธีที่ต่างกัน คือ นำเอาสิ่งที่ทำให้ผู้เรียนเกิดความไม่พึงใจออกไป เช่น การที่เด็กเก็บของใช้อย่างเป็นที่เป็นทาง เพื่อจะได้ไม่ถูกแม่บ่น

การเสริมแรงลบ คือ อินทรีย์ต้องแสดงพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งก่อนจึงจะได้รับสิ่งที่ไม่พึงพอใจ ดังนี้

การลงโทษทางลบ คือ การให้สิ่งที่ไม่พอใจ หลังจากแสดงอินทรีย์แสดงพฤติกรรม

การลงโทษทางบวก คือ การนำสิ่งที่พึงพอใจออกไป หลังจากที่อินทรีย์แสดงพฤติกรรม การเสริมแรงและการลงโทษทางบวกและทางลบ สามารถสรุปให้ชัดเจนเข้าใจง่าย ดังนี้

การลงโทษก่อให้เกิดการหลีกเลี่ยงผู้ลงโทษและสิ่งเร้าอื่น การลงโทษยังทำให้ผู้ถูกลงโทษเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อตนเองและสิ่งเร้าที่เชื่อมโยงกับการลงโทษ ดังนั้น ในการปรับพฤติกรรมควรใช้เงื่อนไขการเสริมแรงมากกว่าเงื่อนไขการลงโทษ

ในการเสริมแรงสกินเนอร์พบว่า การให้การเสริมแรงทุกครั้งแม้ว่าจะช่วยในระยะแรกๆ ของการเรียนรู้ แต่ไม่มีประสิทธิภาพดีเท่ากับการเสริมแรงเป็นครั้งคราว สกินเนอร์ได้แบ่งการเสริมแรงเป็นครั้งคราวออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. การให้การเสริมแรงตามช่วงเวลาที่แน่นอน (Fixed Interval)

2. การให้การเสริมแรงตามช่วงเวลาที่ไมแน่นอน (Variable Interval)

3. การให้การเสริมแรงตามอัตราที่แน่นอน (Fixed Ratio)

4. การให้การเสริมแรงตามอัตราที่ไมแน่นอน (Variable Ratio)

**ข้อควรคำนึงถึงและการเลือกใช้ตัวเสริมแรงประเภทต่างๆ**

ตัวเสริมแรงที่เป็นสิ่งของหรืออาหารเช่นขนมเครื่องเขียนของรางวัล เป็นต้น จะใช้ไปผลเมื่อบุคคลเกิดความขาดแคลนเท่านั้น การใช้อาหารหรือสิ่งเสพได้จะเกิดปัญหาการหมดสภาพได้ ถ้าให้มากเกินไปหรือช่วงเวลาไม่เหมาะสมเช่น ไม่สามารถให้ได้ทันทีจะรบกวนกิจกรรมที่กำลังดำเนินอยู่ เป็นต้น วิธีการให้เมื่อบุคคลแสดงพฤติกรรมเป้าหมายที่กำหนดทันทีนำไปใช้กับทั้งเด็กและผู้ใหญ่ในหลายพฤติกรรมควรมีให้เลือกมากขึ้น

ตัวเสริมแรงทางสังคมเช่นชมเชยยิ้มจับมือสบตาเป็นต้นอาจแสดงออกด้วยคำพูดหรือท่าทางต่างๆจำเป็นต้องใช้คู่กับตัวเสริมแรงอื่นๆและเมื่อต้องการให้พฤติกรรมที่เกิดคงอยู่ต่อไปหลักการคือต้องชมต่อหน้าทันทีทันทีทันใจต้องบอกว่าชมพฤติกรรมอะไรที่ดีและความรู้สึกที่คุณมีต่อผู้แสดงพฤติกรรมหลังจากพูดให้หยุดชั่วขณะใช้การแสดงชื่นชมทางสีหน้ากระตุ้นในเพิ่มความถี่พฤติกรรมแต่เสริมทางสังคมไม่สามารถใช้ได้ทุกคนผู้ใช้ควรจัดประสบการณ์ในการให้เสริมแรงนี้คู่กับตัวอื่นๆก่อน

ตัวเสริมแรงที่เป็นกิจกรรมหรือหลักของฟรีแม็คคือการใช้กิจกรรมที่บุคคลชอบทำมากที่สุดหรือกิจกรรมที่บุคคลทำบ่อยที่สุดมาเสริมแรงกิจกรรมที่บุคคลทำน้อยที่สุดเหมาะกับพฤติกรรมพึงประสงค์ที่ต้องยืดเวลาให้การเสริมแรงออกไปไม่สามารถให้ได้ทันทีขณะนั้นต้องให้หรือไม่ให้กิจกรรมเท่านั้นและมีกิจกรรมให้เลือกหลากหลาย

ตัวเสริมแรงที่เป็นเบี้ยอรรถกรเช่นการใช้เงินดาวแต้มสะสมคะแนนเป็นต้นโดยสามารถนำไปแลกเปลี่ยนตัวเสริมแรงอื่นๆได้มากกว่า 1 ตัวขึ้นไปมีประสิทธิภาพสูงมากและคงพฤติกรรมที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นได้ในระดับสูงสามารถใช้งานได้ง่ายและไม่รบกวนพฤติกรรมที่กำลังทำอยู่แต่อาจเกิดปัญหาจากความโลภได้และเมื่อยุติการใช้อย่างทันทีทันใดจะทำให้พฤติกรรมที่เปลี่ยนไปนั้นกลับสู่สภาพเดิมทันที

ตัวเสริมแรงที่เป็นข้อมูลย้อนกลับเช่นผลการตรวจสุขภาพประกาศคะแนนสอบเป็นต้นควรให้ข้อมูลป้อนกลับที่เป็นพฤติกรรมทางบวกมีความชัดเจนถูกต้องของข้อมูลผู้ให้ข้อมูลต้องเป็นบุคคลที่ผู้ถูกปรับพฤติกรรมเชื่อถือควรอธิบายให้บุคคลเห็นความสำคัญของข้อมูลเพื่อนำไปปรับปรุงพฤติกรรมตนเองและกำหนดเป้าหมายของพฤติกรรมที่ต้องการปรับปรุงควรใช้คู่กับตัวเสริมแรงอื่นๆโดยเฉพาะตัวเสริมแรงทางสังคมหรือเบี้ยอรรถกรจะทำให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

**หลักในการเสริมแรงทางบวกโดยการให้คำชมเชย การให้กำลังใจและการให้ข้อมูลย้อนกลับ**

1. การให้คำชมเชย หลักการให้คำชมเชยอย่างมีประสิทธิภาพ มีดังต่อไปนี้ (สม โภชน์ เอี่ยมสุภานิต, 2543)

- 1.1 ต้องชมต่อหน้า
- 1.2 ต้องชมทันทีทันใด
- 1.3 การชมนั้นต้องบอกว่าผู้ที่ถูกชมนั้นแสดงพฤติกรรมอะไรที่ดีโดยบอกให้ชัดเจน

1.4 การชมนั้นจะต้องบอกว่าคุณมีความรู้สึกที่ดีอย่างไรต่อการที่ผู้ถูกชมแสดงพฤติกรรมที่ดีและการแสดงพฤติกรรมเช่นนั้นจะช่วยให้เขาดีขึ้นอย่างไร



1.5 หลังจากที่ถูกชมและหยุดชั่วขณะหนึ่งแล้วใช้การแสดงความคิดเห็นทางสีหน้าเพื่อให้ผู้ถูกชมมีความรู้สึกว่าคุณมีความรู้สึกคืออะไร

1.6 กระตุ้นให้ผู้ถูกชมนั้นแสดงพฤติกรรมที่ดีนั้นเพิ่มมากขึ้นอีก

1.7 จับมือหรือตะต้วงผู้ที่ถูกชมให้เขามีความรู้สึกว่าคุณสนับสนุนเขา

2. การให้ข้อมูลย้อนกลับ ควรให้ควบคู่กับการให้คำชมเชยและการให้กำลังใจจะมีประสิทธิภาพ (ประเทือง ภูมิภักทราคม, 2540) การให้ข้อมูลย้อนกลับมีวัตถุประสงค์เพื่อให้พฤติกรรมนั้นชัดเจนและเป็นไปตามที่คาดหวัง มีการแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้องเหมาะสม ขจัดพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์ ทำให้บุคคลรู้จักและตระหนักถึงกิจกรรมที่ทำอยู่ก่อนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ก้าวหน้า หลักในการให้ข้อมูลย้อนกลับที่มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

2.1 ควรให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวกับพฤติกรรมในทางบวก

2.2 ข้อมูลย้อนกลับที่ให้นั้นต้องชัดเจนและเป็นข้อมูลที่แท้จริงของพฤติกรรมที่

เกิดขึ้น

2.3 ควรให้ข้อมูลย้อนกลับที่เกี่ยวกับความก้าวหน้าในการแสดงพฤติกรรมที่พึง

ประสงค์

2.4 การให้ข้อมูลย้อนกลับในระยะเริ่มแรกต้องให้ข้อมูลย้อนกลับในทันทีและเมื่อเกิดการเรียนรู้แล้วจึงให้ข้อมูลย้อนกลับแบบเว้นระยะ

2.5 ควรมีการบันทึกข้อมูลย้อนกลับไว้อย่างชัดเจนทุกครั้ง

2.6 ผู้ให้ข้อมูลย้อนกลับจะต้องเป็นบุคคลที่จะได้รับข้อมูลย้อนกลับเชื่อถือ

2.7 ควรอธิบายให้บุคคลเห็นความสำคัญของข้อมูลย้อนกลับเพื่อจะได้นำไปปรับปรุงพฤติกรรมของตนให้ดีขึ้น

2.8 การให้ข้อมูลย้อนกลับควรใช้ควบคู่กับตัวเสริมแรงทางบวกอื่นๆ

2.9 ในการให้ข้อมูลย้อนกลับเป็นตัวเสริมจะต้องพิจารณาให้เหมาะสมกับบุคคล เพราะข้อมูลย้อนกลับอาจไม่สามารถใช้เสริมแรงบุคคลได้ทุกคนเสมอไป

2.10 การให้ข้อมูลย้อนกลับต้องกำหนดกฎเกณฑ์การแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่ชัดเจน เช่น จำนวนครั้งของการปฏิบัติ เป็นต้น เพื่อให้บุคคลได้รู้ว่าการแสดงพฤติกรรมของตนนั้นเป็นอย่างไรเมื่อเทียบกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้

3. การให้กำลังใจ เมื่อบุคคลไม่สามารถแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ได้หรือแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ไม่ถูกต้องควรใช้คำพูดในการให้กำลังใจบุคคลนั้น ไม่ควรเร่งรัดให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้ได้ในเวลานั้น ควรใช้คำพูดที่สุภาพ อ่อนโยน สบตาทุกครั้งที่คุณคุยนอกจากนี้ควรใช้การสัมผัส เช่น การแตะตัว สัมผัสมือ เป็นต้น และการพยักหน้าแสดงการยอมรับ การให้กำลังใจจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกที่ดีต่อผู้ที่ให้การเสริมแรงและเกิดความรู้สึกไว้วางใจ มีกำลังใจที่จะแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้น

#### องค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการเสริมแรงทางบวก

องค์ประกอบที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการเสริมแรง ได้แก่

1. การยืดเวลาของการเสริมแรง (Delay of reinforcement) ในการเสริมแรงในระยะเริ่มแรก ควรให้การเสริมแรงทันทีหลังจากที่บุคคลแสดงพฤติกรรมที่เกิดขึ้นในเวลาใกล้เคียงกับการให้การเสริมแรงจะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ได้ดีกว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนานแล้ว และจะยืดเวลาการเสริมแรงออกไปเพื่อให้พฤติกรรมที่พึงประสงค์คงอยู่ได้นานๆ การยืดเวลาการให้เสริมแรงออกไปจะได้ผลดีหากทำหลังจากพฤติกรรมที่พึงประสงค์เกิดขึ้นจนถึงระยะที่พฤติกรรมนั้นมีความถี่คงที่

2. ขนาดหรือปริมาณของการเสริมแรง (magnitude or amount of reinforcement) การให้การเสริมแรงมากขึ้นเท่าใดจะยิ่งทำให้การเกิดพฤติกรรมมีความบ่อยครั้งมากขึ้นเท่านั้น ขนาดหรือปริมาณของการเสริมแรงโดยทั่วไป เช่น ปริมาณของอาหาร จำนวนคะแนนหรือจำนวนเงิน เป็นต้น แม้ว่าขนาดของการเสริมแรงจะมีความสัมพันธ์กับการเกิดพฤติกรรมก็ตาม แต่ก็มีขอบเขตจำกัดของการเสริมแรงด้วย คือ ผลของปริมาณการเสริมแรงที่มีผลต่อพฤติกรรมขึ้นอยู่กับการหมดสภาพการเป็นตัวเสริมแรงของตัวเสริมแรง และความต้องการของบุคคลในตัวเสริมแรงนั้น ตัวเสริมแรงปฐมภูมิมักจะหมดสภาพการเป็นตัวเสริมแรงได้ง่าย ถ้าบุคคลได้รับในปริมาณที่เพียงพอแล้ว เช่น อาหาร น้ำ เป็นต้น ส่วนตัวเสริมแรงทุติยภูมิหรือตัวเสริมแรงที่ต้องวางเงื่อนไข เช่น การชมเชย การให้ความสนใจ การให้เบียร์รถ เป็นต้น ก็อาจหมดสภาพการเป็นตัวเสริมแรงได้เช่นกัน แต่จะเกิดการหมดสภาพการเป็นตัวเสริมแรงได้ยากกว่าตัวเสริมแรงปฐมภูมิ

3. คุณภาพหรือชนิดของตัวเสริมแรง (quality or type of reinforcement) คุณภาพของตัวเสริมแรงจะมากหรือน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับความพอใจของบุคคลที่มีต่อตัวเสริมแรงนั้น ตัวเสริมแรงที่บุคคลพอใจมากก็จะมีผลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่าตัวเสริมแรงที่บุคคลพอใจน้อยอย่างไรก็ตาม ความพอใจตัวเสริมแรงของบุคคลจะไม่คงที่ อาจเปลี่ยนแปลงเมื่อเวลาผ่านไป ดังนั้น จึงต้องพิจารณาอยู่ตลอดเวลาว่า ตัวเสริมแรงที่ใช้นั้นยังมีสภาพการเป็นตัวเสริมแรงอยู่หรือไม่และบุคคลยังพอใจมากน้อยเพียงใด

4. การกำหนดการเสริมแรง (the schedule of reinforcement) สกินเนอร์ ได้กล่าวถึงการกำหนดการเสริมแรงไว้ว่าเป็นแบบเฉพาะของการให้ตัวเสริมแรงต่อการตอบสนอง ในการให้การเสริมแรงต่อพฤติกรรมนั้น สามารถที่จะให้การเสริมแรงตามจำนวนครั้งของการเกิดพฤติกรรมหรือให้ตามช่วงเวลา ของการเกิดพฤติกรรมได้ นอกจากนี้ยังสามารถที่จะให้ทุกครั้งที่เกิดพฤติกรรมหรือให้เป็นครั้งคราวก็ได้ ซึ่งการให้การเสริมแรงแบบต่อเนื่อง และการเสริมแรงแบบครั้งคราวหรือแบบเว้นระยะ หรือบางที่เรียกว่าการเสริมแรงบางส่วนย่อมมีผลที่แตกต่างกันต่อการคงอยู่ของพฤติกรรมและการหยุดยั้งด้วย กล่าวคือ ถ้าพฤติกรรมใดที่ได้รับการเสริมแรงแบบทุกครั้งมักจะยุติลงอย่างรวดเร็วเมื่อถูกหยุดยั้ง แต่ถ้าเป็นการเสริมแรงแบบครั้งคราว การหยุดยั้งจะส่งผลช้ามากต่อการยุติลงของพฤติกรรม การกำหนดการเสริมแรงมี 2 วิธีด้วยกัน

