

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยและพัฒนาการบริหารแบบไทยฤๅษีตัดตนของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวัง อำเภอท่าวัง จังหวัดลพบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. บริบทพื้นที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวัง อำเภอท่าวัง จังหวัดลพบุรี
2. กายบริหารแบบไทยฤๅษีตัดตน
3. ทฤษฎีพฤติกรรม
4. ทฤษฎีความสามารถตนเอง
5. การสร้างเสริมพลังอำนาจ
6. การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

บริบทพื้นที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวัง อำเภอท่าวัง จังหวัดลพบุรี

1. พื้นที่เขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวัง

พื้นที่ตำบลท่าวัง อำเภอท่าวัง จังหวัดลพบุรีนั้น แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 2 ส่วน คือ เขตเทศบาล ซึ่งมีจำนวน 6 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ 1-หมู่ 6 และเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลท่าวัง มีจำนวน 6 หมู่บ้าน ได้แก่ หมู่ที่ 7-หมู่ที่ 12 ซึ่งพื้นที่ที่ดำเนินการวิจัยเป็นหมู่บ้านที่อยู่ในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวัง มีครัวเรือนทั้งสิ้น 662 ครัวเรือนอยู่ห่างจากที่ว่าการอำเภอท่าวังประมาณ 3 กิโลเมตร เป็นหมู่บ้านที่มีแม่น้ำลพบุรีไหลผ่านตลอดทุกหมู่บ้าน พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นที่ราบลุ่ม ประชากรส่วนมากตั้งบ้านเรือนอยู่บริเวณริมแม่น้ำลพบุรี เพื่อใช้น้ำในการประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีอากาศร้อนชื้น ฝนตกตามฤดูกาล ประชากรส่วนใหญ่นับถือศาสนาพุทธ จบการศึกษาระดับประถมศึกษาและระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ประกอบอาชีพทำนา ทำสวน รับจ้าง ค้าขาย และรับราชการตามลำดับ มีวัด 2 แห่ง สำนักสงฆ์ 1 แห่ง โรงเรียน 2 แห่ง สวนสมุนไพร 2 แห่ง ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชนประจำหมู่บ้าน 6 แห่ง ศูนย์เรียนรู้การเกษตร 1 แห่ง และร้านขายของชำ 8 ร้าน นอกจากนี้ในหมู่บ้านยังมีศูนย์การเรียนรู้ทางด้านภูมิปัญญาไทยหลายอย่าง เช่น สวนสมุนไพร ศูนย์เรียนรู้การเกษตร เป็นต้น

2. ข้อมูลประชากร

หมู่ 7-12 ตำบลท่าวัง อำเภอท่าวัง จังหวัดลพบุรี มีประชากรรวม 2,930 คน แยกเป็นชาย 1,398 คน หญิง 1,532 คน ประชากรอายุ 0-14 ปี 525 คน อายุ 15-24 ปี 354 คน อายุ 25-44 ปี 968 คน อายุ 45-59 ปี 568 คน และ อายุ 60 ปีขึ้นไป 515 คน

3. สิทธิในการรักษาพยาบาล

ประชากรหมู่ 7-12 ตำบลท่าวุ้ง ส่วนใหญ่มีสิทธิในการประกันสุขภาพการรักษาพยาบาลโดยแยกตามสิทธิ ดังนี้ สิทธิรักษาพยาบาลฟรี (เด็ก 0-12 ปี, นักเรียน, ผู้สูงอายุ, ผู้พิการ, อสม., ผู้นำชุมชน ฯลฯ) 984 คน ประกันสังคม 517 คน และสิทธิข้าราชการ/รัฐวิสาหกิจ 632 คน นอกจากนี้จะใช้สิทธิบัตรทอง 30 บาท 768 คน และไม่ทราบสิทธิ 29 คน

4. ทรัพยากรสาธารณสุข

บุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขของหมู่บ้าน มีเจ้าหน้าที่สาธารณสุข 3 คน แพทย์ประจำตำบล 1 คน อาสาสมัครสาธารณสุข 58 คน ผู้ประกอบโรคศิลปะเภสัชกรรมไทย 2 คน ผู้ประกอบโรคศิลปะเวชกรรมไทย 1 คน หมอนวดแผนไทย 12 คน และชมรมสร้างสุขภาพ 1 ชมรม นอกจากนี้ยังพบว่า มีผู้ผ่านการฝึกปฏิบัติกายบริหารแบบไทยฤๅษีตัดตนในการอบรมการนวดแผนไทยจากสถานีอนามัยวัดเกตและโรงพยาบาลท่าวุ้ง ได้แก่ ชมรมอาสาสมัครสาธารณสุข จำนวน 106 คน ชมรมผู้สูงอายุ จำนวน 30 คน ผู้ปฏิบัติธรรมในวันสวณะ จำนวน 30 คน และสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวุ้ง จำนวน 3 คน

5. การแพทย์และสาธารณสุข

โรคที่พบบ่อย 5 ลำดับแรก ได้แก่ โรคระบบหัวใจ โรคระบบไหลเวียนโลหิต โรคระบบกล้ามเนื้อ โรคระบบย่อยอาหารและโรคเกี่ยวกับต่อมไร้ท่อ ตามลำดับ และพฤติกรรมกรรมการดูแลสุขภาพตนเองของประชาชน หมู่ที่ 7-12 ตำบลท่าวุ้ง จากการสุ่มตัวอย่างสำรวจก่อนการทำวิจัย (Pre -R1) พบว่า ประชาชนส่วนใหญ่เมื่อมีอาการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อจะไปรักษาที่สถานีอนามัยวัดเกต ร้อยละ 80.0 ซึ่้อยาจากร้านขายของชำ ร้อยละ 3.3 รักษาที่คลินิก ร้อยละ 3.3 และอื่นๆ ร้อยละ 13.4 ตามลำดับ

กายบริหารแบบไทยฤๅษีตัดตน

เพื่อให้สามารถวิจัยและพัฒนาการกายบริหารแบบไทยฤๅษีตัดตนของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลท่าวุ้งได้อย่างถูกต้อง จึงขอเสนอองค์ความรู้การแพทย์แผนไทยและการฝึกสมาธิเพื่อการดูแลสุขภาพตนเองที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกันกับการปฏิบัติกายบริหารแบบไทยฤๅษีตัดตนในประเด็นต่างๆ ดังนี้

1. องค์ความรู้เกี่ยวกับการแพทย์แผนไทยและการเกิดโรค

กรมพัฒนาการแพทย์แผนไทยและการแพทย์ทางเลือก (2547, หน้า 2) ได้อธิบายถึงแนวคิดทฤษฎีการแพทย์แผนไทย ไว้ว่า การแพทย์แผนไทยเป็นการแพทย์แบบองค์รวม ดังนั้นจึงต้องพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ ร่วมไปกับการรักษา ดังนี้

1.1 ปัจจัยที่ธรรมชาติกำหนด ได้แก่ ชาติเจ้าเรือน ฤดูกาล สุริยะจักรวาล ความอนิจจัง การเกิด แก่ เจ็บ ตายที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้

1.2 ปรับปรุงพฤติกรรมที่เป็นมูลเหตุเกิดโรค โดยใช้หลักกรรมมานามัยซึ่งประกอบด้วย กายานามัย จิตตานามัย และชีวิตานามัย

1.3 การรักษาด้วยการใช้อาหารหรือยาสมุนไพร เพื่อปรับให้ธาตุสมดุล

1.4 การรักษาด้วยการนวด อบสมุนไพร ประคบสมุนไพร

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีการแพทย์แผนไทยที่กล่าวมานั้นเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ และการดูแลแบบองค์รวม ซึ่งคนไทยในอดีตได้ศึกษาค้นคว้าด้วยตัวเอง และถ่ายทอดภูมิปัญญาอันยาวนานนับพันปี เป็นสิ่งสอดคล้องกับวิถีชีวิตและสิ่งแวดล้อมของคนไทยในการดูแลสุขภาพแห่งสุขภาพ

โดยสรุปอาจกล่าวได้ว่าการเจ็บป่วยเกิดขึ้นได้จากการเสียสมดุลของธาตุทั้ง 4 ซึ่งธาตุดังกล่าวจะแสดงออกด้วยอาการต่างๆ และการทำความเข้าใจต่อการเสียสมดุลดังกล่าวต้องคำนึงถึงธาตุเจ้าเรือนด้วยว่าธาตุกำเนิดขณะปฏิสนธิในครรภ์มารดาอย่างไร บุคลิกลักษณะนิสัยปัจจุบันเป็นอย่างไร เปลี่ยนแปลงหรือไม่ อาการที่เจ็บป่วยอยู่เสมอและการเจ็บป่วยในปัจจุบันเป็นอาการของธาตุใด อวัยวะใดกำเริบ หย่อน หรือพิการ เป็นการหาสาเหตุการเจ็บป่วยด้วยธาตุใดนั่นเอง ซึ่งการออกกำลังกายด้วยกายบริหารแบบไทยฤๅษีตัดตนนั้นเป็นองค์รวมของการสร้างสมดุลตามธรรมชาติในร่างกายและจิตใจที่เป็นภูมิปัญญาอันล้ำค่าของคนไทยที่ควรอนุรักษ์

2. กายบริหารแบบไทยฤๅษีตัดตน

กายบริหารแบบไทยฤๅษีตัดตนเป็นภูมิปัญญาไทยที่กำลังจะสูญหาย วิชา ใจดี (บก.) (2547, หน้า 103) ได้กล่าวถึง กายบริหารแบบไทยฤๅษีตัดตน ไว้ดังนี้

2.1 ประวัติความเป็นมา

กายบริหารแบบไทยฤๅษีตัดตนมีมาแต่โบราณ ซึ่งจากข้อสรุปประสบการณ์บอกเล่าสืบต่อกันมาหรืออาจเกิดจากการคิดค้นโดยบุคคลทั่วไป ในสังคมไทยกว่า 2,000 ปี โดยมีศาสนาพุทธเป็นที่ยึดเหนี่ยวในการปฏิบัติตน ดังนั้น นักบวช นักพรต ก็อาจเป็นชาวพุทธที่นิยมนั่งสมาธิวิปัสสนากรรมฐาน หรืออาจเป็นอุบาสกอุบาสิกา และแม้แต่พระสงฆ์ ซึ่งนักพรตหรือนักบวชที่อยู่ตามป่าเขาถ้ำเนาไพร ในตำนานหรือนิทานโบราณ มักจะเรียกผู้ที่เป็นนักบวชว่า “ฤๅษี” ซึ่งเมืองไทยในอดีต น่าจะมีนักบวชประเภทนี้ แสวงหาความสันโดษอยู่ตามป่าเขาเมื่อได้บำเพ็ญเพียรสมาธินานๆ อาจมีอาการเมื่อยขบ จึงได้ทดลองขยับเขยื้อนร่างกาย มีการยืดอกรและเกร็งตัวตัดตน ทำให้เกิดเป็นท่าตัดตนต่างๆ ซึ่งทำให้อาการเจ็บป่วยเมื่อยขบหายไปได้

จากประวัติความเป็นมาในการอนุรักษ์ภูมิปัญญาไทยที่พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกทรงปฏิสังขรณ์วัดโพธาราม (วัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม) เมื่อ พ.ศ. 2331 ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้รวบรวมตำรายาไทยและปั้นท่าฤๅษีตัดตนไว้เป็นทาน รูปปั้นท่าฤๅษีตัดตนที่สร้างขึ้นในสมัยรัชกาลที่ 1 นั้นไม่ทราบจำนวนแน่ชัด ปั้นด้วยดินปิดด้วยทอง จึงชำรุดเสื่อมสภาพได้ง่าย ต่อมาในสมัยรัชกาลที่ 3 พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว

โปรดให้กรมหมื่นณรงค์หริรักษ์ เป็นผู้ทรงกำกับช่างหล่อรูปฤๅษีตัดตนทำต่างๆ รวม 80 ท่า แล้วนำไปตั้งไว้ตามศาลารายจารึกบรรยายสรรพคุณไว้เป็นโคลงสี่สุภาพ ซึ่งนับเป็นการรอบคอบอย่างยิ่งที่ได้มีการวาดภาพและเขียนโคลงสมุดไทยไว้ด้วย เพราะโคลงที่จารึกไว้ตามผนังรอบศาลารายสูญหายไปอย่างมากเหลือไว้เพียงเฉพาะชื่อแต่ละบทเท่านั้น อีกทั้งมีการเคลื่อนย้ายรูปปั้นทำให้โคลงแยกจากรูปปั้น จึงเกิดความสับสนสำหรับคนรุ่นหลังที่ต้องการศึกษา อีกทั้งคนไทยบางคนได้ทำลายมรดกของชาติด้วยการขโมยเอาไปขายอีกด้วย การสูญเสียนี้นี้ทำให้ไม่เห็นรูปปั้นดั้งเดิม การปั้นขึ้นใหม่อาจทำให้ท่าตัดตนไม่สอดคล้องกับโคลงเดิมได้ ซึ่งจะเห็นได้ว่าการคัดลอกรวบรวมภาพและท่าฤๅษีตัดตนกันต่อๆ มา จากตำราหลายเล่มพบว่าภาพและโคลงไม่สอดคล้องและเพี้ยนไปบ้าง โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาพจากศิลาจารึกวัดโพธิ์ ซึ่งมีอยู่หลายภาพที่ไม่มีคำโคลงอธิบาย หรือไม่สามารรถนำโคลงมาจับคู่กับภาพได้ทั้งนี้อาจเป็นท่าที่คิดค้นขึ้นมาใหม่ก็ได้ และบางตำรายังพบโคลงใหม่เพิ่มเติมขึ้นมาจากโคลงที่มีอยู่

2.2 ประโยชน์ของกายบริหารแบบไทยฤๅษีตัดตน

การบริหารร่างกายด้วยท่าฤๅษีตัดตน นอกจากใช้เป็นท่าในการบริหารร่างกายแล้ว ท่าต่างๆ ที่ใช้ยังมีสรรพคุณในการรักษาโรคเบื้องต้นได้อีกด้วย นับว่ามีประโยชน์เป็นอันมาก ได้แก่

