Chulalongkorn University
Chula Digital Collections

Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD)

2022

การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ภานุมาส เหล่าสกุล
คณะครุศาสตร์

Follow this and additional works at: https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd

Part of the Adult and Continuing Education Commons

Recommended Citation

เหล่าสกุล, ภานุมาส, "การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว" (2022). *Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD)*. 6233.
https://digital.car.chula.ac.th/chulaetd/6233

This Thesis is brought to you for free and open access by Chula Digital Collections. It has been accepted for inclusion in Chulalongkorn University Theses and Dissertations (Chula ETD) by an authorized administrator of Chula Digital Collections. For more information, please contact ChulaDC@car.chula.ac.th.

การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

น.ส.ภานุมาส เหล่าสกุล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต
สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ปีการศึกษา 2565
ลิขสิทธิ์ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

DEVELOPMENT OF A NON-FORMAL EDUCATION PROGRAM TO ENHANCE THE WELL-BEING OF MIGRANT WORKERS

Miss Panumars Laosakul

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of Doctor of Philosophy in Non-Formal Education
Department of Lifelong Education
FACULTY OF EDUCATION
Chulalongkorn University
Academic Year 2022

Copyright of Chulalongkorn University

หัวข้อวิทยานิพนธ์	การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว
โดย	น.ส.ภานุมาส เหล่าสกุล
สาขาวิชา	การศึกษานอกระบบโรงเรียน
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม	ดร.กชวร จุ๋ยมณี

คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต

..... คณบดีคณะครุศาสตร์
(รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริเดช สุชีวะ)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย อุตสาหจิต)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม
(ดร.กชวร จุ๋ยมณี)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสวาสน์ โกวิทยา)

..... กรรมการภายนอกมหาวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ภานุมาส เหล่าสกุล : การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว. (DEVELOPMENT OF A NON-FORMAL EDUCATION PROGRAM TO ENHANCE THE WELL-BEING OF MIGRANT WORKERS) อ.ที่ปรึกษาหลัก : รองศาสตราจารย์ ดร.วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา, อ.ที่ปรึกษาร่วม : ดร.กชวร จุ่ยมณี

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว 2) พัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว 3) นำเสนอปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่พัฒนาขึ้น

การศึกษาวิจัยเพื่อการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี ในการออกแบบการวิจัยและพัฒนา โดยได้ดำเนินการทดลองแบบการทดลองกลุ่มเดียว วัดผลก่อนและหลังทดลอง มีลำดับขั้น 3 ระยะ ได้แก่ ระยะที่ 1 การวางแผนพัฒนาโปรแกรมด้วยการวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม จำนวน 560 คน เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ระยะที่ 2 การออกแบบพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว และการนำโปรแกรมไปใช้ โดยมีการบูรณาการร่วมกันของแนวคิดของการพัฒนาโปรแกรม Boyle (1981) และแนวคิดสุขภาวะ ของ Burton (2010) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่สามารถสื่อสารภาษาไทย อ่านภาษาพม่าได้ และสมัครใจเข้าร่วมโปรแกรม จำนวน 30 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบวัดความรู้ แบบประเมินทักษะและทัศนคติ และระยะที่ 3 นำเสนอปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่พัฒนาขึ้น โดยใช้แบบประเมินผลโปรแกรมโดยรวม

ผลการวิจัยพบว่า

1. ความต้องการการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของสุขภาวะทุกด้านของกลุ่มตัวอย่างพบว่า สุขภาวะทางกายมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด (= 2.83) ดังนั้นแรงงานต่างด้าวมีความต้องการในการเรียนรู้ด้านสุขภาวะทางกายมากที่สุด โดยเนื้อหากิจกรรมครอบคลุมองค์ประกอบของสุขภาวะทางกาย ได้แก่ การมีร่างกายแข็งแรง การออกกำลังกาย การรับรู้ความสามารถทางกาย การพักผ่อน การจัดชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสมกับการทำงาน การมีความเป็นอยู่ที่ดี การมีงานอดิเรก การดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ การเข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ การมีพฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด การสามารถควบคุมน้ำหนักได้ การมีร่างกายที่สมส่วน และการมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน

2. กระบวนการในการพัฒนาโปรแกรมมีการนำมิติคนคือ แนวคิดองค์กรแห่งความสุข ซึ่งมีความสอดคล้องกับมิติองค์กรอันได้แก่ แนวคิดสุขภาวะ มาบูรณาการกัน ได้ผลของปัจจัยพื้นฐานใหม่ของสุขภาวะเป็นกล่องแห่งความสุข 8 ประการ โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหา โดยกล่องแห่งความสุขมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะทางกาย แบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ Happy Body Happy Money และ Happy Relax ทั้งนี้ ได้จำแนกกล่องแห่งความสุขตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัดของสุขภาวะทางกาย ผลการทดลองพบว่า คะแนนเฉลี่ยของความรู้ ทัศนคติ และทักษะเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวในกลุ่มทดลองก่อนการทดลอง และหลังการทดลอง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง แสดงให้เห็นว่า แรงงานต่างด้าวในกลุ่มทดลองมีความรู้ ทัศนคติ และทักษะหลังผ่านการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสูงกว่าก่อนการทดลอง

3. ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบที่พัฒนาขึ้นไปใช้ คือ 1. วิธีการจัดการเรียนการสอนต้องมีการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดประโยชน์มีความเหมาะสม โดยเรียนรู้จากของจริง ลงมือปฏิบัติจริง การเรียงลำดับของเนื้อหาการเรียนรู้จากง่ายไปยาก 2. บรรยากาศการจัดการเรียนการสอนต้องทำให้เกิดความเชื่อใจซึ่งกันและกัน และทำให้มีความรู้สึกผ่อนคลาย 3. การกำหนดเนื้อหากิจกรรมต้องอยู่ในความสนใจ และตรงกับปัญหาของผู้เข้าร่วมกิจกรรม 4. ด้านผู้เข้าร่วมกิจกรรม ต้องคำนึงถึงความสนใจ ความพร้อม วิถีการเรียนรู้ ความเชื่อ และวิถีความเป็นอยู่ 5. ด้านผู้สอน ควรเป็นผู้ประสานงานในการเรียนรู้ 6. ด้านระยะเวลา ควรมีความยืดหยุ่นของเวลา การเลือกช่วงเวลาที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพร้อม 7. ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ ควรมีความหลากหลาย ได้แก่ ข้อมูลสนเทศ ข่าวสาร บุคคล วัสดุ เครื่องมือ และเทคนิค ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค คือ 1.ความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรม ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ความเชื่อ และเวลา 2. ความสนใจในกิจกรรม 3. ทัศนคติส่วนบุคคล 4. การสนับสนุนส่งเสริมจากเจ้าของกิจการ 5. การเข้าใจภาษา วัฒนธรรม และสังคม 6. สถานที่ในการเรียนการสอน 7. ขาดความเข้าใจถึงหลักการของการศึกษานอกระบบ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สาขาวิชา	การศึกษานอกระบบโรงเรียน	ลายมือชื่อนิสิต .....
ปีการศึกษา	2565	ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาหลัก .....
		ลายมือชื่อ อ.ที่ปรึกษาร่วม .....

6184464127 : MAJOR NON-FORMAL EDUCATION
KEYWORD: well-being, migrant workers, development of a non-formal education program
Panumars Laosakul : DEVELOPMENT OF A NON-FORMAL EDUCATION PROGRAM TO ENHANCE THE WELL-BEING OF MIGRANT WORKERS. Advisor: Assoc. Prof. Worarat Pathumcharoenwattana, Ph.D. Co-advisor: KOTCHAWORN CHUYMANEE, Ph.D.

The research objectives were to 1) explore the desire to learn about well-being amongst immigrant residents within industrial areas in Thailand; 2) develop a non-formal education program to enhance the well-being of migrant workers; and 3) provide a success factors and failure factors that will affect the effectiveness of the well-being education program. The method used in this study is Mixed-method research with Research and Development Design and The Single Group, Pretest-Posttest Design. This study consists of three stages; Stage 1, was designed to identify study volunteers, using Voluntary Sampling experiment with a questionnaire that determines the level of desire to enhance the well-being amongst migrant workers; Stage 2, was developed to evaluate the effectiveness of the well-being improvement program by measuring knowledge scale, skill test, and attitude scale using questionnaires pretest and posttest, and followed by a comparison of the test scores. Stage 1 included a total of 560 participants, and 30 of which were subsequently identified to be suitable for Stage 2. The inclusive criteria for Stage 2 were the ability to 1) read in Myanmar language and 2) communicate in Thai language. In stage 2, The knowledge scale, skill test, and attitude scale were applied, and the results were recorded and analyzed. The comparison of pretest and posttest scores suggested that there is a well-being improvement to the knowledge scale, skill test, and attitude. In stage 3, provides a recommendation on success factors and failure factors that will affect the effectiveness of the well-being education program by using all data obtained from the program.

The findings of the research can be explained in 3 sections:

1. The data show that the well-being of immigrant workers is far below average. The results strongly suggest that education on physical well-being is greatly needed by the immigrant workers. (= 2.83). The program should be designed to improve and enhance the following criteria: 1. How to obtain good well-being 2. The knowledge on exercise 3. The ability to self-assess one's own physical well-being 4. The importance of resting 5. The work-life balance 6. The enhancement of the standard of living 7. The importance of hobbies 8. The basic knowledge on how to prevent sickness and accidents 9. Different ways to obtain the knowledge to help increase awareness of well-being 10. Healthy diet to maintain a healthy weight and a strong body 11. Financial awareness and planning

2. The process of developing a program by using Happy workplace, including well-being. The results of the new fundamental factors of well-being are Happy 8 split into 3 dimensions are Happy body, Happy money Happy relax that classified according to their components. and indicators of physical health. The comparison demonstrated that the percentage average of knowledge, attitude and skill of the study participants increased following their participation in the health improvement program. The improvement was statistically significant at the level of 0.05. This suggests that knowledge, attitude, and skill towards well-being was significantly improved.

3. The research found that success factors that led to an effective development and implementation of a non-formal education program are: 1. the learning program must be suitable and useful to participants by learning from the real thing hands-on and the order of learning content from easy to difficult; 2. the atmosphere and learning environment must be trustful, bonding, and relaxed; 3. the program must be designed based on participants interests and problems; 4. the participants must consider about their interest, readiness and belief, the methods of learning, and their current way of living; 5. the instructors must be facilitation;. 6. the program schedule is flexible and suitable for the participants; and 7. the learning resources must be diverse, including information, news, people, materials, tools, and techniques. Obstacle factors are: 1. Readiness to participate in activities, including knowledge, ability, experience, belief and time; 2. Interest in activities; 3. Personal attitude 4. Support from the owner; 5. Understanding language, culture and society; 6. Teaching location; and 6. Lack of understanding of the principles of non-formal education.

Field of Study:	Non-Formal Education	Student's Signature .....
Academic Year:	2022	Advisor's Signature .....
		Co-advisor's Signature .....

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์นี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากได้รับความกรุณา การสนับสนุน และอนุเคราะห์ช่วยเหลือเป็นอย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.วรรัตน์ ปทุมเจริญวัฒนา อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และดร.กชวร จุ๋ยมณี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาให้คำแนะนำแก้ไข ให้คำปรึกษา ให้ความรู้ และช่วยชี้แนะ ปรับปรุงในการทำวิทยานิพนธ์มาโดยตลอด ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย อุสาหจิต ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ตลอดจนผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุวิธิดา จรุงเกียรติกุล ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนัสวาสน์ โกวิทยา รองศาสตราจารย์ ดร.พสชนัน นิรมิตไชยนนท์ คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ซึ่งได้กรุณาให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไขวิทยานิพนธ์ฉบับนี้จนสมบูรณ์

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่กรุณาสละเวลาพิจารณาตรวจสอบ และให้คำแนะนำ คำปรึกษาที่เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงพัฒนาเครื่องมือและพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวจนเสร็จสมบูรณ์ได้เป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะครุศาสตร์ จุฬาลวกรณ์มหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ที่เป็นประโยชน์ และได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ผู้วิจัยตลอดระยะเวลาที่ผู้วิจัยได้ศึกษา

ผู้วิจัยขอขอบคุณผู้ประกอบการ เจ้าหน้าที่ และแรงงานภาคอุตสาหกรรมที่ได้ให้การสนับสนุนในการเก็บข้อมูล และทดลองงานวิจัยจนเกิดผลสำเร็จ

ท้ายสุดผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณคุณแม่ คุณพ่อ พี่สาวทั้งสองคน พี่เขย สามี ครอบครัวสามี และลูก ที่สนับสนุนการเรียนรู้มาโดยตลอด คอยเป็นกำลังใจ แรงใจ และสร้างพลังใจให้ฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดีจนวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เสร็จลุล่วง

ภานุมาส เหล่าสกุล

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ค

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... ง

กิตติกรรมประกาศ ..... จ

สารบัญ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

ความสำคัญของการวิจัย 1

คำถามการวิจัย 12

วัตถุประสงค์การวิจัย 12

ขอบเขตของการวิจัย 12

คำจำกัดความในงานวิจัย 14

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 15

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 17

ตอนที่ 1 แนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน 18

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน 31

ตอนที่ 3 แนวคิดสุขภาวะ 46

ตอนที่ 4 แนวคิดแรงงานต่างด้าว 107

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา 122

กรอบแนวคิดในการวิจัย 133

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 134

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ระยะที่ 1 การวางแผนพัฒนาโปรแกรมด้วยการวิเคราะห์สภาพความต้องการการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว 135
ระยะที่ 2 การออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว และการนำโปรแกรมไปใช้ 144
ระยะที่ 3 นำเสนอปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่พัฒนาขึ้น 191
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 194
ระยะที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว 194
ระยะที่ 2 ผลการศึกษาพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว 204
ระยะที่ 3 นำเสนอปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่พัฒนาขึ้น 230
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 242
การดำเนินการวิจัย 242
ระยะที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว 244
การอภิปรายผลการวิจัย 245
ระยะที่ 2 การออกแบบโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว และการนำโปรแกรมไปใช้ 250
การอภิปรายผลการวิจัย 278
ระยะที่ 3 นำเสนอปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่พัฒนาขึ้น 289
การอภิปรายผลการวิจัย 293
ข้อเสนอแนะ 301
บรรณานุกรม 305
ภาคผนวก 329

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ภาคผนวก ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ 330
ภาคผนวก ข โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว 332
ภาคผนวก ค เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 356
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง 397
ภาคผนวก จ ตัวอย่างภาพการเก็บข้อมูลในการวิจัย 405
ประวัติผู้เขียน 409

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของแนวคิดสุขภาวะของนักวิชาการต่าง ๆ 68

ตารางที่ 2 แสดงถึงนักวิชาการที่ได้กำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับสุขภาวะด้านต่าง ๆ..... 69

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบของแนวคิดสุขภาวะของนักวิชาการต่าง ๆ ได้ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกัน 74

ตารางที่ 4 แสดงรายละเอียดกิจกรรมและลักษณะการเรียนการสอน 139

ตารางที่ 5 แสดงผลของปัจจัยพื้นฐานใหม่ของสุขภาวะจากการบูรณการแนวคิดองค์กรแห่งความสุขและแนวคิดสุขภาวะได้เป็นความสุข 8 ประการ..... 156

ตารางที่ 6 แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของสุขภาวะกับกล่องแห่งความสุข 8 ประการ และแสดงผลของตัวชี้วัดที่เกิดจากความสุข 8 ประการ (Happy 8) ที่สอดคล้องกับองค์ประกอบของสุขภาวะในด้านต่าง ๆ 161

ตารางที่ 7 แสดงความสอดคล้องในกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่เป็นองค์ประกอบของสุขภาวะทางกายที่มีความสัมพันธ์กับกล่องแห่งความสุข..... 164

ตารางที่ 8 รายละเอียดกิจกรรมตามแผนกิจกรรมการเรียนรู้..... 166

ตารางที่ 9 รายละเอียดการดำเนินกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว 168

ตารางที่ 10 แสดงความสัมพันธ์ของกิจกรรมการเรียนการสอนกับวิธีจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานที่ออกแบบมาให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย 183

ตารางที่ 11 แสดงข้อมูลภูมิหลังของแรงงานต่างด้าว..... 195

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว..... 198

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว..... 200

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการจัดวิธีการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว 201

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในระยะเวลาที่สะดวกเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว 202

ตารางที่ 16 แสดงผลการตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยผู้ทรงคุณวุฒิ 210

ตารางที่ 17 แสดงคะแนนความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม..... 211

ตารางที่ 18 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองผู้เข้าร่วมกิจกรรมโดยใช้ T-Test..... 212

ตารางที่ 19 แสดงคะแนนเฉลี่ยและผลการทดสอบความแตกต่างของแบบวัดทักษะเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมโดยใช้ T-Test 213

ตารางที่ 20 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแบบทักษะเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองผู้เข้าร่วมกิจกรรมโดยใช้ t-test..... 215

ตารางที่ 21 แสดงคะแนนเฉลี่ยและผลการทดสอบความแตกต่างของแบบประเมินทัศนคติเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมโดยใช้ t-test 216

ตารางที่ 22 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแบบประเมินทัศนคติเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองผู้เข้าร่วมกิจกรรมโดยใช้ t-test..... 218

ตารางที่ 23 โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นหลังจากจัดกิจกรรมให้กับแรงงาน ต่างด้าว 222

ตารางที่ 24 แสดงผลประเมินโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวโดยรวม 230

ตารางที่ 25 แสดงข้อมูลรายด้านของความพึงพอใจหลังการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวของกลุ่มทดลอง 233

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 ผู้วิจัยได้มีการนำเอาแนวคิดกระบวนการพัฒนาโปรแกรม Boyle (1981) เชิงสถาบัน และแนวคิดสุขภาวะ (Burton, 2010) มาบูรณการร่วมกัน ได้ขั้นตอนใหม่ 131

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

บทที่ 1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ความสำคัญของการวิจัย

ในสังคมปัจจุบัน ชีวิต มีความท้าทายเกิดขึ้นตลอดเวลา เนื่องจากความสลับซับซ้อนตามการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ไม่เคยหยุดนิ่ง เป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว โดยจะมีความรุนแรงยิ่งขึ้นในอนาคต นำไปสู่การพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และข้อมูลข่าวสารในอัตราเร่งที่ขาดความสอดคล้องเชื่อมโยงอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ขาดสมดุล ขาดความเป็นระบบ และส่งผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาวะ กล่าวคือ ไม่สามารถนำไปสู่ความมีสุขภาวะที่ดีได้ โดยแสดงออกมาในลักษณะของการขาดความตระหนักถึงการเปลี่ยนแปลง ไม่สามารถพัฒนาโครงสร้าง รวมถึงการบริหารจัดการที่สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างยืดหยุ่น ขาดความเข้าใจถึงความจำเป็นของการเปลี่ยนกรอบความคิด เพื่อยกระดับศักยภาพของทั้งตนเอง ครอบครัว องค์กร และชุมชน ขาดความเข้าใจในมุมมองเชิงระบบ ไม่สามารถรักษาสมดุลของระบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยไว้ได้ ทั้งองค์ประกอบด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดพลังการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิม จึงไม่อาจพัฒนาตนเองไปสู่ความเป็นผู้ที่สามารถเข้าใจถึงคุณค่า และความหมายของชีวิต ซึ่งทั้งหมดนี้ทำให้สถานประกอบการ องค์กร และชุมชนขาดความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ไม่สามารถยกระดับศักยภาพทั้งระดับตนเอง องค์กร และชุมชนได้อย่างเป็นระบบ อย่างเป็นองค์รวมที่ครอบคลุมทุกองค์ประกอบชีวิตอย่างเป็นหนึ่งเดียว เพื่อมุ่งสู่ความมีสุขภาวะได้อย่างบูรณาการ ขาดความสมดุลทางด้านส่วนตัว ครอบครัว องค์กร และชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งไม่สามารถดำเนินงานให้สอดคล้องกับค่านิยม และอุดมการณ์โดยตั้งอยู่บนหลักการที่ถูกต้องอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม ส่งผลให้สถานประกอบการ ไม่สามารถพัฒนาขีดความสามารถด้านการแข่งขันได้อย่างเต็มตามศักยภาพ เพื่อความอยู่รอดในสังคมอย่างสมดุลและยั่งยืน (ประเวศ วะสี, 2550; วิจารณ์ พานิช, 2554; สุรพล ไกรสราวุฒิ, 2552; Capra, 1997; Dirkx, 1998; Cranton, 2002; Taylor, 2007; Ratana-Ubol &Charungkairirikul, 2009; Bellanca & Brandt, 2010) tvvยังสอดคล้องกับกระแสโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นของการเปลี่ยนแปลงทางสังคม และเศรษฐกิจที่รวดเร็ว ทวีความรุนแรงยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลกระทบต่อการดำเนินงานของสถานประกอบการหลายด้าน ทั้งการผสมผสานความคิด เชื้อชาติ วัฒนธรรมการทำงาน และแรงงานอย่างเสรี โดยมีการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว ทำให้เกิดการแข่งขันกันอย่างรุนแรง เพิ่มความกดดันให้เกิดการขาดดุลยภาพ ขาดสุขภาวะที่ดี ขาดแรงงานที่มีคุณภาพ และขาดแนวทางการบริหารจัดการที่ดี สูญเสียโอกาสในการพัฒนา จนกลายเป็นปัญหาสำคัญที่ทวีความรุนแรง