4.1 การเสริมแรงแบบต่อเนื่อง (Continuous reinforcement) เป็นการให้การเสริมแรงทุกครั้งที่บุคคลแสดงพฤติกรรมเป้าหมายได้ถูกต้อง การเสริมแรงในลักษณะนี้จะทำให้พฤติกรรมเป้าหมายที่ได้รับการเสริมแรงเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว จนถึงระดับค่อนข้างที่จะคงที่ แต่ไม่ค่อยสูงมากนักและจะลดลงอย่างรวดเร็ว จนถึงระดับค่อนข้างจะคงที่ แต่ไม่ค่อยสูงมากนักและจะลดลงอย่างรวดเร็วเมื่อไม่มีการให้เสริมแรง การเสริมแรงแบบนี้ควรใช้ใน ช่วงพัฒนาพฤติกรรมใหม่ๆ แต่ถ้าพฤติกรรมนั้นเกิดขึ้นในระดับที่สม่ำเสมอ ควรเปลี่ยนมาใช้วิธีการเสริมแรงแบบครั้งคราว

4.2 การเสริมแรงแบบครั้งคราวหรือเว้นระยะ (Intermittent reinforcement) เป็นการให้การเสริมแรงเป็นครั้งคราว โดยที่อาจจะมีการให้การเสริมแรงตามเวลาที่กระทำพฤติกรรมหรือตามจำนวนครั้งของการกระทำพฤติกรรมก็ได้ ซึ่งอาจแบ่งออกเป็น 4 ลักษณะดังนี้

4.2.1 การเสริมแรงในช่วงเวลาที่แน่นอน (Fixed interval schedules) เป็นการให้การเสริมแรงเมื่อบุคคลแสดงพฤติกรรมเป้าหมายครั้งแรกเมื่อครบช่วงเวลาที่กำหนดไว้ เช่น การกำหนดว่าจะให้การเสริมแรงในทุกๆ 3 นาที นั้นหมายความว่าไม่ว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเป้าหมายมากน้อยแค่ไหนในช่วงเวลา 3 นาที นั้นจะไม่ได้รับการเสริมแรง แต่จะได้รับการเสริมแรงเมื่อแสดงพฤติกรรมเป้าหมายทันทีที่ครบ 3 นาที และถ้าหากครบเวลา 3 นาทีแล้วยังไม่แสดงพฤติกรรมเป้าหมายก็จะไม่มีการเสริมแรง แต่จะรอจนกว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมเป้าหมายครั้งแรกหลังจากครบ 3 นาทีแล้วจึงจะให้การเสริมแรง

4.2.2 การเสริมแรงตามช่วงเวลาที่ไมแน่นอน (Variable interval schedules) เป็นการให้การเสริมแรงเมื่อบุคคลแสดงพฤติกรรมเป้าหมายครั้งแรกเมื่อครบช่วงเวลาที่กำหนดที่ไม่แน่นอน หรือการให้ตัวเสริมแรงตามช่วงเวลาอย่างไม่คงที่ เช่น บางทีก็ 3 ชั่วโมง บางทีก็ 2 ชั่วโมง บางทีก็มากกว่า 3 ชั่วโมง จึงจะให้การเสริมแรงครั้งหนึ่ง เป็นต้น

4.2.3 การเสริมแรงตามจำนวนครั้งที่แน่นอน (Fixed ratio schedules) เป็นการให้เสริมแรงตามจำนวนครั้งของการแสดงพฤติกรรม เช่น ถ้าแสดงพฤติกรรม 5 ครั้งก็จะได้รับการเสริมแรง 1 ครั้ง ตัวอย่างเช่น การเสริมแรงแก่ผู้บริจาคตลอดซึ่งมีการกำหนดว่าหากบริจาคตลอดตามจำนวนครั้งที่กำหนดไว้ก็จะได้รับเข็มกาชาด เป็นต้น

4.2.4 การเสริมแรงตามจำนวนครั้งที่ไม่แน่นอน (Variable ratio schedules) เป็นการเสริมแรงตามจำนวนครั้งของการแสดงพฤติกรรม แต่ไม่ได้กำหนดไว้ว่าจะให้เสริมแรงเมื่อแสดงพฤติกรรมกี่ครั้ง ไม่ได้กำหนดไว้แน่นอน แต่สามารถประมาณได้คร่าวๆ ว่ากี่ครั้ง ตัวอย่างเช่น การขายประกันชีวิต การพวงมาลัยของเด็กตามสี่แยก การตกปลา เป็นต้น

โดยบุคคลทั่วไปจะมีการตอบสนองต่อการให้ตัวเสริมแรงแบบครั้งคราวสูงแบบต่อเนื่อง และการให้ตัวเสริมแรงตามจำนวนครั้งที่แน่นอน และตามจำนวนครั้งที่ไม่แน่นอน มากกว่าการให้ตัวเสริมแรงตามช่วงเวลาที่แน่นอน และตามช่วงเวลาที่ไม่แน่นอน เนื่องจากการเสริมแรงแบบครั้งคราวจะทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้นเพราะไม่ทราบว่าจะได้รับตัวเสริมแรงเมื่อใด และเงื่อนไขที่มีการกำหนดเวลาหรือจำนวนครั้งที่แน่นอนเรียนรู้ได้ง่ายกว่าเงื่อนไขที่มีการกำหนดเวลาหรือจำนวนครั้งที่ไม่แน่นอน ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเมื่อจะถึงเวลาที่ได้รับการเสริมแรงเท่านั้น ตัวอย่างเช่น การพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการพฤติกรรมในการทำงานจะขยันขันแข็งในช่วงเวลาใกล้ๆ เดือนเมื่อการเสนอพิจารณาให้ความดีความชอบประจำปีโครงการต่างๆ มักจะเสนอหรือทำให้ผู้บังคับบัญชาเห็นในช่วงนี้ การเสริมแรงจึงเป็นที่ยอมรับและนำมาใช้กับมนุษย์ในแต่ละสภาพการณ์ เช่น ในบ้าน ในโรงพยาบาลโรคจิต โรคประสาท หรือในองค์กรบริษัทต่างๆ เป็นต้น เพื่อให้บุคคลกระทำพฤติกรรมที่ต้องการ

#### **การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning: PL)**

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นการนำหลักการเรียนรู้ที่ยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยอาศัยการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมโดยพื้นฐานสำคัญประการแรกคือ การเรียนรู้เชิงประสบการณ์และประการที่ 2 การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

การเรียนรู้ประสบการณ์ มุ่งเน้นอยู่ที่การให้ผู้เรียนเป็นผู้สร้างความรู้จากประสบการณ์เดิม การเรียนรู้เชิงประสบการณ์มีหลักสำคัญ 5 ประการ

1. เป็นการเรียนรู้ที่อาศัยประสบการณ์จากผู้เรียน
2. ทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ๆ ที่ท้าทายอย่างต่อเนื่องและเป็นการเรียนรู้ที่เรียกว่า Active Learning
3. มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนด้วยกันเองและระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน



4. ปฏิสัมพันธ์ที่มีทำให้เกิดการขยายตัวของเครือข่ายความรู้ที่ทุกคนมีอยู่ออกไปอย่างกว้างขวาง

5. มีการสื่อสารโดยการพูดหรือการเขียนเป็นเครื่องมือในการแลกเปลี่ยน การวิเคราะห์ และสังเคราะห์ความรู้การเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ

การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีหลักสำคัญอีกข้อหนึ่งคือ ต้องการให้เกิดการเรียนรู้สูงสุดโดยให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมมากที่สุดในทุกองค์ประกอบก็คือการแบ่งปันประสบการณ์ การได้สะท้อนความคิดและถกเถียง การสรุปความคิดรวบยอด ตลอดจนได้ทดลองหรือประยุกต์แนวคิดและในองค์ประกอบนั้นจะเกิดการเรียนรู้สูงสุด

#### การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

กรรณานุช มูลคำ (2554) การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมจะทำให้ให้นักเรียนได้ค้นพบตนเอง เข้าใจความต้องการและทราบถึงระดับความสามารถของตน ได้รับประสบการณ์ที่สัมพันธ์กับชีวิตจริงได้รับการฝึกฝนทักษะการแสวงหาความรู้ในรูปแบบต่างๆ ได้ฝึกทักษะการเรียนรู้ ทักษะการบริหาร การจัดการ การเป็นผู้นำผู้ตาม ฝึกทักษะการบันทึกความรู้ ทักษะการคิด ทักษะการจัดการ กับความรู้ ทักษะการแสดงออก ทักษะการสร้างความรู้ใหม่ และทักษะการทำงานอื่น สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ผู้เรียนได้รับการพัฒนา ไปสู่การเป็นคนเก่ง ดี มีความสุข ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้สอน ผู้ปกครอง และสังคม ปรารถนาอย่างยิ่ง

สุมณฑา พรหมบุญ และ อรพรรณ พรสีมา (2549) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมช่วยเตรียมนักเรียนให้พร้อมที่จะเผชิญกับชีวิตจริงเพราะลักษณะของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเปิดโอกาสให้นักเรียนได้รับผิดชอบต่อการเรียนรู้ตนเอง ได้ลงมือปฏิบัติทำกิจกรรมกลุ่ม ฝึกฝน ทักษะการบริหาร การจัดการ การเป็นผู้นำ ผู้ตามและที่สำคัญเป็นการเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์ สอดคล้องกับชีวิตจริงของนักเรียน มากที่สุดวิธีหนึ่ง อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี ช่วยให้นักเรียนได้ฝึกฝนความเป็นประชาธิปไตยฝึกการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ช่วยให้นักเรียนเกิดทัศนคติที่ดีต่อการเรียน ต่อการสอน ต่อสถานศึกษาและต่อสังคม

อรจริย์ ณะแก้วทุ่ง (2545) กล่าวว่า การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เป็นการเปิดโอกาสให้นักเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น ตัดสินใจเลือกบทเรียนที่ต้องการเรียนรู้ในลักษณะกลุ่มหรือศึกษาด้วยตนเอง นักเรียนจะร่วมกันจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทุกขั้นตอน ฝึกทุกขั้นตอน ฝึกปฏิบัติการวางแผนการทำกิจกรรมการเรียนรู้ร่วมกันและทำรายงานผลการเรียนรู้



### จุดประสงค์ของการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม

การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมมีจุดประสงค์เพื่อให้ผู้เรียนมีการพัฒนาการเรียนรู้อย่างสูงสุดใน 3 ด้าน คือ พุทธิพิสัย จิตพิสัยและ ทักษะพิสัย มีรายละเอียดดังนี้(กองบริการการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ม.ป.ป.)

1. พุทธิพิสัย (Knowledge) เป็นการพัฒนาต่อยอดความรู้เดิมหรือการให้ห้องความรู้ใหม่ ผู้เรียนจะผ่านขั้นตอนการเรียนรู้ คือ รู้ เข้าใจ สามารถนำความรู้ไปใช้ได้ โดยใช้การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมทั้ง 4 องค์ประกอบ

2. จิตพิสัย (Attitude) เป็นการปรับเปลี่ยนหรือเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีความรู้สึกความคิด ความเชื่อ และมีเจตคติที่ดีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งหรือเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ถ้ามีเจตคติที่ดีแน่วแน่มที่ จะเกิดพฤติกรรมที่ดี ย่อมเกิดขึ้นได้ไม่ยาก ซึ่งเกิดจากส่วนประกอบ 2 ขั้นตอน คือ

2.1 ขั้นสร้างความรู้สึก เป็นการกระตุ้น จูงใจ หรือโน้มน้าวให้ผู้เรียนเกิดอารมณ์ ความรู้สึกตามที่ผู้สอนต้องการ เพื่อนำไปสู่การจัดระบบความคิด ความเชื่อและสร้างเจตคติหรือปรับเปลี่ยนเจตคติให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยมีกิจกรรมใน 2 ขั้นตอน คือ

2.2.1 กระตุ้นความรู้สึก โดยใช้สื่อต่างๆ หรือกิจกรรมให้ผู้เรียนเกิดความรู้สึก อย่างที่ผู้สอนต้องการ

2.2.2 การเปิดเผยตนเอง เป็นการดึงประสบการณ์ ความคิดเห็นหรือเจตคติของผู้เรียนต่อสื่อที่ผู้สอนนำเสนอ

2.2 ขั้นจัดระบบความคิดความเชื่อ อาศัยกระบวนการกลุ่มเพื่อให้เกิด การมีส่วนร่วม สูงสุด ความคิดเห็นที่แตกต่างกันของสมาชิกในกลุ่มช่วยให้ระบบความคิดความเชื่อของผู้เรียน เปลี่ยนแปลงไป

3. ทักษะพิสัย (Skill) เป็นความสามารถที่ไม่เคยมีมาก่อน แต่ได้เรียนรู้จนกระทั่งทำได้ อย่างชำนาญ ซึ่งการสอนมี 2 ขั้นตอน คือ

3.1 ขั้นรู้ข้อเท็จจริง มุ่งให้รับรู้วาทักษะนั้นสำคัญและฝึกฝนอย่างไรจากองค์ประกอบ ด้านประสบการณ์ การสะท้อนความคิดหรือการอภิปรายและความคิดรวบยอดทฤษฎีการเรียนรู้

3.2 ขั้นลงมือกระทำเป็น โอกาสให้ปฏิบัติจริงตามองค์ประกอบด้านทดลองในการ วิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้อธิบายถึงการเปลี่ยนแปลงเมื่อเกิดการเรียนรู้ ของ Bloom (อ้างจาก ปรียาพร วงศ์บุตร โจรจน์, 2535) กล่าวไว้ว่า เมื่อบุคคลเกิดการเรียนรู้ จะเกิดการเปลี่ยนแปลงทั้ง 3 ด้านคือ ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) ด้านจิตพิสัย (Affective Domain) ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงเมื่อเกิดการเรียนรู้ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการวิจัยเกี่ยวกับ ชุมชนจึงได้เลือกพฤติกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสม กับกลุ่มเป้าหมายโดยจะดำเนินการพัฒนา

ศักยภาพชุมชน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Attitude) และการปฏิบัติ (Practice) เพื่อให้ชุมชน มีความตื่นตัว มีการเตรียมพร้อม และมีส่วนร่วมในการดูแลโรคเรื้อรังต่อเนื่องจากโรงพยาบาลชุมชน และสนับสนุนระบบการดูแลโรคเรื้อรังเชิงรุกในชุมชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กล่าวโดยสรุปของความหมาย การเรียนรู้ คือ เป็นกระบวนการที่บุคคลได้พยายามปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของตนเพื่อเข้ากับสภาพแวดล้อมตามสถานการณ์ต่างๆจนสามารถบรรลุถึงเป้าหมายตามที่แต่ละบุคคลได้ตั้งเป้าหมายไว้ โดยบุคคลที่เกิดการเรียนรู้ จะเกิดการเปลี่ยนแปลงด้านด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Attitude) และ การปฏิบัติ (Practice)

การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning: PL) แนวคิดของ เดวิด คอห์ป (1984) อ้างถึงในกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2544) โดยให้พื้นที่ทั้ง 4 ส่วนที่เกิดจากการตัดกันของแกนการรับรู้ (Perception) และแกนกระบวนการ (Processing) แทนลักษณะการเรียนรู้ของผู้เรียน 4 ประเภทซึ่งคำนึงถึงความคิดเกี่ยวกับระบบการทำงานของสมองซีกซ้ายและสมองซีกขวา กับธรรมชาติของการเรียนรู้ได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผู้เรียนที่ถนัดจินตนาการ (Imaginative Learners) เป็นผู้ที่เรียนรู้จากประสบการณ์และกระบวนการเฝ้าสังเกตผู้เรียนในกลุ่มนี้จะสงสัยและตั้งคำถามตรงกันว่า ทำไม (Why)