2.2.1 ช่วยให้การเคลื่อนไหวตามธรรมชาติของแขนขา หรือข้อต่างๆ เป็นไปอย่างคล่องแคล่ว มีการเน้นการนวดโดยบางท่าจะมีการกดหรือบีบนิ้วร่วมไปด้วย

2.2.2 ทำให้โลหิตหมุนเวียนเลือดลมเดินได้สะดวกนับเป็นการออกกำลังกายที่สามารถกระทำได้ในทุกอิริยาบถของคนไทย

2.2.3 เป็นการต่อต้านโรคภัย บำรุงรักษาสุขภาพให้มีอายุยืนยาว

2.2.4 มีการใช้สมาธิร่วมด้วย จะช่วยยกระดับจิตใจให้พ้นอารมณ์ขุ่นมัว หงุดหงิด ความง่วง ความห่อแค้น ความเครียด และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของการหายใจหากมีการฝึกการหายใจให้ถูกต้อง ซึ่งการฝึกลมหายใจก่อนบริหารร่างกายด้วยท่าฤๅษีตัดตนนั้นในตำราได้มีกระบวนวิธีชัดเจนเกี่ยวกับการหายใจ แต่อย่างไรก็ตามในศาสนาพุทธมีการนั่งสมาธิโดยฝึกการบริหารลมหายใจ ท่าฤๅษีตัดตน จึงน่าจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับการกำหนดลมหายใจ และการกลั่นลมหายใจเช่นกัน ดังนั้นก่อนที่จะบริหารร่างกายด้วยท่าฤๅษีตัดตนควรเริ่มต้นนั่งสมาธิ และฝึกการหายใจให้ถูกต้อง ซึ่งสถาบันการแพทย์แผนไทย โดย วิชยา ใจดี (บ.ก.) (2547, หน้า 105); ปราโมทย์ เสถียรวัฒน์, และเกษร อังคฺสิงห์ (บ.ก.) (2548, หน้า 4) ได้รวบรวมถึงการหายใจเข้าออก ไว้ดังนี้

1) หายใจเข้า หมายถึง สูดลมหายใจเข้าช้าๆ ค่อยๆ เบ่งช่องท้องให้ท้องป่องออก ออกขยาย ซี่โครงสองข้างจะขยายออก ปอดขยายใหญ่มากขึ้น ยกไหล่ขึ้น หายใจเข้าให้ลึกที่สุดกลั่นลมหายใจไว้สักครู่ในช่วงนี้ผนังช่องท้องจะยุบเล็กน้อยหน้าอกจะยิดเต็มที่

2) หายใจออก หมายถึง ค่อยๆ ผ่อนลมหายใจออกช้าๆ โดยยวบหอง หุบซี่โครงสองข้างเข้ามาแล้วลดไหล่ลง จะทำให้หายใจออกได้มากที่สุด สมานในการฝึก กายบริหารแบบไทยฤๅษีตัดตนนั้นหากปฏิบัติได้อย่างถูกต้องจะเกิดผลต่างๆ ในร่างกายและ จิตใจ ซึ่งควรจะศึกษาเรื่องสมานเพิ่มเติมในการปฏิบัติให้ถูกวิธีต่อไป

2.3 หลักการบริหารร่างกายฤๅษีตัดตน

หลักการบริหารร่างกายของคนทั่วไป ซึ่งเราเรียกว่า “กายบริหาร” ย่อมมี เป้าหมายเช่นเดียวกับนักปฏิบัติสมถกัมมัฏฐาน ซึ่งกายบริหารแบบไทยฤๅษีตัดตนตรงกับพวก ชาวอินเดียลัทธิฮินดู เรียกว่า โยคีผู้ปฏิบัติโยคะ ตามที่ พลุหลวง (2549, หน้า 67) ได้กล่าวไว้ว่า จุดประสงค์ของกายบริหาร คือ การทำให้จิตเป็นสมาน ควบคุมกายและใจให้ตั้งอยู่ในศีล ก่อให้เกิดความสงบและปัญญาตามมา ซึ่งวิธีการปฏิบัตินี้เริ่มจากการแสวงหาสถานที่ และ สิ่งแวดล้อมอันเหมาะสมกับความพร้อมของร่างกายประกอบทั้งจิตที่ปราศจากกังวลใดๆ และ ขณะปฏิบัติจะต้องประกอบด้วย การหายใจลึก เป็นการบริหารปอดให้เกิดพลัง ซึ่งในการฝึก ปฏิบัติกำหนดไว้ว่าควรปฏิบัติในเวลาเช้าและเย็น ขณะที่ห้องไม่อึดเกินไป ควรจะเป็นขณะที่ ห้องว่างหรือหลังจากรับประทานอาหารแล้วสัก 2 ชั่วโมง ส่วนข้อห้ามในการปฏิบัตินั้นบุคคลที่มี โรคหัวใจ โรคความดันโลหิตสูงหรือหญิงขณะมีประจำเดือน ควรละเว้นในการปฏิบัติบางท่าและ ในการปฏิบัติจะต้องฝึกฝนเป็นประจำทุกวัน ถ้าปฏิบัติไม่สม่ำเสมออาจทำให้ได้รับประโยชน์จาก กายบริหารแบบไทยฤๅษีตัดตนน้อยลงไป

2.4 ท่ากายบริหารแบบไทยฤๅษีตัดตน

การที่ร่างกายเคลื่อนไหวอยู่เสมอหรือกายบริหารเป็นองค์ประกอบอีกนัยหนึ่ง ที่ทำให้ร่างกายมีการเผาผลาญไขมันในร่างกาย กล้ามเนื้อได้เคลื่อนไหวเกิดอาการผ่อนคลาย นอกจากนี้นี้ยังช่วยให้คนคงสภาพความเป็นหนุ่มเป็นสาวได้นานเท่านาน กายบริหารมีหลาย รูปแบบตามแต่ความชอบ และความถนัดของแต่ละคน ในที่นี้จะขอแนะนำกายบริหารแบบไทย ด้วยท่าฤๅษีตัดตน ซึ่งเพ็ญภา ทริพย์เจริญ (2538) ได้ศึกษาและวิเคราะห์กายบริหาร แบบไทย 108 ท่า โดยนำ แต่ละท่ามาทดลองปฏิบัติ และใช้หลักการของการแพทย์แผนปัจจุบัน นำมาวิเคราะห์ถึงความเป็นไปได้ ในการรักษาอาการตามที่ระบุไว้ในคัมภีร์ด้วย ซึ่งปัจจุบัน ท่าฤๅษีตัดตนได้ถูกคัดเลือกโดยสถาบันการแพทย์แผนไทย โดยได้คัดเลือกจากท่าฤๅษีตัดตน 127 ท่า นำมาประยุกต์ใช้ท่าพื้นฐาน 15 ท่า ที่ใช้เผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้กับประชาชนใน การฝึกปฏิบัติเพื่อสร้างเสริมสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุขและในงานวิจัยนี้ ดังนี้

ท่าที่ 1 ท่านวดบริเวณกล้ามเนื้อใบหน้ามีทั้งหมด 7 ท่า ซึ่งได้แก่ 1) ท่าเสยผม 2) ท่าทาแป้ง 3) ท่าเช็ดปาก 4) ท่าเช็ดคาง 5) ท่ากดใต้คาง 6) ท่าถูหน้าหูและหลังหู 7) ท่าดบ ท้ายทอย

ท่าที่ 2 ท่าเทพพนม ใช้กล้ามเนื้อข้อมือ และกล้ามเนื้อในลำสาค์

ประโยชน์ : เป็นท่าเริ่มต้น เตรียมความพร้อมของร่างกายและฝึก
ลมหายใจ ได้ผลทั้ง 2 ทาง คือ เป็นการบริหารข้อมือ และเมื่อเพิ่มการขมิบกันเป็นการบริหาร
บริเวณฝ่าเียบ

ท่าที่ 3 ท่าซุหดถั่วหลัง ใช้แก๊ปวดท้องและข้อเท้า และกล้ามเนื้อปวดศีรษะ

ประโยชน์ : เมื่อฝึกอย่างต่อเนื่อง ทำให้การเคลื่อนไหวของข้อไหล่
เป็นไปด่วยดี และเมื่อฝึกได้ครบชุดเป็นการบริหารไหล่ คอ ออก ท้อง และการกระตุ้น
การไหลเวียนของโลหิตที่ศีรษะและแขน

ท่าที่ 4 ท่าแก๊เกยจ ใช้กล้ามเนื้อเจ็บศีรษะและดามัว และแก๊เกยจ

ประโยชน์ : เป็นท่าที่ใช้กันบ่อย คือ บิดศีรษะ โดยประยุกต์ให้
เคลื่อนไหวครบทุกด้าน ทั้งซ้ายขวา หน้า และยกสูงเหนือศีรษะ เป็นการยึดบริหารส่วนแขน

ท่าที่ 5 ท่าตั้งศอกไล่คาง ใช้แก๊แขนขัด และแก๊ขัดแขน

ประโยชน์ : เป็นการบริหารบริเวณหัวไหล่ ช่วยลดอาการแขนขัด ซึ่ง
มักพบได้บ่อย

ท่าที่ 6 ท่านั่งนวดขา ใช้แก๊กลอน และแก๊เข้าขัด

ประโยชน์ : เป็นการบริหารบริเวณเข่า หลัง เอว (คำว่า กลอน ความ
เสื่อม กลอนกษัย คือ โรคเรื้อรัง และมีความเสื่อมของอวัยวะนั่นเอง)

ท่าที่ 7 ท่ายิงธนู ใช้แก๊กลอนปิดคาง และเส้นมหาสมุทรจับ

ประโยชน์ : เป็นการบริหารส่วนอก และขา เป็นท่าต่อเนื่องจาก
ท่าที่ 6 แต่อยู่ในท่ายืนอาจใช้เพียงท่าที่ 7 เท่านั้น (กลอนปิดคาง หมายถึง ภาวะอาการขัดเจ็บ
ของกล้ามเนื้อบริเวณต่างๆ อันเนื่องมาจากความเสื่อมจากการใช้งานผิดปกติของกล้ามเนื้อและ
เส้นเลือดภายใน)

ท่าที่ 8 ท่าอวดแหวนเพชร ใช้กล้ามเนื้อแขน

ประโยชน์ : เป็นการบริหารส่วนแขน ข้อมือ และนิ้วมือ

ท่าที่ 9 ท่าดำรงกายอายุยืน ใช้บริหารขา

ประโยชน์ : เป็นการบริหารส่วนขา มีการยึดร่างกายตามแนวตั้ง

ท่าที่ 10 ท่านางแบบฤๅษีไตรโกษ ใช้แก๊ไหล่ ขา และแก๊เข้า ขา

ประโยชน์ : เป็นการบริหารเอว ออก ขา ไหล่ (การบริหารแบบเกลียวบิด)

ท่าที่ 11 ท่านอนหงายผายปอด ใช้ดัดตนแก๊โรคในอก

ประโยชน์ : เป็นการผายปอด บริเวณส่วนอก ไหล่

ท่าที่ 12 ท่าเดินโขน ใช้แก๊ตะคริวมือ ตะคริวเท้า

ประโยชน์ : เป็นการทดสอบการทรงตัว เป็นการบริหารส่วนขา

ท่าที่ 13 ท่ายืนนวดขา ใช้แก๊ตะโพกสลักเพชร และแก๊ไหล่ตะโพกขัด

ประโยชน์ : เป็นการบริหารไหล่ สะโพกและหลัง

ข้อควรระวัง : ผู้ที่มีอาการปวดหลัง ปวดร้าว ชาลงไปตามขา เสีย
แปลบที่หลังควรหลีกเลี่ยงทำนี้

ท่าที่ 14 ท่านอนคว่ำทับหัตถ์ ใช้แก้มเลียดนัยน์ตามัว และแก้มอันรัดทั้งตัว

ประโยชน์ : เป็นการบริหารส่วนคอ ขา และหน้าอก

ข้อควรระวัง : ผู้ที่มีอาการเวียนศีรษะ ปวดต้นคอ หรือขาแขนนั้น
ควรจะหลีกเลี่ยงทำนี้

ท่าที่ 15 ท่าองค์แอ่นแขนพักตร์ ใช้แก้มือปลายมือปลายเท้า

ประโยชน์ : เป็นการบริหารส่วนเอว เข่า ขา และคอ ท่าเตรียม
นอนตะแคง เท้าสองข้างชิดกัน ลำตัวเหยียดตรง แขนข้างซ้ายเหยียดตรงขนานกับลำตัว มือ
คว่ำลงกับพื้นศีรษะหนุนต้นแขนซ้าย แขนข้างขวาเหยียดตรง คว่ำมือลงแนบลำตัว

ฤๅษีดัดตนเป็นการดัดตัวเองหรือยืดร่างกายซึ่งถือเป็นการนวดอย่างหนึ่งที่ช่วยใน
การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคอีกทางเลือกหนึ่งที่มีค่าใช้จ่ายน้อยและได้ผลดีซึ่ง
การนวดไทยนั้นได้มีผู้วิจัยเรื่องนี้ไว้มาก แต่การวิจัยเฉพาะเรื่องฤๅษีดัดตนนั้นยังมีจำนวนน้อย
ดังนั้นในการศึกษางานวิจัยกายบริหารแบบไทยฤๅษีดัดตนในปัจจุบันนี้จึงเป็นเรื่องค่อนข้าง
ลำบากในการสืบค้นข้อมูลต่าง ๆ เพื่อมาพัฒนางานวิจัย เนื่องจากตำราที่ศึกษาเป็นภูมิปัญญาที่
ได้รับการสืบทอดต่อกันมาด้วยประสบการณ์ในการฝึกปฏิบัติมากกว่าการบันทึกไว้เป็นตำรา ซึ่ง
การนวดไทยนั้นส่วนใหญ่กล่าวยืนยันและได้ข้อสรุปไว้ค่อนข้างชัดเจนว่าการนวดไทยมี
ประสิทธิภาพ สามารถใช้บำบัดอาการปวดบางอย่างและทำให้ลดอัตราการเข้ายาแก้ปวดได้อีก
ด้วย ซึ่งเพ็ญภา ทรรศัยเจริญ (2538) ได้ศึกษาการประยุกต์ใช้ฤๅษีดัดตนใน
การรักษาโรคในชุมชน โดยการนำท่าฤๅษีดัดตนมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมออกกำลังกาย
เผยแพร่ความรู้และนำฤๅษีดัดตนมาใช้เป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมออกกำลังกาย
ฝึกปฏิบัติในการให้ความรู้แก่ประชาชน ซึ่งเป็นการช่วยประชาชนได้ดูแลสร้างเสริมสุขภาพให้
แข็งแรงด้วยภูมิปัญญาไทยอีกวิธีหนึ่ง