อย่างต่อเนื่อง จากสถิติพบว่าในแต่ละปีต้องสูญเสียโอกาส และขาดรายได้จากการดำเนินงาน อันเนื่องมาจากสภาพปัญหาการทำงานภายในสถานประกอบการเป็นจำนวนมาก ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะของบุคลากร ทำให้บุคลากร สถานประกอบการ และสังคมมีความอ่อนแอลงอย่างต่อเนื่องและเห็นได้ชัด ก่อเกิดเป็นพฤติกรรมการดำเนินชีวิต และการทำงานที่ขาดความสมดุลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม ทั้งนี้ปัญหาดังกล่าวส่งผลให้บุคลากรขาดสุขภาวะ ขาดสมดุลที่ดี จนทำให้ต้องปรับกลยุทธ์เพื่อแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน (อธิวัฒน์ เจียวิวรรธน์กุล, 2554; Dive, 2004; Lowe, 2010)

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (2553) วิเคราะห์ว่า โครงสร้างการผลิตในประเทศไทยได้เกิดการปรับเปลี่ยนไปตามเวลา ในขณะที่กำลังแรงงานมีอยู่เท่าเดิม และกำลังแรงงานใหม่นั้นยังไม่สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้นการขาดแคลนแรงงานจึงเกิดขึ้น ส่งผลให้เกิดการจ้างแรงงานต่างด้าว โดยพาะแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่มีเป็นจำนวนมาก เพื่อมาทดแทนแรงงานไทยที่ขาดแคลน และมีทักษะที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการในภาคการผลิตต่าง ๆ สอดคล้องกับการวิเคราะห์ของ ปณิตา ศรศรี (2554) และดวงพร รอดเพ็งสังคหะ และคณะ (2556) ที่มองว่าแรงงานต่างด้าวมีความสำคัญมากต่อการเพิ่มอุปทานแรงงานของประเทศไทย และการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศเกิดขึ้นได้หลายเหตุผล เช่น ต้องการหาโอกาสในการทำงาน และต้องการรายได้ที่สูงขึ้น ดังนั้น การย้ายเข้ามาทำงานในไทยของแรงงานต่างด้าว จึงช่วยลดปัญหาการขาดแคลนแรงงานได้ระดับหนึ่ง โดยเฉพาะกิจการทางเศรษฐกิจในภาคการผลิตที่มีความต้องการแรงงานสูง ปัจจุบันนานาประเทศต่างมีจุดมุ่งหมายที่จะนำพาประเทศของตนเข้าไปสู่ประเทศระดับแนวหน้า ซึ่งแต่ละประเทศเชื่อว่า สิ่งที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าได้ มาจากการประสบความสำเร็จในการพัฒนาเศรษฐกิจให้เข้าสู่ระบบทุนนิยม สิ่งที่ตามมาอย่างเห็นได้ชัดคือ มีการแข่งขันในสังคมสูงขึ้น ส่งผลทำให้ค่านิยมในสังคมเปลี่ยนไป มองว่าเงินเป็นตัวแปรสำคัญในการใช้ชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคม และใช้เป็นตัวแบ่งชนชั้นของคนในสังคม กล่าวคือ หากใครต้องการอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข และมีคนนับหน้าถือตา คนเหล่านั้นจะต้องมีงานที่ดีทำได้รับค่าตอบแทนที่สูง เพราะสังคมระบบทุนนิยมมักจะวัดค่าของคนด้วยเงิน และเมื่อคนในสังคมมองว่าเงินตราเป็นสิ่งสำคัญในการวัดระดับของคนแล้ว คนในสังคมจึงพยายามที่จะเพิ่มรายได้ของตนให้ได้มากกว่าที่เคยได้รับมา เพื่อให้ได้รับการยอมรับในสังคมที่มากขึ้นด้วยวิธีการใดก็ตามที่ตนสามารถทำได้ ได้แก่ การเข้าไปหารายได้ในประเทศที่มีค่าครองชีพสูงกว่าประเทศของตน ได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าประเทศของตน เมื่อคนในสังคมคิดเช่นนั้น จึงเกิดสภาวะการหลั่งไหลของคนในประเทศที่มีค่าครองชีพที่ต่ำกว่าหลังไหลเข้ามาทำงานหาเงินในประเทศที่มีค่าครองชีพที่สูงกว่า นำไปสู่การเรียกกลุ่มคนเหล่านี้ว่า แรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวของประเทศไทยในปัจจุบันมีจำนวนมากและครอบคลุมในหลายพื้นที่ของประเทศไทย ส่วนมากแล้วมีจุดประสงค์หลักที่จะเข้ามาหางานทำ เพื่อส่ง

เงินกลับให้กับครอบครัวของตนในต่างประเทศ (เนตรชนก สุขกมล, 2554) สอดคล้องกับที่แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ปรารถนาที่จะเก็บเงินรายได้จากการทำงานสะสมไว้ เพื่อส่งกลับไปให้ครอบครัวในประเทศต้นทาง หลายคนมีความหวังว่าจะสามารถทำงานในประเทศไทยได้สักระยะหนึ่ง ก็จะกลับประเทศพร้อมเงินทุนมากพอที่จะให้ครอบครัวของตนครองชีพได้ตามอัตภาพ (คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย, 2559) นอกจากนี้ ปัญหาหนี้สินที่เกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าผู้ใช้แรงงานนั้น ไม่ได้เกิดจากปัญหารายได้ไม่เพียงพอเมื่อเทียบกับค่าครองชีพ แต่มีสาเหตุมาจากการมีพฤติกรรมการใช้เงินที่ฟุ่มเฟือย เช่น ผลสำรวจคุณภาพชีวิตแรงงานของสำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (กรมสุขภาพจิต, 2549) กล่าวว่า แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าผู้ใช้แรงงานใช้ชีวิตบนอบายมุข ดื่มแอลกอฮอล์ สูบบุหรี่ ยังพบปัญหาที่สำคัญ คือ การมีหนี้สิ้น การใช้เงินไปกับสิ่งไม่จำเป็น เช่น แอลกอฮอล์ หวย และการพนัน เป็นต้น โดยเฉพาะแอลกอฮอล์ที่ส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพทั้งในระยะสั้นที่จะทำให้กระเพาะอาหาร ลำไส้อักเสบ และระยะยาวทำให้เกิดตับแข็ง ซึ่งส่งผลร้ายต่อทั้งสุขภาพ และภาวะทางการเงิน (สุภา ศรีสวัสดิ์, 2550)

จากการประเมินของสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (TDRI) และองค์การระหว่างประเทศเพื่อการโยกย้ายถิ่นฐาน พบว่า มีแรงงานต่างด้าวอย่างน้อย 2,500,000 คน หรือร้อยละ 2.7 ของกำลังแรงงานไทยทั้งหมด 36.5 ล้านคน ซึ่งการเข้ามาของแรงงานต่างด้าวดังกล่าว ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ สังคม และการสาธารณสุขของประเทศไทย หรือชุมชนที่อาศัยอยู่อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ นอกจากนี้ในด้านสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวโดยเฉพาะสัญชาติพม่าที่มีเป็นจำนวนมากที่สุด มีผลการวิจัยหลายชิ้นในประเทศที่ชี้ตรงกันว่าแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ไร้ฝีมือเป็นกลุ่มประชากรที่มีความเปราะบางสูงมาก เพราะเสี่ยงต่อการถูกให้ทำงานหนัก แต่รับค่าแรงต่ำ การทำงานมักไม่ปลอดภัย และอยู่ในสภาพแวดล้อมที่สกปรก เมื่อเจ็บป่วยไม่สามารถเข้าถึงบริการสุขภาพ การรักษาพยาบาลเมื่อประสบอุบัติเหตุจากการทำงานก็ไม่ได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายแรงงานไทย แม้ในกลุ่มที่มีบัตรอนุญาตทำงานก็ไม่ได้มีกลไกช่วยเหลือเมื่อประสบปัญหา ประเด็นที่สำคัญที่มักถูกกล่าวถึง ได้แก่ การถูกเลือกปฏิบัติจากเจ้าหน้าที่ด้วยอคติ และความกลัวต่อแรงงาน การขาดข้อมูลข่าวสาร และการศึกษา ปัญหาความยากลำบากในการเข้าถึงบริการสุขภาพ เนื่องจากไม่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ ส่งผลกระทบต่อสุขภาวะ และการดำรงชีวิตโดยรวม นอกจากนี้ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าส่วนใหญ่ อาศัยอยู่ในชุมชนสภาพที่แออัด ขาดระบบสุขาภิบาลที่ดี ที่สะอาด และขาดสาธารณูปโภคที่จำเป็น อีกทั้งการมีรายได้ต่ำ ทำให้แรงงานต่างด้าวต้องประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิต การรับประทานอาหารราคาถูก มักต้องเผชิญ ภาวะทุพโภชนาการ ปัจจัยเหล่านี้ทำให้เพิ่มความเสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคระบาดต่าง ๆ ได้ง่าย (กฤตยา และคณะ, 2548) หากพิจารณาการพึ่งพาแรงงานต่างด้าวของไทยกับประเทศอื่น ๆ พบว่า ประเทศไทยถือเป็นประเทศที่มีการไหลเข้าของแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับที่สูง ติดอันดับที่ 17 ของโลก และถือเป็นอันดับหนึ่งในกลุ่มประเทศ

อาเซียน (IOM, 2019) การที่ไทยเป็นจุดหมายปลายทางของแรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะจากประเทศเพื่อนบ้านนั้น ปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญ คือ ปัจจัยด้านค่าแรงที่สูงกว่าประเทศเพื่อนบ้าน โดยแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในไทยส่วนใหญ่จะได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างขั้นต่ำ ซึ่งยังคงสูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำของประเทศเพื่อนบ้าน ประมาณ 3 เท่าตัวเมื่อเทียบกับค่าแรงขั้นต่ำของประเทศเมียนมา (Mungoven, 2018) ด้วยเหตุนี้เอง ค่าแรงไทยที่สูงกว่าจึงถือว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการดึงดูดแรงงานต่างด้าวทักษะต่ำ โดยเฉพาะในกลุ่มแรงงานพม่าที่มีเครือข่ายชุมชนขนาดใหญ่ในประเทศไทย ทำให้การเข้าถึงข้อมูล และกระจายแหล่งงานต่าง ๆ ทำได้ทั่วถึงและรวดเร็ว นอกจากนี้สภาพปัญหาและข้อจำกัดของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในเรื่องการสื่อสาร การขาดข้อมูลด้านสุขภาวะ ไม่สามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพอย่างเหมาะสม และเพียงพอ ส่งผลให้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเหล่านี้มีวิถีชีวิตอยู่อย่างยากลำบาก ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาในเรื่องการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรสาคร โดยให้ความสำคัญในเรื่องการจัดการด้านสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ควรเป็นอย่างไรที่จะสามารถส่งผลให้เกิดสุขภาวะที่ดี ทั้งในด้านการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันควบคุมโรค และการดูแลรักษา ตลอดจนการได้รับบริการบนพื้นฐานที่เคารพในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ ที่สอดคล้องตามประกาศปฏิญญาอาเซียนที่ว่าด้วยการปกป้อง และส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างชาติ (ASEAN Declaration on the Protection and Promotion of the Rights of Migrant Workers) ดังมติของผู้นำอาเซียนในการประชุมอาเซียนซัมมิต ครั้งที่ 12 (The 12th ASEAN Summit) เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2550 ณ เมืองเซบู (Cebu) ประเทศฟิลิปปินส์ ซึ่งเน้นถึงการที่ “สมาชิกอาเซียนต่างมีความรับผิดชอบ และตระหนักร่วมกันเกี่ยวกับประชาคมอาเซียนที่มั่นคงและมั่งคั่ง ทั้งนี้ โดยการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน สร้างความแน่นแฟ้นทางวัฒนธรรมโดยผ่านทางประชาชน และสร้างเสริมมาตรการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปกป้อง และส่งเสริมสิทธิของแรงงานต่างด้าว” (พัชราวลัย และคณะ, 2550) สอดคล้องกับที่ทวีปเอเชียมีแรงงานย้ายถิ่นมากกว่าภูมิภาคอื่น ๆ โดยมีการย้ายถิ่นจากประเทศเม็กซิโกสู่ประเทศสหรัฐอเมริกามากเป็นอันดับที่ 1 ขณะที่การย้ายถิ่นจากประเทศพม่าสู่ประเทศไทย สูงเป็นอันดับที่ 13 เนื่องจากประเทศไทยเป็นพื้นที่ปลายทางหลักในภูมิภาคอาเซียนสำหรับการเดินทางเข้ามาของแรงงานไร้ฝีมือจากประเทศเพื่อนบ้าน (Aung, Pongpanich, & Robson, 2009; United Nations Development Programme [UNDP], 2015) โดยข้อมูลที่บันทึกเป็นทางการในเดือนมกราคม พ.ศ. 2560 ของสำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน พบว่ามีแรงงานไร้ฝีมือย้ายถิ่นเข้ามาทำงานในไทยอย่างถูกต้องตามกฎหมายจำนวน 1,260,991 คน โดยแรงงานจำนวนมากกว่าสองในสามเข้ามาทำงานในไทยผ่านช่องทางของการพิสูจน์สัญชาติ และมีแรงงานจำนวนไม่มากที่ผ่านช่องทางความร่วมมือระหว่างประเทศในการจ้างงาน (MOU) ส่วนปัญหาการย้ายถิ่น ปัจจัยดึงและปัจจัยผลักที่ประเทศไทยกำลังเผชิญอาจจะไม่แตกต่างจากประเทศอื่นมากนักในการเคลื่อนย้ายของผู้คนเข้ามาใน

ประเทศเพื่อโอกาสในการทำงาน และการแสวงหาชีวิตที่ดีกว่า (ILO, 2010) สำหรับแรงงานจากประเทศพม่ามีปัจจัยผลักที่สำคัญ คือ ความไม่มั่นคงทางการเมือง และเงื่อนไขทางเศรษฐกิจ ส่วนปัจจัยดึงได้แก่ ค่าจ้าง เครือข่ายทางสังคมในประเทศปลายทาง (Chalamwong, 2011; Hall, 2011) อย่างไรก็ตาม สถานการณ์การย้ายถิ่นที่เกิดขึ้น ต้องยอมรับว่าแรงงานต่างด้าวไร้ฝีมือเหล่านี้ได้สร้างคุณประโยชน์ให้กับสังคมไทย โดยเฉพาะความเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ (Chalamwong, 2011; ILO, 2009; OECD/ILO, 2017; Rukumnuaykit, 2009; Vasuprasat, 2010) ข้อมูลในปี 2560 ยังคงชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของแรงงานต่างด้าวอย่างต่อเนื่อง แม้ว่าจะเป็นกลุ่มแรงงานที่เข้าประเทศอย่างไม่มีเอกสาร ไม่ถูกกฎหมาย แต่ก็เป็นอีกกลุ่มที่ช่วยเพิ่มกำลังแรงงาน และเติมเต็มช่องว่างแรงงานภายในประเทศไทย (UNDP, 2011) ในทางตรงข้าม ข้อมูลแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ถูกนำเสนอผ่านสื่อต่าง ๆ ในด้านลบเช่นกัน เช่น แรงงานต่างด้าวเป็นปัญหาทางสังคม ก่ออาชญากรรม และแพร่โรคระบาดที่สามารถควบคุมได้แล้วในไทย เช่น โรคเท้าช้าง โรคที่ป้องกันได้ด้วยวัคซีน และโรคติดต่ออื่น ๆ (Huguet, 2014) ข้อมูลเหล่านี้สะท้อนภาพว่า แรงงานต่างด้าวในสังคมไทยถูกมองทั้งในภาพลบมากกว่าบวก ซึ่งข้อมูลทางวิชาการหลายแหล่งยืนยันว่าโดยส่วนใหญ่แรงงานเหล่านี้ต้องเผชิญกับสุขภาวะ และคุณภาพชีวิตที่ต่ำ ถูกเอาเปรียบในหลายรูปแบบจากผู้เกี่ยวข้อง

แรงผลักดันที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทำให้ทุกคนต้องทำความเข้าใจกับกระบวนการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตลอดเวลา ทั้งผลกระทบที่เกิดในระดับบุคคล สังคม เศรษฐกิจ และอุตสาหกรรมในระดับประเทศ ต่อการปรับตัวให้เข้ากับวัฒนธรรมที่ไร้พรมแดน แรงผลักดันดังกล่าวทำให้การเชื่อมโยงกันของข้อตกลงทางการค้านานาชาติเกิดมากขึ้น (Thomas and Inkson, 2003) จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว รวมถึงการเข้าสู่การเป็นสมาชิกประเทศประชาคมอาเซียน ทำให้ประเทศไทยได้กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 โดยมุ่งเน้นด้านการเผชิญการเปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการพัฒนาประเทศ ให้มีการเตรียมความพร้อม ทั้งทรัพยากรบุคคล สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศ ให้สามารถปรับตัว และแข่งขันได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่สถานประกอบการในภาคอุตสาหกรรม ถือเป็นกลไกสำคัญในการเป็นผู้สร้างรายได้เข้าประเทศ ต้องมีการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ให้มีความสามารถในการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น สถานประกอบการอุตสาหกรรมถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจ เพราะผลผลิตที่มีประสิทธิภาพจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ถ้าเศรษฐกิจดีก็จะส่งผลต่อสภาพการดำรงชีวิตของประชาชนในประเทศให้ดียิ่งขึ้น ดังนั้นสถานประกอบการอุตสาหกรรมจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าต่อไป สำหรับประเทศไทยนั้น หลังจากเริ่มก้าวสู่วิถีการผลิตทางอุตสาหกรรม จนเกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจ จำนวนแรงงานต่างด้าวก็เริ่มขยายตัวควบคู่ไปพร้อมกัน กล่าวได้ว่าในเชิงเศรษฐกิจแรงงานต่างด้าวเป็นสิ่งจำเป็นต่อการขับเคลื่อน แต่ในแง่ผลกระทบก็ปฏิเสธไม่ได้ว่ายังคงมีปัญหา และยังคงมีผลกระทบที่เกิดขึ้นจากจำนวนแรงงานต่างด้าวที่เพิ่มขึ้น (วีระศักดิ์ นาทะสิริ, 2557)