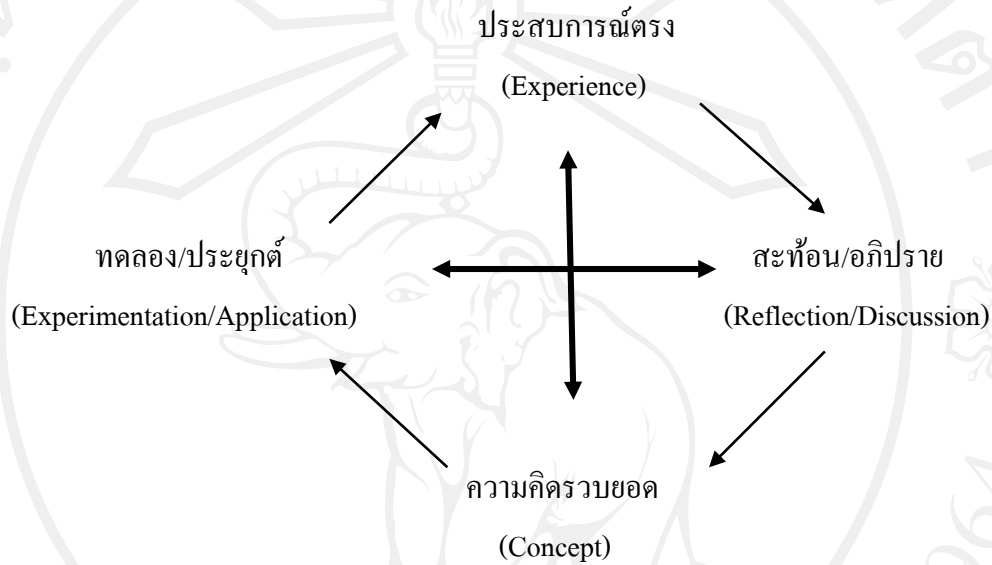
ส่วนที่ 2 ผู้เรียนที่ถนัดการวิเคราะห์ (Analytic Learners) เป็นผู้ที่เรียนรู้โดยรับรู้จากการสังเกตอย่างไตร่ตรองไปสู่การสร้างประสบการณ์นามธรรมหรือความคิดรวบยอดผู้เรียนในกลุ่มนี้จะตั้งคำถามว่า อะไร (What)

ส่วนที่ 3 ผู้เรียนที่ถนัดการใช้สามัญสำนึก (Commonsense Learners) เป็นผู้ที่เรียนรู้จากการรับรู้ความคิดรวบยอดไปสู่การลงมือปฏิบัติที่สะท้อนระดับความเข้าใจของตนเอง ผู้เรียนในกลุ่มนี้จะตั้งคำถามว่า อย่างไร (How)

ส่วนที่ 4 ผู้เรียนที่ถนัดการรับรู้จากประสบการณ์รูปธรรมไปสู่การลงมือปฏิบัติ (Dynamic Learners) เป็นผู้ที่เรียนรู้และสนุกกับการได้ค้นพบด้วยตนเองโดยการลงมือปฏิบัติผู้เรียนในกลุ่มนี้จะตั้งคำถาม ถ้า (if)

โดยการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นผลมาจากวิธีการที่บุคคลรับรู้ แล้วจัดกระบวนการเสียใหม่ตามแนวความถนัดของตนเองซึ่งการเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้ 2 วิธีคือการรับรู้โดยผ่านประสบการณ์ตรงหรือประสบการณ์รูปธรรม (Concrete Experience) และการรับรู้โดยผ่านความคิดรวบยอดหรือนามธรรม (Abstract Conceptualization) กระบวนการรับรู้ดังกล่าวเป็นกระบวนการที่เกิดจากการลงมือปฏิบัติจริง (Active Experimentation) และเฝ้าสังเกตอย่างไตร่ตรอง

(Reflective Observation) ซึ่งเดวิด คอล์บ (1984) อ้างถึงในกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2544) ได้แบ่งรูปแบบการเรียนรู้ตามความแตกต่างของการเรียนรู้เป็น 4 ส่วน ตามจุดตัดของแกนการรับรู้ และแกนของกระบวนการ โดยให้ส่วนที่เป็นวงล้อแห่งการเรียนรู้เป็นลักษณะของผู้เรียน 4 แบบ ซึ่งมีรูปแบบการรับรู้และกระบวนการรับรู้ที่แตกต่างกัน ดังนี้



ภาพ 1 วงล้อแห่งการเรียนรู้

ที่มา: Kolb1984 (อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2544)

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข (2544) ได้สรุปหลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning: PL) ไว้ดังนี้ หลักการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม มีพัฒนาการจากการที่นักปรัชญาการศึกษา Dewey Ian ได้เริ่มใช้วิธีการเรียนรู้จากการกระทำ (Learning by Doing) ซึ่งเป็นพื้นฐานการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ที่ดึงความสามารถของผู้เรียนออกมาในรูปของการเรียนรู้ที่เรียกว่า Active Learning ผู้เรียนจะมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนมากขึ้น ผู้สอนกระตุ้นให้ผู้เรียนคิดแก้ปัญหามากขึ้น และยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง ในการจัดกิจกรรมในการเรียนการสอนในเวลาต่อมาจึงพัฒนาเป็นรูปแบบการเรียนรู้โดยการแก้ปัญหา (Problem Solving) การเรียนรู้โดยร่วมมือกัน (Cooperative Learning) เช่นรูปแบบการสอนที่เรียกว่า Problem Based Learning (PBL) ในทศวรรษที่ 80 ได้มีการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ (Learning Process) รูปแบบใหม่ที่เรียกว่า การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) ซึ่ง Kolb (1984) อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิต

กระทรวงสาธารณสุข, 2544) ได้เสนอว่า ประสบการณ์เป็นแหล่งของการเรียนรู้และพัฒนา Kolb's Model เป็นวงจรของการเรียนรู้ มีการพัฒนาที่ได้รับความรู้ ทักษะ และทักษะจะอยู่ในกระบวนการ 4 องค์ประกอบของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ ได้แก่ ประสบการณ์เชิงรูปธรรม (Concrete Experience) การสังเกตอย่างไตร่ตรอง (Reflective Observation) มโนทัศน์เชิงนามธรรม (Abstract Conceptualization) และการทดลองปฏิบัติ (Active Experimentation) การเรียนแบบมีส่วนร่วม (Participatory Learning)

การเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม (Participatory Learning) ประกอบด้วยการเรียนรู้พื้นฐาน 2 อย่าง คือ การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ และกระบวนการกลุ่ม

การเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) ของ Kolb นี้ได้มีนักการศึกษาและนักฝึกอบรมได้นำไปใช้อย่างแพร่หลายเป็นเครื่องมือการเรียนรู้ที่ให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในกิจกรรม (Active learning) และยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง มีชื่อเรียกในหลายชื่อเช่น Experimental Learning, Prior Learning และ Participatory Learning การเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วม (Participatory Learning) เป็นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพในการพัฒนาบุคคลทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทักษะได้เป็นอย่างดีผ่านการสังเคราะห์จากผลวิเคราะห์ของการศึกษาวิจัยรูปแบบการเรียนรู้หลายรูปแบบ (Meta-Analysis) จนได้โครงสร้างพื้นฐานของการเรียนรู้อย่างมีส่วนร่วมซึ่งประกอบด้วยวงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experiential Learning) ผสมผสานกับกระบวนการกลุ่มเพราะในแต่ละองค์ประกอบของวงจร

การเรียนรู้เชิงประสบการณ์นั้น ผู้เรียนแต่ละคนซึ่งมีประสบการณ์ติดตัวมา จะสามารถใช้ประสบการณ์ของตนเองให้เกิดประโยชน์สูงสุดหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตลอดจนทดลองใช้ความรู้ที่เรียนมาไปสู่การปฏิบัติได้ดั่งนั้น ต้องผ่านกระบวนการกลุ่ม ฉะนั้นการให้ผู้เรียนได้ทำงานเป็นกลุ่มจะทำให้เกิดการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันและช่วยกันทำงานให้บรรลุผลสำเร็จได้ด้วยดี

องค์ประกอบของการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ Kolb (1984 อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข, 2544) ได้กล่าวถึง วงจรการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ 4 องค์ประกอบการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ ผู้เรียนควรมีทักษะการเรียนรู้ทั้ง 4 องค์ประกอบ แม้บางคนจะชอบหรือถนัด หรือ มีบางองค์ประกอบมากกว่า เช่น เคยมีประสบการณ์จริง แต่ถ้าไม่ชอบแสดงความคิดเห็นหรือไม่นำประสบการณ์มาร่วมอภิปราย ผู้เรียนนั้นจะขาดการมีทักษะในองค์ประกอบอื่น ฉะนั้น ผู้เรียนควรมีทิศทางการเรียนรู้ทุกด้าน และควรมีพัฒนาการเรียนรู้ให้ครบทั้งวงจร หรือทั้ง 4 องค์ประกอบ ดังนี้



1. **ขั้นประสบการณ์ (Experience)** ในการฝึกอบรมเนื้อหาที่ใช้ในการให้ความรู้ หรือนำไปสู่การสอนทักษะต่างๆ ส่วนใหญ่จะเป็นเรื่องที่มีประสบการณ์มาก่อนแล้วผู้สอนจะพยายามกระตุ้นให้ผู้เรียนซึ่งมีประสบการณ์ดังที่กล่าวมาแล้ว ได้ดึงประสบการณ์ของตัวเองออกมาใช้ในการเรียนรู้และสามารถแบ่งปันประสบการณ์ของตนเองที่มีให้แก่เพื่อนๆ ที่อาจมีประสบการณ์ที่เหมือน หรือต่าง ไปจากตนเองได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับการใช้กระบวนการกลุ่มของผู้สอน การที่ผู้สอนพยายามให้ผู้เรียนได้ดึงประสบการณ์มาใช้ในการอบรมจะทำให้เกิดประโยชน์ทั้งผู้สอนและผู้เรียน ดังนี้ ผู้เรียน การที่ผู้เรียนได้ดึงประสบการณ์ของตัวเองออกมานำเสนอร่วมกับเพื่อนๆ จะทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าตัวเองได้มีส่วนร่วมในฐานะสมาชิกคนหนึ่ง มีความสำคัญที่มีคนฟังเรื่องราวของตนเอง และได้มีโอกาสรับรู้เรื่องของคนอื่นซึ่งจะทำให้มีความรู้เพิ่มขึ้นทำให้สัมพันธ์ภายในกลุ่มผู้เรียนเป็นไปด้วยดีผู้สอน ไม่ต้องเสียเวลาในการอธิบาย หรือยกตัวอย่างให้ผู้เรียนฟังเพียงแต่ใช้เวลาเล็กน้อยกระตุ้นให้ผู้เรียนได้เล่าประสบการณ์ของตนเอง ผู้สอนอาจใช้ใบชี้แจงกำหนดกิจกรรมของผู้เรียนในการนำเสนอประสบการณ์ ในกรณีที่ผู้เรียนไม่มีประสบการณ์ในเรื่องที่จะสอนหรือมีน้อย ผู้สอนอาจจะยกกรณีตัวอย่าง หรือสถานการณ์ก็ได้

2. **ขั้นการสะท้อนและอภิปราย (Reflection and Discussion)** เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ผู้เรียนจะได้แสดงความคิดเห็นและความรู้สึกของตนเองแลกเปลี่ยนกับสมาชิกในกลุ่ม ซึ่งผู้สอนจะเป็นผู้กำหนดประเด็นการวิเคราะห์ วิเคราะห์ ผู้เรียนจะได้เรียนรู้ถึงความคิด ความรู้สึกของคนอื่นที่ต่างไปจากตนเองจะช่วยให้เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขวางขึ้นและผลของการสะท้อนความคิดเห็นหรือการอภิปรายจะทำให้ได้ข้อสรุปที่หลากหลาย หรือมีน้ำหนักมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ขณะทำกลุ่มผู้เรียนจะได้เรียนรู้ถึงการทำงานเป็นทีม บทบาทของสมาชิกที่ดีที่จะทำให้งานสำเร็จการควบคุมตนเองและการยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นองค์ประกอบนี้ จะช่วยทำให้ผู้เรียนได้พัฒนาทั้งด้านความรู้ และเจตคติ ในเรื่องที่อภิปราย การที่ผู้เรียนจะอภิปราย หรือแสดงความคิดเห็นได้มากน้อยแค่ไหน เป็นไปตามเนื้อหาที่จะสอนหรือไม่ ขึ้นอยู่กับใบงานที่ผู้สอนจัดเตรียมซึ่งประกอบไปด้วยประเด็นอภิปราย หรือตารางการวิเคราะห์เพื่อให้ผู้เรียนทำได้สำเร็จ

3. **ขั้นความคิดรวบยอด (Concept)** เป็นองค์ประกอบที่ผู้เรียนได้เรียนรู้เกี่ยวกับเนื้อหาวิชา หรือเป็นการพัฒนาด้านพุทธิพิสัย (Knowledge) เกิดได้หลายทาง เช่น จากการบรรยายของผู้สอน การมอบหมายงานให้อ่านจากเอกสารตำราหรือได้จากการสะท้อนความคิดเห็น และอภิปรายในองค์ประกอบที่ 2 โดยผู้สอนอาจจะสรุปความคิดรวบยอดให้จากการอภิปราย และการนำเสนอของผู้เรียนแต่ละกลุ่ม ผู้เรียนจะเข้าใจและเกิดความคิดรวบยอด ซึ่งความคิดรวบยอดนี้จะส่งผลไปถึงการเปลี่ยนแปลงเจตคติ หรือความเข้าใจในเนื้อหาขั้นตอนของการฝึกทักษะต่างๆ ที่ช่วยทำให้ผู้เรียนปฏิบัติได้ง่ายขึ้น



4. ขั้นการทดลองหรือการประยุกต์แนวคิด (Experimentation or Application) เป็นองค์ประกอบที่ผู้เรียนได้ทดลองใช้ความคิดรวบยอดหรือผลิตขึ้นความคิดรวบยอดในรูปแบบต่างๆ เช่น การสนทนา สร้างคำขวัญ ทำแผนภูมิ เล่นบทบาทสมมุติ ฯลฯ หรือเป็นการแสดงถึงผลของความสำเร็จของการเรียนรู้ในองค์ประกอบที่ 1 ถึง 3 ผู้สอนสามารถใช้กิจกรรมในองค์ประกอบนี้ในการประเมินผลการเรียนการสอนได้ เช่น ถ้าวัตถุประสงค์ของการอบรม ตั้งไว้ว่าให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถวางแผนประเมินโครงการได้ กิจกรรมในการเรียนรู้ขององค์ประกอบนี้ ผู้สอนต้องเตรียมใบงานให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ทดลองทำแผนการประเมินโครงการ ซึ่งผู้เข้ารับการอบรมจะต้องนำความรู้เกี่ยวกับการประเมินโครงการจากการเรียนรู้ในองค์ประกอบความคิดรวบยอดมาใช้ในการเรียนการสอนหรือการอบรม ส่วนใหญ่มักจะขาดองค์ประกอบทดลอง/ประยุกต์แนวคิดซึ่งถ้าพิจารณาให้ดูจะเห็นได้ว่า เป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่ผู้สอนจะได้เปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้รู้จักการประยุกต์ใช้ความรู้ ไม่ใช่เรียนแค่รู้แต่ควรรนำไปใช้ได้จริงในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนหรือการอบรมแบบมีส่วนร่วม จำเป็นต้องจัดกิจกรรมให้ครบทั้ง 4 องค์ประกอบ องค์ประกอบทั้ง 4 มีความสัมพันธ์เป็นไปอย่างมีพลวัต (Dynamic) เกี่ยวข้องมีผลถึงกัน ผู้สอนจะเริ่มจากจุดใดก่อนก็ได้ส่วนใหญ่จะเริ่มจากประสบการณ์ (Experience) หรือความคิดรวบยอด (Concept) ซึ่งทั้ง 2 องค์ประกอบจะช่วยให้ผู้เรียนได้ดึงข้อมูลเก่าหรือรับข้อมูลใหม่บางส่วนก่อน เพื่อนำไปสู่การอภิปรายและการประยุกต์ ในระยะเวลาแต่ละองค์ประกอบไม่จำเป็นต้องเท่ากัน ผู้สอนจัดได้ตามความเหมาะสมของกิจกรรมในแต่ละองค์ประกอบ เช่น ถ้าเนื้อหาที่สำคัญมากก็อาจใช้เวลามากหรือถ้าผู้สอนมีประเด็นในการอภิปรายที่สำคัญและมาก ก็อาจใช้เวลาในการอภิปรายมากกว่าส่วนขององค์ประกอบความคิดรวบยอด

การเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่ม (Group Process) การเรียนรู้ด้วยกระบวนการกลุ่มเป็นการเรียนรู้พื้นฐานที่สำคัญอีกอย่างหนึ่ง ซึ่งเมื่อประกอบไปกับการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (Experimental Learning) กระบวนการกลุ่มจะช่วยทำให้ผู้เรียนได้มีส่วนร่วมสูงสุด และทำให้บรรลุงานสูงสุด การมีส่วนร่วมสูงสุด (Maximum Participation) ของผู้เรียน ขึ้นอยู่กับการออกแบบกลุ่ม ซึ่งมีตั้งแต่กลุ่มเล็กสุด คือ 2 คน จนกระทั่งกลุ่มใหญ่ กลุ่มแต่ละประเภทมีข้อดี และข้อจำกัดต่างกัน ผู้เรียนทุกคนควรมีส่วนร่วมในทุกกิจกรรมของแต่ละองค์ประกอบ ฉะนั้นผู้สอนจึงต้องพิจารณาตามจำนวนผู้เรียน การบรรลุงานสูงสุด (Maximum Performance) ถึงแม้ผู้สอนจะออกแบบกลุ่มให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมแล้วก็ตาม แต่สิ่งสำคัญอีกอย่างหนึ่งที่จะทำให้กลุ่มผู้เรียนบรรลุงานสูงสุดได้คือ การออกแบบงานซึ่งเป็นกิจกรรมที่ผู้สอนจะต้องจัดทำเป็นใบงานที่กำหนดให้กลุ่มหรือผู้เรียนทำกิจกรรมให้บรรลุตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ในแผนการสอน

ดังเหล่านี้เป็นหัวใจสำคัญของการบรรลุนานสูงสุดผู้เรียนสามารถกำหนดได้จากการออกแบบงาน ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญของการกำหนดงาน 3 ประการ ดังนี้

1. การกำหนดกิจกรรมที่ชัดเจนว่าจะให้ผู้เรียนแบ่งกลุ่มกันอย่างไร เพื่อทำอะไร ใช้เวลาอย่างน้อยแค่ไหน เมื่อบรรลุนานแล้วจะให้ทำอะไรต่อ เช่น การเสนอผลงานกลุ่ม

2. การกำหนดบทบาทของกลุ่มหรือสมาชิกให้ชัดเจน โดยทั่วไปกำหนดบทบาทในกลุ่มย่อยควรให้แต่ละกลุ่มมีบทบาทที่แตกต่างกัน เมื่อนำมารวมในกลุ่มใหญ่ จะเกิดการขยายการเรียนรู้ ทำให้ใช้เวลาน้อยในการเรียนรู้และไม่น่าเบื่อ การกำหนดบทบาทในแต่ละกลุ่มให้ทำกิจกรรม ยังรวมถึงการกำหนดบทบาทของสมาชิกในกลุ่มด้วย เช่น เล่นบทบาทสมมติ เป็นผู้สังเกตการณ์ หรือเป็นตัวแทนกลุ่มในการนำเสนอผลงานของกลุ่ม การกำหนดบทบาท ในการจัดการเรียนรู้ในกลุ่ม ให้แก่สมาชิกในแต่ละกิจกรรม เพื่อให้สมาชิกได้แสดงบทบาทของตนเองตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย และสมาชิกสามารถสลับเปลี่ยนบทบาทกันได้ เพื่อให้สมาชิกทุกคนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ในทุกบทบาท ดังนี้

2.1 กำหนดบทบาทในการจัดการเรียนรู้ในกลุ่มให้แก่สมาชิก เพื่อให้สมาชิกได้แสดงบทบาทของตนเองตามบทบาทที่ได้รับมอบหมาย

2.2 ผู้ดำเนินรายการ (Moderator) เป็นผู้นำในการสื่อสาร เปิดประเด็นในการอภิปราย แลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ความรู้ของสมาชิก ตลอดจนเป็นผู้สรุปประเด็น โกล่เกลี่ย เมื่อมีความแตกแยกในความคิด

2.3 อำนวยความสะดวก (Facilitator) เป็นผู้สนับสนุนการเรียนรู้แบบร่วมมือของสมาชิกในกลุ่ม นัดหมายเวลาในการทำงานร่วมกันของสมาชิก จัดหาเทคนิค วิธีการ และเทคโนโลยี ที่เอื้อต่อการสื่อสารของสมาชิก และยังเป็นผู้มีหน้าที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ ความรู้ของตนเองต่อประเด็นดังกล่าวด้วย

2.4 ผู้บันทึก (Note Taker) เป็นผู้ดำเนินการบันทึกประเด็นสำคัญที่ได้จากการสนทนา อภิปราย หรือการประชุมของสมาชิก และยังเป็นผู้มีหน้าที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ ความรู้ของตนเองต่อประเด็นดังกล่าวด้วย

2.5 สมาชิก (Member) เป็นผู้มีหน้าที่แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ประสบการณ์ ความรู้ของตนเองต่อประเด็นดังกล่าว

3. การกำหนดโครงสร้างของงานที่ชัดเจนบอกรายละเอียดของกิจกรรมและบทบาทโดยทำเป็นกำหนดงานที่ผู้สอนแจ้งให้แก่ผู้เรียนหรือทำเป็นใบงานมอบให้กับกลุ่มโดยจัดทำเป็นใบงานหรือใบชี้แจง ซึ่งกรอกแบบใบงานหรือใบชี้แจง มีวัตถุประสงค์เพื่อให้กลุ่มทำงานสำเร็จ โดยมีกรอบการทำงานที่ชัดเจน หรือสร้างเป็นตารางการวิเคราะห์ให้กลุ่ม

3.1 ใบงาน เป็นข้อความกำหนดงานที่มีรายละเอียด เพื่อให้ผู้เรียนซึ่งส่วนใหญ่จะทำงานในกลุ่มเล็กหรือกลุ่มย่อยระดมสมองทำงานกลุ่มได้สำเร็จผลงานที่ได้จากการทำงานตามที่กำหนดในใบงานจะเป็นข้อสรุปที่มีความลึกซึ้งซึ่งจะไปตามประเด็นที่ผู้สอนต้องการ ใบงานใช้มากในกิจกรรมขององค์ประกอบสะท้อนหรืออภิปราย และการทดลองหรือประยุกต์แนวคิด และมีผลอย่างมากต่อการที่ผู้เรียนจะทำงานได้สำเร็จในเวลาที่กำหนด และตรงตามวัตถุประสงค์

3.2 ใบชี้แจง เป็นคำชี้แจงในการทำกิจกรรมกลุ่ม มีรายละเอียดไม่มากนัก จึงไม่จำเป็นต้องจัดทำเป็นใบงาน ผู้สอนอาจจะเขียนกระดานหรือแผ่นใสให้ผู้เรียนอ่านพร้อมกัน ใช้มากในกิจกรรมขององค์ประกอบประสบการณ์ หรือการประยุกต์แนวคิด ซึ่งใบชี้แจงที่ดี ควรมีลักษณะที่มีข้อความสั้นกะทัดรัด ได้ใจความและกำหนดกิจกรรมตรงกับองค์ประกอบเช่นให้ผู้เรียนได้นำเสนอประสบการณ์หรือได้ประยุกต์ความคิดรวบยอด

#### ข้อตกลงสมาชิกในกระบวนการกลุ่ม (Group Process)

1. สมาชิกทุกคนปฏิบัติตามกติกาในการร่วมกิจกรรมการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการเรียนแบบร่วมมือ ได้แก่ สมาชิกทุกคนต้องกระตุ้นให้ทุกคนตระหนักและช่วยสร้างสำนึกของการมีส่วนร่วม การยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่าง การเห็นความสำคัญของความหลากหลาย และยอมรับว่าทุกคนต่างมีความคิด มีศักยภาพและความสำคัญที่เท่าเทียมกัน

2. ให้สมาชิกมีอิสระในการกำหนดขั้นตอน และระยะเวลาในแต่ละครั้งของการเข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มของตนเอง สมาชิกสามารถเข้าร่วมกิจกรรมในวันและเวลาใดก็ได้ตามที่สมาชิกส่วนใหญ่ของกลุ่มสะดวก ทั้งนี้จะต้องบรรลุผลสำเร็จตามใบงานที่มอบหมายให้ทำเป็นผลงานของกลุ่มและส่งผลงานภายในช่วงเวลาที่กำหนดไว้

3. ให้สมาชิกมีการแบ่งปันความรู้ด้วยวิธีการเรียนแบบร่วมมือด้วยการใช้เทคโนโลยีในการแบ่งปันความรู้ต่างๆ ได้แก่ การใช้โปรแกรมสนทนา (Chat) การร่วมแสดงความคิดเห็นผ่านกระดานสนทนา (Web board) และการส่งข้อมูลผ่านไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์ (E - Mail) ฯลฯ

4. ให้สมาชิกสรุปผลงานที่ได้รับมอบหมายตามใบงานเป็นผลงานกลุ่มและจัดส่งสรุปผลงานกลุ่มแก่ผู้ดำเนินรายการหลัก (Key Moderator) ผ่านไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์

วิทยากรกระบวนการ (Facilitator) ถือว่าเป็นแนวทาง ทางออกที่เหมาะสมสำหรับสังคมไทย ในการให้ความรู้กับผู้ใหญ่โดยเฉพาะสำหรับชุมชนหรือผู้ที่ต้องเข้าร่วมทำงานกับชุมชน ต้องคำนึงถึงลักษณะสำคัญบางประการอยู่เสมอ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม ได้แก่

1. เป็นการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ ซึ่งแตกต่างไปจากเด็กนักเรียน ทั้งในด้านวัย ภาวะสุขภาพ และความคิดจิตใจ รวมทั้งบริบทในชีวิตของผู้เรียน มีมากมายหลากหลาย

2. เป็นการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม นั่นคือ ร่วมกันเรียนรู้ และเรียนรู้ซึ่งกันและกัน
3. เป็นบรรยากาศที่ผ่อนคลาย ยืดหยุ่น ไม่เคร่งครัด อึดอัด เกินไป
4. การใช้เครื่องมือและเทคนิคที่เหมาะสมเพื่อสร้างการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม เป็นสิ่งสำคัญ
5. สิ่งสำคัญที่สุดของกระบวนการ คือ แบบแผน วิธีคิด (กระบวนการทัศน์) ของผู้ที่เป็นวิทยากรกระบวนการ

บทบาทของวิทยากรกระบวนการในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมและขบวนการประชาคม โดยเฉพาะการจัดเวทีประชาคม การประชุมกลุ่มต่างๆ จำเป็นจะต้องมีผู้ที่ทำให้เกิดผลตามจุดมุ่งหมาย ในขณะเดียวกัน ก็มีการใช้เครื่องมือและเทคนิคที่หลากหลายขึ้นในกระบวนการต่างๆ จึงเกิดคำที่ใช้เรียกผู้ที่ทำหน้าที่นี้ว่า วิทยากรกระบวนการ (Facilitator) ซึ่งในความหมายตรงตามรากศัพท์แปลว่า ผู้ที่ทำให้เกิดความสะดวกหรือผู้ที่ทำให้เกิดความง่าย ซึ่งในความหมายของการเรียนรู้ น่าจะหมายถึงผู้ที่เอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ ส่วนความหมายที่เป็นคำจำกัดความนั้นมีผู้ให้นิยามไว้ดังนี้

วิทยากรกระบวนการ (Facilitator) คือ คนกลางที่ช่วยจัดและดำเนินงานการพบปะ ประชุม อบรมให้เกิดการคิดที่เป็นระบบมีอิสระทางความคิดและสามารถสื่อสารทำความเข้าใจกันอย่างตรงไปตรงมา ด้วยการใช้เทคนิคและกระบวนการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมเป็นหัวใจสำคัญ นอกจากนี้ วิทยากรกระบวนการยังช่วยสร้างเสริมบรรยากาศแห่งมิตรภาพ ความร่วมมือที่จริงใจ จริงจัง และขจัดอุปสรรคทางวัฒนธรรมที่ทำให้การคิดและการสื่อสารขาดประสิทธิภาพ (ทวีศักดิ์ นพเกษร, 2542) Facilitator ยังถูกเรียกในชื่ออื่นว่า ผู้อำนวยกลุ่ม ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในอันที่จะทำให้มีหลักประกันได้ว่า สมาชิกกลุ่มได้ใช้วิธีการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลโดยใช้เวลาที่สั้นหรือน้อยที่สุดในการทำงาน (วรภา ชัยเลิศวิมลกุล, 2548) และยังให้ความหมายเชิงพฤติกรรมศาสตร์ด้วยว่า ผู้อำนวยกลุ่ม คือ ผู้ที่ทำหน้าที่เป็นผู้สังเกตการณ์ และให้ข้อมูลย้อนกลับถึงสิ่งที่ได้สังเกตไม่ว่าจะเป็นในด้านเนื้อหา วิธีการทำงาน ซึ่งรวมทั้งขั้นตอนการทำงานของกลุ่ม โดยผู้อำนวยกลุ่มจะทำหน้าที่ไปถึงการเป็นผู้กระตุ้นให้กลุ่มได้พิจารณาถึงองค์ประกอบต่างๆ เพื่อให้งานของกลุ่มบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

การออกแบบกลุ่ม การมีส่วนร่วมสูงสุด เกิดจากการออกแบบกลุ่มที่เหมาะสม ในแต่ละขั้นตอนของกระบวนการกลุ่มแต่ละประเภทมีข้อดีและข้อจำกัดแตกต่างกันมาก บางประเภทเอื้อให้สมาชิกในกลุ่มมีส่วนร่วมและปฏิสัมพันธ์ได้มากแต่อาจขาดความหลากหลายของแนวคิด จึงเหมาะสำหรับการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นจากประสบการณ์ โดยยังไม่ต้องการข้อสรุปที่สมบูรณ์ ข้อสรุปที่สมบูรณ์อาจได้มาจากการนำเสนอแลกเปลี่ยนระหว่งกลุ่ม ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การออกแบบ



กลุ่มใหญ่มีความหลากหลายประมาณ 12-13 คน การออกแบบงาน (Task Design) แม้การออกแบบกลุ่มที่หลากหลายจะช่วยให้เกิดการมีส่วนร่วมได้มาก แต่ไม่ได้หมายความว่า การมีส่วนร่วมนั้นได้เกิดผลงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่เสียเวลา หัวใจสำคัญของการบรรลุนานสูงสุดจึงอยู่ที่การกำหนดงานให้กับกลุ่ม ซึ่งมีองค์ประกอบที่สำคัญของการกำหนดงาน 3 ประการ คือ