3. การฝึกสมาธิเพื่อการดูแลสุขภาพด้วยตนเอง

การฝึกกายบริหารแบบไทยฤๅษีดัดตน นอกจากการฝึกท่าทางของกายบริหาร
แล้ว การฝึกสมาธิก็เป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญที่ทำให้การฝึกปฏิบัติกายบริหารมีประสิทธิภาพมากขึ้น
ในการดูแลสุขภาพด้วยตนเอง ซึ่ง มุสนิธิการแพทย์แผนไทยพัฒนา (2549, พุทธศักราช 1) ได้
กล่าวถึงสมาธิ ไว้ดังนี้

3.1 ความหมายและความสำคัญของสมาธิ

สมาธิ หมายถึง การมีจิตกำหนดแน่วแน่อยู่ในอารมณ์เดียวกัน คือ มีจิต
ตั้งมั่น จดจ่อ ไม่ซัดส่ายฟุ้งซ่าน

3.2 ประเภทของการทำสมาธิ

การทำสมาธิในปัจจุบันนี้มีอยู่มากมายหลายประเภทซึ่งมีพื้นฐานตั้งอยู่บนหลักการต่างๆ กัน ขึ้นอยู่กับว่าทำอยู่กับส่วนไหนของร่างกายหรือจิตใจและใช้กลไกการควบคุมและปล่อยวางเป็นปัจจุบันในการบรรลุถึงภาวะสมาธิหรือไม่ การทำสมาธิจำแนกกว้างๆ ออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

3.2.1 การทำสมาธิที่มีพื้นฐานอยู่ที่การควบคุมร่างกาย การทำสมาธิประเภทนี้ถูกนำไปรวมเข้ากับโยคะบางประเภทเพื่อรวมร่างกายและจิตใจเข้าด้วยกันเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน การทำสมาธิตามแนวทางนี้เกี่ยวข้องกับร่างกายขณะที่วางท่าที่แน่นอน โดยกระดูกสันหลังจะต้องอยู่ในแนวตรง ร่างกายจะต้องนิ่งและไม่มีเคลื่อนไหว ท่าดังกล่าวจะช่วยลดระดับเมตาโบลิซึมและลดความเครียดลงได้

3.2.2 การทำสมาธิที่มีพื้นฐานของการควบคุมความคิด ใช้การเพ่ง (concentration) การครุ่นคำนึง (contemplation) และการนึกภาพ (visualization) เพื่อบรรลุถึงภาวะสมาธิ

3.2.3 การทำสมาธิที่มีพื้นฐานอยู่ที่การปล่อยวางร่างกาย เป็นเทคนิคที่มีความเกี่ยวข้องกับการตั้งใจผ่อนคลายความตึงเครียดของกล้ามเนื้อโดยการเคลื่อนไหวร่างกายอย่างอิสระและทำไปเองตามที่รู้สึกอยากและอีกเทคนิคหนึ่งที่เกี่ยวข้องกับการเคลื่อนไหวโดยผู้ทำสมาธิเพียรพยายามที่จะไม่กระทำ ตัวอย่างหนึ่งของเทคนิคการทำสมาธิแบบนี้ก็คือ การนั่งนิ่งและไม่ทำอะไรเลย

3.2.4 การทำสมาธิที่มีพื้นฐานตั้งอยู่บนการปล่อยวางความคิด ความคิดจิตใจจะนิ่งและเปิดรับสิ่งใดก็ตามซึ่งเข้ามา การปล่อยให้ใจเปิดสามารถรับรู้เข้าไปถึงปัญหาใดปัญหาหนึ่งโดยเฉพาะหรือหยั่งเข้าไปถึงคำตอบของคำถามที่เกี่ยวกับสุขภาพได้

3.3 การฝึกสมาธิตามแนวทางพุทธศาสนา

การเตรียมจิตใจเพื่อทำสมาธินั้น พอสรุปเป็นแนวทางได้โดยเมื่อทราบแล้วว่าสมาธิ คือ ความแน่วแน่ของใจ ต้องการให้ใจนิ่งมากที่สุดและต่อเนื่องกันตลอดเวลาเท่าที่สามารถทำได้ ไม่ใช่เฉพาะช่วงเวลาที่มา นั่งสมาธิ หรือช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งที่กำหนดไว้เท่านั้น เพราะการปฏิบัติอย่างนั้นเป็นของไม่จริงเป็นการปฏิบัติแบบลูปคล่า

3.4 ประโยชน์ของสมาธิ

การทำสมาธิมีประโยชน์หลายประการดังนี้

3.4.1 เกิดพลังจากการพัก การสงบใจ ซึ่งเมื่อใจสงบเป็นสมาธิจิตก็จะเย็น เกิดความสบายขึ้น เมื่อมีปัญหาหรือมีงานที่ต้องการจะทำใจก็มีกำลังพร้อมที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.4.2 มีสติสัมปชัญญะ เมื่อมีกำลังแล้วหากได้ฝึกสติสัมปชัญญะอยู่ตลอดเวลา สองสิ่งนี้จะคมขึ้นจะอยู่กับจิตของมากขึ้น เมื่อมีสติคมขึ้นอะไรเกิดขึ้น จะมองเข้าข้าง

ในก่อน สำนวญดูว่ามีอะไรที่จะแก้ไขตัวเองได้ที่จะทำให้ปัญหาที่เป็นข้อขัดข้องคลี่คลายออกไป หรือมีทางออกที่ละมุนละไมดีที่สุดสำหรับสภวะนั้นๆ

3.4.3 เกิดปัญหา ปัญญาจะค่อยๆ เพิ่มพูนขึ้น และแนะนำใจให้เห็นว่า อะไรคือสิ่งที่ต้องการจริงๆ และเริ่มต้นอยู่ได้ด้วยความพอใจในความมี ความเป็น

3.4.4 ช่วยแก้ไขขัดเกลาจิตใจของตนให้เป็นคนประณีตขึ้น เป็นคนจิตใจ สะอาดผ่องใสขึ้น เมื่อกำหนดสติเพ่งมองเข้าไปในใจของและเห็นว่า มีข้อบกพร่องช่วยสร้างเสริม สุขภาพทั้งใจและกาย ใจที่มีกำลังความมั่นใจในศักยภาพของคุณงามความดีแห่งจิตใจของ ตนเองเป็นใจที่สุขภาพปกติแข็งแรง แม้มีสิ่งภายนอกมากกระทบให้พอใจ ไม่พอใจ ก็ไม่ไป หลงไหลติดข้อง หรือเครียดแค้นอาฆาตพยาบาท ให้เป็นการทำร้ายเบียดเบียนตัวเองโดยเปล่า ประโยชน์

มีงานวิจัยที่แสดงให้เห็นว่า การทำสมาธิสามารถสร้างคุณประโยชน์เกิด ความสุขสบายในด้านสรีระและจิตวิทยาของบุคคลได้ โดยเมื่อสมาธิได้ทำให้คลื่นสมองอยู่ใน ภาวะอัลฟา (alpha) ซึ่งเป็นระดับของความคิดสำนึกที่ส่งเสริมภาวการณ์เยียวยารักษาตน นอกจากนี้ ยังมีหลักฐานทางวิทยาศาสตร์ที่บ่งบอกว่า การทำสมาธิสามารถลดความดันโลหิต จะช่วยคลายความเจ็บปวดและความเครียดได้ เมื่อใช้ประกอบเข้ากับไบโอฟีดแบค การทำสมาธิ จะส่งเสริมประสิทธิภาพของไบโอฟีดแบคอีกทีหนึ่ง จากสิ่งที่ปรากฏเหล่านี้จึงอาจกล่าวได้ว่า สมาธิมีคุณค่าต่อการถนอมสุขภาพและช่วยรักษาโรค จัดเป็นธรรมโอสถได้ เมื่อทราบถึง ประโยชน์ของสมาธิดังนี้แล้ว และเห็นได้ว่าไม่เป็นสิ่งที่ยากสำหรับการจะปฏิบัติได้ (วิมลมาส เชาวลิต, 2549, พุศจิกายน)

จะเห็นได้ว่าสมาธิเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการดำเนินชีวิตภาวะปัจจุบันนี้ ซึ่ง มักพบว่า คนส่วนใหญ่จะมีเวลาในการดูแลสุขภาพของตนเองน้อยมักอยู่กับความเคร่งเครียด ในการทำงานอย่างมุ่งมั่นที่จะเอาชนะธรรมชาติไม่มีเวลาพักผ่อนหย่อนใจนั่งสมาธิหรือ ออกกำลังกายเพื่อให้ระบบไหลเวียนเลือดดีขึ้นเลยและผู้วิจัยเห็นความสำคัญเรื่องนี้อย่างยิ่งใน การใช้ชีวิตอย่างมีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมให้อยู่กับสมดุลธรรมชาติด้วยการฝึกสมาธิ และออกกำลังกายไปพร้อมกันโดยใช้การบริหารแบบไทยฤๅษีตัดตนเพราะการบริหารร่างกาย แบบนี้ เป็นการฝึกการควบคุมลมหายใจเข้าออกพร้อมกับการออกกำลังกายแบบช้าแต่ได้ผล เป็นที่น่าพอใจ ซึ่งผู้ที่เหน็ดเหนื่อยจากการทำงานมาทั้งวันแล้วยังสามารถฝึกการบริหาร แบบไทยฤๅษีตัดตนได้ด้วยตนเอง อันจะทำให้ผ่อนคลายความตึงเครียดและมีความสุขสบายทั้ง กายและใจ

ทฤษฎีพฤติกรรม

1. ความหมายของพฤติกรรม

พฤติกรรม (behavior) หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกทางกล้ามเนื้อ ความคิดของบุคคลที่ตอบสนองต่อสิ่งเร้าภายในจิตใจและภายนอก อาจทำไปโดยรู้ตัว ไม่รู้ตัว อาจเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ ผู้อื่นอาจสังเกตการกระทำนั้นได้และสามารถใช้เครื่องมือทดสอบได้ (ราชบัณฑิตยสถาน, 2525, หน้า 573; วิถี แจ่มกระจ่าง, 2541, หน้า 14)

พฤติกรรม หมายถึง ปฏิกริยาและกิจกรรมทุกชนิดที่มนุษย์แสดงออกทางรูปธรรม นามธรรมตลอดเวลา สังเกตได้ด้วยประสาทสัมผัส วาจาและการกระทำ สามารถแบ่งพฤติกรรม ออกได้เป็น 2 ประเภท คือ พฤติกรรมภายนอก (overt behavior) ซึ่งเป็นการกระทำที่สังเกตได้ ด้วยประสาทสัมผัสหรืออาจใช้เครื่องมือช่วย และพฤติกรรมภายใน (covert behavior) ซึ่งเป็น กระบวนการที่เกิดขึ้นภายในจิตใจบุคคลอื่นไม่สามารถสังเกตได้ (สิทธิโชค วรรณสันติกุล, 2529, หน้า 9-11; เฉลิมพล ดันสกุล, 2541, หน้า 2)

พฤติกรรม หมายถึง การกระทำที่สังเกตได้ เช่น การพูด การเดิน การเดินของ หัวใจ การรับรู้ การคิด การจำ และการรู้สึก การกระทำที่สังเกตไม่ได้ เช่น ผู้กระทำรู้ตัว ไม่รู้ตัว หรือเป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์และไม่พึงประสงค์ เป็นการกระทำเพื่อตอบสนองความต้องการ ของแต่ละบุคคลซึ่งสัมพันธ์กับสิ่งกระตุ้นภายในและภายนอก (โยธิน คันสนยุท, และคนอื่นๆ, 2533, หน้า 3; สุชาติ มะโนทัย, 2539, หน้า 8; อัครฤทธิ์ หอมประเสริฐ, 2543, หน้า 10)

โกลเดนสัน (Goldenson, 1984, p. 90) ได้ให้คำจำกัดความของพฤติกรรม ไว้ว่า เป็นการกระทำหรือตอบสนองการกระทำทางจิตวิทยาของแต่ละบุคคลและเป็นปฏิสัมพันธ์ใน การตอบสนองสิ่งกระตุ้นภายในหรือภายนอก รวมทั้งเป็นกิจกรรมการกระทำต่างๆที่เป็นไป อย่างมีจุดหมาย สังเกตเห็นได้หรือเป็นกิจกรรมการกระทำต่างๆ ที่ได้ผ่านการใคร่ครวญแล้ว หรือเป็นไปอย่างไม่รู้ตัว

จากความหมายของพฤติกรรมที่กล่าวมาแล้วข้างต้นสรุปได้ว่าพฤติกรรม หมายถึง การกระทำหรืออาการที่แสดงออกของจิตใจทั้งภายในและภายนอกซึ่งเป็นการกระทำ เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคคล ซึ่งบุคคลอื่นสังเกตและใช้เครื่องมือทดสอบได้

2. องค์ประกอบของพฤติกรรม

พฤติกรรมมนุษย์มีองค์ประกอบ 7 ประการ ดังนี้ (สุชาติ มะโนทัย, 2539, หน้า 9-10)

1. ความมุ่งหมาย (goal) เป็นความต้องการที่ทำให้เกิดกิจกรรมเพื่อสนองตอบ ความต้องการที่เกิดขึ้น ความต้องการบางอย่างสามารถตอบสนองได้ทันทีแต่บางอย่างต้องใช้เวลา นานจึงบรรลุความต้องการได้

2. ความพร้อม (readiness) คือ ระดับวุฒิภาวะหรือความสามารถที่จำเป็นใน การทำกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการ

3. สถานการณ์ (situation) เป็นเหตุการณ์ที่เปิดโอกาสให้เลือกทำกิจกรรมเพื่อสนองความต้องการ

4. การแปลความหมาย (interpretation) ก่อนที่จะทำกิจกรรมหนึ่งลงไป มนุษย์จะพิจารณาสถานการณ์ก่อนแล้วจึงตัดสินใจเลือกวิธีการที่เกิดความพึงพอใจมากที่สุด เพื่อตอบสนองความต้องการ