สอดคล้องกับที่ปัจจุบันแรงงานต่างด้าวมีความสำคัญในการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจในประเทศไทย แรงงานต่างด้าวจากประเทศที่มีพรมแดนติดกับประเทศไทย ได้แก่ พม่า ได้กลายมาเป็นส่วนสำคัญของแรงงานไร้ฝีมือในภาคการผลิตต่าง ๆ ที่แรงงานไทยส่วนใหญ่ไม่อยากทำ หรือที่เรียกว่างานประเภท 3D สกปรก (Dirty) อันตราย (Dangerous) และยากลำบาก (Difficult) ซึ่งเป็นที่รับรู้กันว่าแรงงานต่างด้าวเหล่านี้ เป็นแรงงานที่ได้รับค่าจ้างต่ำ และมีกระจายอยู่ทั่วประเทศไทย (ศศิเพ็ญ พวงสายใจ, 2554) กว่า 30 ปีที่ผ่านมาประเทศไทยได้กลายเป็นจุดหมายปลายทางหลักของแรงงานต่างด้าว ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มาจากประเทศพม่า คิดเป็นสัดส่วนสูงถึง ร้อยละ 79 ของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตทำงานทั้งหมด (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, 2554) แรงงานต่างด้าวที่ประกอบอาชีพในไทยมีปัญหาเรื่องความรู้ด้านการดูแลสุขภาพ โดยมีความรู้อยู่น้อยมาก จากตัวอย่างการลงพื้นที่เก็บข้อมูลแรงงานต่างด้าวชาวพม่า 4 จังหวัด ได้แก่ ระนอง สมุทรสาคร ชลบุรี และหนองคาย จำนวน 850 คน ของ สสส.กับมหาวิทยาลัยมหิดล พบว่าแรงงานพม่าร้อยละ 61.88 ไม่มีความรู้ด้านสุขภาพ มีพฤติกรรมการบริโภคอาหารที่ส่งผลกระทบกับร่างกาย ไม่เข้าใจสิทธิสวัสดิการที่ควรจะได้รับ และบางคนยังเข้าไม่ถึงการรักษาในโรงพยาบาล (Hfocus team, 2020) นอกจากนี้ ในการประชุมวิชาการระดับชาติ ด้านสุขภาพของแรงงานต่างด้าว ประจำปี 2562 ได้นำเสนอผลการศึกษาสุขภาวะ และโรคที่สำคัญของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย จากการประชุมเพื่อจัดลำดับความสำคัญของสุขภาวะและโรคที่สำคัญของแรงงานต่างด้าว พบว่า โรคติดต่อ 10 รายการเรียงจากความสำคัญมากไปน้อย คือ วัณโรค โรคเอดส์ โรคซิฟิลิส โรคหนองใน ท้องร่วง ไข้เลือดออก โรคเท้าช้าง โรคเรื้อน โรคไวรัสตับอักเสบบี และโรคมาลาเรีย สำหรับโรคไม่ติดต่อ 11 รายการ ได้แก่ การตั้งครรภ์ โรคเบาหวาน ความผิดปกติในทารกแรกเกิด ความดันโลหิตสูง สารเสพติดให้โทษ พิษสุราเรื้อรัง การบาดเจ็บจากการทำงาน การบาดเจ็บในกะโหลกศีรษะ โรคจิตหรือจิตเวชอื่น ๆ เนื้องอกชนิดร้ายของเต้านม และเนื้องอกชนิดร้ายของปากมดลูกหรือมดลูก (กรุงเทพธุรกิจ,2564) สอดคล้องกับผลการศึกษาสถานการณ์ภาวะสุขภาพ และโรคที่สำคัญของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยของโครงการประเมินเทคโนโลยีและนโยบายด้านสุขภาพ ซึ่งเป็นการศึกษาในแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า พบว่า ข้อมูลรายงานตรวจคัดกรองสุขภาพจากศูนย์บริการเบ็ดเสร็จ ในปี พ.ศ. 2557 และพ.ศ. 2559 โรคที่พบเป็นอันดับต้น ๆ ในแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ได้แก่ การตั้งครรภ์ และวัณโรค นอกจากนี้ข้อมูลจากระบบรายงานระวังโรค ปี พ.ศ. 2560 พบว่า โรคติดต่อในแรงงานต่างด้าว 3 อันดับแรก ได้แก่ ท้องร่วง ไข้หรือไข้ไม่ทราบสาเหตุ และโรคปอดบวมหรือปอดอักเสบ (กรุงเทพธุรกิจ, 2563)

ประเทศไทยหลังจากเริ่มก้าวสู่วิถีการผลิต สถานประกอบการอุตสาหกรรมจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้า เกิดการเติบโตทางเศรษฐกิจ จังหวัดสมุทรสาครถือเป็นหนึ่งในจังหวัดที่เป็นผู้สร้างรายได้เข้าประเทศอันดับต้น ๆ โดยข้อมูลสถานการณ์ด้านแรงงานต่างด้าวของจังหวัดสมุทรสาคร สามารถจำแนกตามประเภทสถานประกอบการ

อุตสาหกรรม อันดับแรก ได้แก่ การผลิตพลาสติก เป็นแรงงานต่างด้าว ประมาณ 2.76 แสนคน (สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด, 2561) แรงงานต่างด้าวจึงกลายมาเป็นส่วนสำคัญของแรงงานในภาคการผลิตต่าง ๆ แต่สิ่งที่เห็นได้ชัดจากผลการสำรวจที่กล่าวมาข้างต้นคือ แรงงานต่างด้าวขาดความรู้ ความเข้าใจในเรื่องของการมีสุขภาวะที่ดี ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันที่มีโรคระบาดโควิด-19 ส่งผลให้เห็นปัญหาได้อย่างชัดเจน สาเหตุเกิดจากแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเกิดเป็นคลัสเตอร์ใหม่จากตลาดบางกุ้ง จังหวัดสมุทรสาคร ทำให้มีการแพร่เชื้อของโควิด-19 เกิดการระบาดระลอก 2 ตามมาอย่างสาหัส เพราะแรงงานต่างด้าวขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องการป้องกันและการมีสุขภาวะที่ดี ผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญจากปัญหาเหล่านี้ และคำนึงถึงความต้องการของแรงงานต่างด้าว เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะของแรงงานในสถานประกอบการอยู่บ้างแล้ว แต่การศึกษาดังกล่าวมักจะศึกษาในกลุ่มแรงงานชาวไทย ยังขาดการศึกษาในกลุ่มแรงงานต่างด้าว สุขภาวะของแรงงานต่างด้าวมีความสำคัญไม่น้อยกว่าแรงงานชาวไทย

สุขภาวะ เป็นเรื่องสำคัญที่กล่าวถึงดุลยภาพของชีวิต หรือภาวะสมดุล คือ สภาวะที่ชีวิตมีความเป็นปกติสุข สามารถรักษาสมดุลของระบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยไว้ได้ ทั้งองค์ประกอบด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งต่างเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ จึงอาจกล่าวได้ว่ามุมมองดังกล่าวเป็น ดุลยภาพของชีวิต ภาวะสมดุลเช่นนี้คือ สุขภาวะ หรือการมีสุขภาพที่ดี เป็นกระบวนทัศน์ของการมองโลกและชีวิต ว่าทุกสิ่งทุกอย่างสานสัมพันธ์กันไม่ได้แยกส่วน มองชีวิตเป็นหนึ่ง ไม่ได้แยกกายกับจิต ไม่ได้แยกเรื่องทางสังคม สิ่งแวดล้อม ออกจากเรื่องสุขภาพองค์รวม จึงสะท้อนออกมาในการดำเนินชีวิตอย่างมีสติ ทำให้อยู่เย็นเป็นสุข โดยการรู้จักเลือกวิธีการดำเนินชีวิตทั้งทางกาย ใจ สิ่งแวดล้อม สังคม และด้านจิตวิญญาณ (World health organization, 2010) จากนิยามข้างต้นสอดคล้องกับสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) กล่าวว่า ความมีสุขภาวะต้องพิจารณาด้านกาย จิตใจ สังคม และปัญญาที่เชื่อมโยงไปด้วยกัน ด้วยเหตุนี้กระบวนทัศน์ต่อการมองชีวิต และสุขภาพแบบองค์รวมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกันทางชีวิตอย่างเป็นระบบ มากกว่าการเน้นแค่ความเจ็บป่วย หรือการจัดการส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกาย โดยจะพิจารณาที่ตัวคนทั้งคน ความเกี่ยวเนื่องของร่างกาย จิตใจ ปัญญา รวมถึงปัจจัยทางสังคม สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน สอดคล้องกับแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ที่ให้ความสำคัญกับทุกภาคส่วนในการสร้างความตระหนักถึงการเสริมสร้างสุขภาวะ ให้สามารถนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยยึดคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา เพื่อให้คนมีสุขภาวะที่ดี ทั้งมิติทางกาย จิต สังคม และปัญญา เป็นสุขภาวะแบบองค์รวมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกันทั้งชีวิตอย่างเป็นระบบ มากกว่าการเน้นแค่ความเจ็บป่วย หรือการจัดการส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกาย โดยมีระบบบริการที่มีคุณภาพ มาตรฐาน เข้มแข็ง เพียงพอ และเข้าถึงได้สะดวก

ตอบสนองต่อปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของประชาชนบนต้นทุนที่เหมาะสม โดยมีหลักการที่สำคัญคือ การพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีทักษะความรู้ในการปฏิบัติงาน มีสุขภาวะ และมีการส่งเสริมการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ (กระทรวงสาธารณสุข, 2559) สอดคล้องกับสภาพปัญหาด้านสุขภาพในปัจจุบัน มีปัจจัยสาเหตุของปัญหามากมาย ทั้งปัจจัยด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และสิ่งแวดล้อม รวมถึงปัญหาในระบบสุขภาพเอง ในปัจจุบันนี้สถานะทางสุขภาพได้เปลี่ยนแปลงรูปแบบ และสาเหตุของปัญหาไป สาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาทางด้านสุขภาพมีเพิ่มขึ้นมาก เช่น สาเหตุ ทางเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา การเมือง สิ่งแวดล้อมทาง ธรรมชาติ พันธุกรรม จิตวิทยา วิถีการดำเนินชีวิต ล้วนเป็นสาเหตุที่เสี่ยง ต่อโรคภัยไข้เจ็บ มีโรคระบาด ทั้งนี้ปัญหาสุขภาพที่เกิดขึ้นนั้นมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสุขภาพ จึงต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรม เพื่อการเสริมสร้างสุขภาวะ ความสัมพันธ์กับสุขภาวะจะมีความเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิต ทั้งที่อยู่อาศัย อาหาร การออกกำลังกาย การทำงาน และสิ่งแวดล้อม (ปริญญา จิตอร่าม, 2561) ดังนั้นการยกระดับสุขภาวะ จึงต้องอาศัยการเรียนรู้เพื่อสร้างทัศนคติที่ถูกต้อง มีความรู้ มีทักษะในการปฏิบัติ และมีทัศนคติเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นองค์กรที่มีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างสุขภาวะของคนทำงาน ภายใต้แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ซึ่งเป็นแนวคิดการบริหารที่เหมาะสมกับยุคปัจจุบัน ที่ช่วยสร้างสมดุลระหว่างการมุ่งเน้นผลงาน และความสุขของพนักงาน (วสันต์ ธนารัตน์ และ วุฒิวัตร ชัยแก้ว, 2559) ได้นำเสนอแนวคิดในการสร้างที่ทำงานแห่งความสุข ซึ่งจะต้องมีองค์ประกอบ 3 อย่างได้แก่ คนทำงานมีความสุข (Happy People) ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) และชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) โดยดำเนินการตามแนวทางสร้างความสุขของคนทำงาน 8 ประการ หรือ Happy 8 จากผลการศึกษาของเหล่าเท้ง และ เจษฎาลักษณ์ (2557) พบว่ากิจกรรมสร้างสุขในสถานประกอบการที่จัดให้แก่พนักงานมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน เช่นเดียวกันงานวิจัยของ ทองคา (2554) ที่พบว่าการส่งเสริมพนักงานให้เข้าร่วมกิจกรรมสร้างสุขภายในสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง และสม่ำเสมอจะทำให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงาน และทำให้เกิดสุขภาวะที่ดี ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำมิติคนอันได้แก่ แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (คนทำงานมีความสุข, ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์) ซึ่งมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับมิติองค์กรอันได้แก่ แนวคิดสุขภาวะ (สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม, สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านทรัพยากรสุขภาพของบุคลากร และการมีส่วนร่วมที่มีต่อชุมชน) มาบูรณาการร่วมกัน ได้ผลของปัจจัยพื้นฐานใหม่ของสุขภาวะเป็นความสุข 8 ประการ โดยมีความรู้สึกพึงพอใจ สามารถทำงานอย่างมีความสุข ด้วยสภาวะที่ชีวิตมีความเป็นปกติสุข สามารถรักษาสมดุลของระบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยไว้ได้ ทั้งองค์ประกอบด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม เพื่อให้เกิดพลังการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิม โดยนำมาประยุกต์เป็นกิจกรรมที่อยู่ใน

โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวเป็นถือเป็นส่วนหนึ่งที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจในประเทศไทย โดยแรงงานต่างด้าวจาก ประเทศที่มีพรมแดนติดกับประเทศไทย ได้แก่ สาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์ ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของแรงงานที่คนไทยส่วนใหญ่ไม่ทำ โดยแรงงานต่างด้าวจากสาธารณรัฐแห่งสหภาพเมียนมาร์เป็นแรงงานที่มีการกระจายอยู่ทั่วประเทศไทยทั้งในเขตชนบทและเขตเมือง และเป็นแรงงานที่ได้รับค่าจ้างแรงงานต่ำ (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดการหางาน, 2560) จากสถานการณ์การเพิ่มขึ้นของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในประเทศไทย พบว่า แรงงานต่างด้าวเป็นส่วนหนึ่งของปัญหาอาชญากรรม ยาเสพติด สาธารณสุข การจัดการทรัพยากร จนถึงปัญหาความมั่นคง ซึ่งในด้านสาธารณสุขแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองตามกฎหมาย แม้จะมีประกันสุขภาพ 1,300 บาทต่อปี เป็นกองทุนในการดูแลผู้ป่วยแรงงานต่างด้าว ซึ่งสิทธิที่ได้รับและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นมักไม่เพียงพอในการดูแลผู้ป่วยแรงงานต่างด้าว และพบว่า มีแรงงานต่างด้าวนอกระบบที่ไม่ได้รับการตรวจสุขภาพ เป็นสาเหตุให้เกิดโรคติดต่อ เช่น ไข้กาฬหลังแอ่น โรคเท้าช้าง วัณโรค มาลาเรีย โรคหัด เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีการดูแลสุขภาพของแรงงานต่างด้าวที่ไม่ดีนัก ส่งผลให้เกิดโรคเรื้อรัง เช่น โรคพยาธิเบาหวาน ความดัน โลหิตสูง เป็นต้น ยังพบปัญหาผู้ติดตามที่ลักลอบเข้าเมืองไม่มีหลักประกันสุขภาพ ทำให้มีปัญหาการได้รับวัคซีน ภาวะทุพโภชนาการในเด็ก การพักอาศัยแบบอยู่รวมกันอย่างแออัด ไม่ถูกสุขลักษณะ ส่งผลให้เป็นสาเหตุของ ปัญหาสุขภาพคนในชุมชนของแรงงานต่างด้าว ซึ่งสอดคล้องกับรายงานการวิจัยอดุลย์ รัดโส (2551) ได้ศึกษาผลกระทบ ด้านสาธารณสุขจากแรงงานต่างด้าว พบว่า ผลกระทบด้านสาธารณสุขจากแรงงานต่างด้าว ได้แก่ โรคติดต่อจากกลุ่มแรงงานต่างด้าวเถื่อนที่ไม่ได้รับการขึ้นทะเบียน และไม่ผ่านการตรวจสุขภาพ ทำให้เกิดการควบคุมโรคได้ลำบากมีการแพร่กระจายของโรคติดต่อ เนื่องจากลักษณะที่ไม่ถูกสุขภาวะของที่อยู่อาศัย การเกิดโรคระบาดในเด็ก การเกิดอุบัติการณ์ซ้ำของโรค ผลกระทบในด้านงบประมาณของรัฐที่จะใช้ในการดูแลรักษา และค่าสงเคราะห์รักษาพยาบาลแรงงานต่างด้าว ปีละหลายล้านบาท

ในปัจจุบันคนในสังคมต้องมีการเรียนรู้ เพื่อรู้เท่าทันข้อมูลที่หลากหลาย จึงเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา มีการเพิ่มขีดความสามารถ โอกาสในการเรียนรู้ และการพัฒนาคน มีการปรับปรุงทักษะอย่างต่อเนื่อง เพื่อสามารถนำความรู้ไปพัฒนาสังคม และเศรษฐกิจได้อย่างยั่งยืน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะการศึกษานอกระบบโรงเรียน จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการใช้ชีวิตของมนุษย์ในสังคม (อาชัญญา รัตนอุบล, 2551) การศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดความมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลา และการประเมินผล ที่สอดคล้องตามสภาพปัญหา และความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2545) สอดคล้องกับที่ อาชัญญา รัตนอุบล (2550) ได้กล่าวถึง