1. กำหนดกิจกรรมที่ชัดเจนว่าจะให้สมาชิกแบ่งกลุ่มอย่างไร เพื่อทำอะไรใช้เวลาอย่างน้อยแค่ไหนเมื่อบรรลุนานแล้วจะให้ทำอะไรต่อ (เช่น เตรียมเสนอหน้าชั้นในเวลาที่กำหนดให้)
2. กำหนดบทบาทของกลุ่มหรือสมาชิกที่ชัดเจน โดยปกติการกำหนดบทบาทในกลุ่มย่อยควรให้แต่ละกลุ่มมีบทบาทที่แตกต่างกัน เมื่อมารวมเสนอในกลุ่มใหญ่จึงจะเกิดการขยายเครือข่ายการเรียนรู้โดยไม่น่าเบื่อ การกำหนดบทบาทยังรวมถึงสมาชิกในกลุ่มด้วย เช่น บทบาทของการนำกลุ่ม การรวบรวมความเห็นการนำเสนอ เป็นต้น
3. ควรมีโครงสร้างของงานที่ชัดเจน ซึ่งบอกรายละเอียดของกิจกรรมและบทบาทโดยทำเป็นข้อกำหนดงานที่วิทยากรแจ้งแก่สมาชิกหรือทำเป็นใบงานมอบให้กับกลุ่ม ซึ่งประการหลังจะเหมาะกับการทำกลุ่มย่อยที่ต้องการทำงานให้ได้ผลงานที่เป็นข้อสรุปของกลุ่ม โดยจัดทำเป็น
  - ใบงาน เป็นข้อกำหนดผลงาน หรือใบมอบหมายงานให้กลุ่มเล็กหรือกลุ่มย่อยระดมสมองที่มีรายละเอียดมาก และต้องการผลงานที่เป็นข้อสรุปของกลุ่มที่มีความลึกซึ้งมากมักใช้ในกิจกรรมสะท้อนความคิดและอภิปราย และกิจกรรมประยุกต์แนวคิด
  - ใบชี้แจง เป็นงานที่มีรายละเอียดไม่มากนักในกลุ่มใหญ่ ก่อนทำกิจกรรมกลุ่มวิทยากรอาจเขียนใส่กระดาษหรือแผ่นใส ให้สมาชิกอ่านพร้อมกันในชั้นหรือในกลุ่มใหญ่ มักใช้ในกิจกรรมด้านประสบการณ์หรือประยุกต์แนวคิด

### การคิดเชิงบวก

#### ความหมายของการคิดเชิงบวก

David (1992 อ้างใน วิทยากร เชียงกุล, 2550) กล่าวว่า การมองโลกในแง่ดี หรือการคิดเชิงบวก เป็น 1 ใน 4 คุณสมบัติที่สำคัญของคนที่มีความสุข คนมีความสุขคือคนที่มีความหวังเต็มเปี่ยม คนที่มองโลกในแง่ดี คือมีความเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถทำอะไรได้แทบทุกอย่าง และถ้าทำอะไรใหม่ๆ ก็คาดว่าจะสำเร็จจะเป็นคนที่มีความสุขมากกว่าที่มองในแง่ร้าย คนที่มองโลกในแง่ดี จะเครียดน้อยกว่าคนที่มองในแง่ร้าย คนมองในแง่ดีจึงมีสุขภาพดีกว่า และมองอุปสรรคเป็นสิ่งท้าทายให้เราต้องปรับปรุงตนเอง จะมองว่าทุกสิ่งทุกอย่างมีทางเป็นไปได้ ดังนั้นจึงมีความพึงพอใจมากกว่า และกล้าตัดสินใจ กล้าเสี่ยง และประสบความสำเร็จมากกว่า แต่การมองโลกในแง่ดีที่จะนำความสุขมาให้ หมายถึง การมองโลกในแง่ดีบนพื้นฐานของความเป็นจริง ไม่ใช่การเพ้อฝัน



คาดหวังสูง มองโลกในแง่ดีอย่างไม่สมจริง ซึ่งหากชีวิตจริงไม่เป็นเช่นนั้น จะทำให้คนแบบนี้ ผิดหวังมากและทุกข์มาก ดังนั้นสูตรของชีวิตที่มีความสุข จึงไม่ใช่อยู่ที่การมองในแง่ดีเท่านั้น มันคือการผสมผสานของการมองในแง่ดีซึ่งทำให้เราเกิดความหวัง และการมองโลกตามความเป็นจริง เพื่อป้องกันไม่ให้เรารู้สึกอึดอัดใจมากเกินไป อีกทั้งยังสามารถแยกแยะได้ว่ามีปัจจัยบางอย่างที่ขึ้นอยู่กับเรา เราเป็นผู้ควบคุมเปลี่ยนแปลงมันได้ และมีปัจจัยบางอย่าง เช่น สถานการณ์ภายนอกที่เราควบคุมไม่ได้

เท็ดคัสดี เดซง (2547) กล่าวว่าความคิดเชิงบวกหรือการมองโลกในด้านบวกคือการรับรู้ และแปลความหมายของเหตุการณ์ในด้านบวกและมีทิศทางที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ตนเองอีกทั้งจะเป็นบุคคลที่มีสุขภาพจิตดีและมีความมั่นคงทางอารมณ์การมองโลกในแง่ดีหรือมีความคิดเชิงบวกไม่ใช่เป็นเพียงการมองสิ่งแวดล้อมภายนอกเท่านั้นแต่ยังรวมถึงการมองหรือการมีความคิดต่อตนเองต่อโลกภายนอกและต่ออนาคตว่าเต็มไปด้วยความหวังบุคคลที่มีความคิดเช่นนี้ก็จะ มีพฤติกรรมที่แสดงออกในลักษณะที่ดีด้วยและการมองโลกในด้านบวกขึ้นอยู่กับปัจจัยภายในของ คนนั้นที่ผสมผสานกับปัจจัยภายนอกที่เขาพบเจอซึ่งสามารถแยกแยะได้ดังนี้

1. ปัจจัยพื้นฐานของร่างกาย (Physiologic Factor) โดยเฉพาะด้านความผ่อนคลายการมีความสุขได้ง่ายเด็กทารกบางคนอาจไม่โยเยอาจร้องเมื่อถูกขัดใจเพียงเวลาสั้นๆซึ่งแสดงถึงความผ่อนคลายของระบบร่างกายนักวิชาการเรียกว่าพวก High Vagal Tone ตรงกันข้ามเด็กสมาธิสั้น อารมณ์หงุดหงิดง่ายร้องกวนแม้จะมีสาเหตุเพียงเล็กน้อยกินจุจิกอึดง่ายหิวบ่อยจะนอนก็ตื่นง่าย หรือหลับๆตื่นๆปัจจัยพื้นฐานนี้ส่วนหนึ่งอาจเป็นผลมาจากพันธุกรรมแต่บางครั้งก็ไม่สามารถใช้เหตุผลทางระบบพันธุกรรมมาอธิบายได้ถ้าหากแนวคิดของการตายแล้วเกิดใหม่หรือการสืบทอดของพัฒนาการในแต่ละภพชาติมีอยู่จริงอิทธิพลของบุญกรรมอาจนำมาซึ่งระบบร่างกายที่ดีหรือไม่ดีในชาตินี้ก็ได้เหมือนกับที่พบว่าบางคนจิตใจอ่อนโยนชอบทำความดีทั้งที่พ่อแม่ก็ไม่ได้สั่งสอนอะไรเป็นพิเศษโดยสรุปแล้วระบบร่างกายที่ผ่อนคลายมีแนวโน้มที่จะทำให้คนเรามองโลกด้านบวกได้ดียิ่งขึ้นตรงกันข้ามคนใจร้อนอารมณ์ร้ายก็ย่อมมองโลกในด้านบวกได้ยากขึ้นนั่นเอง

2. การเลี้ยงดูจากพ่อแม่ผลจากการเลี้ยงดูนั้นเกิดได้จาก 2 กระบวนการคือการอบรมสั่งสอนอย่างตรงไปตรงมาโดยอาจเป็นการพูดแนะนำเช่นกรณีสอบตกก็บอกว่ายังมีโอกาสแก้ตัวใหม่ การยกตัวอย่างการเล่านิทานสอนใจการสอนโดยทางอ้อมได้แก่การกระทำต่างๆ (ทำที่เห็นใจตอบว่าให้กำลังใจเมื่อถูกผิดหวัง) การเป็นแบบอย่างในการเผชิญปัญหาหรืออุปสรรคเช่นแม้จะมีหนี้สินแต่พ่อแม่ก็พยายามเก็บเงินเพื่อปลดหนี้อย่างค่อยเป็นค่อยไปโดยมองว่าหนี้สินจะหมดไปในที่สุดการเลี้ยงดูจากพ่อแม่นี้เป็นปัจจัยที่สำคัญในการปรับสมดุลให้เด็กมีความผ่อนคลายสามารถมองในด้านบวกมองอนาคตในแง่ดีซึ่งจะทำให้มีกำลังใจในการเอาชนะปัญหาและอุปสรรคต่อไปตรงกันข้าม

หากเลี้ยงดูในสภาพของการตำหนิว่ากล่าวโดยไม่ให้อโอกาสในการแก้ไขตนเองการถูกสบประมาทหรือเอาเรื่องเก่าที่ไม่ดีมาพูดถึงอยู่เรื่อยๆก็จะเป็นการสร้างความรู้สึกว่าตนเองคือค่าขาดความเชื่อมั่นศรัทธาในตนเองซึ่งคนที่ไม่มั่นใจตนเองก็ย่อมมองตนเองในด้านลบคนที่มองตนเองในด้านลบก็ยากที่จะมองสิ่งอื่นๆในด้านบวก

3. ประสบการณ์และการเรียนรู้ในสังคมคำว่าสังคมในที่นี้อาจเป็นโรงเรียนวัดชุมชนซึ่งมีผลต่อการมีโลกทัศน์การที่ล้อมวลชนอย่างหนังสือพิมพ์มีแต่ข่าวอันเลวร้ายตัวอย่างที่ไม่ดีก็จะทำให้ผู้อ่านค่อยๆซึมซับเอาความธรรมดาในการทำผิดรวมทั้งการมองคนอื่นในด้านลบมีการทดลองในเด็กระดับประถมศึกษาโดยให้เด็กเหล่านี้ได้ดูภาพยนตร์ที่มีความรุนแรงหลังจากนั้นได้ให้เด็กไปเล่นตุ๊กตาในอีกห้องหนึ่งปรากฏว่าเด็กที่ผ่านการดูภาพยนตร์ที่มีความรุนแรงก็จะมีพฤติกรรมรุนแรงในการเล่นกับตุ๊กตาเช่นจะขว้างปาเหยียบกระเทียบคิดไปจากพฤติกรรมปกติของพวกเด็กที่อารมณ์ร้อนเล่นรุนแรงย่อมได้รับความรุนแรงกลับคืนมาด้วยเมื่อเหตุการณ์เกิดขึ้นซ้ำๆกันก็จะเรียนรู้ความสัมพันธ์ในด้านลบกับคนรอบข้างการใช้ความรุนแรงการเอาเปรียบกันอย่างไรก็ตามสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลด้านบวกก็มีอยู่ไม่น้อยรายการการ์ตูนที่สอนคุณธรรมการช่วยเหลือกันการยอมรับและแก้ไขข้อผิดพลาดของตนเช่นหมีพูห์อิกคิวซังบาร์นี่เป็นต้นก็จะช่วยเสริมการเป็นคนที่ดีจักปรับปรุงตนเองมองตนเองด้านบวกว่าจะดีขึ้นเก่งขึ้นมองอนาคตว่ามีความหวังมีกำลังใจสำหรับกลุ่มเพื่อนฝูงโรงเรียนก็เป็นสิ่งที่มีอิทธิพลต่อเด็กตัวอย่างที่เห็นได้ชัดเจนคือกรณีความขัดแย้งของนักเรียนอาชีวะพวกเขาทำร้ายเพื่อนต่างโรงเรียนมีการยกพวกตีกันทำร้ายร่างกายด้วยอาวุธไม่ว่าเด็กจะมีพื้นฐานดีสักเพียงไรหากมาอยู่ในสิ่งแวดล้อมแบบนี้ย่อมถูกโน้มน้าวไปในทางที่ใช้ความรุนแรงได้ง่ายโดยสรุปแล้วหากเด็กคนหนึ่งจะเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มองโลกในด้านบวกเขาก็ควรที่จะมีพื้นฐานทางร่างกายที่ผ่อนคลายไม่ว่องไวจนเกินไปมีพ่อแม่ที่อารมณ์เย็นพอสมควรสามารถสั่งสอนโลกทัศน์ด้านบวกได้และถ้าจะให้ดียิ่งกว่านั้นสังคมที่เขาอยู่ก็ควรเป็นสังคมที่เกื้อกูลไม่ใช้ความรุนแรงในการแก้ไขปัญหานั้นเอง

นิภา แก้วศรีงาม (2548) ให้ความหมายการคิดเชิงบวกว่าเป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่เกิดจากการที่คนมีรูปแบบรับรู้และการรู้คิด (Perception cognitive style) ไปในทิศทางที่ดีมองและรับรู้สิ่งต่างๆตามความเป็นจริงเป็นเหตุเป็นผลด้วยอารมณ์ที่ผ่อนคลายจึงทำให้มีพฤติกรรมแสดงออกที่เหมาะสมการคิดบวกเป็นการโน้มน้าวจิตใจได้สำนึกในทางที่ดี

ดังนั้น จึงพอสรุปได้ว่าการคิดเชิงบวกเป็นกระบวนการทางความคิดของบุคคลที่เกิดจากการรับรู้และแปลความหมายไปในทางที่ดีเป็นการสร้างเจตคติและแนวโน้มน้าวจิตใจได้สำนึกที่ดีต่อตนเองต่อผู้อื่นและต่อวัตถุหรือสถานการณ์ต่างๆซึ่งเป็นวิธีการที่ทำให้ยอมรับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเข้มแข็งสามารถดำรงชีวิตอย่างมีความสุข