5. การตอบสนอง (response) เป็นการกระทำกิจกรรมเพื่อสนองตอบความต้องการ โดยวิธีการที่ได้เลือกแล้วในขั้นแปลความหมาย

6. ผลที่ได้รับหรือผลที่ตามมา (consequence) เมื่อทำกิจกรรมแล้วย่อมได้รับผลของการกระทำนั้น ผลที่ได้รับอาจเป็นไปตามที่คาดคิดหรืออาจตรงข้ามก็ได้

7. ปฏิกริยาต่อความผิดหวัง (reaction to thwarting) ในกรณีที่ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ มนุษย์ก็อาจจะย้อนกลับไปแปลความหมายของสถานการณ์และเลือกวิธีการใหม่

บลูม (Bloom, 1975, pp. 65–67) ได้กล่าวถึง พฤติกรรมว่าเป็นกิจกรรมทุกประเภทที่มนุษย์กระทำ อาจเป็นสิ่งที่สังเกตได้หรือไม่ได้ และพฤติกรรมดังกล่าวนี้ ได้แบ่งออกเป็น 3 ส่วนคือ

1. พฤติกรรมด้านความรู้ (cognitive domain)

พฤติกรรมด้านความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ เป็นกระบวนการทางด้านสมองเป็นความสามารถทางด้านสติปัญญาที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้ การจำข้อเท็จจริงต่างๆรวมทั้งการพัฒนาความสามารถและทักษะทางสติปัญญา การใช้ความคิดวิจารณ์ญาณเพื่อประกอบการตัดสินใจจัดจำแนกได้ตามลำดับขั้นจากง่ายไปยาก ดังนี้

1.1 ความรู้ความจำ (knowledge) เป็นพฤติกรรมขั้นต้นเกี่ยวกับความจำได้หรือระลึกได้

1.2 ความเข้าใจ (comprehension) เป็นพฤติกรรมที่ต่อเนื่องมาจากความรู้คือจะต้องมีความรู้มาก่อนถึงจะเข้าใจได้ความเข้าใจนี้จะแสดงออกมาในรูปของการแปลความตีความและคาดคะเน

1.3 การนำไปใช้ (application) เป็นการนำเอาวิชาการทฤษฎี กฎเกณฑ์ และแนวคิดต่างๆไปใช้

1.4 การวิเคราะห์ (analysis) เป็นขั้นที่บุคคลมีความสามารถและมีทักษะในการจำแนกเรื่องราวที่สมบูรณ์ใดๆ ออกเป็นส่วนย่อยและมองเห็นความสัมพันธ์อย่างแน่ชัดระหว่างส่วนประกอบที่รวมเป็นปัญหาหรือสถานการณ์อย่างใดอย่างหนึ่ง

1.5 การสังเคราะห์ (synthesis) เป็นความสามารถของบุคคลในการรวบรวมส่วนย่อยต่างๆ เข้าเป็นส่วนรวมที่มีโครงสร้างใหม่ มีความชัดเจน และมีคุณภาพสูงขึ้น

1.6 การประเมินผล (evaluation) เป็นความสามารถของบุคคลในการวินิจฉัย ตีราคาของสิ่งของต่างๆ โดยมีกฎเกณฑ์ที่ใช้ช่วยประเมินค่านี้ อาจเป็นกฎเกณฑ์ที่บุคคลสร้างขึ้นมาหรือมีอยู่แล้วก็ตาม

2. พฤติกรรมด้านเจตคติ (affective domain)

เจตคติเป็นกระบวนการด้านจิตใจ อารมณ์ ความรู้สึก ความสนใจ เจตคติ การให้คุณค่า การปรับปรุงค่านิยม การแสดงคุณลักษณะตามค่านิยมที่ยึดถือรวมไปถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสิ่งต่างๆ กันจะบอกแนวโน้มของบุคคลในการกระทำพฤติกรรม ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบอื่นๆ ด้วย ซึ่งได้แบ่งขั้นตอนการเกิดพฤติกรรมด้านเจตคติ ได้ดังนี้

2.1 การรับหรือการให้ความสนใจ (receiving or attending) เป็นขั้นที่บุคคลถูกกระตุ้นให้ทราบถึงเหตุการณ์ หรือสิ่งเร้าบางอย่างเกิดขึ้น และบุคคลนั้นมีความยินดีหรือมีภาวะจิตใจพร้อมที่จะรับ หรือให้ความพอใจต่อสิ่งเร้านั้นในการยอมรับนี้ประกอบด้วยความตระหนัก ความยินดีที่ควรรับและการเลือกรับ

2.2 การตอบสนอง (responding) เป็นขั้นที่บุคคลถูกจูงใจให้เกิดความรู้สึกผูกมัดต่อสิ่งเร้าเป็นเหตุให้บุคคลพยายามทำให้เกิดปฏิกิริยาตอบสนองพฤติกรรมขั้นนี้ ประกอบด้วยความยินยอม ความเต็มใจและความพอใจที่จะตอบสนอง

2.3 การให้ค่านิยม (valuing) เป็นขั้นที่บุคคลมีปฏิกิริยาซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคคลนั้นยอมรับว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่าสำหรับตนเองและได้นำไปพัฒนาเป็นของตนเองอย่างแท้จริง พฤติกรรมขั้นนี้ส่วนมากใช้คำว่า "ค่านิยม" ซึ่งการเกิดค่านิยมนี้ประกอบด้วย การยอมรับ ความชอบและการผูกมัดค่านิยมเข้ากับตนเอง

2.4 การจัดกลุ่มค่า (organization) เป็นขั้นที่บุคคลจัดระบบของค่านิยมต่างๆ ให้เข้ากลุ่มโดยพิจารณาถึงความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมนั้น ในการจัดกลุ่มนี้ประกอบด้วย การสร้างแนวความคิดเกี่ยวกับค่านิยม และการจัดระบบของค่านิยม

2.5 การแสดงลักษณะตามค่านิยมที่ยึดถือ (characterization by a value or complex) พฤติกรรมขั้นนี้ถือว่าบุคคลมีค่านิยมหลายชนิด และจัดอันดับของค่านิยมเหล่านั้นจากดีที่สุดไปถึงน้อยที่สุด พฤติกรรมเหล่านี้จะเป็นตัวคอยควบคุมพฤติกรรมของบุคคล พฤติกรรมในขั้นนี้ประกอบด้วย การวางแนวทางของการปฏิบัติและการแสดงลักษณะที่จะปฏิบัติตามแนวทางที่เขากำหนด

3. พฤติกรรมด้านการปฏิบัติ (psychomotor domain)

พฤติกรรมด้านการปฏิบัตินี้ เป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย ซึ่งรวมทั้งพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตได้ เป็นพฤติกรรมขั้นสุดท้ายที่บุคคลปฏิบัติออกมาโดยมีด้านความรู้ และด้านเจตคติ เป็นตัวช่วยให้เกิดพฤติกรรมด้านการปฏิบัติที่ถูกต้อง แต่กระบวนการในการจะก่อให้เกิดพฤติกรรมนี้ต้องอาศัยระยะเวลาและการตัดสินใจหลายขั้นตอน แต่นักวิชาการก็เชื่อว่ากระบวนการทางการศึกษาจะช่วยให้เกิดพฤติกรรมการปฏิบัติได้

ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ (knowledge) เจตคติ (attitude) และการปฏิบัติ (practice)

ชวาร์ท (Schwartz, 1975, pp. 28 – 31) ได้ศึกษาถึงรูปแบบความสัมพันธ์ของพฤติกรรมที่เกิดจากการเรียนรู้ทั้ง 3 ด้าน คือ ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ เจตคติ และการปฏิบัติ สามารถสรุปรูปแบบของความสัมพันธ์ได้ เป็น 4 ลักษณะคือ

1. ความรู้ ↔ เจตคติ ↔ การปฏิบัติ

เจตคติเป็นตัวกลางที่ทำให้เกิดความรู้และการปฏิบัติ ดังนั้นความรู้มีความสัมพันธ์กับ เจตคติ และเจตคติมีผลต่อการปฏิบัติ

2. ความรู้
เจตคติ → การปฏิบัติ

ความรู้และเจตคติมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการปฏิบัติตามมา

3. ความรู้
เจตคติ → การปฏิบัติ

ความรู้และเจตคติต่างกันทำให้เกิดการปฏิบัติได้โดยที่ความรู้และเจตคติไม่จำเป็นต้องสัมพันธ์กัน

4. เจตคติ
ความรู้ ↔ การปฏิบัติ

ความรู้มีผลต่อการปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม สำหรับทางอ้อมนั้นมีเจตคติเป็นตัวกลางทำให้เกิดการปฏิบัติตามมาได้

จากรูปแบบความสัมพันธ์ของพฤติกรรมการเรียนรู้ พบว่าพฤติกรรมแต่ละด้านส่งผลทำให้เกิดการปฏิบัติตามมาในขั้นตอนสุดท้าย ซึ่งเป็นการกระทำของสิ่งมีชีวิตที่สามารถวัดได้หรือสังเกตได้นั่นเอง มนุษย์มีพฤติกรรมต่างๆ มากมาย พฤติกรรมที่นับได้ว่ามีความสำคัญอย่างหนึ่งคือ พฤติกรรมการออกกำลังกายซึ่งนับว่าเป็นการปฏิบัติของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการสร้างสุขภาพและพฤติกรรมในการสร้างเสริมสุขภาพ ที่เป็นภูมิปัญญาของไทยในการออกกำลังกายแต่โบราณสืบต่อกันมาด้วยกายบริหารแบบไทยฤๅษีดัดตนที่มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้พฤติกรรมทั้ง 3 ด้านดังกล่าวข้างต้น จะช่วยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีสุขภาพที่แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ

ทฤษฎีความสามารถตนเอง

แนวคิดการรับรู้ความสามารถตนเอง (self - efficacy) ซึ่งมีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการเรียนรู้ทางปัญญาสังคม (social cognitive theory) ของนักจิตวิทยาชาวแคนาดา ที่ชื่อ อัลเบิร์ต แบนดูรา (Albert Bandura) ซึ่งมองว่า การเรียนรู้จะเกิดขึ้นไม่เพียงแต่เป็นการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมในแง่ของการแสดงออกเท่านั้น แต่การได้มาซึ่งความรู้ใหม่ๆ (acquired) ก็ถือว่าการเรียนรู้นั้นได้เกิดขึ้นแล้ว ถึงแม้ว่าจะยังไม่มี การแสดงออกก็ตาม ดังนั้นในการเรียนรู้ของแบนดูรานี้มักจะเน้นที่การเปลี่ยนแปลงที่พฤติกรรมภายในโดยไม่จำเป็นต้องมีการแสดงออก แบนดูรา เชื่อว่า พฤติกรรมของคนเรานั้นเกิดขึ้นจากการกำหนดซึ่งกันและกัน (reciprocal determinism) ของปัจจัย 3 ปัจจัย คือ ปัจจัยทางพฤติกรรม สภาพแวดล้อม และปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ ปัญญา ีสุขภาพและสิ่งภายในอื่น ๆ ที่มีผลต่อการเรียนรู้และการกระทำอิทธิพลของปัจจัยทั้ง 3 นั้น ไม่ได้เกิดขึ้นพร้อมๆ กัน บางปัจจัยอาจมีอิทธิพลมากกว่าอีกบางปัจจัย และต้องอาศัยเวลาในการที่ปัจจัยใดปัจจัยหนึ่ง จะมีผลต่อการกำหนดปัจจัยอื่น แบนดูรา (Bandura, 1978) ให้ความหมายการรับรู้ความสามารถตนเอง (perceived self-efficacy) เป็นการที่บุคคลตัดสินใจเกี่ยวกับความสามารถตนเองที่จะจัดการและดำเนินการกระทำพฤติกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยเห็นว่าความสามารถของคนเรานั้นไม่ตายตัวหากแต่ยืดหยุ่นตามสภาพการณ์ที่แตกต่างกัน สิ่งที่จะกำหนดประสิทธิภาพการแสดงออกขึ้นอยู่กับ การรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาพการณ์นั้นๆ นั่นคือ ถ้าบุคคลมีความเชื่อว่าตนเองมีความสามารถ ก็ จะแสดงออกถึงความสามารถนั้น จะมีความอดทน อุตสาหะ ไม่หือถอย และจะประสบความสำเร็จในที่สุด

ในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถตนเองนั้น แบนดูราเสนอว่ามี 4 วิธี

1. ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ (mastery experiences)

ประสบการณ์ที่ประสบความสำเร็จ เป็นวิธีการที่มีประสิทธิภาพมากที่สุดในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถตนเอง เนื่องจากว่า เป็นประสบการณ์โดยตรงความสำเร็จท ำให้เพิ่มความสามารถตนเองบุคคลจะเชื่อว่าเขาสามารถที่จะทำได้ ดังนั้น การพัฒนาการรับรู้

ความสามารถตนเองนั้น ต้องฝึกบุคคลให้มีทักษะเพียงพอที่จะประสบความสำเร็จ พร้อมๆ กับการทำให้เขารับรู้ว่า เขามีความสามารถที่จะกระทำ จะทำให้บุคคลใช้ทักษะที่ได้รับการฝึกได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด บุคคลที่รับรู้ว่าตนเองมีความสามารถนั้น จะไม่ยอมแพ้อะไรง่ายๆ แต่จะพยายามทำงานต่างๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ

2. การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น (vicarious experience)

การได้เห็นประสบการณ์ของผู้อื่น โดยการใช้ตัวแบบ (modeling) การได้สังเกตตัวแบบแสดงพฤติกรรมที่มีความซับซ้อน และได้รับผลกรรมที่พึงพอใจจะทำให้ผู้สังเกตฝึกความรู้สึกว่า เขามีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ถ้าหากมีความพยายามจริงและไม่ย่อท้อการที่ได้ดูตัวแบบที่มีลักษณะคล้ายตนเองส่งผลต่อความรู้สึกว่าเขามีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้ ถ้ามีความพยายามจริงและไม่ย่อท้อ ตัวแบบแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

2.1 ตัวแบบที่เป็นบุคคลจริง (live model) คือตัวแบบที่บุคคลได้มีโอกาสสังเกตและปฏิสัมพันธ์โดยตรง