ความมุ่งหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนเอาไว้ว่า เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ มีคุณภาพ จึงจำเป็นจะต้องมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ต้องคบค้าสมาคมกับผู้อื่น ต้องสร้างและปลูกฝังทัศนคติที่ดี ให้เกิดทักษะ เกิดความชัดเจนในชีวิตที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาอย่างรวดเร็ว เนื่องจากความเจริญทางด้านเทคโนโลยี และการคมนาคมสื่อสารที่รวดเร็วขึ้นกว่าเดิม จึงต้องให้ความรู้แก่บุคคล เพื่อการปรับตัวกับสภาพ และสถานการณ์ใหม่ ๆ ได้ นอกจากนี้ การที่ประชากรของโลกเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว ส่งผลทำให้ความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันได้รับผลกระทบอย่างมาก บุคคลจึงต้องได้รับความรู้ความเข้าใจ เพื่อสามารถเข้าแข่งขันในตลาดแรงงาน สอดคล้องกับอุ่นตา นพคุณ (2546) ได้กล่าวถึงการศึกษานอกระบบโรงเรียน ว่าเป็นกิจกรรมหรือโปรแกรมที่สถาบันต่าง ๆ ในสังคมจัดขึ้น โดยมีเจตนา มีความมุ่งหมายที่จะจัดกิจกรรมทางการศึกษาให้แก่ประชาชนที่จะเรียนรู้และรับประสบการณ์การเรียนรู้ต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตนเอง การเปลี่ยนแปลงในกลุ่มเป็นกิจกรรมที่จัดให้แก่ประชาชนทุกระดับการศึกษา ให้มีความรู้ ทักษะ เจตคติที่ดี ตอบสนองได้ตรงตามความต้องการ ความสนใจ และแก้ปัญหาของผู้เรียนได้ สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 มาตรา 49 ระบุว่า จะส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตามแนวการจัดการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ในมาตรา 6 มาตรา 8 มาตรา 22 และมาตรา 23 ดังนี้ ในมาตรา 6 การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข ในมาตรา 8(1) กล่าวถึงการจัดการศึกษาโดยให้ยึดหลักว่า เป็นการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับประชาชน มาตรา 22 ให้ยึดหลักการจัดการศึกษาว่า ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้ พัฒนาตนเองได้ และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด กระบวนการจัดการศึกษาต้องส่งเสริมให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาตามธรรมชาติและเต็มศักยภาพ มาตรา 23(5) กล่าวถึงการจัดการศึกษาทั้งการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย เน้นความสำคัญทั้งความรู้ คุณธรรม กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการตามความเหมาะสมของแต่ละระดับการศึกษา เพื่อให้มีความรู้ ทักษะในการประกอบอาชีพในการดำรงชีวิตอย่างมีความสุข นอกจากนี้ยังต้องคำนึงถึงรูปแบบ และกิจกรรมที่จะจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างความรู้ มีการจัดประเภทและกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่หลากหลาย เพื่อให้สอดคล้องกับกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ โดยให้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ (อาชัญญา รัตนอุบล, 2545) สอดคล้องกับพระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย หลักสูตรการศึกษานอกระบบระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2551 ที่ต้องการให้เป็นหลักสูตรที่เหมาะสม มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหา และความต้องการของบุคคลที่อยู่นอกระบบโรงเรียน ให้ความสำคัญกับการพัฒนากลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้และประสบการณ์จากการทำงาน ให้สามารถปรับตัวอยู่ในสังคมที่มีการหมุนเวียนเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งพบว่าปัจจุบันสถานประกอบการในประเทศไทยมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งในการสนับสนุนการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเสริมสร้างสุขภาวะ เนื่องจากการเรียนรู้ของบุคลากรเปลี่ยนแปลงไปจากเดิม จึงจำเป็นที่บุคลากรต้องการการเรียนรู้ ซึ่งสถานประกอบการต้องมีเครื่องมือสำคัญ เพื่อช่วยเสริมสร้างสุขภาวะ เป็นความสำคัญสำหรับยุคที่มีความเปลี่ยนแปลง ต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง โดยครอบคลุมในทุกมิติของชีวิต เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดความมุ่งหมาย รูปแบบวิธีการจัดการศึกษา ระยะเวลา และการประเมินผล ที่สอดคล้องตามสภาพปัญหา และความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่เป็นเป็นแรงงานต่างด้าว โดยได้นำ Boyle (1981) ที่กล่าวถึง โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ว่าเป็นผลรวมของความร่วมมือระหว่างนักศึกษานอกระบบ กับผู้เรียนในการปฏิบัติกิจกรรมของโปรแกรม มุ่งวิเคราะห์ไปที่โปรแกรมเชิงสถาบัน เน้นการปรับปรุง และพัฒนาบุคลากรให้ก้าวหน้า เน้นการสอนเนื้อหาวิทยาการพื้นฐาน มีลำดับการจัดวางเนื้อหามีวัตถุประสงค์ชัดเจน เกิดการจัดการเรียนรู้สิ่งใหม่ เน้นเรื่ององค์ความรู้ เจตคติ ทักษะความชำนาญ โดยโปรแกรมเชิงสถาบันของ Boyle นี้เป็นโปรแกรมที่องค์กรได้จัดขึ้น เพื่อพัฒนาความสามารถ ความรู้ เจตคติ และทักษะของบุคลากรในองค์กร ส่งเสริมให้มีความเจริญในวิชาชีพ และความสามารถในการปฏิบัติงาน เป็นโปรแกรมเชิงรุก ที่มุ่งที่ความสามารถของบุคลากรในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต โปรแกรมนี้มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล การจัดโปรแกรม และเนื้อหาวิชามีลักษณะที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน สามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที ดังนั้น การเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยได้นำมิติคนอันได้แก่ แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (คนทำงานมีความสุข, ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์) ซึ่งมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับมิติองค์กรอันได้แก่ แนวคิดสุขภาวะ (สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม, สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านทรัพยากรสุขภาพของบุคลากร และการมีส่วนร่วมที่มีต่อชุมชน) มาบูรณาการร่วมกัน ได้ผลของปัจจัยพื้นฐานใหม่ของสุขภาวะเป็นความสุข 8 ประการ โดยมีสภาวะที่ชีวิตมีความเป็นปกติสุข สามารถรักษาสมดุลของระบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยไว้ได้ ทั้งองค์ประกอบด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อให้เกิดพลังการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิม โดยนำมาประยุกต์เป็นกิจกรรมที่อยู่ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน (Knowles, 1980)

การคิดดี ทำดี ต่อองค์กร ต่อหัวหน้างาน ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อคนรอบข้างและต่องาน เพียงเท่านี้คุณย่อมมีความสุข และสนุกกับชีวิตการทำงานแล้ว ท้ายนี้ขอน้อมนำพระบรมราโชวาทของพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒสงขลาเกี่ยวกับการทำงานไว้ดังนี้ “อันการทำงานนั้น กล่าวโดยสรุป ขึ้นอยู่กับความสามารถสองอย่างเป็นสำคัญ คือความสามารถในการใช้วิชาการอย่างหนึ่ง กับความ สามารถในการสัมพันธ์ติดต่อ ประสานงานกับผู้อื่น ไม่ว่าจะในวงงานเดียวกัน หรือต่างวงงานกัน อีกอย่างหนึ่ง ทั้ง

สองประการนี้ ย่อมดำเนินควบคู่ไปด้วยกัน และจำเป็นที่จะต้องกระทำด้วยจิตใจที่ใสสะอาดปราศจากอคติ ต้องกระทำด้วยความคิดความเห็นที่อิสระ เป็นกลาง ถูกต้องตามหลักเหตุผล จึงจะมีความกระจ่างแจ่มแจ้งเกิดขึ้น" (พระบรมราโชวาทในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒสงขลา : 19 สิงหาคม 2517)

คำถามการวิจัย

1. ความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวเป็นอย่างไร
2. โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวมีลักษณะอย่างไร
3. ปัจจัยใดที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่พัฒนาขึ้นมา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว
2. พัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว
3. นำเสนอปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่พัฒนาขึ้น

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยเพื่อพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว เป็นการวิจัยโดยใช้การผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ในการออกแบบการวิจัยและพัฒนา (Research And Development Design) ได้กำหนดขอบเขตที่จะทำการศึกษาออกเป็น 3 ส่วนคือ ขอบเขตด้านประชากร ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา และขอบเขตด้านเนื้อหาสาระ มีรายละเอียดดังนี้

1. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรเป้าหมาย คือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ที่อยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สมุทรสาคร นครปฐม ปทุมธานี และนนทบุรี เป็น 5 จังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าทำงานสูงสุด มีดังนี้ 1. กรุงเทพมหานคร 58,850 คน 2. สมุทรสาคร 67,384 คน 3. นครปฐม 19,308 คน 4. ปทุมธานี 16,398 คน 5. นนทบุรี 13,036 คน

เป็นแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมาย นำเข้าโดยระบบ MOU เป็นจำนวน 326,761 คน (กรมการจัดหางาน, 2565)

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่สมัครใจให้ข้อมูลสำหรับการวิจัย จำนวน 14 แห่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สมุทรสาคร นครปฐม ปทุมธานี และนนทบุรี มีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 560 คน เพื่อสำรวจความต้องการในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ ยังมีกลุ่มตัวอย่างที่จะเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยเป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ที่สามารถสื่อสารภาษาไทย อ่านภาษาพม่าได้ สมัครใจเข้าร่วมโปรแกรม

2. ขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา

การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วย

2.1 ตัวแปรต้น คือ โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนของแรงงานต่างด้าว

2.2 ตัวแปรตาม คือ สุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

3. ขอบเขตด้านเนื้อหาสาระ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งเสริมสร้างสุขภาวะแรงงานต่างด้าว โดยผู้วิจัยได้นำมิติคนอันได้แก่ แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (คนทำงานมีความสุข, ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์) กับมิติองค์กรอันได้แก่ แนวคิดสุขภาวะ (สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม, สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านทรัพยากรสุขภาพของบุคลากร และการมีส่วนร่วมที่มีต่อชุมชน) มาบูรณาการร่วมกัน ได้ผลของปัจจัยพื้นฐานใหม่ของสุขภาวะเป็นความสุข 8 ประการ โดยกล่องแห่งความสุขมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะทางกาย แบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ Happy Body Happy Money และ Happy Relax มีรายละเอียดดังนี้

- เป็นผู้ที่มีสุขภาพดี (Happy Body) ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

- เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน หรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลายเพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

- เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่า เป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับ และรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับ และรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยทำบัญชีรายรับรายจ่าย

โดยมีสภาวะที่ชีวิตมีความเป็นปกติสุข สามารถรักษาสมดุลของระบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยไว้ได้ ทั้งองค์ประกอบด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม เพื่อให้เกิดพลังการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิม โดยนำมาประยุกต์เป็นกิจกรรมที่อยู่ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบ

โรงเรียนตามแนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน (Knowles, 1980) เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้ Happy Body Happy Money และ Happy Relax จำแนกมาจากคำนิยามของสุขภาวะทางกาย หมายถึง การมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีเศรษฐกิจพอเพียง มีสิ่งแวดล้อมดี ไม่มีอุบัติภัย และมีสวัสดิภาพในชีวิต โดยมีตัวชี้วัด ดังนี้ มีร่างกายแข็งแรง ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ รับรู้ความสามารถทางกาย พักผ่อนอย่างเพียงพอ จัดชีวิตส่วนตัวเหมาะสมกับการทำงานได้ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีงานอดิเรก ดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ เข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ พฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด ควบคุมน้ำหนักได้ มีร่างกายที่สมส่วน และมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน ทั้งนี้สามารถแจกแจงรายละเอียดได้ดังนี้ Happy Body ได้แก่ มีร่างกายแข็งแรง ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ รับรู้ความสามารถทางกาย มีความเป็นอยู่ที่ดี ดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ เข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ พฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด ควบคุมน้ำหนักได้ และมีร่างกายที่สมส่วน Happy Money ได้แก่ มีวินัยในการใช้จ่ายเงิน Happy Relax ได้แก่ พักผ่อนอย่างเพียงพอ จัดชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสมกับการทำงานได้ และมีงานอดิเรก

คำจำกัดความในงานวิจัย

โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน หมายถึง ชุดของแผนงานและกิจกรรมการศึกษานอกระบบที่จัดขึ้นนอกเหนือไปจากการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียน ซึ่งโปรแกรมการสอนที่พัฒนาขึ้นประกอบด้วย หลักการ กิจกรรม ผู้เรียน และเนื้อหาในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

หลักการ หมายถึง การวางแผน ออกแบบ และการประเมินผลในการจัดโปรแกรมการสอนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวเพื่อช่วยให้เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และเกิดความร่วมมือกันระหว่างปฏิบัติกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะ

กิจกรรม หมายถึง ขั้นตอนของการดำเนินกิจกรรมในการเสริมสร้างสุขภาวะให้กับแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โดยการถ่ายทอดจากผู้รู้ไปสู่ผู้เรียน และผู้เรียนไปสู่ผู้เรียนด้วยกัน

ผู้เรียน หมายถึง แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ถูกต้องตามกฎหมาย นำเข้าโดยระบบ MOU ที่สามารถสื่อสารภาษาไทย อ่านภาษาพม่าได้ และสมัครใจเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

เนื้อหา หมายถึง รายละเอียดของเนื้อหาที่ใช้ในโปรแกรมการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วยกล่องแห่งความสุขมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะทางกาย แบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ Happy Body Happy Money และ Happy Relax

การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน หมายถึง ขั้นตอนการวางแผนออกแบบ และทดลองใช้โปรแกรมที่ได้พัฒนาขึ้น โดยใช้กระบวนการจากแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเชิงสถาบันของ Boyle (1981) แล้วบูรณาการเอาแนวคิดสุขภาวะ (Burton, 2010) ได้ดังนี้ 1) กำหนดกลุ่ม 2) ระบุขอบเขตเนื้อหาวิชาโดยประเมินจากสถานการณ์ปัจจุบันและความต้องการในอนาคต 3) วางแผนการกำหนดแนวการสอนและแผนการเรียนรู้ 4) การนำแผนการเรียนรู้ไปปฏิบัติ 5)การประเมินผลโปรแกรม โดยใช้แนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน (Knowles, 1980) มาเป็นขั้นตอนการจัดการเรียนรู้

ความต้องการการเรียนรู้ หมายถึง สภาวะที่แรงงานต่างด้าวขาดสุขภาวะทางกาย และมีความต้องการที่จะได้รับเนื้อหาความรู้ ความเข้าใจ เพื่อหาแนวทางที่จะเสริมสร้างสุขภาวะทางกายของแรงงานต่างด้าวผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ได้แก่ การมีร่างกายแข็งแรง ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ รับรู้ความสามารถทางกาย พักผ่อนอย่างเพียงพอ จัดชีวิตส่วนตัวเหมาะสมกับการทำงานได้ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีงานอดิเรก ดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ เข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ พฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด ควบคุมน้ำหนักได้ มีร่างกายที่สมส่วน และมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน

สุขภาวะ คือ สภาวะที่ชีวิตสามารถรักษาสมดุลของระบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยไว้ได้ ทั้งองค์ประกอบด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม โดยการมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีเศรษฐกิจพอเพียง มีสิ่งแวดล้อมดี ไม่มีอุบัติภัย และมีสวัสดิภาพในชีวิต

แรงงานต่างด้าว หมายถึง ผู้ที่ถือสัญชาติพม่าในสถานประกอบการอุตสาหกรรม เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ถูกต้องตามกฎหมาย นำเข้าโดยระบบ MOU

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ หมายถึง ปรากฏการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ ที่ทำให้การดำเนินโปรแกรมประสบความสำเร็จ ทำให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมเกิดสัมฤทธิ์ผล

ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค หมายถึง ปรากฏการณ์เรียนรู้ต่าง ๆ ที่ขัดขวาง ลดทอนความสำเร็จในการดำเนินโปรแกรม ทำให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมไม่ประสบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเท่าที่ควร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว สามารถนำไปใช้ในการพัฒนา และเสริมสร้างให้คนทำงานมีสภาวะที่ชีวิตมีความเป็นปกติสุข สามารถ

รักษาสมดุลของระบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยไว้ได้ ทั้งองค์ประกอบด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม เพื่อให้เกิดพลังการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิม

2. องค์ความรู้จากการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน สามารถใช้เป็นแกนในการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษานอกระบบเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

3. ข้อมูลด้านปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ในการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่พัฒนาขึ้น เป็นประโยชน์ในการปรับแต่งโปรแกรมเพื่อนำไปใช้ในครั้งต่อไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยในครั้งนี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้าเอกสาร วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สรุปประเด็นตามหัวข้อดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 แนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน

1.1 ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

1.2 ประเภทของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

1.3 ลักษณะสำคัญของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

1.4 หลักการการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ตอนที่ 2 การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

2.1 ความหมายของการพัฒนาโปรแกรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน

2.2 การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

2.3 วิธีการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการในการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

2.5 องค์ประกอบของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ตอนที่ 3 แนวคิดสุขภาวะ

3.1 ความหมายของสุขภาวะ

3.2 องค์ประกอบของแนวคิดสุขภาวะ

3.3 กระบวนการของแนวคิดสุขภาวะ

3.4 ปัจจัยสภาพแวดล้อมของการส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานอย่างมีความสุข

3.5 ความสำคัญหรือการประเมินคุณค่าของการเสริมสร้างสุขภาวะ

3.6 กรณีตัวอย่างในการเสริมสร้างสุขภาวะ

3.7 ความสุขของคนทำงาน

3.8 องค์กรสุขภาวะ

3.9 สุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ตอนที่ 4 แนวคิดแรงงานต่างด้าว

4.1 ความหมายแรงงานต่างด้าว

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

4.2 ประเภทของแรงงานต่างด้าว

4.3 สถานการณ์แรงงานต่างด้าว

4.4 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

4.5 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

4.6 ความต้องการของแรงงานต่างด้าว

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา

ตอนที่ 1 แนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน

สังคมของการเรียนรู้เพื่อให้บุคคลหรือประชากรได้รับการพัฒนา ให้เกิดความก้าวหน้าที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน ควรคำนึงถึงการจัดการศึกษาที่ไม่ได้จำกัดเฉพาะในระบบโรงเรียนเท่านั้น ทั่วโลกใช้การศึกษานอกระบบโรงเรียน จัดเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่มีรูปแบบหลากหลาย มาเป็นเครื่องมือในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานให้กับบุคลลหรือประชากร รวมถึงในส่วนของคนที่พลาดโอกาส และขาดโอกาสทางการศึกษา โดยเฉพาะประเทศที่กำลังพัฒนา จะใช้วิธีการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เรียนได้รับความรู้ที่เป็นพื้นฐาน ในชีวิตสามารถปรับและประยุกต์ใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2544) นอกจากนี้การศึกษานอกระบบโรงเรียน ยังมีความหมายครอบคลุมถึงมวลประสบการณ์การเรียนรู้ทุกชนิดที่บุคคลได้รับการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นการเรียนรู้ตามธรรมชาติ สังคม และเรียนรู้จากโปรแกรมการศึกษาที่จัดขึ้นนอกเหนือไปจากการศึกษาในระบบโรงเรียน โดยกิจกรรมการศึกษาที่จัดขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้บุคคลที่ไม่ได้อยู่ในระบบโรงเรียนได้มีโอกาสแสวงหาความรู้ มุ่งแก้ปัญหาในการดำรงชีวิตประจำวัน การฝึกอาชีพ หรือการพัฒนาความรู้ความเข้าใจเฉพาะเรื่อง ทั้งนี้ในส่วนของความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้มีนักการศึกษาและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายไว้ในลักษณะคล้ายคลึงกัน ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1.1 ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนได้มีหน่วยงาน และนักการศึกษาหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน กล่าวคือ เป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่น สามารถเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการ และความพร้อมของผู้เรียนเป็นหลักสำคัญ ทั้งนี้การให้ความหมายของผู้ทรงคุณวุฒิ และนักการศึกษาแต่ละท่านจะแตกต่างกัน ดังต่อไปนี้

Knowles (1984) ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่า เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นสำหรับผู้ใหญ่ โดยเป็นการจัดการเรียนการสอนให้กับผู้ใหญ่ที่ออกจากภาคเรียนในระบบปกติ หรือ

หลังจากที่สำเร็จการศึกษาภาคปกติ มีเป้าหมายเพื่อให้บรรลุจุดหมายหรือเป้าหมายที่วางไว้ สามารถเรียนรู้ได้ทุกเพศ

Coombs (1974) ได้ให้ความหมายของคำว่า การศึกษานอกระบบโรงเรียนว่า เป็นกิจกรรมการศึกษาที่จัดขึ้นโดยไม่ได้อยู่ในระบบโรงเรียนปกติ เป็นกิจกรรมที่มุ่งบริการแก่ผู้เรียน มีการกำหนดเป้าหมาย และความมุ่งหมายให้ผู้ที่พลาด ขาด หรือด้อยโอกาสทางการศึกษาให้สามารถได้รับการศึกษา

ปฐม นิคมานนท์ (2528) ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน คือ กิจกรรมที่สังคมจัดขึ้น เพื่อประโยชน์ทางการศึกษาที่นอกเหนือจากระบบโรงเรียน อาจเป็นกิจกรรมเฉพาะ หรือเป็นส่วนหนึ่งของกิจกรรมใด ๆ เพื่อมุ่งตอบต่อความต้องการเรียนรู้ของบุคคล

เกียรติวรรณ อมาตยกุล (2530) กล่าวว่า การศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นกิจกรรมทางการศึกษาที่ถูกจัดขึ้นอย่างมีระบบ โดยได้จัดขึ้นนอกเหนือจากในระบบโรงเรียนตามปกติ เป้าหมายคือ ให้ประชาชนไม่ว่าจะเป็นเยาวชน หรือผู้ใหญ่ได้รับบริการทางการศึกษาอย่างเต็มที่

รัตนา พุ่มไพศาล (2538) ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน หมายถึง การจัดการศึกษาสำหรับผู้ที่ขาดโอกาสการศึกษาในภาคปกติ เป็นการจัดการศึกษาให้กับประชาชนให้ได้เรียนในสิ่งที่ตนเองต้องการ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 หมวด 3 มาตรา 15 ข้อ 3 กล่าวถึง การศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นการศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดรูปแบบการจัดการศึกษา ระยะเวลา และการวัดประเมินผล โดยต้องคำนึงถึงความสอดคล้องของความเป็นมา ปัญหา และความต้องการของแต่ละบุคคล