### ความสำคัญของการคิดบวก

ประทีป จินฉิ่ง (2551) กล่าวว่าความคิดการกระทำและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นย่อมจะเป็นเรื่องที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน โดยตรงโดยส่วนใหญ่คนคิดอย่างไรมักจะแสดงออกหรือมีพฤติกรรมเป็นไปอย่างที่คิดและโดยปกติแล้วความคิดเชิงลบจะเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นได้ง่ายเพราะธรรมชาติของคนเรานั้นพร้อมจะมองเห็นความบกพร่องมากกว่ามองเห็นข้อดีในขณะที่ความคิดเชิงบวกต้องอาศัยมุมมองและการคิดที่ลึกกว่านั้นไม่ใช่การคิดขึ้นเดียวจากการเห็นแล้วสรุปความเลยว่าสิ่งนั้นไม่ดีแต่ต้องมาจากมุมมองที่เชื่อว่าทุกสิ่งทุกอย่างที่เกิดขึ้น (โดยเฉพาะเรื่องไม่ดี) ย่อมมีประโยชน์หรือความดีแฝงอยู่ด้วยเสมอ ดังนั้นการมองโลกเชิงบวก (Positive thinking) จึงหมายถึงการมองสิ่งต่างๆ อย่างเข้าใจยอมรับได้ในด้านลบมองปัญหาความทุกข์ความไม่ราบรื่นเป็นเรื่องธรรมดาหากรู้จักเลือกใช้ประโยชน์จากด้านบวกที่แฝงอยู่จากสิ่งนั้นๆ ได้เหตุการณ์บางอย่างที่ไม่สามารถเลือกได้ว่าจะให้เกิดขึ้นหรือไม่ให้เกิดขึ้นแต่เมื่อเกิดขึ้นไปแล้วเราเลือกได้ว่า จะมองและรู้สึกได้อย่างไรโดย และความคิดสร้างสรรค์เมื่อคิดเชิงบวกทำให้มีแรงจูงใจในการคิดและทำเพื่อแก้ปัญหาเป็นการสู้ไม่ใช่ถอยหนี การคิดเชิงบวกทำให้คนรู้สึกสบายไม่ตึงเครียดซึ่งนั่นเป็นภาวะที่เหมาะสมสำหรับการคิดสิ่งใหม่ๆ เป็นภาวะที่บางคนเชื่อว่าทำให้สติปัญญาเฉียบแหลมขึ้นลงนึกถึงเครื่องคอมพิวเตอร์ซึ่งก็เหมือนกล่องความคิดเราตอนที่เห็นตามจริงนั้นสภาพกล่องความคิดก็ดำเนินการไปตามระเบียบพอเราคิดบวกคลื่นความคิดจิตใจก็กระเพื่อมไปในแนวสบายๆ แต่พอคิดลบกระแสความคิดก็เริ่มตึงกันวุ่นวายคิดซ้ำที่ขวาทิหรือบางทีหลายๆ เรื่องพร้อมๆ กันยิ่งคิดยิ่งโม โหยิ่งขุดข้อมูลเก่าบ้างเดิมแต่่างใหม่บ้างยุ่งกันใหญ่การคิดเชิงบวกเป็นวิธีการคิดที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลสามารถฝึกฝนและพัฒนาได้ซึ่งการเรียนรู้การคิดเชิงบวกเป็นการเรียนรู้ในการแปลความหมายของเหตุการณ์ต่างๆ ในด้านบวกซึ่งไม่ได้เป็นการหลอกตัวเองเป็นเพียงการแปลความหมายการมองมุมมองใหม่ๆ ที่เป็นการสร้างสรรค์เป็นประโยชน์มีคุณค่ามากกว่ามุมมองเดิมอย่างในกรณีของการเกิดเหตุการณ์เดียวกันพบปัญหาเดียวกันบุคคลที่คิดเชิงบวกมีมุมมองการคิดที่จะเลือกคิดสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์มีความสุขส่วนบุคคลที่คิดลบมองโลกในแง่ร้ายก็จะอยู่กับความทุกข์ความสับสนวิตกกังวลความคาดหวังต่ำไม่พบคำตอบในการแก้ปัญหา ดังนั้นการเปลี่ยนแปลงความคิดเชิงบวกจึงมีความสำคัญและส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมคนได้สรุปได้ว่าถ้าหากคนที่มีทัศนคติเชิงบวกนั้นอยู่ใกล้ๆ กับใครเขาจะให้พลังแก่คนที่อยู่รอบข้างและช่วยดึงศักยภาพของคนเหล่านั้นออกมาแล้วยังเพิ่มความตระหนักในโอกาสที่จะเกิดขึ้นอีกในทางตรงกันข้ามเมื่อเราอยู่ใกล้ๆ คนที่มองโลกในแง่ร้ายก็จะทำให้เรารู้สึกหดหู่

การคิดเชิงบวกเป็นพื้นฐานสำคัญในการต่อยอดอีกสองข้อที่เหลือนั่นคือการสู้ไม่คิดเชิงบวกทำให้มีแรงจูงใจในการคิดและทำเพื่อแก้ปัญหาเป็นการสู้ไม่ใช่ถอยหนีการคิดเชิงบวกทำให้คนรู้สึกสบายไม่ตึงเครียดซึ่งนั่นเป็นภาวะที่เหมาะสมสำหรับการคิดสิ่งใหม่ๆ เป็นภาวะที่บางคนเชื่อว่าทำให้สติปัญญาเฉียบแหลมขึ้นลองนึกถึงเครื่องคอมพิวเตอร์ซึ่งก็เหมือนกล่องความคิดเราตอนที่เห็นตามจริงนั้นสภาพกล่องความคิดก็ดำเนินการไปตามระเบียบพอเราคิดบวกคลื่นความคิดจิตใจก็กระเพื่อมไปในแนวสบายๆ แต่พอคิดลบกระแสดความคิดก็เริ่มตึงกันวุ่นวายคิดซ้ายทีขวาทีหรือบางทีหลายๆ เรื่องพร้อมๆ กันยิ่งคิดยิ่งโมโหยิ่งขุดข้อมูลเก่าบ้างเติมแต่งใหม่บ้างยุ่งกันใหญ่การคิดเชิงบวกเป็นวิธีการคิดที่เกิดจากการเรียนรู้ของบุคคลสามารถฝึกฝนและพัฒนาได้ซึ่งการเรียนรู้การคิดเชิงบวกเป็นการเรียนรู้ในการแปลความหมายของเหตุการณ์ต่างๆ ในด้านบวกซึ่งไม่ได้เป็นการหลอกตัวเองเป็นเพียงการแปลความหมายการมองมุมมองใหม่ๆ ที่เป็นการสร้างสรรค์เป็นประโยชน์มีคุณค่ามากกว่ามุมมองเดิมอย่างในกรณีของการเกิดเหตุการณ์เดียวกันพบปัญหาเดียวกันบุคคลที่คิดเชิงบวกมีมุมมองการคิดที่จะเลือกคิดสิ่งสร้างสรรค์ที่มีประโยชน์มีความสุขส่วนบุคคลที่คิดลบมองโลกในแง่ร้ายก็จะอยู่กับความทุกข์ความสับสนวิตกกังวลความคาดหวังต่ำไม่พบคำตอบในการแก้ปัญหาดังนั้นการเปลี่ยนแปลงความคิดเชิงบวกจึงมีความสำคัญและส่งผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมคนได้

ภายในใจนั้นเป็นสิ่งที่แยกออกจากกันไม่ได้เหมือนเหรียญที่มีสองด้านแน่นอนว่าการมีร่างกายที่เจ็บป่วยอาจทำให้ใจห่อเหี่ยวแต่ใจที่ป่วยจากการคิดร้ายมีแต่ความเคียดแค้นเกลียดชังก็นำมาซึ่งโรคทางกายได้เช่นเดียวกันทางการแพทย์เรียกว่า Psychosomatic disorder หรือการเจ็บป่วยทางกายอันเนื่องมาจากจิตใจ ดังที่มีคำกล่าวที่ว่า “จิตเป็นนายกายเป็นบ่าว” การมองโลกในด้านลบไม่เพียงแต่ทำให้จิตใจร้อนรุ่มกระวนกระวายเท่านั้นหากยังส่งผลกระทบต่อสมองส่วนล่างเกิดการเปลี่ยนแปลงในทางลบ คือฮอร์โมนความเครียดหลัง หัวใจเต้นเร็ว ความดันเลือดสูง กรดในกระเพาะสูงภูมิคุ้มกันต่ำลงในขณะที่การมองด้านบวกจิตจะสั่งการสมองส่วนล่างด้วยคำสั่งอีกชุดหนึ่ง คือทำให้ฮอร์โมนความสุขหลังหัวใจเต้นช้าลง ความดันเลือดลดลง หายใจช้าลง และภูมิคุ้มกันสูงขึ้น

ดังนั้น การควบคุมจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึกให้มีแต่เรื่องดีจึงเท่ากับเป็นการให้ข้อมูลต่อจิตใต้สำนึกของตัวเองซึ่งหมายถึงการควบคุมระบบประสาทอัตโนมัติ ระบบฮอร์โมนและระบบภูมิคุ้มกันให้เป็นไปทางที่จะทำให้สุขภาพดีโดยทางอ้อมนั่นเอง

การมองโลกเชิงบวก จะช่วยให้ชีวิตมีความหวังแม้ว่าพบพานอุปสรรคใหญ่หลวงถือว่าเป็นการหาดีในเลว หาโอกาสในวิกฤติซึ่งอาจทำให้เราได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ ที่ไม่มีทางได้รับจากชีวิตที่ราบเรียบก็เป็นได้



### หลักการมองโลกเชิงบวก

ก่อนที่จะเรียนรู้ถึงวิธีคิดเชิงบวกลองถามตัวเองดูก่อนว่าคุณอยากเป็นคนที่มีความสุขมากกว่านี้ไหมหรือกำลังมีความสุขเพราะความคิดของตัวเองตลอดเวลาหรือเปล่า หากคำตอบคือ “ใช่” นั่นคือหัวใจสำคัญของการฝึกฝน เพราะ “ความตั้งใจ” เท่านั้นที่จะทำให้การฝึกหัดวิธีคิดกลายเป็นผลสำเร็จได้

#### บันไดขั้นที่ 1: มองตัวเองว่าดี

การที่คนเราจะมองโลกหรือมองคนอื่นในแง่ดีได้ต้องมาจากพื้นฐานที่มองและเชื่อว่าตัวเองดีเสียก่อน ขั้นตอนเพื่อการมองตัวเองว่าดีมีดังต่อไปนี้

1. หาข้อดีของตนเองลองสำรวจพิจารณาข้อดีของตนเอง (ไม่ใช่การเข้าข้างตัวเอง) อาจเป็นความดีเล็กๆ น้อยเช่น พากันแก่ข้ามถนน ช่วยลูกคนที่ตกต้นไม้ ฯลฯ เพื่อให้เกิดความรักและความภาคภูมิใจในตัวเอง
2. ถ่อมตัวการมองเห็นความดีของตนเองนั้นมีไว้เพื่อบอกตัวเองให้เกิดความพอใจในตัวเองรักตัวเอง แต่ไม่ใช่เพื่อข่มหรือคุยทับคนอื่นการถ่อมตัวจึงเป็นอีกคุณสมบัติหนึ่งที่พึงจะมีควบคู่กัน
3. นอกจากจะรู้จักแข็ง (ข้อดี) แล้ว ยังควรต้องสำรวจจุดอ่อนของตนเองด้วยเมื่อเรายอมรับได้ว่านั่นคือข้อบกพร่องของเราจริงๆก็จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงได้ในที่สุด
4. เพิ่มความดีแม้จะรู้ว่าตนมีข้อดีในด้านใดบ้าง ก็ไม่ควรหยุดตัวเองไว้เพียงเท่านั้นแต่ควรเพิ่มคุณสมบัติอื่นๆ ที่ดีให้มากยิ่งขึ้นอาจเริ่มต้นโดยการตั้งเป้าหมายเป็นข้อๆ ว่าคุณอยากจะทำอะไรดีๆ เพิ่มขึ้นบ้างแล้วค่อยๆ ฝึกฝนไปที่ละข้อ

#### บันไดขั้นที่ 2 : มองคนอื่นว่าดี

เมื่อผ่านบันไดขั้นแรกมาแล้วจะทำให้เราเริ่มตระหนักว่าคนทุกคนล้วนแต่ไม่สมบูรณ์ย่อมมีข้อบกพร่องเล็กน้อยแตกต่างกันออกไป (แม้แต่ตัวเรายังมีข้อเสีย) ดังนั้นการมีชีวิตที่มีความสุขจึงหมายถึงการอยู่ร่วมกันโดยเลือกมองและใช้ประโยชน์จากความดีที่ผู้อื่นมีอยู่ โดยไม่ใช่การแสวงแต่เพียงมองเห็นความดีของเขาจริงๆ

#### บันไดขั้นที่ 3 : มองสิ่งที่เหลืออยู่ ไม่ใช่สิ่งที่ขาดหาย

เมื่อเกิดปัญหาหรืออุปสรรคต่างๆ ขึ้น ลองมองความทุกข์หรือปัญหานั้นเป็นเรื่องธรรมดา เพราะสิ่งที่เกิดขึ้นไปแล้วย่อมกลับไปแก้ไขไม่ได้แต่เราสามารถนำมาพิจารณาได้ว่าในวิกฤติที่เราพบนั้นมีข้อดีอะไรแฝงอยู่หรือจะใช้ประโยชน์จากปัญหานั้นได้อย่างไรบ้าง เช่น ผู้ป่วยที่เป็นมะเร็ง รู้สึกว่ารักตัวเองมากขึ้น เลิกทำอะไรไร้สาระ แล้วหันมาให้ความสำคัญกับการพัฒนาจิตใจมากขึ้น เช่น ฝึกสมาธิ ช่วยเหลืองานการกุศล เป็นต้น



#### บันไดขั้นที่ 4: หมั่นบอกตัวเอง

ขั้นเชื่อว่าเป็นความคิดก็มักจะอยู่กับเราไม่นานแต่ความคิดก็มักเป็นต้นทางและบ่อเกิดของการกระทำ ดังนั้นเราจึงจำเป็นต้องทำให้ความคิดดีๆอยู่กับเราตลอดเวลา เช่นบอกตัวเองว่าเป็นคนเก่งทุกครั้งที่ทำอะไรสำเร็จ แม้จะเป็นเพียงความสำเร็จเล็กน้อยบอกตัวเองว่าเพื่อนร่วมงานก็เป็นคนดีคนหนึ่งแม้เขาจะมีข้อบกพร่องอีกหลายอย่างบอกตัวเองว่าเราโชคดีที่ได้ทำงานยากๆแม้คำตอบแทนจะน้อยแต่ก็ทำให้เราได้ประสบการณ์ที่หาไม่ได้ง่ายๆ ฯลฯ

#### บันไดขั้นที่ 5: ใช้ประโยชน์จากคำว่าขอบคุณ

เคยมีคำสอนจากอาจารย์เซนท่านหนึ่งกล่าวว่า เมื่อต้องพบเจอเรื่องราวขมขื่นแล้วกล่าวคำว่าคำขอบคุณ เพราะนั่นคือบททดสอบที่ดีของการมีชีวิตที่เข้มแข็งหากมีคนคำว่าคุณ แทนที่จะโต้ตอบ การกล่าวคำว่าขอบคุณ แทนที่จะโต้ตอบจะช่วยลดทอนความรุนแรงลงได้เกือบทั้งหมด ทั้งยังทำให้บุคคลนั้นแปลกใจและอาจกลับไปพิจารณาพฤติกรรมของตัวเองได้โดยที่คุณไม่ต้องพูดอะไรสักคำหากเราตั้งสติ และพินิจพิเคราะห์อุปสรรคต่างๆอย่างมากมายพอเราจะรู้สึกขอบคุณต่อข้อขัดข้องเหล่านั้นอย่างน้อยมันก็ทำให้เราเรียนรู้ที่จะเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น ขึ้นเข้าใจจากความผิดพลาดว่าสิ่งใดไม่ควรทำ (แม้ยังไม่รู้ว่าจะต้องทำอย่างไรจึงจะสำเร็จก็ตาม) และช่วยให้รอบคอบมากขึ้นเพื่อไม่ผิดพลาดซ้ำอีก

#### การเพิ่มศักยภาพการทำงานด้วยความคิดเชิงบวก

##### 1. ความคิดบวกในการทำงานร่วมกัน 5 ประการ คือ

- 1.1 สร้างความเข้าใจในเรื่องคนและงาน
- 1.2 มีความเอื้ออาทร ความรัก ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน
- 1.3 มีการติดต่อ สัมพันธ์สื่อสารพูดคุยกัน
- 1.4 ช่วยกันอย่างเป็นระบบแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน
- 1.5 ยอมรับ ละเลยในบางเรื่อง ทำเรื่องใหญ่ให้เป็นเรื่องเล็ก ทำเรื่องเล็กเป็นไม่มีเรื่อง

##### 2. ความคิดบวกเพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี 5 บริการ

2.1 จิตมุ่งบริการ (Service minded) คุณลักษณะเฉพาะของผู้มีจิตมุ่งบริการในการทำงาน ประกอบด้วย

- 2.1.1 หน้าตายิ้มแย้มแจ่มใสในการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่น
- 2.1.2 เต็มใจทำงานร่วมกับผู้อื่น
- 2.1.3 ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น
- 2.1.4 มีความเสียสละ
- 2.1.5 เรียนรู้และเข้าใจผู้อื่น