2.2 ตัวแบบที่เป็นสัญลักษณ์ (symbolic model) คือ ตัวแบบที่เสนอผ่านสื่อต่างๆ เช่น วิทยุ โทรทัศน์ การ์ตูน หรือหนังสือนวนิยาย เป็นต้น

แบนดูรา (Bandura, 1977) กล่าวว่า ตัวแบบนี้มีผลต่อพฤติกรรมของบุคคล ใน 3 ด้าน คือ

1) ช่วยให้บุคคลเรียนรู้พฤติกรรมหรือทักษะใหม่ๆ โดยนำวิธีการเสนอตัวแบบไปสร้างพฤติกรรมใหม่ให้กับบุคคลที่ยังไม่เคยกระทำพฤติกรรมนั้น จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อเขาทั้งในปัจจุบันและอนาคต เช่น นำไปเสริมสร้างทักษะการพูดให้กับเด็กปัญญาอ่อน

2) มีผลทำให้เกิดการระงับ (inhibition) หรือการยุติการระงับ (disinheriting) ซึ่งขึ้นอยู่กับตัวแบบว่า แสดงพฤติกรรมแล้วได้รับผลกรรมเช่นใด ถ้าตัวแบบแสดงพฤติกรรมแล้วได้รับผลกรรมที่เป็นสิ่งที่ไม่พึงพอใจ แนวโน้มที่ผู้สังเกตตัวแบบจะไม่แสดงพฤติกรรมตามตัวแบบนั้นจะมีสูงมาก เท่ากับว่าตัวแบบทำหน้าที่ระงับการเกิดพฤติกรรมดังกล่าว แต่ถ้าพฤติกรรมใดที่ผู้สังเกตตัวแบบเคยถูกระงับมาก่อน แล้วมาเห็นตัวแบบแสดงพฤติกรรมดังกล่าวแล้วไม่ได้รับผลกรรมอย่างที่ผู้สังเกตคาดว่าจะได้รับ (ผลกรรมที่เป็นสิ่งที่ไม่พึงพอใจ) หรือแสดงแล้วได้รับผลกรรมทางบวกแนวโน้มที่ผู้สังเกตตัวแบบจะกระทำตามตัวแบบก็มีมากขึ้นเท่ากับว่าพฤติกรรมที่เคยถูกระงับนั้นได้ถูกยุติการระงับแล้ว เช่น การที่เด็กเห็นเพื่อนเล่นกับสุนัขแล้วถูกสุนัขกัด (ตัวแบบได้รับผลกรรมที่เป็นสิ่งที่ไม่พึงพอใจ) เด็กคนนั้นอาจจะกลัวและไม่เข้าไปเล่นกับสุนัข (พฤติกรรมการเล่นนั้นถูกระงับไป) ต่อมาเมื่อเห็นเพื่อนๆ เล่นกับสุนัขอย่างสนุกสนานไม่ถูกกัดทำให้เด็กกล้าเข้าไปเล่นกับสุนัข แสดงถึงการยุติการระงับพฤติกรรมไม่กล้าเล่นกับสุนัข

3) ช่วยให้พฤติกรรมที่เคยได้รับการเรียนรู้มาแล้ว ได้มีการแสดงออกหรือถ้าเคยแสดงออกแล้วแต่ว่าไม่ค่อยได้แสดงออกให้แสดงออกเพิ่มมากขึ้น เช่น การที่คนๆ หนึ่ง

เข้าไปร่วมงานปาร์ตี้แล้วขอตัวกลับก่อน เป็นสัญญาณให้บุคคลอื่นทำตาม (คาดว่าบุคคลเหล่านั้นมีทักษะทางสังคมที่เหมาะสมอยู่แล้ว) เท่ากับว่าคนอื่นๆ นั้นเป็นตัวแบบให้ผู้อื่นสังเกตแล้วแสดงพฤติกรรมที่เคยได้รับการเรียนรู้มาแล้วนั่นเอง

การเรียนรู้โดยการสังเกตจากตัวแบบนั้น แบนดูรา (Bandura, 1978) กล่าวว่าประกอบด้วย 4 กระบวนการ ดังต่อไปนี้

1) กระบวนการตั้งใจ (attentional process) บุคคลไม่สามารถเรียนรู้ได้มากจากการสังเกต ถ้าเขาไม่มีความตั้งใจ ซึ่งองค์ประกอบที่มีผลต่อความตั้งใจ แบ่งเป็น 2 องค์ประกอบ ได้แก่ องค์ประกอบของตัวแบบเอง พบว่าตัวแบบที่ทำให้บุคคลมีความตั้งใจจะสังเกตนั้นต้องเป็นตัวแบบที่มีลักษณะเด่นชัดเป็นตัวแบบที่ทำให้ผู้สังเกตเกิดความพึงพอใจ พฤติกรรมที่แสดงออกไม่สลับซับซ้อนมากนัก จิตใจรวมทั้งพฤติกรรมของตัวแบบที่แสดงออกนั้น ควรมีคุณค่าในการใช้ประโยชน์อีกด้วย อีกองค์ประกอบของผู้สังเกต ได้แก่ ความสามารถในการรับรู้ รวมถึงการเห็น การได้ยิน การรับรู้รส กลิ่น และสัมผัสจุดของการรับรู้ความสามารถทางปัญญา ระดับของการตื่นตัว และความชอบที่เคยได้รับการรับรู้มาก่อนแล้ว

2) กระบวนการเก็บจำ (retention process) บุคคลจะไม่ได้รับอิทธิพลมากนักจากตัวแบบถ้าเขาไม่สามารถจะจดจำได้ถึงลักษณะของตัวแบบบุคคลจะต้องแปลงข้อมูลจากตัวแบบเป็นรูปแบบของสัญลักษณ์ และจัดโครงสร้างเพื่อให้จำได้ง่ายขึ้น ปัจจัยที่จะส่งผลกระทบต่อกระบวนการเก็บจำ คือการเก็บรหัสสัญลักษณ์เพื่อให้ง่ายแก่การจำ การจัดระบบโครงสร้างทางปัญญา การชักซ้อมลักษณะของตัวแบบที่สังเกตในความคิดของตนเอง และชักซ้อมด้วยการกระทำนอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับความสามารถทางปัญญาของผู้สังเกตอีกด้วย

3) กระบวนการกระทำ (production process) เป็นกระบวนการที่ผู้สังเกตแปลงสัญลักษณ์ที่เก็บจำไว้ขึ้นมาเป็นการกระทำ ซึ่งจะกระทำได้ดีหรือไม่ ขึ้นอยู่กับสิ่งที่จำได้ในการสังเกตการณ์กระทำของตนเอง การได้ข้อมูลย้อนกลับจากการกระทำของตนเอง และการเรียบเรียงการกระทำกับภาพที่จำได้ นอกจากนี้ ยังขึ้นอยู่กับลักษณะของผู้สังเกตอีกด้วย ซึ่งได้แก่ ความสามารถ ทางกาย และทักษะในพฤติกรรมย่อยๆ ต่างๆ ที่จะทำให้สามารถแสดงพฤติกรรมได้ตามตัวแบบ

4) กระบวนการจูงใจ (motivational process) การที่บุคคลที่เกิดการเรียนรู้แล้วจะแสดงพฤติกรรมหรือไม่นั้น ขึ้นอยู่กับกระบวนการจูงใจ กระบวนการจูงใจขึ้นอยู่กับองค์ประกอบของสิ่งล่อใจภายนอก สิ่งนั้นจะต้องกระตุ้นการรับรู้ เป็นสิ่งของที่จับต้องได้ เป็นที่ยอมรับของสังคมและพฤติกรรมที่กระทำตามตัวแบบนั้นสามารถที่จะควบคุมเหตุการณ์ต่างๆ ได้นอกจากนี้ยังขึ้นอยู่กับสิ่งล่อใจที่เห็นผู้อื่นได้รับ ตลอดจนสิ่งล่อใจของตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นวัตถุสิ่งของ และการประเมินตนเอง นอกจากนี้ในแง่ของผู้สังเกตนั้น ยังขึ้นอยู่กับความพึงใจในสิ่งล่อใจ ความล่าเอียง จากการเปรียบเทียบทางสังคม และมาตรฐานภายในของตนเอง

กล่าวโดยสรุป การเรียนรู้จากตัวแบบนั้นเป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยบุคคลจะสังเกตพฤติกรรมของบุคคลอื่น แล้วสร้างความคิดว่า จะสร้างพฤติกรรมใหม่ได้อย่างไร ซึ่งความคิดนั้นจะประมวลเป็นข้อมูลไว้ใช้สำหรับชี้แนะการแสดงพฤติกรรมของตนเองต่อไปในอนาคต การเรียนรู้จากตัวแบบยังเป็นผลมาจากการสังเกต การฟังหรือการอ่านเกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคลอื่น หรือสัญลักษณ์แทนบุคคล

3. การใช้คำพูดชักจูง (verbal persuasion)

การใช้คำพูดชักจูงเป็นการบอกว่าบุคคลนั้นมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จได้จะใช้ร่วมกับการทำให้บุคคลมีประสบการณ์ของความสำเร็วจนโดยค่อยๆ สร้างความสามารถให้กับบุคคลอย่างค่อยเป็นค่อยไป และให้เกิดความสำเร็จตามลำดับขั้นตอน พร้อมทั้งการใช้คำพูดชักจูงร่วมกันจะได้ผลดีในการพัฒนาการรับรู้ความสามารถตนเอง

4. การกระตุ้นทางอารมณ์ (emotional arousal)

การกระตุ้นทางอารมณ์มีผลต่อการรับรู้ความสามารถของตนเองในสภาพที่ถูกข่มขู่ การตัดสินใจถึงความวิตกกังวลและความเครียดของบุคคลนั้น บางส่วนจะขึ้นอยู่กับการกระตุ้นทางสรีระ การกระตุ้นที่รุนแรง ทำให้การกระทำไม่ค่อยได้ผลดี บุคคลจะคาดหวังความสำเร็จ เมื่อบุคคลไม่ได้อยู่ในสภาพการณ์ที่กระตุ้นด้วยสิ่งที่ไม่พึงพอใจ ความกลัวจะกระตุ้นให้เกิดความกลัวมากขึ้น บุคคลจะเกิดประสบการณ์ของความล้มเหลวอันจะทำให้เกิดการรับรู้ความสามารถตนเองต่ำ

การรับรู้ความสามารถตนเองมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมต่างๆ ของมนุษย์ โดยเฉพาะการดูแลตนเองเมื่อเจ็บป่วย จะเห็นได้จากงานวิจัยของแคมบลิส และเมอร์เลย์ (Chambliss C.A. and E.J. marry, 1979) ได้ดำเนินการรักษาโรคอ้วนได้รับผลสำเร็จโดยการผสมผสานแนวความคิดทฤษฎีความสามารถตนเอง เข้าไปในโปรแกรมการลดน้ำหนักของผู้ป่วยที่คลินิก โดยการรับประทานยาปลอมลดความอ้วน แต่เน้นการออกกำลังกาย ใช้อำนาจภายในตนเองควบคุมตัวเอง ผลการวิจัย พบปฏิภพการร่วมระหว่างการใช้อำนาจภายในตนเองกับความสามารถตนเอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ความสามารถตนเองกับการใช้อำนาจการควบคุมภายในสามารถลดน้ำหนักได้ดีมาก ในขณะที่กลุ่มที่ใช้ความสามารถตนเองกับการใช้อำนาจการควบคุมภายนอกคนมีน้ำหนักลดลงเล็กน้อย แคมบลิส กล่าวว่า การนำความสามารถตนเองมาผสมผสานกับความเชื่ออำนาจในตน จะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงภายในตัวของบุคคลได้ดี โดยคาดว่าความสามารถตนเองจะมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จในการเปลี่ยนอำนาจภายในตน

จากหลักการทฤษฎีความสามารถตนเองจะเห็นได้ว่า กระบวนการวิจัยและการพัฒนาการบริหารแบบไทยฤๅษีตัดตนสอดคล้องกับทฤษฎีดังกล่าวที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในกิจกรรมการศึกษาและกิจกรรมการพัฒนาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยใช้ประสบการณ์ตรงที่

เกิดขึ้นกับผู้ฝึกปฏิบัติด้วยตนเองรวมถึงผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการเรียนรู้ร่วมกันสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ

ทฤษฎีการสร้างเสริมพลังอำนาจ

การดำเนินการต่าง ๆ ในชีวิตประจำวันย่อมมีทั้งการประสบความสำเร็จและความผิดพลาดในการดำเนินงาน ซึ่งก่อให้เกิดความตระหนักในความรับผิดชอบ ทำให้เกิดผลต่อร่างกายและจิตใจ ดังนั้นการสร้างเสริมพลังอำนาจจึงเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองและชุมชนให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมายในการทำงานนั้น ๆ

1. ความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การสร้างเสริมพลังอำนาจ (empowerment) มีความหมายต่างกันไปในแต่ละบริบทขององค์กร การมุ่งเน้น และศาสตร์ในสาขาที่มีการนำไปใช้ ซึ่งตามทฤษฎีสร้างเสริมพลังอำนาจของซิมเมอร์แมน ได้กล่าวถึงกระบวนการในการสร้างเสริมพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการหรือความพยายามในการที่จะให้ได้มาซึ่งสิ่งที่เรียกว่า การควบคุมทรัพยากรที่จำเป็นและการเข้าใจสิ่งแวดล้อมทางสังคมของปัจเจกบุคคลอย่างวิพากษ์ (อรทัย อาจอ่ำ, 2549, หน้า 29)

การสร้างเสริมพลังอำนาจ เป็นคำที่สารานุกรมนิยามศัพท์ ภาษาอังกฤษของเว็บสเตอร์ (Webster's Encyclopedic Unabridged Dictionary, 1994, p. 468) ให้ความหมายไว้ 2 นัย ดังนี้

นัยที่ 1 การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การให้อำนาจหรือให้อำนาจหน้าที่ ซึ่งทำให้บุคคลมีสิทธิพลเหนือบุคคลอื่นและสามารถทำให้บุคคลอื่นยอมทำตามที่ตนต้องการภายในขอบเขตอำนาจหน้าที่ที่บุคคลนั้นมีอยู่