อาชัญญา รัตนอุบล (2542) ให้ความหมายการศึกษานอกระบบว่า หมายถึง กิจกรรมทางการศึกษา ประมวลประสบการณ์ความรู้ใด ๆ ก็ตามที่เกิดขึ้นโดยบุคคล หน่วยงาน และสถาบันต่าง ๆ ในสังคม โดยจัดขึ้น นอกเหนือไปจากการศึกษาในระบบโรงเรียน มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาความสามารถ ทักษะ ความรู้ ทัศนคติที่พึงประสงค์ ยึดหลักการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการ และความสนใจ เพื่อสามารถนำไปประยุกต์ใช้แก้ปัญหาได้

อุ่นตา นพคุณ (2546) การศึกษานอกระบบโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ที่สังคมได้จัดขึ้น มีวัตถุประสงค์เพื่อให้การเรียนรู้สามารถกำหนดเป้าหมายได้ โดยจัดให้แก่ประชาชนทุกเพศ ทุกวัย ทุกชุมชน ทุกระดับการศึกษา เพื่อให้เกิดมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่ดี โดยการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนนั้น จะต้องจัดขึ้นในระยะเวลาอันสั้น หลักสูตรต้องมีความยืดหยุ่น ประหยัด และตอบสนองต่อความต้องการ รวามถึงความสนใจของผู้เรียน

โกวิท วรพิพัฒน์ (2547) ได้ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ว่าเป็นประสบการณ์ และกิจกรรมที่จัดนอกเหนือจากระบบโรงเรียนภาคปกติ เพื่อเสริมสร้างความรู้ความสามารถ ทั้งความรู้ทั่วไป ความรู้ทางวิชาชีพ เพื่อส่งผลให้มีความเป็นอยู่ และมีอาชีพที่ดีขึ้น

วรรัตน์ อภินันท์กูล (2551) ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่าคือ การศึกษาที่มีความยืดหยุ่นในการกำหนดจุดมุ่งหมาย รูปแบบ วิธีการจัดการเรียนการสอน ระยะเวลา การวัดและประเมินผล โดยเนื้อหาหลักสูตรจะเป็นไปตามความต้องการของบุคคลแต่ละกลุ่ม

พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยการศึกษานอกระบบ (2551) ให้ความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่าคือ กิจกรรมการศึกษาที่มีกลุ่มเป้าหมายหรือผู้รับบริการ รวมถึงวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ที่ชัดเจน มีรูปแบบมีหลักสูตร มีวิธีการจัด และมีระยะเวลาเรียนที่ยืดหยุ่น และหลากหลายตามสภาพความต้องการ และศักยภาพในการเรียนรู้ของกลุ่มเป้าหมายนั้น นอกจากนี้ยังมีวิธีการวัดผลและประเมินผลการเรียนรู้ที่มีมาตรฐานเพื่อรองรับคุณวุฒิทางการศึกษา หรือเพื่อจัดระดับผลการเรียนรู้

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2553) ให้ความหมายการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่า เป็นการศึกษาที่ให้กลุ่มเป้าหมายเกิดการพัฒนาชีวิตและสังคม โดยมีหลักการเพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เป็นการเปิดโอกาสให้กับผู้ที่พลาดโอกาสทางการศึกษาในระบบ โดยให้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม ให้สามารถฝึกทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต และการประกอบสัมมาอาชีพ รวมถึงช่วยให้สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกในปัจจุบันนี้ได้ และใช้ชีวิตอยู่อย่างมีความสุข

จากความหมายของการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่นักการศึกษาหลายท่านได้ให้คำจำกัดความไว้ สรุปได้ว่า การศึกษานอกระบบโรงเรียน หมายถึง กิจกรรมหรือโครงการใด ๆ ทุกประเภทที่สังคมจัดขึ้นไม่ว่าจะเป็นบุคคล หน่วยงาน และสถาบันต่าง ๆ ในสังคม หรือโปรแกรมการศึกษาที่จัดขึ้น นอกเหนือจากการเรียนในระบบโรงเรียน เพื่อหาความรู้ แก้ปัญหาในการดำเนินชีวิตประจำวันเฉพาะเรื่อง สำหรับผู้ที่ขาดโอกาสทางการศึกษาในภาคปกติหรือในระบบโรงเรียน โดยต้องมีความยืดหยุ่นทั้งการกำหนดรูปแบบ ระยะเวลา การจัดการศึกษา และการประเมินผล ไม่มีรูปแบบวิธีที่กำหนดตายตัว เพื่อสามารถตอบสนองต่อความต้องการ ความสนใจ และให้เกิดความเหมาะสมกับสภาพของความจำเป็นของแต่ละกลุ่ม แต่ละบุคคล เพื่อให้ประชาชนทุกเพศ ทุกวัยได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สามารถยกระดับคุณภาพชีวิตให้สูงขึ้น

1.2 ประเภทของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

นักการศึกษาและผู้เชี่ยวชาญหลายท่านทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ได้จำแนกประเภทของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ไว้ดังต่อไปนี้

Knowles (1950) ได้แบ่งกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ตามพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนในการพิจารณา แบ่งออกเป็น 6 ลักษณะ ดังต่อไปนี้

1. ด้านความรู้ ได้แก่ การบรรยาย การอภิปราย เป็นต้น

2. ด้านความเข้าใจ ได้แก่ การยกตัวอย่างประกอบกรณีศึกษา เป็นต้น

3. ด้านทักษะ ได้แก่ การสาธิต การซ้อม เป็นต้น

4. ด้านทัศนคติ ได้แก่ การให้คำปรึกษา การอภิปรายอย่างอิสระ เป็นต้น

5. ด้านค่านิยม ได้แก่ การสัมมนา การแสดงบทบาทสมมติ เป็นต้น

6. ด้านความสนใจ ได้แก่ การจัดทัศนศึกษา การจัดฉายภาพยนตร์ เป็นต้น

Coombs (1974) ได้จำแนกประเภทการศึกษานอกระบบไว้ 4 ประเภท ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาพื้นฐาน เป็นการจัดให้อ่านออก เขียนได้ คิดเลขเป็นให้กับประชาชนที่อยู่อาศัยในชนบท รวมถึงความรู้เบื้องต้นอันเกี่ยวกับวิทยาศาสตร์ และสิ่งแวดล้อม

2. การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน เป็นการเสริมสร้างความรู้ ทักษะ และเจตคติในการพัฒนาชีวิตครอบครัว ยกตัวอย่างเช่น เรื่องการวางแผนครอบครัว วางแผนสุขภาพ และการซ่อมแซมบ้านเรือน

3. การศึกษาเพื่อปรับปรุงชุมชน เป็นการช่วยให้ประชาชนสามารถปกครองตนเองได้

4. การศึกษาเพื่ออาชีพ เป็นการพัฒนาความรู้ ทักษะ โดยให้มีกิจกรรมที่ทำให้ประชาชนสามารถมีอาชีพ มีรายได้ พัฒนาความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น

การแบ่งประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีหลายหน่วยงานได้จัดทำขึ้น เช่น คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2528) โดยได้แบ่งประเภทของการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ 5 ประเภท คำนึงถึงกลุ่มเป้าหมาย ดังต่อไปนี้

1. การศึกษาแม่และเด็ก หรือการศึกษาครอบครัวให้แก่เยาวชน

2. กิจกรรมองค์กรเยาวชน

3. การศึกษาผู้ใหญ่ อายุ 15 ปีขึ้นไป เพื่อส่งเสริมการพัฒนารอบด้าน

4. การศึกษาชุมชน เป็นการจัดการศึกษาให้แก่ชุมชน

5. การศึกษาพิเศษ และการศึกษาต่อเนื่อง จัดให้กับกลุ่มสังคมที่มีความแตกต่างทางสภาพรวมถึงแตกต่างทางสิ่งแวดล้อม

รัตนา พุ่มไพศาล (2538) ได้แบ่งประเภทของการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ได้พิจารณาจากจุดประสงค์ และเนื้อหาของกิจกรรม แบ่งออกเป็น 6 ประเภท ดังนี้

1. การศึกษาด้านสามัญ เป็นการรู้หนังสือ คิดเลขได้ สามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมแห่งการศึกษาเรียนรู้ได้

2. การศึกษาด้านอาชีพ เป็นการพัฒนาทักษะต่าง ๆ เพื่อใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพ หรือเป็นกิจกรรมที่เกี่ยวข้องทางเศรษฐกิจ

3. การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชน เป็นการศึกษาเกี่ยวกับกิจการท้องถิ่น สถาบันชาติ รวมถึงกระบวนการต่าง ๆ ในสังคม และกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นที่เอื้อต่อการพัฒนาชุมชน

4. การศึกษาประเภทที่มุ่งสร้างความสมบูรณ์แห่งชาติ ได้แก่ ศิลปะ ดนตรี และสันทนาการ

5. การศึกษาเพื่อปรับปรุงความเป็นอยู่ของครอบครัว เป็นการปลูกฝังความรู้เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในครอบครัว เช่น การดูแลสุขภาวะ สุขภาพอนามัย

6. การศึกษาเพื่อพัฒนาการจัดการ และเพิ่มผลผลิต

อาชัญญา รัตนอุบล (2542) ได้กล่าวถึงการแบ่งประเภทการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยคำนึงถึงกลุ่มเป้าหมายประชากรไว้ 5 ประเภทดังนี้ 1. การศึกษาแม่และเด็ก หรือการศึกษาครอบครัว 2. กิจกรรมองค์การเยาวชน เป็นการจัดกิจกรรมเพื่อเยาวชน 3. การศึกษาผู้ใหญ่ เป็นการจัดการศึกษาให้กับผู้ใหญ่ที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป เพื่อเสริมสร้างความรู้ มีการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ และนำความรู้มาใช้ประโยชน์ในชีวิตประจำวัน 4. การศึกษาชุมชน โดยจัดการศึกษาให้แก่ชุมชน เป็นกิจกรรมที่ให้เกิดการพัฒนาในทุกด้าน 5. การศึกษาพิเศษ เป็นการจัดการศึกษาให้กลุ่มชุมชนที่มีสภาพแวดล้อมแตกต่างกันไปในสังคม นอกจากนี้ ยังได้แบ่งประเภทการศึกษานอกระบบ โดยการจัดเนื้อหากิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ดังนี้ 1. การศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาต่อเนื่อง 2. การศึกษาด้านทักษะอาชีพ เป็นกิจกรรมฝึกอาชีพมุ่งพัฒนาความรู้ รวมถึงทักษะที่เป็นประโยชน์ เพื่อการประกอบตามความต้องการ 3. การให้บริการข่าวสารข้อมูลและสารสนเทศต่าง ๆ เพื่อการศึกษา 4. การศึกษาด้านสุขภาพอนามัย การปรับปรุงชีวิตความเป็นอยู่ในครอบครัว ชุมชน และสิ่งแวดล้อม คือ ความรู้ ทักษะ และ ทัศนคติต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น การป้องกันรักษาโรค สุขภาพอนามัย ความสัมพันธ์ในครอบครัวและการวางแผนครอบครัวเป็นต้น 5. การศึกษาเพื่อสันติภาพ ในการเมืองการปกครอง 6. การศึกษาด้านศีลธรรมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคคล ได้แก่ กิจกรรมด้านประเพณี นันทนาการ รายการใช้เวลาว่าง

สำนักบริหารงานการศึกษานอกระบบโรงเรียน (2547) ได้แบ่งการศึกษานอกระบบโรงเรียนออกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การศึกษาขั้นพื้นฐาน เป็นการส่งเสริมการรู้หนังสือ การศึกษาในหลักสูตรเทียบเท่าการศึกษาขั้นพื้นฐาน และการศึกษาต่อเนื่อง คำนึงถึงการตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายอย่างหลากหลายแตกต่างออกไป ครอบคลุมถึงความรู้ และทักษะด้านคอมพิวเตอร์

2. การศึกษาเพื่อพัฒนาอาชีพ พัฒนาความสามารถความรู้ และทักษะในการประกอบอาชีพ โดยสามารถนำมาบูรณการได้กับการดำเนินชีวิตประจำวัน

3. การศึกษาเพื่อพัฒนาทักษะชีวิต เป็นการพัฒนาทักษะพื้นฐาน เพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้ โดยบูรณการองค์ความรู้และกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ เข้าด้วยกัน เสริมสร้างความสามารถให้กับมนุษย์ตามความเหมาะสม

4. การศึกษาเพื่อพัฒนาชุมชนสังคม โดยบูรณาการความรู้ และทักษะ โดยใช้ชุมชนเป็นฐานในการพัฒนาการเรียนรู้ เพื่อพัฒนาชุมชนและสังคมให้เข้มแข็ง แข็งแรง และมีการพัฒนาที่ยั่งยืน

สรุปได้ว่า จากการจำแนกประเภทของการศึกษานอกระบบโรงเรียน มักแบ่งไปตามวัตถุประสงค์ที่มุ่งหวังจะให้ผู้เรียนได้รับ และสามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลและสังคม เพราะเน้นทั้งความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการใช้ชีวิต โดยมีเป้าหมายให้ผู้เรียนได้รับความรู้หรือทักษะในด้านต่าง ๆ ที่สามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิต และพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นอยู่ ไม่ว่าจะเป็นความรู้พื้นฐาน ความรู้ในด้านทักษะอาชีพ รวมถึงการให้บริการข่าวสารข้อมูลในด้านต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชน ปรับปรุงความเป็นอยู่ในครอบครัว เสริมสร้างความรู้ทางด้านสุขภาพ ศิลปะวัฒนธรรม ฯลฯ

1.3 ลักษณะสำคัญของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ลักษณะสำคัญของการศึกษานอกระบบโรงเรียน จำเป็นต้องมีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม โดยให้มีความเหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน มีเป้าหมายชให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านพฤติกรรมด้านใดด้านหนึ่งในตัวผู้เรียน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของลักษณะสำคัญของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ดังต่อไปนี้

อาชัญญา รัตนอุบล (2542) ได้สรุปลักษณะสำคัญของการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ ดังนี้

1. รูปแบบโครงสร้างของการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน จะต้องมีความยืดหยุ่น รูปแบบไม่ตายตัวขึ้นอยู่กับเป้าหมายของผู้เรียน และผู้สอนที่ได้ร่วมกันคิดออกมา

2. เนื้อหาวิชาหลักสูตร เป็นไปตามความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน ส่วนใหญ่จะเป็นหลักสูตรระยะสั้น เพื่อให้ผู้เรียนสามารถนำไปใช้ได้จริงในการดำเนินชีวิตประจำวันทันที

3. รูปแบบการเรียนการสอนมีความแตกต่าง เช่น จัดการเรียนการสอนแบบชั้นเรียน หรือกลุ่มสนใจ เน้นการเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนอย่างสม่ำเสมอ

4. การจัดกิจกรรมต้องมีความยืดหยุ่น เน้นไปที่ความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ ให้ผู้เรียนเป็นศูนย์กลางทางการเรียนรู้

5. สถานที่ ระยะเวลาในการจัดการเรียนการสอนจะต้องมีความเหมาะสม และมีความยืดหยุ่น เพื่อให้เกิดความสะดวกแก่ผู้เรียน

6. ผู้สอนอาจจะเป็นอาสาสมัคร ผู้เชี่ยวชาญ หรือครูภูมิปัญญาก็ได้

7. การเรียนการสอนเกิดจากความต้องการของผู้เรียน และผู้เรียนสมัครใจเท่านั้น

8. เพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนทั้งเรื่อง เวลา สถานที่ และหลักสูตร จึงทำให้จะต้องมีความยืดหยุ่นได้มาก

9. อาจจะมีการปรับระดับ เพื่อพัฒนาไปสู่การศึกษาในระบบ

10. มีการประเมินในระยะสั้นๆ เพื่อประเมินความรู้ความสามารถของผู้เรียน โดยอาจจะได้รับประกาศนียบัตรหรือไม่ก็ตาม เพราะถือว่าเป็นสิ่งไม่สำคัญ เนื่องจากความรู้จะคงอยู่กับตัวผู้เรียนตลอดไป

ทองอยู่ แก้วไทรฮะ (2544) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีดังนี้

1. ผู้เรียนการศึกษานอกระบบโรงเรียนจะไม่มีการกำหนดเกณฑ์ของอายุ ขึ้นอยู่กับความสมัครใจของผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถสมัครเรียนตามความต้องการ และความสนใจที่มีต่อวิชานั้น ๆ

2. ผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนนั้น อาจเป็นครูที่มีความรู้ความชำนาญในวิชาที่สอนโดยตรง หรือเป็นผู้ที่มีประสบการณ์จากการประกอบสัมมาอาชีพของตนก็ได้

3. หลักสูตร เนื้อหาวิชาจะมีความยืดหยุ่นมาก เนื้อหาการเรียนการสอนนั้นสามารถปรับตามความเหมาะสมของท้องถิ่น และความสนใจของผู้เรียน โดยหลักสูตรจะสร้างจากความสนใจ และความต้องการของผู้เรียน มีเป้าหมายมุ่งนำไปใช้ประโยชน์ตามที่กำหนดไว้

4. รูปแบบการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนไม่มีรูปแบบที่แน่นอนตายตัว รูปแบบจะแตกต่างกันออกไป เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของผู้จัดกิจกรรมและผู้รับบริการ

5. การเรียนการสอนของการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีรูปแบบแตกต่างมากมาย ขึ้นอยู่กับความเหมาะสม โดยมีทั้งแบบชั้นเรียน แบบกลุ่ม พบปะสนทนา สาธิต ฝึกอบรม ศึกษาทางไกล และอื่น ๆ อีกมากมาย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

6. สถานที่การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนสามารถเปลี่ยนแปลง และเปลี่ยนย้ายไปตามความสะดวก และความเหมาะสมกับสภาพท้องถิ่น

7. ระยะเวลา ขึ้นอยู่กับชนิด ลักษณะของวิชา รวมถึงความสนใจของผู้เรียน

8. หน่วยงานและสถาบันที่รับผิดชอบการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งสถาบันทางการศึกษาต่าง ๆ

9. การรับรองความสามารถและคุณวุฒิ มักจะประเมินผลในระยะสั้น วุฒิบัตรหรือประกาศนียบัตรที่ได้ถือเป็นสิ่งที่ไม่สำคัญมาก เพราะไม่ได้มีกำหนดว่าความรู้ความสามารถอยู่ในระดับใดของมาตรฐานการเรียน (ยกเว้นการเรียนตามหลักสูตรการศึกษานอกระบบโรงเรียนสายสามัญ ซึ่งมีความเท่ากันทุกประการกับผู้เรียนตามหลักสูตรในโรงเรียนทุกประการ)

10. ความยืดหยุ่นของการจัด โครงการต่าง ๆ ของการศึกษานอกระบบโรงเรียนจัดขึ้นเพื่อสนองความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ จึงมีความยืดหยุ่นมากทั้งในเรื่องของวัน เวลา สถานที่ และหลักสูตร

สำนักบริหารงานการศึกษานอกโรงเรียน (2547) กล่าวว่า การศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นลักษณะของการจัดการศึกษาที่มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิตให้มีความสมบูรณ์ เพราะการจัดการศึกษาในระบบโรงเรียนแต่เพียงอย่างเดียวไม่เพียงพอที่จะสนองตอบความต้องการในการเรียนรู้ของประชาชนได้อย่างทั่วถึง จำเป็นต้องมีการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยมีลักษณะที่ยืดหยุ่นมากกว่า อีกทั้งยังสามารถสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนได้อย่างหลากหลายและทั่วถึง โดยเฉพาะในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงทางด้านสังคม เศรษฐกิจ และการเมือง รวมทั้งมีความเจริญก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว จึงมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างวิธีการใหม่ ๆ ในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยทำให้การเรียนรู้เป็นสิ่งที่อยู่ใกล้ตัว

สุมาลี สังข์ศรี (2545) ได้กล่าวถึง ลักษณะสำคัญในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่าเป็นการจัดการศึกษาให้กับบุคคล ทุกเพศ ทุกวัย ทุกถิ่นทั่วถึง และเสมอภาค โดยไม่มีข้อจำกัดในเรื่องต่าง ๆ ที่จะเป็นอุปสรรคต่อการศึกษา มุ่งให้มีพื้นฐานความรู้ที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต สามารถประกอบอาชีพได้ รับรู้ข่าวสารที่ทันต่อเหตุการณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม รู้สิทธิหน้าที่ของตน สามารถอยู่กับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม เผชิญปัญหาได้ รู้จักคิดวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ สามารถแสวงหาความรู้ และเลือกรับความรู้ มาใช้ในการพัฒนาชีวิต รวมถึงการแก้ปัญหาได้ และสามารถปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาได้อย่างเหมาะสม ดังนี้