- 2.1.6 เต็มใจเข้ากิจกรรมกับคนอื่น
- 2.1.7 เสนอตัวช่วยเหลือการทำงาน
- 2.1.8 ให้คำแนะนำช่วยเหลือ
- 2.1.9 คบหาคนอื่น ด้วยความบริสุทธิ์ใจ
- 2.1.10 แสดงน้ำใจกับเพื่อนร่วมงาน
- 2.2 งานสัมฤทธิ์ผล (Accomplished) การบริหารงาน โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์นั้นต้องใช้หลักการบริหารที่ดี คือ
- 2.2.1 หลักคุณธรรม หมายถึง การยึดมั่นในความถูกต้องดีงาม การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตัวเองไปพร้อมๆกัน เพื่อให้มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ขยัน อดทน มีระเบียบวินัย
- 2.2.2 หลักความโปร่งใส หมายถึง การสร้างไว้วางใจซึ่งกันและกันของคนในองค์กร โดยปรับปรุงกลไกการทำงานขององค์กรให้มีความโปร่งใส
- 2.2.3 หลักการมีส่วนร่วม หมายถึง การเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมรับรู้และเสนอความคิดเห็นในการตัดสินใจปัญหาขององค์กร ไม่ว่าจะด้วยการแจ้งความเห็น การประชาพิจารณ์ การแสดงประชามติหรืออื่นๆ
- 2.2.4 หลักความรับผิดชอบ หมายถึง การตระหนักในสิทธิหน้าที่ความสำนึกในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตลอดจนการเคารพในความคิดเห็นที่แตกต่าง และกล้าที่จะยอมรับผลดีและผลเสียจากการกระทำของตน
- 2.2.5 หลักความคุ้มค่า หมายถึง การบริหารจัดการและใช้ทรัพยากรที่มีจำกัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนร่วม โดยธรรมาภิบาลให้ทุกคนมีความประหยัด ใช้อย่างคุ้มค่า และบริการที่มีคุณภาพสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้
- 2.3 พัฒนาดน (Self-development) ที่สำคัญที่สุดคือสร้างแรงบันดาลใจให้อยากแก้ปัญหาคนทำงาน หากคุณเพียงทำงานตามคำสั่งเท่านั้นคุณจะไม่มีความพัฒนาความสามารถของคุณเองได้ และต้องสะสมข้อมูลเข้า แล้วจะมีผลออกได้อย่างไร การพัฒนาตนเองก็เหมือนกัน การสะสมข้อมูลเพื่อให้ตนเองรอบรู้มากขึ้น จึงเป็นการช่วยพัฒนาตนเองให้รอบรู้และมีประสบการณ์มากยิ่งขึ้น
- 2.4 ซื่อสัตย์สุจริต (Honest) และตรวจสอบได้ (Transparent) ตามที่พระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวพระราชทานแก่ข้าราชการพลเรือนเนื่องในโอกาสวันข้าราชการพลเรือนปี 2547 “ผู้ปฏิบัติราชการจำเป็นต้องรู้วิทยาการรู้งานและรู้วิธีช่วยอย่างกระจ่างชัดจึงจะสามารถปฏิบัติบริหารงานในความรับผิดชอบให้ถูกต้องตามเป้าหมายและสัมฤทธิ์ผลที่เป็น

ประโยชน์เป็นความเจริญที่แท้จริงและยั่งยืนทั้งแก่ตนเองและส่วนรวม”คุณธรรม 4 ประการ  
คุณธรรมซึ่งเป็นที่ตั้งของความรักความสามัคคีที่ทำให้คนไทยเราสามารถร่วมมือร่วมใจกันรักษา  
และพัฒนาชาติบ้านเมืองให้เจริญรุ่งเรืองสืบต่อกันได้ตลอดรอดฝั่ง

2.4.1 การที่ทุกคนคิดพูดทำด้วยความเมตตามุ่งมั่นเจริญต่อกัน

2.4.2 การที่แต่ละคนต่างช่วยเหลือเกื้อกูลกันประสานประโยชน์กันให้งานที่  
สำเร็จผลทั้งแก่ตนแก่ผู้อื่นและแก่ประเทศชาติ

2.4.3 การที่ทุกคนประพฤติปฏิบัติตนอยู่ในความสุจริตในกฎกติกาและใน  
ระเบียบแบบแผนโดยเท่าเทียมกันเสมอกัน

2.4.4 การที่ต่างคนต่างพยายามทำความคิดความเห็นของตนเองให้ถูกต้อง  
เที่ยงตรงและมั่นคงอยู่ในเหตุในผล

3. การทำงานร่วมกันอย่างทรงพลังด้วยลักษณะของผู้มีความคิดบวก 7 ประการคือ

3.1 ผู้นำที่ดีควรมีคุณสมบัติดังนี้

3.1.1 ความรู้ (Knowledge) การเป็นผู้นำนั้นความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุดความรู้ใน  
ที่นี้มีได้หมายถึงเฉพาะความรู้เกี่ยวกับงานในหน้าที่เท่านั้นหากแต่รวมถึงการใฝ่หาความรู้เพิ่มเติม  
ในด้านอื่นๆด้วยการจะเป็นผู้นำที่ดีหัวหน้างานจึงต้องเป็นผู้รอบรู้อย่างรอบรู้มากเพียงใดฐานะแห่ง  
ความเป็นผู้นำก็จะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น

3.1.2 ความริเริ่ม (Initiative) ความริเริ่มคือความสามารถที่จะปฏิบัติสิ่งหนึ่งสิ่ง  
ใดในขอบเขตอำนาจหน้าที่ได้ด้วยตนเองโดยไม่ต้องคอยคำสั่งหรือความสามารถแสดงความคิดเห็น  
ที่จะแก้ไขสิ่งหนึ่งสิ่งใดให้ดีขึ้นหรือเจริญขึ้นได้ด้วยตนเองความริเริ่มจะเจริญงอกงามได้หัวหน้า  
งานจะต้องมีความกระตือรือร้นมีความเอาใจใส่ต่อหน้าที่มีพลังใจที่ต้องการความสำเร็จอยู่เบื้องหน้า

3.1.3 มีความกล้าหาญและความเด็ดขาด (Courage and firmness) ผู้นำที่ดี  
จะต้องไม่กลัวต่ออันตรายความยากลำบากหรือความเจ็บปวดใดๆทั้งทางกายวาจาและใจผู้นำที่มี  
ความกล้าหาญจะช่วยให้สามารถผจญต่องานต่างๆให้สำเร็จลุล่วงไปได้นอกจากความกล้าหาญแล้ว  
ความเด็ดขาดก็เป็นลักษณะอันหนึ่งที่จะต้องทำให้เกิดมีขึ้นในตัวของผู้นำเองต้องอยู่ในลักษณะของ  
การ “กล้าได้กล้าเสีย” ด้วย

3.1.4 การมีมนุษยสัมพันธ์ (Human relations) ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักประสาน  
ความคิดประสานประโยชน์สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศทุกวัยทุกระดับการศึกษาได้ผู้นำที่มี  
มนุษยสัมพันธ์ดีจะช่วยให้ปัญหาใหญ่เป็นปัญหาเล็กได้

3.1.5 มีความยุติธรรมและซื่อสัตย์สุจริต (Fairness and Honesty) ผู้นำที่ดีจะต้องอาศัยหลักของความถูกต้องหลักแห่งเหตุผลและความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่นเป็นเครื่องมือในการวินิจฉัยสั่งการหรือปฏิบัติงานด้วยจิตที่ปราศจากอคติปราศจากความลำเอียงไม่เล่นพรรคเล่นพวก

3.1.6 มีความอดทน (Patience) ความอดทนจะเป็นพลังอันหนึ่งที่จะผลักดันงานให้ไปสู่จุดหมายปลายทางได้อย่างแท้จริง

3.1.7 มีความตื่นตัวแต่ไม่ตื่นตูม (Alertness) ความตื่นตัวหมายถึงความระมัดระวังความสุขุมรอบคอบความไม่ประมาทไม่ยืดเยื้อขาดความกระฉับกระเฉงมีความจับไว้ใน การปฏิบัติงานทันต่อเหตุการณ์ความตื่นตัวเป็นลักษณะที่แสดงออกทางกายแต่การไม่ตื่นตูมเป็นพลังทางจิตที่จะหยุดคิดไตร่ตรองต่อเหตุการณ์ต่างๆที่เกิดขึ้นรู้จักใช้ดุลยพินิจที่จะพิจารณาสิ่งต่างๆ หรือเหตุต่างๆ ได้อย่างถูกต้องพวงงายๆ ผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักควบคุมตัวเองนั่นเอง (Self-control)

3.1.8 มีความภักดี (Loyalty) การเป็นผู้นำหรือหัวหน้าที่ดีนั้นจำเป็นต้องมีความจงรักภักดีต่อหมู่คณะต่อส่วนรวมและต่อองค์การความภักดีนี้จะช่วยให้หัวหน้าได้รับความไว้วางใจ และปกป้องภัยอันตรายในทุกทิศได้เป็นอย่างดี

3.1.9 มีความสงบเสงี่ยมไม่ถือตัว (Modesty) ผู้นำที่ดีจะต้องไม่หยิ่งโสไม่จองหงอนไม่วางอำนาจและไม่ภูมิใจในสิ่งที่ไร้เหตุผลความสงบเสงี่ยมนี้ถ้ามีอยู่ในหัวหน้างานคนใดแล้วก็จะทำให้ลูกน้องมีความนับถือและให้ความร่วมมือเสมอ (โดยศิริพงษ์ ศรีชัยรมย์รัตน์ “กุญแจสู่ความเป็นเลิศทางการบริหารคน” 2549)

### 3.2 สื่อสารดีวิธีการสื่อสารที่ดีดังบัญญัติ 10 ประการต่อไปนี้

3.2.1 จงทำความเข้าใจกับความคิดของท่านให้กระจ่างแจ่มก่อนที่จะสื่อสารไปยังผู้อื่น

3.2.2 จงตรวจสอบความมุ่งหมายอันแท้จริงของการสื่อสารทุกครั้ง

3.2.3 จงพิจารณาถึงสิ่งแวดล้อมและตัวบุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งหมดเมื่อท่านจะทำการสื่อสาร

การสื่อสาร

3.2.4 จงปรึกษาหารือกับผู้อื่นเพื่อวางแผนในการสื่อสารเมื่อเห็นว่าเป็นเรื่องที่เหมาะสม

เหมาะสม

3.2.5 จงระมัดระวังน้ำเสียงของท่านเช่นเดียวกับข้อความที่ท่านจะส่งออกไป

3.2.6 จงใช้โอกาสที่เปิดให้ท่านเพื่อถ่ายทอดสิ่งที่เป็นประโยชน์หรือสิ่งที่มี

คุณค่าแก่ผู้รับสารทันที

3.2.7 จงติดตามผลของการสื่อสารของท่าน

3.2.8 จงสื่อสารโดยคำนึงถึงผลประโยชน์ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3.2.9 จงแน่ใจว่าท่าทางของท่านได้ช่วยการสนับสนุนการติดต่อสื่อสารของท่านด้วย

3.2.10 จงอย่าพยายามเพียงแต่ให้ผู้อื่นเข้าใจท่านเท่านั้นแต่ท่านต้องพยายามทำความเข้าใจผู้อื่นด้วยและจงเป็นผู้ฟังที่ดีเสมอ

3.3 เป้าหมายคือการกำหนดเป้าหมายเป็นหนึ่งในปัจจัยที่จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จ การกำหนดเป้าหมายต้องมีความชัดเจนมีทิศทางในการทำงานมีวัตถุประสงค์เพื่อให้สำเร็จและได้ในสิ่งที่ต้องการดังนั้นบุคคลที่รับผิดชอบเรื่องการกำหนดเป้าหมายจึงมีความสำคัญ

3.4 มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดีมักจะเป็นผู้ที่ได้พัฒนาบุคลิกภาพมาดีกล่าวกันว่าบุคลิกภาพเป็นทั้งเสน่ห์และอำนาจของบุคคลฉะนั้นจึงมีการบังคับให้ผู้ที่จะขึ้นดำรงตำแหน่งทางบริหารระดับสูงของส่วนราชการต่างๆต้องได้รับการพัฒนาบุคลิกภาพในปัจจุบันองค์การทั้งหลายของภาครัฐและเอกชนที่สำคัญต่างเน้นการให้บุคลากรได้รับการพัฒนาบุคลิกภาพอย่างจริงจังกว้างขวางผู้มีมนุษยสัมพันธ์ดีจะปรับรูปโฉม (Grooming) ให้ดูดีและแต่งกาย (Dressing) ดีซึ่งจะสามารถสร้างความประทับใจให้แก่ผู้พบเห็นได้ผู้ได้พบเกิดความรู้สึกพึงพอใจเพิ่มขึ้นและยิ่งถ้าเป็นผู้กุมอารมณ์ได้ดีและมีมรรยาทดีด้วยก็จะสามารถทำให้คนรู้สึกนิยมชมชอบได้มากยิ่งขึ้นไปอีก

3.5 คิดบวกดี "ทุกเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นเป็นเรื่องดีเสมอ" ไม่ว่าจะเกิดเหตุการณ์อะไรผ่านเข้ามาลองหาสิ่งดีให้ได้ในทุกครั้งฝึกฝนบ่อยบ่อยจะเกิดเป็นนิสัยแล้วจิตใจจะคิดบวกเอง

3.6 คาดหวังดีเป็นความปรารถนาดีและความรู้สึกทำให้คุณประโยชน์ต่อผู้อื่นและตนเองมีความเมตตาที่แท้จริงมาจากหัวใจที่ซื่อสัตย์บริสุทธิ์และสะอาด

3.7 ความน่าเชื่อถือเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลนับตั้งแต่ "วิธีการคิด" ซึ่งสะท้อนออกมาด้วย "คำพูด" การเขียนหรือการกระทำหรือประพฤติปฏิบัติตลอดจนการแต่งกาย กิริยามรรยาท ฯลฯ

#### 4. การพัฒนาอุปนิสัยให้คิดบวก 7 ประการคือ

4.1 ต้องเป็นฝ่ายเริ่มต้นทำก่อนอย่าไปสนใจว่าใครทำอะไรให้สนใจเฉพาะว่าตนเองทำอะไรทำดีหรือยังเพื่อปิดเกมส์รุกได้เช่นหัวหน้าว่าคือเรื่องของหัวหน้าเรื่องของเราคืองานที่เราต้องทำทำไปอย่าสนใจสิ่งที่หัวหน้าว่าจนทำให้เราไม่สามารถทำงานในส่วนที่เรารับผิดชอบได้



4.2 เริ่มต้นด้วยจุดมุ่งหมายในใจคือการสร้างหรือวางแผนการออกแบบและวางโครงร่างสำหรับสิ่งที่เราต้องการจะเป็นก่อน โดยคิดหลายๆทางเลือกและเลือกสิ่งที่ดีที่สุดใจก่อนแล้วค่อยนำความคิดนั้นมาปฏิบัติให้เกิดผลตามความคิดหรือสิ่งที่เราคาดหวังไว้และความสำเร็จเริ่มต้นจากก้าวแรกเสมอเริ่มสะสมความสำเร็จด้วยระยะเวลาที่ผ่านไปอย่างสม่ำเสมอ

4.3 ทำตามลำดับความสำคัญ โดยต้องจัดลำดับความสำคัญของงานชีวิตที่ประสบความสำเร็จนั้นต้องเรียงลำดับความสำคัญก่อนหลังคือคิดว่าจะทำอะไรอย่างไรเริ่มจากอะไรก่อน โดยตอบรับในสิ่งที่ดีและปฏิเสธในสิ่งที่ไม่ดีทุกคนมีต้นทุนคือเวลาที่เท่ากัน 24 ชม. แต่ต่างกันในการใช้เวลาให้มีคุณค่าและเป็นประโยชน์อย่างไร

4.4 คิดแบบชนะ/ชนะคือการสร้างความเชื่อซึ่งกันและกัน (Interpersonal Thrust) ผลประโยชน์ร่วมกันให้ความร่วมมือซึ่งกันและกันไม่ใช่แข่งขันชิงดีกันหากเราคิดชนะวันหนึ่งเราก็ต้องแพ้หากเราปรองดองกันมีแต่ชนะ-ชนะเราควรฝึกให้คนคิดและต้องการสิ่งนั้นด้วยตัวเองการแสดงความคิดและความรู้สึกของตนเองด้วยความกล้าแสดงออกและด้วยความเอาใจใส่ต่อความคิดและความรู้สึกของผู้อื่น