นัยที่ 2 การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การทำให้สามารถหรือการให้พลัง ซึ่งทำให้บุคคลสามารถกระทำในสิ่งที่สอดคล้องกับความสามารถที่บุคคลมีหรือกระทำกร่วมกับผู้อื่นได้ ตามที่ตนมีความสามารถในด้านนั้น ๆ

ส่วนความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจในทางการบริหารและการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ที่สมชาย บุญศิริเกสซ์ (2545, หน้า 33-34) ได้รวบรวมไว้ว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยปัจจัยด้านความรู้ทักษะความสามารถ ประสิทธิภาพการทำงาน ความมุ่งมั่น ความไว้วางใจกันของบุคลากร ต้องอาศัยขอบเขตอำนาจหน้าที่ ความรับผิดชอบในการทำงาน โดยมีผู้บริหารโครงสร้างและการบริหารจัดการวัฒนธรรมการทำงาน ข้อมูลเทคโนโลยี ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นสิ่งส่งเสริมสนับสนุนเอื้อประโยชน์มีกระบวนการทำงานที่ให้โอกาสและบุคลากรได้มีส่วนร่วมได้ทำงานอย่างมีอิสระ ได้แสดงภาวะผู้นำ ได้มีการเรียนรู้และพัฒนา บุคลากรสามารถประเมินตนเองและพร้อมรับการตรวจสอบการทำงาน สิ่งที่ต้องการจากการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การทำงาน คือ การทำให้บุคลากรมีพลังอำนาจ ที่เป็นพลังความสามารถทางการคิด ทางการทำงานในด้านต่าง ๆ ที่เป็นคุณประโยชน์และแสดงผลของพลังอำนาจให้ปรากฏเป็นคุณธรรมนำใจ ความเพียรในการทำงาน การสร้างสรรค์คุณภาพของผลงาน เป็นความพึงพอใจ และความเชี่ยวชาญในการทำงาน สรุปความหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง กระบวนการจัดกระทำหรือให้การสนับสนุนในสิ่งที่เป็นเหตุปัจจัย สภาวะการณ์ วิธีการต่าง ๆ ที่ช่วยให้บุคลากร ได้ปฏิบัติในสิ่งที่จะเป็นการพัฒนาพลังความสามารถของตนในการทำงานด้านต่าง ๆ ให้เพิ่มสูงขึ้นและแสดงพลังอำนาจให้ปรากฏเป็นผลทางการคิด เป็นพฤติกรรมการทำงาน หรือเป็นผลงาน ที่แสดงพัฒนาการของพลังความสามารถที่ก้าวหน้า อันก่อให้เกิดเป็นคุณประโยชน์ต่อบุคคลและองค์การ

2. แนวความคิดของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากรมีแนวความคิดพื้นฐานสืบเนื่องจากมูลเหตุของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและกลไกของการจูงใจ (Lashley, 1997, p.138) ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรวมกันเป็นหมู่คณะเป็นองค์การ เพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจการกระทำในสิ่งที่เกินกว่ากำลังบุคคลคนเดียวจะกระทำได้ จึงเกิดความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมที่เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงาน ซึ่ง อर्थัย อาจอ่ำ (2549, หน้า 27) ได้กล่าวถึง สิ่งที่สำคัญในการประเมินผลเพื่อเพิ่มพลังอำนาจ คือ การที่ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดเข้ามามีบทบาทหรือมีส่วนร่วมตลอดระยะเวลาของการดำเนินการเหมือนกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการ นอกจากนี้เจ้าหน้าที่/ผู้ดำเนินการ/นักปฏิบัติหรือนักพัฒนาควรต้องเพิ่มพลังอำนาจให้กับตนเองทั้งในเชิงวิชาการและการปฏิบัติที่เข้มแข็งมากขึ้น

ด้านการจูงใจบุคคลมีพลังอำนาจที่เป็นพลังความสามารถที่ต้องการแสดงออกให้ปรากฏในทางใดทางหนึ่ง ความต้องการจะแสดงออกซึ่งความสามารถนี้เป็นเหตุจูงใจจากภายในที่เป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคคล (Haksever, et al, 2000) นอกจากนี้บุคคลยังมีความต้องการที่จะพัฒนาศักยภาพ ปัญญา ทักษะความสามารถในการทำงานทุก ๆ ด้าน ต้องการพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและต้องการจะตอบสนองในทางสร้างสรรค์ในการทำงานที่จะทำให้เกิดประโยชน์ (Sergiovanni & Starratt, 1998, p. 85) ซึ่งเท่ากับว่าบุคคลต่างต้องการเป็นผู้มีพลังอำนาจในการทำงาน

พลังอำนาจที่ทำให้บุคคลสามารถกระทำการต่างๆ ได้มีแหล่งที่มา 2 แหล่ง (Schermerhorn Jr., Hunt & Osborn, 1997, p. 291) ได้แก่

2.1 พลังอำนาจที่มาจากตำแหน่งหน้าที่ เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากการกระทำในตำแหน่งหน้าที่ เช่น การให้รางวัล การบังคับ การใช้อำนาจหน้าที่

2.2 พลังอำนาจที่มาจากคุณลักษณะของบุคคล เป็นพลังอำนาจที่เกิดจากการที่บุคคลมีความรู้ประสบการณ์ ความเชี่ยวชาญในศาสตร์แขนงใดแขนงหนึ่ง หรือเกิดจากการที่บุคคลอาศัยการอ้างอิงแหล่งอำนาจที่ตนถึงแม้จะมีกรกล่าวถึงแหล่งที่มาของพลังอำนาจของ

บุคคลแต่ในความเป็นจริงไม่มีใครสามารถให้พลังอำนาจที่แท้จริงแก่บุคคลได้ บุคคลนั้นๆ เองที่จะทำให้เกิดพลังอำนาจที่แท้จริงในตนโดยอาศัยเหตุปัจจัยต่างๆกันในแต่ละสถานการณ์ (Sergiovanni & Starratt, 1998, p. 85) ธรรมชาติของพลังอำนาจเป็นพลังจากภายในของบุคคล ซึ่งเป็นผลเชื่อมโยงจากความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะของบุคคลและหน้าที่การงานในองค์กร เกิดเป็นการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากรใน 4 ด้าน (DuBrin, 1998, p. 169) ได้แก่

2.2.1 ด้านความหมาย ทำให้บุคลากรรู้คุณค่า ความหมาย เป้าหมายของงาน

2.2.2 ด้านสมรรถภาพ ทำให้บุคลากรพัฒนา เชื่อมั่นในความรู้ทักษะความสามารถที่จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ

2.2.3 ด้านการตัดสินใจในกำหนดตนเอง ทำให้บุคลากรสามารถคิดริเริ่มสร้างทางเลือก ควบคุมความประพฤติและการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

2.2.4 ด้านผลกระทบทำให้บุคลากรเข้าไปมีบทบาทในการกำหนด ยุทธศาสตร์การปฏิบัติบริหารจัดการและควบคุมผลของการทำงานในองค์กรพัฒนาการของการเสริมสร้างพลังอำนาจในบุคลากรแต่ละบุคคลมีลักษณะเช่นเดียวกับการเจริญเติบโตของทารกที่แบ่งเป็น 3 ระยะสำคัญ ซึ่งเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2541ค, หน้า 1) ได้กล่าวไว้ว่า

1) ระยะที่ต้องพึ่งผู้อื่นตั้งเช่นทารกที่ต้องได้รับการดูแลใกล้ชิดของผู้ปกครองบุคลากรก็เช่นกันเริ่มต้นการเรียนรู้เกิดพลังอำนาจการทำงานภายใต้สายงานการบังคับบัญชาที่ต้องได้รับการชี้แนะ

2) ระยะพึ่งตนเอง เสมือนเป็นวัยที่ทำอะไรด้วยตนเองบุคลากรจะมีความเชื่อมั่นมีพลังอำนาจและสามารถตัดสินใจตามบทบาทหน้าที่ของตน

3) ระยะพึ่งพากันและกัน เมื่อสังคมและองค์กรต้องก้าวหน้าไป ไม่มีใครทำทุกสิ่งได้โดยลำพัง บุคลากรและสังคมในองค์กรต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกันรวมพลังทุกด้านร่วมกันทำงาน

สิ่งที่ต้องพิจารณาในการเสริมสร้างพลังอำนาจของบุคลากร คือ การพัฒนาพลังอำนาจที่มีอยู่แล้วในตัวบุคลากรในระดับหนึ่งให้เพิ่มมากขึ้นหรือทำให้บุคลากรค้นพบพลังอำนาจที่ตนมี และใช้ประโยชน์ในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายความสำเร็จ (Gutierrez, Parsons & Cox, 1998, p. 228) การเสริมสร้างพลังอำนาจให้โอกาสบุคลากรได้เรียนรู้ใช้เหตุผล ควบคุมตนเองมีความรักสามัคคีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งภาวะผู้นำ ยอมรับในพลังอำนาจของบุคคลอื่น ร่วมกันทำงานเพื่อก้าวสู่ความสำเร็จและร่วมกันรับผิดชอบในสิ่งที่กระทำ (Komives, 1994, p. 223) จากระบบความสัมพันธ์ของการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงานและกลไกการจูงใจในต่าง ๆ ที่ระบบบริหารจัดการดำเนินการปฏิบัติในองค์กรทำให้เกิดการเสริมสร้างและส่งผ่านพลังอำนาจการทำงานระหว่างบุคลากรเพิ่มขึ้น (Kaufmann, 1993, p. 154)

3. เป้าหมายของการเสริมสร้างพลังอำนาจ

การให้การศึกษาเป็นงานที่ต้องใช้คุณธรรม ความรู้ความสามารถ มีอิสระทางความคิดและรับผิดชอบต่องดัดสันใจกระทำในสิ่งที่คิดว่าดีที่สุด เพื่อเป็นสะพานเชื่อมโยงความรู้ ความคิดให้เข้ากับความต้องการความสนใจของชุมชนและสังคม ดังนั้นผู้ที่ทำหน้าที่จึงต้องมีความเชี่ยวชาญในงานของตน ต้องมีส่วนร่วมตัดสินใจตามอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ ต้องพัฒนาตนเองเพื่อปฏิบัติภารกิจในการจัดการให้บรรลุเป้าหมาย ดังนี้

3.1 ทำให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติภารกิจ กล้าเริ่มสร้างสรรค์งานและนวัตกรรมที่มีประโยชน์

3.2 ปลูกจิตสำนึกพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ในการปฏิบัติภาระหน้าที่ สร้างความรักความผูกพันในงาน

3.3 สนับสนุนให้บุคลากรสามารถควบคุมการทำงานของตนเอง สามารถคิดตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้งานมีคุณภาพบรรลุเป้าหมายความสำเร็จ

3.4 สร้างสรรค์กระบวนการบริหารจัดการและสภาพแวดล้อมที่ช่วยให้บุคลากรมีความสุขและสนุกกับการทำงาน

3.5 เสริมสร้างคุณธรรมน้ำใจบุคลากรในที่มงาน ในองค์กร (Haksever, et al. 2000, p. 226)

3.6 กระตุ้นให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญเป็นมืออาชีพ (Gomez – Mejia, Balkin & Cardy, 1995, p. 28)

3.7 ทำให้บุคลากรมีพลังอำนาจ ต้องการที่จะทำงานและมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร การต่อการทำงาน (Lashley, 1997, p. 132)

3.8 กระตุ้นให้บุคลากรใช้พลังอำนาจที่มีเพิ่มขึ้น สร้างผลงานการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดี มีประโยชน์ และใช้พลังอำนาจเสริมสร้างการรวมพลังต่างๆ ในองค์กรให้เกิดพลังอำนาจสามารถดำเนินงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จเดียวกัน (Gutierrez, Parsons & Cox, 1998, p. 228)

สรุปเป้าหมายการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่ การทำให้ได้พัฒนาเพิ่มพูนพลังอำนาจการทำงานในด้านต่างๆ และแสดงออกซึ่งศักยภาพพลังอำนาจในการเพียรทำงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบด้วยความพึงพอใจเพื่อให้เกิดผลการทำงานที่มีคุณภาพพัฒนาตนเองสู่ความเชี่ยวชาญ มีน้ำใจในการทำงานสร้างความเจริญวัฒนาให้กับบุคลากรและองค์กร

4. หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจ

4.1 ชอร์ตและเกียร์ (Short & Greer, 1997, pp. 134–135) ได้รวบรวมผลการศึกษาค้นคว้าของบุคคลต่างๆ พบว่า หลักการพื้นฐานของการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากร ประกอบด้วยหลักสำคัญ 2 ประการ ได้แก่

4.1.1 ทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ที่เป็นพลังความสามารถในการทำงาน

4.1.2 ให้บุคลากรได้แสดงออกซึ่งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ พลังอำนาจในการทำงาน หลักการทั้ง 2 ประการดังกล่าว เป็นสิ่งที่องค์การสามารถบริหารจัดการให้เกิดขึ้นได้ในกระบวนการทำงาน โดยส่งเสริมให้บุคลากรมีอิสระ มีขอบเขตความรับผิดชอบในการทำงาน มีทางเลือกให้เลือกปฏิบัติให้ควบคุมดูแลงานด้วยตนเอง ส่งเสริมการเรียนรู้ที่สนับสนุน และตรงกับงานในหน้าที่ของบุคลากร สิ่งที่ฝ่ายบริหารและบุคลากรต้องคำนึงถึงในกระบวนการปฏิบัติ เพื่อให้การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานบรรลุผลสำเร็จ ได้แก่

- 1) ปฏิสัมพันธ์ของบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์การต้องกระทำด้วยความยืดหยุ่น
- 2) ให้บุคลากรได้เรียนรู้จากกันและกันเพิ่มมากขึ้นในการร่วมกันทำงาน
- 3) การพัฒนาทักษะความชำนาญงานของบุคลากรควรกระทำอย่างต่อเนื่อง (Lunenburg & Ornstein, 1996, p. 117)

การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานต้องการความไว้วางใจซึ่งกันและกัน และต้องเกิดประโยชน์เกิดผลดีกับทุกคนทุกฝ่าย ได้มีบุคคลเสนอแนะหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบุคลากรในทางปฏิบัติไว้ดังนี้

4.2 หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจของเซอร์จิโอวานนิ (Sergiovanni, 1991, pp. 136– 137) ให้ไว้ดังนี้