1. หลักความเสมอภาคทางการศึกษา ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้ารับบริการทางการศึกษา โดยเฉพาะการศึกษานอกระบบโรงเรียน จะต้องได้รับการเข้าถึงโอกาสได้อย่างเท่าเทียมกัน รวมไปถึงผู้ที่พลาดโอกาสทางการศึกษา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2. หลักกระจายโอกาสของการศึกษา เพื่อสนองตอบต่อความต้องการของผู้เรียนที่ต้องการจะเรียนรู้ โดยมีการกระจายโอกาสทางการศึกษาไปถึงแก่กลุ่มบุคคลที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล ธุรกันดารให้ได้รับโอกาสทางการศึกษาอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม

3. หลักความต่อเนื่อง ในการส่งเสริมการศึกษานอกระบบโรงเรียนให้แก่ผู้รับบริการที่มีความหลากหลายแตกต่างกันนั้น การพัฒนาแหล่งเรียนรู้ ร่วมถึงการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม เพื่อการสร้างแหล่งเรียนรู้ที่ประชาชนสามารถเข้าใช้บริการได้ จะส่งผลที่ก่อให้เกิดความต่อเนื่องในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพอย่างแท้จริง

4. หลักความยืดหยุ่น ในการจัดการเรียนรู้ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนจะต้องอาศัยความยืดหยุ่น ในการจัดการเรียนรู้ รูปแบบ วิธีการ รวมไปถึงการวัดและประเมินผล เพื่อให้ผู้เรียนได้มีโอกาสพัฒนาตนเองตามความสามารถและความต้องการของตน

5. หลักการสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนจะต้องอาศัยหลักการที่เรียกว่า การยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ ผู้ที่นำความรู้ไปใช้ คือผู้เรียน ดังนั้น การขับเคลื่อนกิจกรรมต่าง ๆ จะต้องมาจากความต้องการของผู้เรียนเป็นหลัก

6. หลักความสัมพันธ์กับการดำเนินชีวิต การเรียนรู้ต่าง ๆ ในการจัดการเรียนรู้ให้แก่ผู้เรียนนอกระบบโรงเรียนจะเกิดขึ้นได้ และมีประสิทธิภาพดีที่สุด คือ จะต้องมีความสอดคล้องกับชีวิตการทำงาน รวมไปถึงวิถีชีวิตของผู้เรียน จึงจะทำให้ผู้เรียนเกิดความตระหนักรู้ในกิจกรรมการเรียนรู้

7. หลักความหลากหลาย ในการส่งเสริมให้ผู้เรียนเกิดความรู้ ในการจัดกระบวนการเรียนรู้นั้น จะต้องมีความหลากหลายเพียงพอ มีการใช้รูปแบบการศึกษาที่หลากหลาย ทั้งรูปแบบ เทคนิค วิธีการต่าง ๆ มาบูรณาการ เพื่อให้ผู้เรียนได้เรียนรู้พัฒนาตนเองตามศักยภาพ

8. หลักความเป็นประชาธิปไตย การจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน จะเกิดขึ้นได้ต้องอาศัยหลักของความเป็นประชาธิปไตย โดยที่ผู้เรียนจะเรียนรู้เรื่องใด ก็จะต้องมาจากความสนใจในการเรียนรู้เรื่องนั้น ๆ ซึ่งผู้เรียนจะเรียนรู้ได้ดี เมื่อผู้เรียนมีความพร้อมที่จะเรียนรู้

9. หลักการมีส่วนร่วม การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งเป็นมวลประสบการณ์การเรียนรู้ที่เกิดขึ้น นอกระบบโรงเรียน หน่วยงานที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ไม่จำเพาะว่าจะต้องเป็นหน่วยงานการศึกษานอกระบบโรงเรียน แต่สามารถมาจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่สนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อนขององค์ความรู้ไปยังผู้เรียน จึงจะต้องอาศัยภาคีเครือข่ายในการร่วมกันสร้างกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

10. หลักการพึ่งพาตนเอง ผู้เรียนต้องมีแรงจูงใจในการเรียนรู้จากตนเอง ซึ่งเป็นลักษณะของผู้ใหญ่ที่จะเรียนรู้มาจากความต้องการของตนเอง นอกจากนี้ผู้ใหญ่จะต้องพึ่งพาคนอื่นน้อยลงและพึ่งพาตนเองให้มากขึ้น ดังนั้น การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนจะต้องเน้นให้ผู้เรียนได้รับผิดชอบการเรียนรู้ด้วยตนเอง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551) พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย เล่มที่ 125 ตอนที่ 41 มาตรา 6 กล่าวถึงลักษณะสำคัญของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ดังนี้

1. ความเสมอภาคของการเข้าถึงการศึกษา โดยจะได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง ภายใต้ความเสมอภาคและเป็นธรรม

2. เกิดการกระจายอำนาจให้แก่สถานศึกษา และภาคีเครือข่ายได้เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนรู้

อาชัญญา รัตนอุบล (2550) กล่าวว่า ลักษณะสำคัญในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นการจัดการศึกษาแก่ผู้ด้อยโอกาส โดยเป็นแนวทางในการจัดการศึกษานอกระบบแบบครบวงจร เริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ สาระการเรียนรู้ การประเมินผลที่จะพัฒนาทักษะ ทัศนคติ และมุ่ง

แก้ปัญหา เน้นการจัดกิจกรรมที่มีความหลากหลาย และยืดหยุ่น เพื่อให้เกิดประโยชน์ เป็นการเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ทัศนคติให้แก่ผู้ที่ด้อยโอกาส ดังนี้

1. พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาคุณภาพของมนุษย์ ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาให้บรรลุเป้าหมาย คือ การได้มาของการมีคุณภาพของประชากร โดยการศึกษานอกระบบโรงเรียนนั้นจะต้องให้ประชาชนได้รับประสบการณ์การเรียนรู้ดังนี้ 1.1) เพิ่มพูนความรู้การศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อให้ประชาชนมีความรู้ สามารถอ่านออกเขียนได้ เพื่อเป็นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ให้ดีขึ้นในทุกด้าน 1.2) มีทัศนคติที่ดี เพื่อที่ประชาชนจะมีคุณภาพ อันได้แก่ การมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ประกอบอาชีพ สัมพันธ์กับผู้อื่น ดังนั้นจึงถือเป็นการสร้าง ปลูกฝังทัศนคติที่ดีให้แก่ประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย 1.3) เกิดทักษะหรือความชัดเจนในชีวิต เพราะการที่สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา จึงเป็นการช่วยให้ความรู้แก่บุคคลในการปรับตัวไปตามสภาพแวดล้อมของสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างไม่หยุดนิ่ง ดังนั้นบุคคลจึงควรได้รับความรู้เพื่อเป็นบุคคลที่มีคุณภาพ มีอาชีพ มีทักษะ และรู้จักใช้ทรัพยากรอย่างเป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและสังคม

2. พัฒนาด้านทรัพยากรสิ่งแวดล้อมในชุมชน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในสภาพแวดล้อมที่อยู่ที่ดีขึ้น ให้ประชาชนเกิดการเข้าใจถึงปัญหาของตนเองเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่อยู่อาศัยของตนและรอบข้าง เพื่อปรับปรุงคุณภาพให้ดีมากยิ่งขึ้น ประกอบไปด้วยทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรเทคนิค และทรัพยากรตามธรรมชาติ

3. เพื่อส่งเสริมความเป็นธรรมในการศึกษาเรียนรู้ วัตถุประสงค์เพื่อเป็นประโยชน์แก่บุคคลทุกเพศ ทุกวัย ทุกชุมชน โดยเอื้อโอกาสให้ทุกคนได้รับการศึกษา เพื่อที่จะสามารถนำไปใช้ในการช่วยเหลือตนเอง และสังคมโลกต่อไปได้

4. เพื่อส่งเสริมศิลปะและวัฒนธรรมอันดีงามของประเทศชาติ ให้มีการสนับสนุนส่งเสริมเพื่อให้เกิดการเรียนรู้เกี่ยวกับประวัติศาสตร์ ศิลปะประจำท้องถิ่น เพื่อให้เกิดเป็นการถ่ายทอดวัฒนธรรมของประเทศชาติขึ้น ดังนั้นการศึกษานอกระบบโรงเรียน จึงถือว่าเป็นการสนับสนุนให้มีชีวิตที่สมบูรณ์แบบ ประพฤติปฏิบัติตนให้ถูกต้องเหมาะสมตามหลักของประเพณีวัฒนธรรมอันดีงาม

5. เพื่อส่งเสริมความเป็นประชาธิปไตย และส่งเสริมให้ประชาชนรู้จักการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม มีความรับผิดชอบ สามารถจัดการแบ่งงานกันทำ รู้จักการปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลง มีการเคารพในความคิดเห็นของผู้อื่น และสามารถตัดสินใจภายใต้ประชาธิปไตยได้อย่างเหมาะสมและถูกต้อง

6. เพื่อพัฒนาขัดเกลาจิตใจ ให้บุคคลที่การดำเนินชีวิตอย่างสมบูรณ์ รู้จักใช้เวลาว่างเพื่อการพักผ่อน เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดของชีวิต ช่วยสนับสนุนส่งเสริมให้รู้จักพัฒนาขัดเกลาจิตใจของตนเอง เพื่อให้มีทัศนคติ ค่านิยมที่เหมาะสมและดีงาม รวมถึงความเชื่อความเข้าใจในเรื่องของความดี และความไม่ดี ตลอดจนสามารถวิเคราะห์แยกแยะตัดสินใจได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

สรุปแล้ว ลักษณะสำคัญของการศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เน้นความยืดหยุ่น เพื่อเอื้ออำนวยความสะดวกให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ไม่ว่าจะเป็นเรื่องรูปแบบการเรียนการสอน สถานที่ ระยะเวลา และการวัดประเมินผล รวมถึงเป็นการส่งเสริมให้ผู้เรียนทุกเพศ วัย อาชีพ สามารถพัฒนาคุณภาพชีวิต ทั้งทางด้านบุคคล สิ่งแวดล้อม คุณธรรม ศีลธรรม สังคมวัฒนธรรม รวมถึงเป็นการพัฒนาจิตใจให้มีทัศนคติ และค่านิยมที่ดีที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมโดยรอบที่ตนเองอยู่อาศัย สามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ตัดสินใจได้ถูกต้องเหมาะสม

1.4 หลักการการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน

การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีความจำเป็นที่จะต้องยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนเพื่อให้มีความเหมาะสมกับลักษณะของผู้เรียน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงหลักการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนไว้ดังนี้

Knowles (1980) ได้กล่าวถึงหลักการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ว่าควรต้องอยู่บนพื้นฐานความคิดของการเรียนรู้ผู้ใหญ่ โดยที่จะสามารถจัดกระบวนการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้อย่างเต็มที่ เนื่องจากผู้ใหญ่จะสามารถเรียนรู้แบบนำตนเอง โดยผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่นั้นจะใช้ประสบการณ์จากการทำงานและการดำเนินชีวิตเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น มีความพร้อมและความต้องการที่จะเรียนรู้ เพราะมีเป้าหมายว่าความรู้นั้นจะสามารถนำมาพัฒนาตนเองได้ และต้องเป็นความรู้ที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ทันที มีหลักการ ดังนี้

1. สร้างบรรยากาศชี้นำการเรียนรู้ด้วยการนำตนเอง
2. กำหนดโครงสร้างที่เอื้อต่อการเรียนรู้
3. วิเคราะห์ความต้องการรวมถึงความสนใจ เพื่อวางแผนโครงการ
4. กำหนดหลักการ เหตุผล และวัตถุประสงค์จากความต้องการและความสนใจ
5. ออกแบบโครงการ
6. การดำเนินการบริหารโครงการ
7. การประเมินผล

สุมาลี สังข์ศรี (2539) กล่าวว่า การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีหลักการ และเหตุผลดังต่อไปนี้

1) ความเสมอภาคในโอกาสทางการศึกษา ไม่มีจำกัดด้านเพศ วัย พื้นฐานการศึกษา อาชีพ ความสนใจ ฐานะทางเศรษฐกิจ และความห่างไกล เป็นต้น

2) การกระจายโอกาสทางการศึกษาให้ทั่วถึง

3) ส่งเสริมการศึกษาที่เป็นกระบวนการต่อเนื่องตลอดชีวิต

4) ความยืดหยุ่นในกฎเกณฑ์ และระเบียบการต่าง ๆ

5) สนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

6) สัมพันธ์กับสภาพการดำเนินชีวิตโดยเนื้อหากิจกรรมควรมีความยืดหยุ่นและหลากหลายสอดคล้องกับสภาพสังคมแต่ละท้องถิ่น

7) มีความหลากหลายในรูปแบบ เพื่อให้ผู้เรียนสามารถเลือกเรียนได้ตามความสะดวกและความสนใจ

8) การจัดการเรียนการสอนต้องคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล

9) ผู้สอนหรือผู้ที่มาให้ความรู้ ไม่ได้จำกัดเพียงแค่ว่าจะต้องเป็นครูที่มาจากสถาบันการศึกษาเท่านั้น

10) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์ และการแก้ไขปัญหา

11) สามารถนำผลการศึกษาในปัจจุบันไปปรับใช้ได้อย่างเหมาะสม

12) ความยืดหยุ่นเรื่องเวลาเรียน รวมถึงสถานที่เรียน

นอกจากนี้ ลักษณะที่สำคัญของการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีดังต่อไปนี้

1) ผู้เรียนไม่มีการกำหนดอายุ การเรียนขึ้นอยู่กับความสมัครใจเป็นสำคัญ

2) ผู้สอนอาจจะเป็นครูที่มีความรู้ความชำนาญ และเชี่ยวชาญในวิชาที่สอนโดยตรง หรือเป็นผู้มีประสบการณ์จากการประกอบอาชีพของตนมาเป็นวิทยากรก็ได้

3) หลักสูตรและเนื้อหาวิชามีความยืดหยุ่นได้มาก สามารถปรับตามความสนใจของผู้เรียนโดยจะมุ่งไปที่การนำไปใช้ประโยชน์

4) รูปแบบการจัดไม่มีรูปแบบที่แน่นอนตายตัว รูปแบบจะแตกต่างกันไปเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายตามวัตถุประสงค์ของผู้จัดและผู้เข้าร่วม

5) การเรียนการสอนจะมีความแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความเหมาะสม

6) สถานที่สามารถเปลี่ยนแปลง หรือย้ายได้ตามความเหมาะสม

7) ระยะเวลาขึ้นอยู่กับชนิดลักษณะของวิชา และความสนใจของผู้เรียน

8) หน่วยงานและสถาบันที่รับผิดชอบมีทั้งภาครัฐ และเอกชน

9) การรับรองความสามารถ และคุณวุฒิไม่เป็นเรื่องที่สำคัญ

10) ความยืดหยุ่นของการจัดเป็นไปได้มาก

อาชัญญา รัตนอุบล (2542) กล่าวว่า การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนสำหรับผู้ด้อยโอกาส เป็นแนวทางหนึ่งในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนแบบครบวงจร โดยเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ กำหนดสาระการเรียนรู้ และประเมินผลที่สามารถพัฒนาทักษะ ทัศนคติ และมุ่งแก้ปัญหาให้แก่ผู้ด้อยโอกาส โดยเป็นการจัดกิจกรรมที่มีความหลากหลาย และยืดหยุ่นสูง เพื่อให้เกิดประโยชน์ เป็นการเสริมสร้างทักษะ ความรู้ ทัศนคติแก่ผู้ด้อยโอกาสอย่างแท้จริง

ปฐม นิคมานนท์ และ คณะ (2543) อธิบายว่า หลักการของการศึกษานอกระบบโรงเรียนได้ให้ความสำคัญกับความยืดหยุ่นของการศึกษา โดยการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนจะมีความยืดหยุ่นมากกว่าและเป็นทางการน้อยกว่าการศึกษาในระบบ ดังนั้นจึงมีโครงสร้างที่ไม่ตายตัว มีความอ่อนตัว และมีความคล่องตัวสูง ถือเป็นข้อได้เปรียบ โดยลักษณะของความยืดหยุ่นของการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่สำคัญในด้านต่าง ๆ มีดังต่อไปนี้

1. ความยืดหยุ่นด้านเวลาเรียน เนื้อหาส่วนใหญ่ของการศึกษานอกระบบโรงเรียนจะถูกแบ่งเป็นหน่วยย่อย ๆ เพื่อให้เกิดความสอดคล้อง และเหมาะสมกับเวลา ความต้องการ และความจำเป็นของผู้เรียน โดยอาจเรียกได้ว่าเป็นหลักสูตรระยะสั้นหรือ ระยะยาวก็ได้ แต่จะคำนึงถึงผู้เรียนเป็นสำคัญ สามารถเปิดสอนในเวลาที่ต่างกันได้ เช่น ช่วงเย็น กลางคืน หรือในวันหยุด

2. ความยืดหยุ่นด้านสถานที่เรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียนไม่จำเป็นจะต้องจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนตลอดเวลา อาจจัดกิจกรรมในโรงเรียน หรือในสถานที่อื่น ๆ ในชุมชนได้ตามความเหมาะสม ขึ้นอยู่กับความสะดวก จึงสามารถจัดได้หลากหลายสภาพตามความสะดวก และลักษณะของกิจกรรมนั้น ๆ

3. ความยืดหยุ่นด้านผู้เรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียนสามารถจัดบริการให้แก่บุคคลทุกช่วงวัย ไม่ว่าจะเป็นเด็ก ผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ โดยอาจจัดขึ้นโดยจำกัด หรือไม่จำกัดช่วงวัยก็ได้

4. ความยืดหยุ่นด้านการสอน กิจกรรมการเรียนการสอนการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่จัดขึ้นส่วนใหญ่จะใช้วิทยากรที่หลากหลาย อาจเป็นผู้ที่มีความรู้ และประสบการณ์ในอาชีพแขนงต่าง ๆ ไม่จำเป็นต้องเป็นครูที่สอนเป็นประจำในหน่วยงาน

5. ความยืดหยุ่นด้านวิธีเรียน การศึกษานอกระบบโรงเรียนมีการใช้วิธีการเรียนการสอนที่แตกต่างกัน ออกไป อาทิเช่น การเรียนผ่านสื่อต่าง ๆ หรือเรียนที่บ้านก็ได้ ไม่จำเป็นต้องเรียนในห้องเรียนตายตัวเท่านั้น

6. ความยืดหยุ่นด้านผู้จัด ทั้งหน่วยงาน องค์กร หรือสถาบันที่ให้บริการการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีความหลากหลาย นับตั้งแต่องค์กรที่รับผิดชอบการศึกษาโดยตรง หน่วยงานอื่น หรือเอกชนก็สามารถจัดการศึกษาได้

7. ความยืดหยุ่นด้านกฎเกณฑ์และระเบียบต่าง ๆ การศึกษานอกระบบโรงเรียนจะมีการกำหนดกฎเกณฑ์และระเบียบการปฏิบัติอย่างหลวม ๆ ไม่ตายตัว สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม นอกจากนี้ยังต้องอยู่บนพื้นฐานที่ให้เกียรติซึ่งกันและกัน

สรุปได้ว่าหลักการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นการจัดการศึกษาที่มีความยืดหยุ่น คำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนเป็นสำคัญ เพื่อพัฒนาทักษะ ความรู้ ทัศนคติให้แก่ผู้เรียน โดยผู้เรียนจะมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้ และใช้ประสบการณ์ทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น ผู้เรียนต้องมี