4.5 เข้าใจคนอื่นก่อนจะให้คนอื่นเข้าใจเราเราต้องพยายามทำความเข้าใจผู้อื่นก่อนที่จะให้คนอื่นอีกหลายๆคนมาเข้าใจเราส่วนใหญ่มักจะพบว่าในองค์กรมีคนที่มักจะตัดสินใจหรือออกคำสั่งโดยยังไม่ได้ทำความเข้าใจกับสิ่งที่ผู้สื่อสารผู้ได้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานต้องการให้เราเข้าใจเช่นเดียวกันการวินิจฉัยโรคต้องมาก่อนการจ่ายยาและความเข้าใจย่อมได้มาจากการฟังโดยพยายามให้เป็นการฟังแบบเข้าอกเข้าใจกัน

4.6 ประสานพลังสร้างสิ่งใหม่สืบเนื่องมาจากต้องฝึกปฏิบัติที่ผ่านแล้วจะทำให้เราสามารถฝึกพลังแนวความคิดที่แตกต่างของแต่ละคนมาช่วยกันเป็นจุดเสริมเป็นทางเลือกใหม่ที่มีประสิทธิผลมากขึ้น

4.7 ลับเลื่อยให้คมอยู่เสมอคือการนำที่กล่าวมาแล้วทั้ง 6 ข้อมาทำการฝึกฝนให้คมอยู่เสมอโดยแบ่งเป็นการฝึกฝนด้านกายภาพ (ทำร่างกายให้สมบูรณ์) การฝึกฝนด้านสติปัญญา (อ่านหนังสือหาความรู้ใหม่อยู่เสมอ) การฝึกฝนด้านจิตวิญญาณ (ทำสมาธิหรือการใช้เวลากับธรรมชาติ) เสียอะไรเสียใจคืออย่าเสียใจเพราะมันหมายถึงการสูญเสียทุกอย่างอย่างอดิศจบไปแล้วอนาคตยังมาไม่ถึงทำปัจจุบันให้ดีที่สุดความคิดมีตัวตนคนจะเป็นอย่างที่คุณคิดอย่างที่คิดและทำอย่างที่พูด

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โกมาตร จึงเสถียรทรัพย์ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่องสัถยภาพอาสาสมัครสาธารณสุข: บทบาทและบริบทที่เปลี่ยนไปในสังคมไทยการศึกษาพบว่า แม้ว่าปัจจุบันนโยบายสาธารณสุขมูลฐานจะไม่ได้ได้รับความสำคัญมากนัก แต่กระบวนการ อasm. ก็ยังมีชีวิตและยังดำเนินไปอย่างแข็งขันมากกว่าร้อยละ 35 ของ อสม. ในปัจจุบันเป็นคนรุ่นใหม่ที่เพิ่งเข้ามาเป็น อสม. ได้ไม่เกิน 5 ปี ในขณะที่เดิวก่อนก็มี อสม. ผู้หญิงเพิ่มมากขึ้นอย่างต่อเนื่องจนมีสัดส่วนถึงร้อยละ 70 อสม. เหล่านี้ทำงานได้ดีในลักษณะงานที่เสร็จสิ้นได้ในระยะเวลาสั้นๆ เช่น การสำรวจข้อมูล การณรงค์เรื่องโรคต่างๆ หรือ การกระจายข้อมูลข่าวสาร และมีข้อจำกัดในการทำงานที่ต้องใช้เวลาต่อเนื่องยาวนาน เช่นการดูแลผู้ป่วยเรื้อรัง

มินตรา สารระักษ์ (2553) ศึกษาวิจัยเรื่องการเสริมสร้างสัถยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ผลการศึกษาพบว่า ประชาชนเจ็บป่วยด้วยโรคเรื้อรังที่มีสาเหตุมาจากพฤติกรรมสุขภาพหรือการดำเนินวิถีชีวิตประจำวัน จำเป็นต้องได้รับทราบข้อมูลและคำแนะนำในการปฏิบัติตัวที่ต่อเนื่องจากบุคลากรทางด้านสาธารณสุข ผู้เขียนได้ตระหนักและให้ความสำคัญของการเสริมสร้างสัถยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขซึ่งเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในชุมชนอย่างมาก รวมทั้งเป็นบุคคลที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนในชุมชน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะได้รับการเสริมสร้างสัถยภาพในด้านการดูแลและการสร้างเสริมสุขภาพในเบื้องต้นให้ทันสมัยและเหมาะสมกับสถานการณ์ในปัจจุบันเพื่อให้เกิดความมั่นใจในสัถยภาพ เป็นแบบอย่างที่ดีและสามารถเป็นที่ปรึกษาด้านการดูแลสุขภาพเบื้องต้นสำหรับประชาชนในท้องถิ่นได้

ศุภชัยวิชัยและฝีกอบรมด้านเพศภาวะและสุขภาพสตรี มหาวิทยาลัยขอนแก่น (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความสุขกับความคิดคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลไทย ผลการศึกษาพบว่าความสุขเกิดจากใจรักในวิชาชีพ และการช่วยผู้ป่วยและประชาชนเสมือนว่า “ได้ทำบุญจากการให้พยาบาล” และอุดมการณ์นี้เองที่หล่อเลี้ยงจิตวิญญาณของพยาบาลให้เข้มแข็ง สามารถคงอยู่ในวิชาชีพนี้ได้แม้ว่าส่วนใหญ่ไม่มีความสุขในการทำงาน ผลการสำรวจพบว่าร้อยละ 65 ของพยาบาลมีค่าคะแนนความสุขในระดับที่ต่ำกว่าคนทั่วไปมี 7 ปัจจัย ด้านที่มีความสัมพันธ์กับความสุข และความคิดคงอยู่ในวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 คือ ด้านความปลอดภัย ความรุนแรง สวัสดิการ ความก้าวหน้า อำนาจต่อรอง การยอมรับ และบรรยากาศในการทำงาน

เนตรสวรรค์ จินตนาวลี (2553) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษาพบว่า 1. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร มีความสุขในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 2. พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาล จังหวัดสมุทรสาคร ประเภทโรงพยาบาลที่สังกัด อายุ ประสบการณ์การทำงาน แผนกในฝ่ายการพยาบาล

สถานภาพสมรสต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ส่วนรายได้ที่แตกต่างกัน มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 3. พยาบาลวิชาชีพที่มีคะแนนความสุขในระดับสูงและในระดับต่ำมีมุมมองความสุขในการปฏิบัติงานด้านความสุขอันเกิดจากสัมพันธภาพกับบุคลากรในองค์กร เกิดจากการช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างผู้ปฏิบัติงานและมีการทำงานเป็นทีม ด้านความสุขอันเกิดจากความสำเร็จในงาน เกิดจากการได้รับมอบหมายงานที่ตนเองถนัดและมีความสามารถในด้านนั้นและส่งผลให้มีคุณค่าในตนเอง ด้านความสุขอันเกิดจากการตระหนักในคุณค่าของวิชาชีพพยาบาลเกิดจากการได้โอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และด้านความสุขอันเกิดจากการได้รับการสนับสนุนสวัสดิการขององค์กรเกิดจากการได้รับการสนับสนุนสวัสดิการตรงตามความต้องการและความจำเป็น

วิชชัย วีระกิติกุล (2552) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการดำเนินงานหมู่บ้านจัดการสุขภาพ จังหวัดพัทลุง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านการปฏิบัติ การได้รับการติดตามนิเทศหรืออบรมจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขของหมู่บ้านที่ผ่านและไม่ผ่านเกณฑ์ประเมินหมู่บ้านจัดการสุขภาพมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติตามบทบาท ได้แก่ รายได้ของอาสาสมัครสาธารณสุข ระยะเวลาการเป็นอาสาสมัครสาธารณสุข ความพึงพอใจในตำแหน่งอาสาสมัครสาธารณสุข การรับรู้ความสามารถตนเองในการพัฒนาหมู่บ้านจัดการสุขภาพ แรงสนับสนุนทางสังคมจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ครอบครัว เพื่อนบ้าน และสัมพันธภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขกับประชาชน ผู้นำท้องถิ่นและเจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของสเปียร์แมนเท่ากับ -0.16, 0.14, 0.27, 0.23, 0.28 และ 0.16 ตามลำดับ

อุไรวรรณ บุญสาตีพิทักษ์ (2541) ศึกษาเพื่อประเมินการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. ใน ศสมช. จังหวัดลพบุรี และหาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากร การสนับสนุนทางสังคม ความรู้ การรับรู้บทบาทหน้าที่และแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของ อสม. กลุ่มตัวอย่างคือ อสม. ที่ปฏิบัติงานนานที่สุด แห่งละ 1 คน จำนวน 320 คน เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผลการศึกษาพบว่า ความรู้ของ อสม. การรับรู้บทบาทหน้าที่ของ อสม. แรงจูงใจของ อสม. และการปฏิบัติงานของ อสม. โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่า ด้านการจัดแผนและงบประมาณ ด้านการบริหาร ศสมช. อยู่ในระดับมาก ด้านเผยแพร่ประชาสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านข้อมูลข่าวสารส่วนใหญ่ และการให้บริการอยู่ในระดับปานกลาง และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า การสนับสนุนทางสังคม ได้แก่ การนิเทศงาน การศึกษาดูงาน การมีส่วนร่วมของชุมชน การรับรู้บทบาทหน้าที่โดยรวม และจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับการ

ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.05$ ) และเมื่อวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน พบว่า การรับรู้ บทบาทหน้าที่ แรงจูงใจ สามารถอธิบายความผันแปรของปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ของ อสม. ได้ร้อยละ 29.7

อัจฉรา ชาติกานนท์ (2541) ศึกษาพฤติกรรมการทำงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ และมีอิทธิพลในการทำนายนิติกรรมการทำงานสาธารณสุขมูลฐานของ อสม. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยทางจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานสาธารณสุขมูลฐานของ อสม. ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยการสนับสนุนทางสังคมทั้งหมด คือการได้รับนิเทศ ได้รับความรู้เพิ่มเติม ได้รับวัสดุอุปกรณ์ ได้รับสื่อต่างๆ และการมีส่วนร่วมของชุมชนมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานสาธารณสุขมูลฐานของ อสม. เช่นกัน ในขณะที่ปัจจัยทางจิตลักษณะไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมดังกล่าว ตัวแปรทำนายที่มีอิทธิพลในการทำนายนิติกรรมการทำงานสาธารณสุขมูลฐานของ อสม. ที่พบมี 3 ตัว คือ การมีส่วนร่วมของชุมชน การได้รับวัสดุอุปกรณ์ และระดับการศึกษา โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานสาธารณสุขมูลฐานของ อสม. ได้ร้อยละ 24.6

สุพจน์ จิตสงวนสุข (2543) ศึกษาการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะทางประชากร จิตสำนึกต่อแนวคิดและหลักการสาธารณสุขมูลฐาน การรับรู้ความสามารถแห่งตนในการดำเนินงานและการสนับสนุนทางสังคมต่อการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐาน และลักษณะการพึ่งพาตัวเองทางสาธารณสุขของ อสม. เขตชนบท จังหวัดสระบุรี จำนวน 250 คน และ อสม. ที่เป็นประธานหมู่บ้านจำนวน 40 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานเพียงบางกิจกรรม และด้วยสัดส่วนของจำนวน อสม. ที่ปฏิบัติงานน้อยมาก นอกจากนั้นยังมีความจำกัดด้านคุณภาพของการปฏิบัติงาน โดยการปฏิบัติงานของ อสม. ในภาพรวมอยู่ในระดับสูงเพียงร้อยละ 13.20 ในด้านปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานนั้น พบว่า คุณลักษณะทางด้านประชากรไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยทางจิตสังคมทั้งจิตสำนึกต่อแนวคิดและหลักการสาธารณสุขมูลฐานเป็นเพียงตัวแปรเดียวที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้ โดยสามารถทำนายได้ร้อยละ 27.6 ส่วนการพึ่งตนเองทางสุขภาพของ อสม. พบว่า การดูแลสุขภาพของ อสม. ยังคงขาดการประยุกต์เอาแนวคิดและทักษะการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานมาใช้ในการดูแลสุขภาพตนเองระดับสูงเพียงร้อยละ 17.2 ส่วนการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานสาธารณสุขพบว่า ยังขาดมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงในทุกขั้นตอน โดยจะปฏิบัติกิจกรรมตามการกำหนดของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข



วรจิตร หนองแก (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานตามชนบท ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ประสบการณ์เดิมด้านสาธารณสุข ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ทักษะติดต่ออบทบาท ความคาดหวังประโยชน์ การได้รับข่าวสารทางด้านสุขภาพ การสนับสนุนจากครอบครัว และการสนับสนุนจากชุมชน ส่วนปัจจัยที่ไม่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ การศึกษา อาชีพ วิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง จำนวนแรงงานในครอบครัว ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การปฏิสัมพันธ์กันในกลุ่ม อสม. และการสนับสนุนจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ปัจจัยที่มีอิทธิพลโดยตรงต่อการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขมูลฐาน ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในครั้งนี้คือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง ทักษะติดต่ออบทบาท และการรับข่าวสารด้านสุขภาพ โดยทั้งสามปัจจัยสามารถร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 17.07

วนิดา วิรกุล และ นัตถะวุฒิ ภิรมย์ไทย (2546) ศึกษาวิจัยเชิงสำรวจสถานการณ์การดำรงบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุข ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รวมทั้งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในหน้าที่อาสาสมัครสาธารณสุข ในกลุ่มตัวอย่าง ประชาชน อสม. ระดับหมู่บ้าน และประชาชน อสม. ระดับอำเภอทุกอำเภอของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 502 คน ผลการศึกษาพบว่า ส่วนมากมีผลการปฏิบัติงานทุกบทบาทหน้าที่กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดไว้ ส่วนมากได้ทำหน้าที่จัดกิจกรรมบริการงานสาธารณสุขมูลฐานในแต่ละกิจกรรมมีค่าการปฏิบัติงานต่ำสุดร้อยละ 17.9 และสูงสุดร้อยละ 98.0 ผลการปฏิบัติงานด้านการวางแผน โครงการ การบริหารงบประมาณงานสาธารณสุขมูลฐานและการพัฒนาชุมชนให้เข้มแข็ง มีค่าร้อยละของผลการปฏิบัติงานมากกว่าร้อยละ 75 โดยการปฏิบัติงานในแต่ละกิจกรรมมีค่าความถี่ของการปฏิบัติงาน 1-5 ครั้งต่อปี ทุกกิจกรรม ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จพบว่า ปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุด ได้แก่ ปัจจัยด้านประชาชน เมื่อศึกษาคุณสมบัติแต่ละปัจจัย พบว่า คุณสมบัติของประชาชนที่สำคัญที่สุด ได้แก่ การมีส่วนร่วม คุณสมบัติที่สำคัญ ได้แก่ การมีความพร้อมในหลายๆด้านประกอบกันคุณสมบัติของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่สำคัญ ได้แก่ การทำหน้าที่สนับสนุนวิชาการ คุณสมบัติของผู้นำชุมชนที่สำคัญ ได้แก่ ความเข้าใจในงานสาธารณสุข คุณสมบัติที่สำคัญของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่สำคัญ ได้แก่ การสนับสนุนงบประมาณ ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเห็นว่าปัญหาการปฏิบัติงานที่สำคัญ คือ การมีงบประมาณไม่เพียงพอ อสม. ทำงานไม่เต็มเวลา ไม่มีเวลา ทั้งนี้ องค์การภาครัฐควรสนับสนุนงบประมาณให้มากขึ้น รวมทั้งให้มีการปรับปรุงบทบาทหน้าที่ของ อสม. ให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของชุมชน ตลอดจนจัดหาแหล่งเงินทุนและการมีนโยบายที่จริงจังและต่อเนื่อง



## กรอบแนวคิดในการวิจัย