- 4.2.1 ให้บุคลากรมีอำนาจที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่และให้มีอิสระในการปฏิบัติเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมาย
- 4.2.2 ให้การสนับสนุนช่วยเหลือในสิ่งที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่
- 4.2.3 ช่วยขจัดปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวข้องเพื่อให้การปฏิบัติหน้าที่ดำเนินต่อไปได้

เซอร์จิโอวานนิได้ให้ข้อคิดเพิ่มเติมว่า การที่บุคคลมีอิสระที่จะกระทำสิ่งใดๆ ต้องกระทำด้วยจิตสำนึก ด้วยการตัดสินใจที่รอบคอบ สิ่งที่กระทำต้องมีผลแสดงให้เห็นถึงคุณค่าที่บุคคลอื่นยอมรับได้ การมีอิสระจึงไม่ใช่ปล่อยให้ทำอะไรอิสระตามใจชอบ แต่ให้บุคคลกระทำการได้อย่างอิสระด้วยความรับผิดชอบ สำนึกในหน้าที่และความมีจิตสำนึกที่ดีต่อบุคคลอื่น

4.3 หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจของฮาร์เวย์และโดรเลท (Harver & Drolet, 1994, p. 127) ให้ไว้ดังนี้

- 4.3.1 ให้บุคลากรทำงานสำคัญ
- 4.3.2 ให้บุคลากรมีอำนาจวินิจฉัย ตัดสินใจในงานที่ทำ

4.3.3 สนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นในการทำงาน เช่น กำลังคน เงิน เวลา และสิ่งอำนวยความสะดวก

4.3.4 ยอมรับในผลงานและให้การชื่นชม

4.3.5 สร้างให้เกิดความตระหนักว่าบุคลากรเป็นผู้กำหนดวิถีชีวิตของตนเอง

4.3.6 เสริมสร้างทักษะความสามารถในการทำงาน

4.3.7 สนับสนุนให้บุคลากรทำงานร่วมกันเป็นทีม

4.3.8 สร้างสรรค์ความแปลกใหม่ในองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและการทำงาน

4.4 หลักการเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานของบลาสและบลาส (Blasé & Blasé, 1994, pp. 52–55) ให้ไว้ดังนี้

4.4.1 เตรียมความพร้อมของบุคลากรและสถานศึกษา สร้างบรรยากาศการมีส่วนร่วมในการทำงาน กำหนดวิธีการของการมีส่วนร่วมและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างฝ่ายงาน

4.4.2 ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

4.4.3 สร้างความกระตือรือร้นของการมีส่วนร่วมในการบริหาร

4.4.4 ให้ทุกคนทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมอย่างมั่นใจ

4.4.5 ให้โอกาสบุคลากรในการพบปะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

4.4.6 สร้างความยืดหยุ่นเป็นกันเองในการทำงาน

4.4.7 เสริมสร้างความสมัครใจในการมีส่วนร่วม

4.4.8 สร้างความเชื่อถือไว้วางใจในกันและกัน

4.4.9 รักษาความสัตย์ซื่อ เที่ยงธรรม ไม่ติดอยู่กับอำนาจ

4.4.10 ส่งเสริมคุณธรรมน้ำใจ ความเสียสละของทีมงาน

4.4.11 ให้การสนับสนุนช่วยเหลือ เมื่อบุคลากรเผชิญอุปสรรคปัญหา

4.4.12 สนับสนุนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

4.4.13 ให้บุคลากรกล้าเผชิญกับงานที่ท้าทายต่อสถานภาพ ความสามารถ

การเสริมสร้างพลังอำนาจ ปฏิบัติอยู่บนความเชื่อและจริยธรรมทางสังคมของ ค่านิยมการช่วยเหลือมีน้ำใจให้กัน การสร้างความสัมพันธ์และร่วมมือกันในการทำงาน การเสริมสร้างพลังอำนาจการทำงานต้องอาศัยความรู้ ทักษะความสามารถ คุณธรรมจริยธรรม ความเชื่อถือไว้วางใจกัน ความรักเคารพในกันและกัน ร่วมกันรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ตัดสินใจกำหนดเป้าหมาย วิธีการทำงานร่วมกันและร่วมมือกันการในปฏิบัติ

สรุปหลักการเสริมสร้างพลังอำนาจ ได้แก่

1. สร้างความตระหนักในบุคลากรให้สำนึกว่า บุคคลคือผู้กำหนดวิถีชีวิตของตนเอง

2. เสริมสร้างความรู้ ทักษะความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงานของบุคลากรและสร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและองค์กรในการทำงาน
3. ส่งเสริมให้บุคลากรได้ใช้ ได้แลกเปลี่ยนความคิด ได้แสดงออกและพัฒนาความรู้ทักษะความสามารถ ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์กับการทำงาน
4. ให้สามารถยืดหยุ่นในการปฏิบัติหน้าที่ ในการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์และการเปลี่ยนแปลงของสังคมสิ่งแวดล้อม
5. ให้อำนาจที่จำเป็นต่อการทำหน้าที่ของบุคลากร
6. ให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็น ข้อมูล ข่าวสารเพื่อการทำงาน
7. ให้บุคลากรมีอิสระวินิจฉัยตัดสินใจในงานที่ทำ
8. ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากร การเรียนรู้จากกันและกัน การทำงานร่วมกันเป็นทีม
9. เตรียมความพร้อมของบุคลากร ให้โอกาสการทำงาน ให้ทำงานที่สำคัญมีคุณค่างานที่ทำหายความสามารถ
10. ขอมรับในผลการปฏิบัติงานหรือข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นพร้อมรับการตรวจสอบพร้อมที่จะช่วยเหลือขจัดปัญหาอุปสรรคและพัฒนางานสู่ความสำเร็จอย่างเป็นระบบ
11. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรอย่างเท่าเทียมกันในการทำงาน
12. สร้างความไว้วางใจเคารพเชื่อถือในกันและกัน ทั้งในระหว่างบุคลากรกับฝ่ายบริหารและส่งเสริมคุณธรรมนำใจของความเป็นทีมงาน

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

แนวคิดเกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม เป็นการวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ที่สามารถพัฒนาไปสู่การปฏิบัติได้ ซึ่งสอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบันที่ต้องการองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการแก้ปัญหาเพื่อการพัฒนากิจกรรมต่าง ๆ สามารถจำแนกได้ ดังนี้

1. องค์ความรู้เกี่ยวกับการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นความพยายามของนักวิชาการและนักพัฒนาในการสังเคราะห์ปัญหา และศักยภาพของงานวิจัยส่วนหนึ่งกับงานพัฒนาอีกส่วนหนึ่ง และพยายามเชื่อมโยงสาระสำคัญของการพัฒนาและการวิจัยออกมาเป็นการวิจัยแบบมีส่วนร่วมหรือการวิจัยและพัฒนา (research and development : R&D) การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (PAR) จึงเป็น การวิจัยและพัฒนาในรูปแบบหนึ่งที่ทำกับชุมชนและมีการเชื่อมโยงส่วนที่เป็นการวิจัย (research) กับส่วนที่เป็นการพัฒนาหรือแก้ปัญหา (development) เข้าด้วยกัน

2. แนวคิดการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

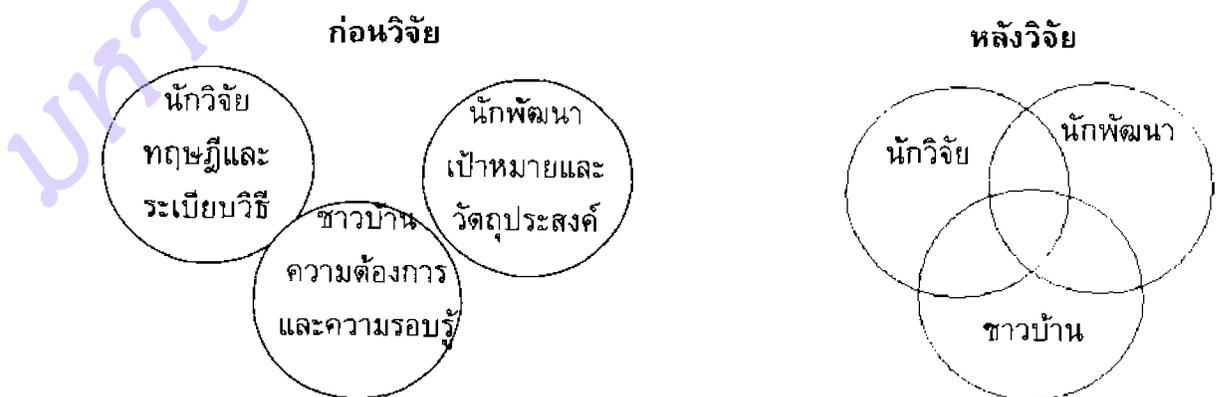
การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คือ กระบวนการที่ผู้คนจำนวนหนึ่งในองค์กรหรือชุมชนเข้ามาร่วมศึกษาปัญหา โดยกระทำร่วมกับนักวิจัยผ่านกระบวนการวิจัยตั้งแต่

ต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นการเสนอผลและการอภิปรายผลการวิจัย เป็นการเริ่มต้นของคนที่อยู่กับปัญหา (problems people) ค้นปัญหาที่ตนเองมีอยู่ร่วมกับนักวิชาการ จึงเป็นกระบวนการที่คนในองค์กรหรือชุมชนมิใช่ผู้ถูกกระทำแต่เป็นผู้กระทำที่มีส่วนร่วมอย่างกระตือรือร้นและมีอำนาจร่วมกันในการวิจัย

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นการวิจัยที่ต่างไปจากการวิจัยเชิงวิทยาศาสตร์ธรรมชาติหรือทางสังคมศาสตร์ เพราะเน้นการยอมรับหรือความเห็นพ้องจากฝ่ายชาวบ้าน สิ่งที่นักวิจัยต้องคำนึงถึง คือ การประเมินความสัมพันธ์ระหว่างผู้วิจัยกับชาวบ้านตลอดเวลาและทบทวนวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นครั้งคราว เพื่อให้สอดคล้องกับความคิดเห็นของชาวบ้านอันจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมอย่างแท้จริงและเกิดการเปลี่ยนแปลงของชุมชน

3. ปรัชญาของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเชื่อว่าชาวบ้านเป็นผู้ที่อยู่กับข้อมูลอยู่กับความจริงเป็นผู้ที่รู้ดีเท่ากับนักวิจัยหรืออาจจะรู้มากกว่านักวิจัย การปฏิบัติใดๆ ก็ตามที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิต จึงต้องเริ่มจากชาวบ้านไม่ใช่เริ่มจากสมมติฐานของผู้วิจัยหรือนักพัฒนาแต่ฝ่ายเดียว ผู้ที่เกี่ยวข้องฝ่ายต่าง ๆ ทั้งชาวบ้าน นักวิจัยและนักพัฒนาควรมีบทบาทในการร่วมกันกำหนดปัญหาและเลือกแนวทางในการปฏิบัติเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง และพัฒนาบทบาทของทั้งสามฝ่ายที่ต่างมีความเท่าเทียมกัน การวิจัยลักษณะนี้จึงเป็นการเรียนรู้ผสมผสานระหว่างความรู้เชิงทฤษฎีและระเบียบวิธีวิจัย เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของนักพัฒนารวมทั้งความต้องการกับความรอบรู้ของชาวบ้าน ดังภาพ 2



ภาพ 2 เปรียบเทียบโลกทัศน์ของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวิจัย
ที่มา : (สิทธิธัญญ์ ประพุกชนิตสาร, 2545, หน้า 23)

จากภาพวงกลมแต่ละวงเป็นโลกทัศน์หรือวิสัยมองปัญหาของคนแต่ละกลุ่มที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวิจัย โลกทัศน์ของแต่ละฝ่ายต่างกันไปตามกรอบแนวคิดที่ตนยึดถือหลังจากเข้าสู่กระบวนการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม คนทั้งสามกลุ่มจะมี "โลกทัศน์ร่วม" และความเข้าใจร่วมกันในการพัฒนา ซึ่งเป็นรากฐานที่สำคัญในการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจที่ได้จากการวิจัยและการพัฒนาไปพร้อมกัน ในลักษณะการศึกษาชุมชนเพื่อนำมาใช้แก้ปัญหา คือค่อยๆ ศึกษาไปแล้วทำกิจกรรมไป กลุ่มประชากรผู้ถูกวิจัยเปลี่ยนบทบาทไปเป็นผู้ร่วมในการกระทำวิจัยโดยการมีส่วนร่วมตลอดกระบวนการ นับตั้งแต่การเริ่มตัดสินใจว่าจะศึกษาวิจัยในชุมชนนั้นหรือไม่ การประมวลเหตุการณ์ หลักสูตรและข้อมูลเพื่อกำหนดปัญหา การวิจัย การเลือกกระบวนการแก้ปัญหา การสร้างเครื่องมือ การเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์และเสนอสิ่งที่ค้นพบ

นอกจากนี้ สิทธิณัฐ ประพุทธนิตสาร (2545, หน้า 24 – 27) ได้เสนอปรัชญาแนวคิดของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมสรุปได้ ดังนี้

3.1 การมีส่วนร่วมเป็นสิทธิ (right) เป็นเอกสิทธิ (privilege) เป็นการทำงานเป็นกลุ่มเป็นกระบวนการบริหารการพัฒนาชนบทและเป็นเครื่องมือชี้วัดการพัฒนาชนบท

3.2 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่มีชีวิต (dynamic and organic process) เริ่มต้นจากสภาพจริงในปัจจุบันมุ่งไปถึงจุดที่ควรจะเป็นไปได้ในอนาคต จะมีลักษณะที่มีความยืดหยุ่นและปรับเปลี่ยนได้ ไม่สามารถกำหนดเวลาและกิจกรรมล่วงหน้าได้ เชื่อว่าผู้ด้อยโอกาสมีความสามารถที่จะร่วมทำงานได้จะต้องเริ่มจากคนที่รู้สึก (feel) ต่อปัญหาหรือความต้องการของตนไปสู่การคิด (think) การกระทำซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง (transformation) ทั้งในตัวเองและชุมชนทั้งในด้านสติปัญญา จิตใจและมีดีด้านกายภาพสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ

3.3 กระบวนการของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมที่ประกอบไปด้วย การแสวงหาความรู้และการกระทำ จะดำเนินไปอย่างต่อเนื่องและไม่สิ้นสุดราบเท่าที่ผู้ด้อยโอกาสยังสามารถร่วมกลุ่มกันได้และคำนึงถึงภูมิปัญญาชาวบ้านที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าภูมิปัญญาของนักวิชาการ

3.4 การวิจัยแบบมีส่วนร่วมเกิดจากการปรับยุทธศาสตร์ในการพัฒนาชุมชน ท้องถิ่นจากการสั่งการจากหน่วยเหนือมาเป็นชุมชนหรือชาวบ้าน ผู้ได้รับการพัฒนาเป็นศูนย์กลางการดำเนินการด้วยความเชื่อในความสามารถของมนุษย์ที่แก้ไขปัญหาด้วยตัวเองได้ ถ้าเขารู้และเข้าใจเป้าหมายการพัฒนาตนเองและชุมชน การวิจัยลักษณะนี้เป็นการจุดพลังให้ชุมชนรับรู้การเรียนรู้ร่วมกันแก้ไขปัญหาดังๆ ของชุมชน การวิจัยลักษณะนี้เป็นการจุดพลังให้ชุมชนรับรู้การเรียนรู้ร่วมกันแก้ไขปัญหาดังๆ ของชุมชน เป็นการเรียนรู้ของชุมชนอันเกิดจากการทำงานร่วมกันซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืน นอกจากนี้ยังเป็นการทำงานร่วมกันระหว่างผู้วิจัยกับสมาชิกในชุมชนที่จะศึกษาชุมชน เน้นการวิเคราะห์ชุมชนเพื่อค้นหา

ศักยภาพ ปัญหา แนวทางแก้ปัญหาด้วยการวางแผนปฏิบัติตามแผนที่วางไว้ ประเมินงานเป็นระยะเพื่อปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้

3.5 เป้าหมายสุดท้ายของการวิจัย คือ การเปลี่ยนแปลงทางสังคมอย่างถาวรากตอนโค่นเพื่อพัฒนาชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนให้ดีขึ้น เพราะฉะนั้นจึงต้องให้ประชาชนมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันและเต็มที่ตลอดกระบวนการของการวิจัย ตั้งแต่การทำความเข้าใจและนิยามปัญหาของการวิจัย การเลือกวิธีการแก้ปัญหา การวิเคราะห์ข้อมูลต่างๆ การทำกิจกรรม ที่จะตามมาจากผลการวิจัย และยังคงให้กลุ่มคนไร้อำนาจต่อรอง (powerless group) เข้ามามีส่วนร่วมในการวิจัยด้วย ทั้งนี้เพื่อจะก่อให้เกิดจิตสำนึกในหมู่ประชาชนให้เกิดความหวงแหนทรัพยากรต่าง ๆ ของตนและมุ่งไปสู่การพึ่งตนเอง นักวิจัยภายนอกเป็นเพียงผู้อำนวยการความสะดวกและเป็นผู้ร่วมเรียนรู้ตลอดกระบวนการวิจัยเท่านั้น

4. วัตถุประสงค์ของการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นการส่งเสริมคนในชุมชนได้เรียนรู้พัฒนาตนเองในการนำไปสู่การพัฒนาชุมชนและสังคมทุกด้าน ซึ่งสามารถจำแนกวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

4.1 เพื่อปลูกจิตสำนึกให้คนในชุมชนได้ตระหนักในปัญหาของตนเองและเกิดความตระหนักในบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของตน มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของตนเองและชุมชน

4.2 เพื่อดำเนินการวิจัยโดยเน้นการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิเคราะห์อย่างเป็นวิทยาศาสตร์เพื่อช่วยในการตัดสินใจกำหนดปัญหาและแนวทางในการแก้ปัญหา รวมทั้งดำเนินการแก้ปัญหาด้วยตนเอง โดยอาจร่วมกับองค์กรและหน่วยงานต่างๆ ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในเรื่องนั้น ๆ

4.3 เพื่อร่วมกับชุมชนในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง

4.4 เพื่อส่งเสริมการรวมกลุ่มและการทำงานร่วมกันในการแก้ปัญหาและการพัฒนาชุมชน อีกทั้งผลักดันให้กิจกรรมทั้งหมดดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง

5. วิธีการวิจัย

การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

5.1 เน้นการศึกษาชุมชน เป็นการให้ความสำคัญกับข้อมูลและความคิดของชาวบ้าน การเก็บข้อมูลเป็นการสนทนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์และความคิดเห็นร่วมกันเพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาในชุมชนหรือความต้องการของชุมชน ซึ่งเป็นการช่วยวิเคราะห์สภาพปัจจุบันในชุมชน นอกจากนี้ต้องคำนึงถึงทรัพยากรในชุมชนที่เอื้อต่อการแก้ปัญหาและการพัฒนา

5.2 เน้นการหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา โดยประชาชนมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ปัญหา ศึกษาทรัพยากรท้องถิ่นที่จะนำไปสู่วิธีการแก้ไขปัญหา

5.3 เน้นให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการคัดเลือกโครงการ เพื่อนำไปสู่การนำไปปฏิบัติซึ่งอาจจะต้องคำนึงเชิงเศรษฐศาสตร์ในแง่ของความคุ้มค่า ความเหมาะสมกับเงื่อนไขทางวัฒนธรรม ความเชื่อและอื่นๆ ร่วมด้วย

5.4 เน้นให้ชาวบ้านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานแก้ไขปัญหาทุกขั้นตอนและสามารถดำเนินการได้เองหลังจากสิ้นสุดการวิจัยหรือเมื่อนักวิจัยออกจากพื้นที่แล้ว

6. ระเบียบวิธีวิจัย

ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมเป็นระเบียบวิธีที่ไม่ยึดติดรูปแบบอันเป็นมาตรฐานใดๆ การรวบรวมข้อมูลทำได้หลายรูปแบบโดยมากจะใช้วิธีเดียวกับวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพแต่การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมมีขั้นตอนมากกว่างานวิจัยเชิงคุณภาพมีการปฏิบัติการและกิจกรรมที่เพิ่มเข้ามา ตลอดจนการติดตามประเมินสถานการณ์และการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เกิดความเหมาะสม การรวบรวมข้อมูลตั้งแต่การเข้าไปในสนาม การสร้างความสัมพันธ์ การสังเกต การสัมภาษณ์และการวิเคราะห์ เน้นการมีส่วนร่วมของฝ่ายประชาชนมีวิธีการทำได้หลายวิธี เช่น การตะล่อม (probe) การประชุมกลุ่ม การใช้ชีวิตทัศน์ การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมภาษณ์ การสำรวจ การให้คำปรึกษา การทำแผนที่ของชุมชน การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก การสนทนากลุ่ม การอภิปราย การที่จะได้ข้อมูลที่ต้องการโดยใช้วิธีการใดนั้นต้องมีความกลมกลืนและขึ้นอยู่กับการตกลงร่วมกันระหว่างนักวิจัยกับประชาชนในชุมชน

7. บทบาทของนักวิจัยในการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม

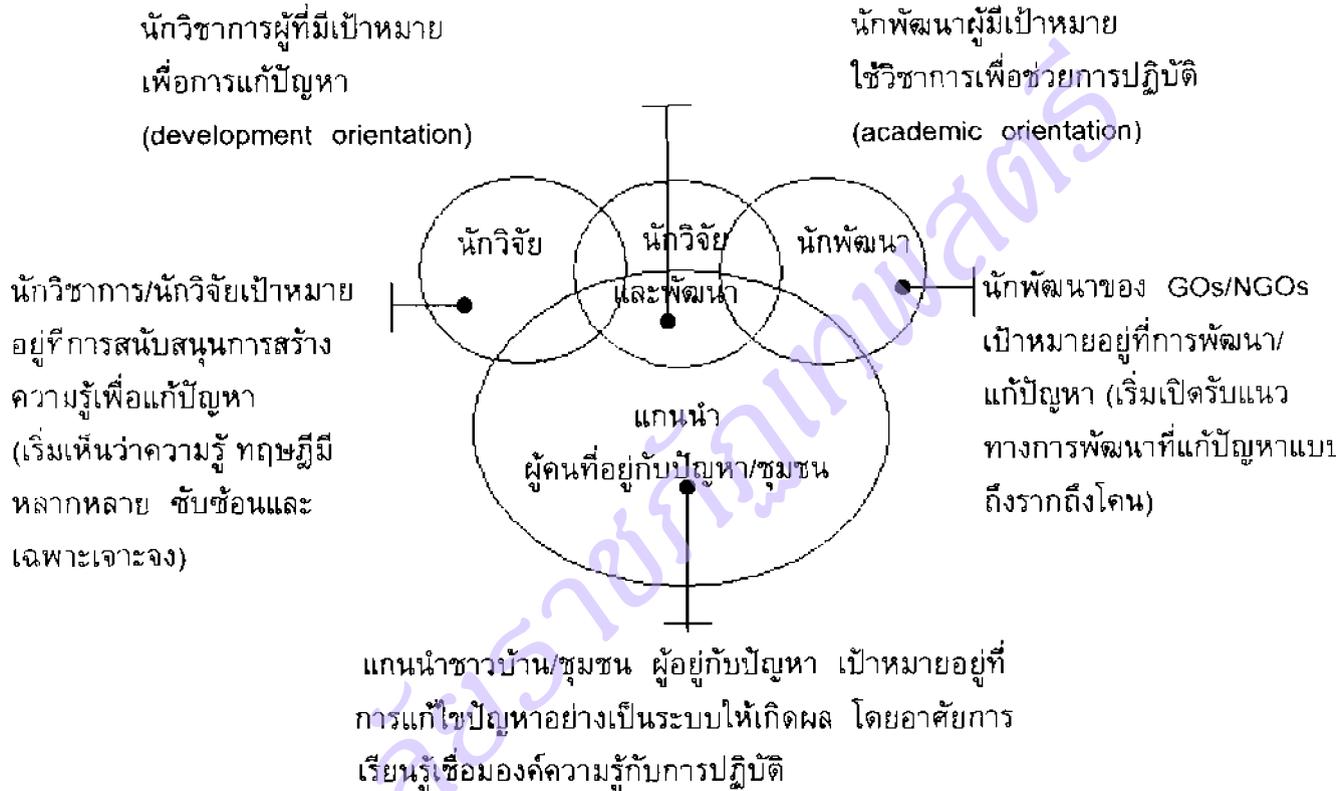
การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม นักวิจัยต้องมีบทบาท ดังนี้

7.1 ต้องตระหนักในข้อจำกัดของตนเองมีความรู้สึกที่ไม่รู้ นอกจากนี้ยังต้องตระหนักในระบบคุณค่าของตนเองเมื่อต้องสัมพันธ์กับค่านิยมของประชาชนในท้องถิ่นที่แตกต่างกันไปจากตนเอง

7.2 ยอมรับการไม่รู้และพยายามเรียนรู้จากคนในชุมชนผ่านมิตรภาพเข้าใจซึ่งกันและกัน

7.3 หลังจากที่ได้ข้อมูลพอสมควรหรือเข้าใจปัญหาของท้องถิ่นต้องร่วมกับชาวบ้านหาทางออกหรือการแก้ไขปัญหา ซึ่งขั้นตอนนี้เป็นงานหนักและมักเกี่ยวพันกับความขัดแย้งอันเกิดจากโครงสร้างอำนาจท้องถิ่น แต่การก้าวเดินอย่างมีจังหวะปลุกกระตุ้นให้ชาวบ้านตระหนักและเปิดใจกว้างจะช่วยให้ชาวบ้านได้เรียนรู้ และเห็นทางออกที่ไม่จำเป็นต้องมีการปะทะหรือนำไปสู่ความขัดแย้งเสมอไป นอกจากนั้นการแก้ไขปัญหาโดยชาวบ้านมีส่วนร่วมเป็นระบบการเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาไปด้วย

7.4 คนนอกที่เข้าไปเรียนรู้ในชุมชนหรือชนบทต้องเตรียมเรียนรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ความขัดแย้งของชนชั้นผู้นำในชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างพวกเขากับอำนาจภายนอก อิทธิพลของเขาด่อนโยบายและการปฏิบัติในการพัฒนาด้วย ดังภาพ 3



ภาพ 3 การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (แบบที่จุดประสงค์อยู่กับการแก้ปัญหาแบบยั่งยืน) ที่มา : (สิทธิพันธุ์ ประพุทธนิตสาร, 2545, หน้า 45)

จากภาพที่ 3 แสดงการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม ซึ่งนักวิจัย นักพัฒนาหรือนักวิจัยและพัฒนาร่วมกับแกนนำของคนที่อยู่กับปัญหาในชุมชนเป็นหุ้นส่วน และมีการผสมผสานระหว่างจุดแข็งของแต่ละหุ้นส่วนเข้าด้วยกันอย่างเลือกสรรและกลมกลืน คือ

1. นักวิชาการแข็งในด้านการวิเคราะห์ แต่ไม่รู้จักปัญหาดี ไม่มีหน้าที่ปฏิบัติ
2. นักปฏิบัติการแข็งในด้านการปฏิบัติ มีทรัพยากรแต่ไม่รู้จักปัญหาดี และวิเคราะห์สู่นักวิชาการไม่ได้
3. แกนนำผู้อยู่กับปัญหา รู้ปัญหาลึกซึ้งดี แต่การวิเคราะห์และศักยภาพในการระดมทรัพยากรมีน้อยกว่านักปฏิบัติ

เพราะฉะนั้น การวิจัยและพัฒนาแบบมีส่วนร่วมจึงเป็นกระบวนการเรียนรู้ร่วมกัน ผลของกระบวนการเรียนรู้จะทำให้ทุกฝ่ายที่เป็นหุ้นส่วนได้รับ (take) และได้ให้ (give) จะเห็นได้ว่าการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม (participatory action research : PAR) เป็นกลไกสำคัญในกระบวนการพัฒนา ซึ่งสอดคล้องกับสภาพสังคมในปัจจุบันที่ต้องการองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการแก้ปัญหาหรือการพัฒนาในกิจกรรมต่างๆ เพื่อการดำรงชีวิตที่มีคุณภาพ