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ความพร้อม มีความต้องการที่จะเรียนรู้ เพราะมีเป้าหมายว่าความรู้นั้น จะสามารถนำมาพัฒนาตนเองได้ โดยสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ทันที

ตอนที่ 2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ปัจจุบันมีโปรแกรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนหลากหลายแนวคิด เพื่อตอบสนองความต้องการและปัญหาของผู้เข้าร่วมโปรแกรมในสภาพแวดล้อม และบริบทที่ต่างกัน เพื่อให้นักพัฒนาโปรแกรมเลือกประเภทและรูปแบบที่สนใจและสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาโปรแกรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ดังนี้

2.1 ความหมายของการพัฒนาโปรแกรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน

Boyle (1981) กล่าวถึงนิยามของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนว่า หมายถึง ผลรวมของความร่วมมือระหว่างนักการศึกษานอกระบบโรงเรียนกับผู้เรียน กิจกรรมดังกล่าวได้แก่ การวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผนการเรียนการสอน การประชาสัมพันธ์ การประเมินผลและการรายงานผล นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงนิยามของการพัฒนาโปรแกรม หมายถึง สิ่งที่เกิดจากกิจกรรมการวางโปรแกรม โปรแกรม ประกอบด้วย การวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผนการสอน การประเมิน และรายงาน การปฏิบัติและการตัดสินใจอย่างมีเป้าหมายร่วมกันระหว่างนักพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม พี่จะได้รับผลกระทบจากโปรแกรม ความสำคัญของการพัฒนาโปรแกรมเป็นความสามารถของนักการศึกษานอกระบบโรงเรียน ที่ต้องระบุว่าอะไรคือความต้องการและปัญหา ในสถานการณ์ที่จะต้องมีการเปลี่ยนแปลง โดยสามารถที่จะเลือกกิจกรรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ทั้งความรู้ ทักษะ เจตคติ หรือทักษะชีวิต

Boone (1992) อธิบายว่า ความหมายของการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน คือ กระบวนการในการวางแผนที่เป็นระบบและมีความครอบคลุม เพื่อการคาดการณ์ในอนาคต ในความร่วมมือระหว่างองค์กรในการจัดทำ และส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ผู้เรียนต้องการ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมและวิถีชีวิตของผู้เรียน

Webster's New Twentieth Century Dictionary (1983) ระบุว่า โปรแกรม หมายถึง โครงร่างของงานที่จัดกระทำหรือการจัดเตรียมแผนการที่จะกระทำ หรือชุดของเหตุการณ์ที่รวบรวมไว้

Shroeder (1975) ได้ให้ความหมายของคำว่าโปรแกรม คือ โปรแกรมเป็นกิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวกับการศึกษานอกระบบโรงเรียนของประเทศหนึ่ง กิจกรรมทั้งหมดที่เกี่ยวกับการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่จัดในองค์กรหนึ่ง จัดให้กลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง และเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่เปิดในระยะสั้น

Tyler (1986) ได้ให้ความหมายของโปรแกรมว่า คือ โครงร่างของงานที่จะกระทำ หรือการจัดเตรียมแผนงานที่จะทำ หรือชุดเหตุการณ์ที่รวบรวมไว้ซึ่งรวมทั้งกิจกรรมทุกอย่างที่กระทำในค่ายหรือศูนย์ต่าง ๆ เป็นต้น

อุ่นตา นพคุณ (2546) กล่าวไว้ในกรอบแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบ เกี่ยวกับความหมายและความแตกต่างของคำว่าโปรแกรมและคำว่าโครงการ รายได้สรุปไว้ว่า โปรแกรมหมายถึง งานประจำที่มีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง

คำว่าโปรแกรม ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2545 ได้บัญญัติให้แปลเป็นภาษาไทยว่า การกำหนดการ ซึ่งหมายถึง ระเบียบการที่บอกถึงขั้นตอนของงานที่จะต้องทำตามลำดับ

นิศา ชูโต (2536) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า โปรแกรม หมายถึง ความคิด หรือ แนวทางกิจกรรม หรือผลรวมที่เกิดจากกิจกรรมที่ได้วางไว้ในโปรแกรม วางแนวคิดการจัดกิจกรรมอย่างมีระบบระเบียบ มีงบประมาณ และระยะเวลาดำเนินการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

สรุปได้ว่า ความหมายของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน หมายถึง การจัดกิจกรรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่เป็นเรื่องเฉพาะ มีการจัดอย่างเป็นระบบ สามารถเลือกกิจกรรมที่เหมาะสมกับผู้เรียนเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ที่ตอบสนองกับความต้องการ และปัญหา

2.2 การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

มีนักวิชาการหลายท่านที่ได้พัฒนาแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมขึ้น โดยหลักการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ดังนี้

Knowles (1980) ได้สร้างกระบวนการพัฒนาโปรแกรมเน้นที่การส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จจากการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง ที่ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังนี้

1. สร้างบรรยากาศนำไปสู่การเรียนรู้ โดยการจัดบรรยากาศที่มีความเป็นกันเอง ให้ความยอมรับในความแตกต่างและความเป็นตัวตนของแต่ละบุคคล สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนและผู้สอน และระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนด้วยกัน

2. วางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน โดยการวางแผนเรื่องกลุ่มผู้เรียนให้มีขนาดที่เหมาะสม

3. วินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ โดยการช่วยเหลือให้ผู้เรียนวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ของตัวเอง

4. กำหนดวัตถุประสงค์ การช่วยเหลือให้ผู้เรียนกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการเรียนรู้ที่เป็นจริงได้

5. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการช่วยให้ผู้เรียนเลือกวิธีการเรียนรู้ที่เหมาะสมกับตัวเองและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้

6. การนำโปรแกรมไปทดลองใช้ โดยการที่ผู้เรียนดำเนินการเรียนรู้โดยมีผู้สอนเป็นผู้อำนวนความสะดวก เป็นที่ปรึกษาเมื่อต้องการ ส่งผลให้ผู้เรียนเกิดความมั่นใจในการเรียนรู้ของตนเอง

7. การประเมินผล โดยการประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน ทั้งก่อนการเรียนและระหว่างการเรียนโดยร่วมกันระหว่างผู้จัดและผู้เรียนในการกำหนดวิธีการประเมิน ผู้เรียนได้ประเมินการเรียนรู้ของตนเองเป็นระยะ และนำไปปรับปรุงวิธการเรียนรู้ของตนเอง ทำให้วงจรการเรียนรู้สามารถวนกลับไปที่ขั้นตอนที่ 3 ได้เพื่อเพิ่มศักยภาพในการเรียนรู้ให้กับผู้เรียน เพื่อให้ไปสู่เป้ามหายที่ต้องการได้

Boone (1992) ได้นิยามการพัฒนาโปรแกรมว่า คือกระบวนการในการวางแผนที่เป็นระบบเบ็ดเสร็จและครอบคลุมเพื่อคาดการณ์ในอนาคตเกี่ยวกับความร่วมมือระหว่างองค์กรทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน เจ้าหน้าที่กับผู้เรียนหรือตัวแทนของผู้เรียนในการจัดทำและส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ผู้เรียนพึงประสงค์ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงในสิ่งแวดล้อมและวิถีชีวิตของผู้เรียนในชุมชน

Boyle (1981) ได้เสนอรูปแบบการพัฒนาโปรแกรมตามประเภทของโปรแกรม 3 ประเภท คือ โปรแกรมเชิงพัฒนา โปรแกรมเชิงสถาบัน และโปรแกรมเชิงสารสนเทศด้วยแต่ละโปรแกรมมีรูปแบบการพัฒนาโปรแกรมที่แตกต่างกันไปดังนี้

1. รูปแบบการพัฒนาโปรแกรมเชิงพัฒนา การพัฒนาโปรแกรมเชิงพัฒนามีลักษณะสำคัญวิธีการกำหนดวัตถุประสงค์ของโปรแกรม เริ่มต้นจากสภาพความต้องการและปัญหาในชุมชน พี่อาจจะไม่ชัดเจนในระยะเริ่มต้น และเมื่อมีการรวบรวมข้อมูลหรือทำกิจกรรมบางอย่าง วัตถุประสงค์ของโปรแกรมอาจมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงไป ดังนั้น ขั้นตอนของการพัฒนาโปรแกรมเชิงพัฒนาบางขั้นตอนอาจจะแยกออกจากกันได้เด็ดขาด แต่บางขั้นตอนอาจดำเนินการในระยะเวลาใกล้กันหรืออาจสลับกันได้ ขั้นตอนที่อาจเกิดขึ้นตามลำดับมีดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดพื้นฐานสำหรับการพัฒนาโปรแกรม

- กำหนดพื้นฐานทางปรัชญาที่จะนำมาใช้ในการวางแผนโปรแกรมขององค์กร
- พิจารณาถึงความเชื่อหรือปรัชญาของนักพัฒนาโปรแกรมเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนลักษณะของผู้เรียน ผู้สอน การพัฒนาโปรแกรม
- พิจารณาเรื่องนโยบาย ระเบียบ แนวทางปฏิบัติและทำความเข้าใจเกี่ยวกับเจ้าหน้าที่ผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์สถานการณ์ของชุมชนและกลุ่มผู้รับบริการ

- รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์สภาพปัจจุบัน และในอดีตเกี่ยวกับสถานการณ์
- สนทนาและศึกษาบุคคล กลุ่ม และองค์กรต่าง ๆ ที่จะช่วยให้ข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ในชุมชน โดยเฉพาะกลุ่มที่จะมีผลต่อโปรแกรม

- ศึกษาแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ว่าจะนำมาใช้ได้อย่างไร เพียงพอหรือไม่ เช่น เงิน คนที่จะให้ความร่วมมือแรงงาน อุปกรณ์วัสดุต่าง ๆ

ขั้นตอนที่ 3 พิจารณาผลที่พึงประสงค์จากการพัฒนาโปรแกรม

- ให้บุคคลหรือกลุ่มบุคคลเข้ามามีส่วนร่วมกันกรองความต้องการและปัญหา เพื่อกำหนดเป็นผลลัพธ์ที่พึงประสงค์จากการพัฒนาโปรแกรม ซึ่งควรเป็นการเปลี่ยนแปลงในด้านสังคม เศรษฐกิจ หรือสิ่งแวดล้อม ในบางกรณี การวิเคราะห์ความต้องการและปัญหา อาจถูกกำหนดโดยที่ปรึกษาร่วมกับผู้รับบริการ

- ระบบคนที่พึงประสงค์ และพัฒนาให้เป็นวัตถุประสงค์เฉพาะ ถ้าหากเป็นเรื่องเกี่ยวกับผู้เข้ารับบริการ ควรได้ความรู้ขั้นต่ำในเรื่องใด ระบุให้ชัดเจนว่าจะสอนอะไร และต้องการการเปลี่ยนแปลงในลักษณะใดบ้างเกี่ยวกับการกระทำหรือความเชื่อ หลายจะต้องให้ความรู้ในเรื่องอะไรบ้าง ตลอดจนพิจารณาระดับความรู้ที่มีอยู่ของผู้รับบริการก่อนเข้าโปรแกรม

- จัดลำดับที่พึงประสงค์จากการพัฒนาโปรแกรมว่า 1 วัตถุประสงค์เฉพาะตรงกับการวิเคราะห์ความต้องการและสถานการณ์ปัญหาหรือไม่ 2 วัตถุประสงค์เฉพาะดำเนินการได้ในสภาพความเป็นจริงตามเงื่อนไขของกลุ่มผู้รับบริการกลุ่มนี้ งบประมาณ และเวลาที่มีอยู่ ถาม ค้นหาผลที่พึงประสงค์ตอบสนองความต้องการของคนส่วนมาก แต่มีความยืดหยุ่นสำหรับบุคคลบางคน เพื่อตอบสนองความต้องการที่แตกต่างไป

- ตัดสินลำดับความสำคัญของโปรแกรม โดยใช้เกณฑ์ว่าเรื่องใดมีความจำเป็นเร่งด่วนและสำคัญ โดยนำข้อมูลที่ได้วิเคราะห์มาจากชุมชนและกลุ่มบุคคล

ขั้นตอนที่ 4 การกำหนดแหล่งทรัพยากรและการสนับสนุน

- พิจารณาว่าทรัพยากรที่จะต้องนำมาใช้ เช่นคน เวลา เงิน วัสดุอุปกรณ์เพียงพอหรือไม่ แล้วทรัพยากรเหล่านี้มีอยู่พร้อมเวลาที่ต้องการใช้

- กำหนดบุคคลที่มีความชำนาญการจากศาสตร์ต่าง ๆ ที่สามารถช่วยให้โปรแกรมมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

- พิจารณาว่าผู้ที่จะเป็นผู้นำโปรแกรม มีเวลาที่จะร่วมโปรแกรมได้จริงหรือไม่

ขั้นตอนที่ 5 การสร้างแผนการสอน

- พิจารณาและเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ที่ผู้เรียนควรได้รับตามประสบการณ์เดิม ระดับการศึกษา สถานภาพทางสังคมและเศรษฐกิจ และจัดลำดับเนื้อหาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโปรแกรม

- ตัดสินว่าผู้พัฒนาโปรแกรมจะมีบทบาทร่วมกับผู้เรียนมากน้อยเพียงใดในกระบวนการเรียนการสอน

- กำหนดวิธีการเรียนการสอนและกิจกรรมเฉพาะ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโปรแกรม เช่น การฝึกอบรม การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การปรึกษาเป็นรายบุคคล การผสมผสานวิธีการต่าง ๆ วิเคราะห์จิตทฤษฎีและการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอนทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน พยายามใช้วิธีการใหม่ๆเพื่อสถานการณ์เอื้ออำนวย

- กำหนดหน้าที่ของคณะเจ้าหน้าที่และวิทยากร

- กำหนดและพัฒนาเอกสารที่จะต้องใช้เตรียมให้พร้อม และกำหนดเวลาที่จะใช้ในการเสนอ

ขั้นตอนที่ 6 โปรแกรมการปฏิบัติงาน

- เลือกเนื้อหาวิชา กิจกรรม และสภาพการ เพื่อ 1 สร้างความสนใจ 2 ให้เกิดประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะทำให้บรรลุผลที่คาด หรือ 3 สามารถติดตามผลได้

- ดำเนินการเรียนการสอนให้มีความต่อเนื่อง และเพื่อให้ผู้เรียนเข้าร่วม เข้ามามีส่วนร่วม

- ทำปฏิทินกิจกรรมที่แสดงให้เห็นกิจกรรมประชาสัมพันธ์ เวลาในการเตรียมเอกสาร การไปพบปะกลุ่มวิทยากร รายการจัดลำดับกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะต้องปฏิบัติการและประเมินผลปฏิทินกิจกรรมจะต้องประกอบด้วย 1 การจัดลำดับกิจกรรมต่าง ๆ อย่างถูกต้องและอย่างต่อเนื่อง 2 การระบุความรับผิดชอบของฝ่ายต่าง ๆ และเวลาเตรียมการ

- นำโปรแกรมไปปฏิบัติและแก้ไขปรับปรุง ดัดแปลงเมื่อเกิดความจำเป็นขึ้น ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพให้มากที่สุด

ขั้นตอนที่ 7 ความน่าเชื่อถือของการใช้ทรัพยากร

- วางแผนให้มีการประเมินผลในทุกขั้นตอน เช่น ประเมินแผนการสอนก่อนนำไปปฏิบัติ ประเมินความก้าวหน้าและคุณภาพของโปรแกรมขณะปฏิบัติงาน รายวางแผนเพื่อการประเมินผลครั้งสุดท้าย

CHULALONGKORN UNIVERSITY

- ในการประเมินผลทุกครั้ง ระบุว่ามีเหตุผลอะไรที่มีการประเมิน แล้วจะนำผลไปใช้อย่างไร

- ระบุเกณฑ์ที่จะใช้ในการประเมินโปรแกรม เช่น ตัวบ่งชี้วัดและข้อมูลต่าง ๆ ที่จะนำมาประกอบการประเมินผล วิธีการคัดเลือกข้อมูล หลักฐานที่จะนำมาใช้ และมีการสร้างเกณฑ์การสังเกตประกอบการประเมิน

- กำหนดว่าจะต้องใช้ข้อมูลหลักฐานอะไรบ้าง เราจะเก็บรวบรวมด้วยวิธีการอะไร จะใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลและอภิปรายผลข้อมูลอย่างไร

- ประเมินผลและกำหนดว่าควรเสนอผลให้กับใครในรูปแบบใด

ขั้นตอนที่ 8 การรายงานคุณค่าโปรแกรม

- จัดทำรายงานหลายรูปแบบ เพื่อให้กลุ่มบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น กลุ่มวิทยากร ประชาชนกลุ่มที่ปรึกษา ผู้กำหนดนโยบาย รูปแบบการเสนอรายงานอาจเป็นรูปแบบทางการ และไม่เป็น

ทางการ ไม่ว่าจะเป็นการทำรายงานเป็นเอกสาร ประเมินผล โดยการพบปะสนทนา รายงานควรประกอบด้วย 1. ความจำเป็นที่จะต้องมีโปรแกรมดังกล่าว 2. โปรแกรมเป็นเรื่องอะไร 3. บทบาทของผู้ ให้ความรู้ 4. ผลที่คาดหวัง 5. ประโยชน์ 6. การปฏิบัติงาน 7. ปฏิกิริยาของผู้เข้าร่วมโครงการและผู้ที่เกี่ยวข้อง

- ติดตามด้วยกันตอบคำถาม หรือข้อสงสัยเพิ่มเติม หนังโป๊ข่มขืน โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องและมีความเหมาะสมช่วยให้มีความกระจ่างเกี่ยวกับโปรแกรม

2. รูปแบบการพัฒนาโปรแกรมเชิงสถาบัน โปรแกรมเชิงสถาบันมีรูปแบบที่เป็นทางการมากกว่าโปรแกรมเชิงพัฒนา ด้วยเหตุที่เป็นโปรแกรมที่เริ่มจากสถาบันผู้จัด การวิเคราะห์ความต้องการ หรือเนื้อหาดำเนินการตามหลักวิชาการและพื้นฐานทางองค์ความรู้ โปรแกรมประเภทเชิงสถาบันจำนวนมาก มีวัตถุประสงค์ต้องการให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลเพื่อพัฒนาความสามารถของปัจเจกบุคคล ดังนั้น องค์กรหรือสถาบันจะเป็นผู้พิจารณาว่าควรปรับปรุงพัฒนาด้านปัญหาด้านเจตคติและด้านทักษะ หรือสมรรถภาพอะไรได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

โปรแกรมเชิงสถาบันนั้นจะเน้นการวิเคราะห์ตัวผู้เรียนเป็นหลักมากกว่าการวิเคราะห์สถานการณ์ในชุมชน ดังนั้น การวางแผนความจำเป็น จึงอยู่ที่การเลือกเนื้อหาทางวิชาการที่เหมาะสมและการจัดให้มีความต่อเนื่อง การเรียงลำดับ รายการผสมผสาน ซึ่งโปรแกรมเชิงสถาบันจะถูกนำมาใช้เกี่ยวกับการศึกษานอกระบบโรงเรียน ประเภทที่มีประกาศนียบัตรมีการรองรับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา การฝึกอบรมระหว่างประจำการเป็นต้น ขั้นตอนในการวางแผนโปรแกรมเชิงสถาบันมีดังนี้คือ

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกลุ่มผู้รับบริการ

- กำหนดว่าใครจะเป็นกลุ่มผู้รับบริการ ถ้ากลุ่มดังกล่าวสังกัดสถาบัน องค์กรสมาคมวิชาชีพหรือกลุ่มในชุมชน การประสานงานกับองค์กรและกลุ่มดังกล่าว จะช่วยให้วัตถุประสงค์โปรแกรมกระจ่างขึ้น

- ศึกษาวิเคราะห์ภูมิหลังของกลุ่มผู้รับบริการว่ามีความต้องการ คุณลักษณะ ความสามารถ ปัญหา ฯลฯ อะไรบ้าง เพื่อนำมาวิเคราะห์ถึงความต้องการและปัญหา

- ศึกษาว่าหน่วยงานหรือองค์กรอื่นจัดโปรแกรมที่คล้ายคลึงกันหรือไม่ เพื่อไม่ให้เกิดความซ้ำซ้อน

ขั้นตอนที่ 2 ระบุเนื้อหาวิชา

- พยายามเปรียบเทียบระดับความสามารถของผู้เรียนกับเนื้อหาที่จะสอน ซึ่งอาจจะใช้วิธีการทดสอบก่อนการเรียนการสอน

- ศึกษาประสบการณ์และภูมิหลังของกลุ่มผู้รับบริการในด้านการศึกษา สถานภาพทางสังคม เศรษฐกิจ ประสบการณ์ เกี่ยวกับการมีส่วนร่วมในโปรแกรมต่าง ๆ ในหลายกรณีข้อมูลดังกล่าวอาจจะหาได้จากผู้เข้าโปรแกรมก่อนการลงทะเบียน

ขั้นตอนที่ 3 กำหนดการเรียนการสอน

การพิจารณาเลือกประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่ผู้เรียนควรได้รับ เรียงลำดับของประสบการณ์การเรียนรู้ โดยมีข้อมูลประกอบการพิจารณา คือ ภูมิหลังที่อาจจะแตกต่างกันของผู้เรียน เช่น ประสบการณ์เดิม ระดับการศึกษา สถานทางสังคม เป็นต้น นอกจากนี้ควรจะพิจารณาในส่วนของการมีส่วนร่วมของกลุ่มเป้าหมายให้เหมาะสมกับลักษณะของภูมิหลัง และกำหนดบทบาทตามแผนการสอน สรุปได้ดังนี้

- พิจารณาและระบุว่าประสบการณ์ใด การมอง การได้ยิน การกระทำ ที่จะจัดขึ้นในชั้นเรียน กิจกรรมหรือเหตุการณ์ต่าง ๆ ให้กับผู้เรียน
- กำหนดวิธีการเรียนการสอน และกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของโปรแกรม
- ประชาสัมพันธ์โปรแกรมไปยังช่องทางที่เหมาะสม เช่นหนังสือพิมพ์ เป็นต้น
- ช่วยให้ผู้เข้าโปรแกรมได้รู้ถึงวัตถุประสงค์ รูปแบบ และกระบวนการ
- กำหนดความสัมพันธ์ในโอกาส ในการเรียนรู้ของแผนการศึกษาต่อเนื่องที่ได้วางไว้ในส่วนของการศึกษาต่อเนื่อง เช่น ประกาศนียบัตร หรือมาตรฐานอื่น ๆ
- ระบุลำดับขั้นตอนประสบการณ์การเรียนรู้ที่จะนำเสนอ
- ชี้แจงความรับผิดชอบให้กับทุกคนที่เกี่ยวข้อง และมีการแบ่งงานอย่างชัดเจน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 4 การนำแผนการสอนไปปฏิบัติNIVERSITY

- จัดการสอนที่มีคุณภาพเพื่อสามารถดึงความสามารถของผู้เข้าโปรแกรมออกมา
- ดึงความสนใจของผู้เข้าโปรแกรมด้วยการใช้วิธีการเทคนิค แล้วอุปกรณ์ที่มีความยืดหยุ่น
- จัดการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทุกคนได้เข้าใจในบทบาท และความรับผิดชอบอย่างชัดเจน ว่ากำลังจะเกิดอะไรขึ้น และเมื่อไหร่

ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลโปรแกรม

- ประเมินว่าผู้เข้าโปรแกรมได้รับอะไรบ้างจากโปรแกรม ด้วยการใช้แบบทดสอบก่อนเข้าโปรแกรม และแบบทดสอบหลังสำเร็จโปรแกรม

- ตัดสินเกี่ยวกับผลของโปรแกรมที่ได้ว่าผู้เข้าโปรแกรมทำดีกว่าเดิมหรือไม่ วัตถุประสงค์ของโปรแกรมประสบความสำเร็จหรือไม่ วัตถุประสงค์ควรจะเปลี่ยนระหว่างที่กำลังดำเนินโปรแกรมหรือไม่

- การตัดสินเกี่ยวกับการออกแบบการสอน หรือการเข้าถึง มีประสิทธิภาพไหมทำอย่างไรจึงจะมีประสิทธิภาพมากขึ้นผู้เข้าโปรแกรมพึงพอใจไหม

- พิจารณาผลที่ได้ จะนำไปใช้ในอนาคตได้อย่างไร ผู้เข้าโปรแกรมได้เรียนรู้หรือไม่

3. รูปแบบการพัฒนาโปรแกรมเชิงสารสนเทศ โปรแกรมเชิงสารสนเทศให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนเนื้อหาความรู้อย่างทันทีและทันสมัย ดังนั้น หน้าที่หลักของนักพัฒนาโปรแกรม คือ การกำหนดว่าควรจะจัดเนื้อหาสารสนเทศที่ทันสมัย จริงและทันสถานการณ์เรื่องใดบ้าง แล้วควรใช้วิธีการใดที่ดีที่สุด ในการนำเสนอสารสนเทศเหล่านั้น การวางแผนโปรแกรมเชิงสารสนเทศ คือการสำรวจและพิจารณาว่าเนื้อหาความรู้ที่องค์กรมีอยู่แล้วคืออะไรบ้าง มีสารสนเทศเนื้อหาอะไรใหม่ๆที่ควรนำมาเพิ่มเติม ดังนั้น ขั้นตอนการวางแผนโปรแกรมเชิงสารสนเทศคือ

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดเนื้อหาที่ต้องการและจำเป็น

- พิจารณาเนื้อความรู้ที่มีอยู่และความรู้ที่เกิดขึ้นใหม่ๆ หรือเนื้อหาสารสนเทศที่ประชาชนขอร้องมา

- วางแผนการประชาสัมพันธ์หรือแนวทางการได้รับสารสนเทศ

ขั้นตอนที่ 2 เผยแพร่ความรู้ข่าวสาร

- นำเสนอเนื้อหา ความรู้ไปสู่บุคคล กลุ่มบุคคล หรือสื่อสาธารณะ ให้สามารถเข้าถึงได้วิธีการที่เป็นประโยชน์นั้น ขึ้นอยู่กับแหล่งข้อมูล ความสนใจของผู้เรียน และประเภทของความรู้ที่จะเผยแพร่

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ขั้นตอนที่ 3 พิจารณาขอบเขตของเนื้อหาที่ได้เผยแพร่ไป

- บันทึกจำนวนคนที่ได้เข้ามาติดต่อหรือร้องขอข้อมูล

- ระบุสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะนำไปสู่การดำเนินการไม่ว่าผู้เรียนจะใช้เนื้อหาอย่างไร

- ผู้ตัดสินใจควรได้รับรายงานการประเมินผลและคุณค่าของโปรแกรม

จากรูปแบบการพัฒนาโปรแกรมที่จำแนกตามโปรแกรมเชิงพัฒนาโปรแกรมเชิงสถาบันและโปรแกรมเชิงสารสนเทศ เมื่อนำมาเปรียบเทียบกับการศึกษานอกระบบโรงเรียน โปรแกรมเชิงพัฒนา คือ โปรแกรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในชุมชน ประเภทการให้ความรู้เรื่องปัญหาด้านสุขภาพอนามัย ปัญหายาเสพติดเป็นต้น โปรแกรมเชิงสถาบันนั้น องค์กรที่จัดโปรแกรมนี้ส่วนมากจะเป็นองค์กรภาครัฐที่นิยมใช้ โดยให้ความสำคัญเรื่องปัจจัยภายในองค์กรมากกว่าปัจจัยภายนอก เช่นนโยบาย กฎระเบียบแบบแผนในการปฏิบัติงาน เน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และ

นำไปสู่การเปลี่ยนแปลง รวมทั้งยังให้ความสำคัญกับนักพัฒนาโปรแกรม ในการเลือกเนื้อหา เช่นเดียวกับโปรแกรมสารสนเทศที่ให้ความสำคัญกับนักพัฒนาโปรแกรมในการเลือกเนื้อหาที่จะเผยแพร่

สรุปได้ว่า การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ควรมีการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน โดยมีวัตถุประสงค์ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลเพื่อพัฒนาความสามารถของปัจเจกบุคคล เน้นการพัฒนาเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยให้ผู้เรียนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม มีความยืดหยุ่นในวิธีการ กระบวนการ และสื่อการเรียนรู้

2.3 วิธีการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีความหลากหลาย และจัดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการและปัญหาของกลุ่มเป้าหมาย ซึ่ง Boyle (1981) ได้เสนอหลักการ 15 ข้อในการพัฒนาโปรแกรมไว้ในหนังสือ Planning Better Program ที่ควรพิจารณาเป็นพื้นฐานในการดำเนินการโปรแกรมการศึกษานอกระบบดังนี้

1. การสร้างพื้นฐานปรัชญาในการพัฒนาโครงการ

การวิเคราะห์ความเชื่อของผู้วางโครงการเป็นพื้นฐานสำคัญในการพัฒนาโปรแกรม และเป็นสิ่งที่ทำไม่ง่ายนะความเชื่อมีอิทธิพลอย่างมากในการเลือกปฏิบัติตามขั้นตอนของการพัฒนาโปรแกรม เริ่มตั้งแต่การเลือกแหล่งข้อมูลเพื่อศึกษาวิเคราะห์ ปัญหา สาเหตุ ความแตกต่างตามความเชื่อเชิงปรัชญามีผลในทุกขั้นตอนจนกระทั่งถึงขั้นตอนสุดท้าย คือ การประเมินโปรแกรมและการรายงานความสำเร็จ

2. การวิเคราะห์สถานการณ์ของปัญหาและความต้องการ

ขั้นตอนการวิเคราะห์สถานการณ์ของปัญหาและต้องการ เป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก ในการพัฒนาโปรแกรม เนื่องจากขั้นตอนนี้นำไปสู่การกำหนดวัตถุประสงค์ และเป้าหมายของโปรแกรมซึ่งการวิเคราะห์สถานการณ์เป็นการศึกษา แปลความ วิเคราะห์พิจารณาสิ่งที่เกี่ยวกับกลุ่มบุคคลเป้าหมาย การเริ่มต้นกระบวนการวางโปรแกรมส่วนใหญ่เริ่มจากสถานการณ์ที่คุมเครืออาจจะต้องกำหนดความต้องการที่ชัดเจนยังไม่ได้ หรือถ้ากำหนดได้ก็อาจเป็นความต้องการที่ไม่ใช่ความต้องการที่แท้จริงจึงยังต้องนำมาวิเคราะห์ จัดลำดับและเลือกตามความสำคัญตามสภาพความสามารถและทรัพยากรที่มีอยู่ รวมทั้งตรวจสอบรันข้อมูลที่จะนำมากำหนดเป็นวัตถุประสงค์

3. การมีส่วนร่วมในกระบวนการโปรแกรมของกลุ่ม

เป้าหมายผู้พัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบต้องมีการตัดสินใจรายละเอียดเกี่ยวกับการมีส่วนร่วม เช่น ใครควรมีส่วนร่วมและควรมีส่วนร่วมอย่างไร มากน้อยแค่ไหนนำมาใช้ในการ

วิเคราะห์ลึกซึ้งเท่าใด ให้น้ำหนักความสำคัญแค่ไหนเป้าหมายเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ต้องพิจารณาประกอบ

4. ระดับความรู้ ปัญญา และสถานภาพทางสังคม

กิจกรรมโปรแกรมการศึกษานอกระบบเป็นกิจกรรมที่มีเป้าหมายให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้ เป้าหมายเรียนรู้กระบวนการควรเน้นผู้ที่เรียนในสภาพชีวิตจริง และผู้เรียนเป็นผู้กระทำเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง ดังนั้นนักการศึกษานอกระบบต้องให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างบุคคลของกลุ่มคนที่จะมามีส่วนร่วมในกระบวนการวางโปรแกรม ความแตกต่างระหว่างบุคคลอาจเป็นทั้งปัจจัยเชิงบวกและปัจจัยในเชิงลบที่ต้องพิจารณาอย่างละเอียดในการตัดสินใจเลือก

5. แหล่งข้อมูลเพื่อการพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์

ผู้พัฒนาโปรแกรมควรพยายามใช้ประโยชน์มากที่สุดจากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย ยิ่งจำนวนหนึ่งข้อมูลมากเท่าไหร่ยิ่งช่วยให้การกำหนดวัตถุประสงค์ตรงกับสภาพปัญหาความต้องการและมีความเป็นไปได้สูงมากเท่านั้น ข้อมูลที่นิยมคือ ผู้เรียนหรือประชาชนที่ร่วมโปรแกรม ชุมชน สภาพเศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมของผู้เรียน

6. ข้อจำกัดในด้านบุคคลและสถาบัน

การพัฒนาโปรแกรมการศึกษาควรตระหนักถึงข้อจำกัดทางด้านบุคคล และสถาบัน ข้อจำกัดเหล่านี้อาจปรากฏให้เห็น บางทีข้อจำกัดเหล่านี้อาจหลีกเลี่ยงได้ถ้ามีการจัดการที่ดี ที่สำคัญผู้เกี่ยวข้องกับการวางโปรแกรมที่ต้องตระหนักในความสำคัญของข้อจำกัด และยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการวางแผนโปรแกรม

7. เกณฑ์สำหรับจัดลำดับความสำคัญ

บ่อยครั้งที่ผู้พัฒนาโปรแกรมเผชิญกับความต้องการที่หลากหลาย และมีความจำเป็นด้วยกันทั้งสิ้น แต่อาจมีข้อจำกัดเรื่องเวลาและทรัพยากร และการตัดสินใจเลือกเป็นสิ่งที่ยาก การจัดลำดับความสำคัญเป็นกระบวนการที่ช่วยในการตัดสินใจ ขั้นต้นของการจัดลำดับความสำคัญ คือ กำหนดเกณฑ์กลุ่มเป้าหมายควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเกณฑ์ เพื่อให้การตัดสินใจและจัดลำดับความสำคัญเป็นที่ยอมรับและสมเหตุสมผลตามสภาพการจริง

8. ความยืดหยุ่นของแผนโปรแกรม

ความยืดหยุ่นและความสามารถเปลี่ยนแปลงได้ เป็นหลักสำคัญของการวางโปรแกรม การประเมินอย่างต่อเนื่องช่วยให้มีการปรับปรุงทิศทางโปรแกรมให้สอดคล้องกับสภาพความจริงทั้งด้านทรัพยากรและปัญหา

9. ความเห็นชอบเชิงกฎหมายและการสนับสนุนที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

หลายขั้นตอนของกระบวนการพัฒนาโปรแกรมที่จำเป็นต้องได้รับการยอมรับและเห็นชอบเชิงกฎหมายที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ องค์กรท้องถิ่นและชุมชนมีบทบาทและอำนาจที่จะยอมรับ สนับสนุนหรือปฏิเสธกระบวนการวางโปรแกรมทุกขั้นตอน ผู้พัฒนาโปรแกรมและเจ้าหน้าที่พึงระวังในประเด็นนี้ซึ่งมีความละเอียดอ่อนมาก

10. การเลือกและดำเนินการกิจกรรมการเรียนรู้

ความหมายของการเรียนรู้ สรุปว่า การเรียนรู้คือการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม พฤติกรรมในความหมายนี้หมายรวมถึงการปฏิบัติ ความคิดและการรู้สึก ที่จะเอื้ออำนวยให้เกิดการเรียนรู้ ผู้วางโปรแกรมต้องตรวจสอบความเชื่อของตนเอง และองค์กร สร้างเป็นกรอบความคิด แล้วจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ประสบการณ์การเรียนรู้ให้สอดคล้องกับความเชื่อเชิงปรัชญาในการจัดการศึกษานอกระบบ และการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ให้ครบถ้วน

11. การเลือกรูปแบบของกิจกรรมการเรียนรู้

ผู้พัฒนาโปรแกรมต้องรับผิดชอบการเลือกรูปแบบของกิจกรรมการเรียนรู้ วิธีเทคนิค และเครื่องมือ สื่อต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับเนื้อหา รูปแบบของกิจกรรม และผู้เรียนเป็นที่ยอมรับกันทั่วไปว่าไม่มีวิธี เทคนิคและเครื่องมือใดดีที่สุด การตัดสินใจเลือกใช้ข้อควรพิจารณา วัตถุประสงค์ของการเรียน ความสนใจของผู้เรียน ประสบการณ์เดิมของผู้เรียน ความพร้อมของเครื่องมือ ความสนใจหรือความถนัดของผู้วางโปรแกรม

12. การใช้ประโยชน์การประชาสัมพันธ์

ในชุมชนและท้องถิ่น มีโปรแกรมจำนวนมากที่แข่งขันกันเพื่อรับการสนับสนุนในทุกด้าน โปรแกรมการศึกษานอกระบบแม้จะเป็นประโยชน์โดยตรงต่อชุมชน ก็ต้องประชาสัมพันธ์ในทุกรูปแบบอย่างสม่ำเสมอตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสิ้นโครงการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

13. ได้รับการสนับสนุนทรัพยากร

บุคคลเป้าหมายของโปรแกรมการศึกษานอกระบบในอนาคตมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ผู้พัฒนาโปรแกรมควรเปิดโอกาสให้ผู้มีอิทธิพลในการตัดสินใจสนับสนุนเพื่อความเข้าใจที่ดี และเพิ่มการยอมรับในโปรแกรมนั้น ๆ

14. การประเมินประสิทธิภาพ ผลสำเร็จ ผลกระทบ

การประเมินโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่เหมาะสม และเชื่อถือได้เป็นสิ่งที่จำเป็น การประเมินโปรแกรมอย่างเป็นทางการ และระบบอาจเป็นเรื่องสิ้นเปลือง และใช้เวลาและแรงงานมาก แต่การประเมินอย่างไม่เป็นทางการก็อาจสร้างปัญหาเรื่องความไม่น่าเชื่อถือ ดังนั้นเป็นการยากที่ผู้วางโปรแกรมต้องเลือกตัดสินใจ

15. การประชาสัมพันธ์ และรายงานผลของโปรแกรม

เมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงาน การรายงานผลสำเร็จของโปรแกรมให้ผู้สนับสนุโปรแกรมทราบเป็นสิ่งที่ต้องกระทำ ควรแสดงให้เห็นถึงความสำคัญของผลสำเร็จ รวมทั้งความเข้าใจในอุปสรรคและข้อจำกัดของโปรแกรม วิธีการรายงานที่หลากหลายตั้งแต่แบบไม่เป็นทางการ และเป็นทางการในรูปผลการประเมิน หรือวิจัยเต็มรูปแบบ

แผนการจัดโปรแกรมการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ ถือเป็นขั้นตอนสำคัญต่อการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ในความพยายามที่มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในบุคคลและสังคมที่บุคคลนั้นเป็นสมาชิก สังคมในที่นี้ หมายถึงครอบครัว ชุมชน สมาคม เปิดวิชาชีพก็ได้ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงเกิดได้หลากหลายรูปแบบ หลายระดับ โดยให้อยู่ในความก้าวหน้า ความทันสมัย หรือเปลี่ยนแปลงจากความเสื่อมให้กลับมาอยู่ในรูปแบบสภาพเดิม (Boyle, 1981 อ้างถึงใน ชัยฤทธิ์ โพธิสุวรรณ, 2543) ได้กล่าวถึงความหลากหลายรูปแบบซึ่งสรุปได้ดังต่อไปนี้ 1. การเปลี่ยนแปลงในบุคคล เป็นพื้นฐานในระบบใด ๆ ก็ตาม ประกอบไปด้วย ด้านสติปัญญา ด้านความเชื่อ เจตคติ และทักษะ 2. การเปลี่ยนแปลงในกลุ่มบุคคล เป็นการเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยที่มีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในรูปแบบของกลุ่ม 3. การเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรม เป็นการเปลี่ยนแปลงค่านิยม การกำหนดคุณค่า บรรทัดฐานของสังคม ซึ่งการเปลี่ยนแปลงทางวัฒนธรรมนี้จะเกิดขึ้นช้ากว่าการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี 4. การเปลี่ยนแปลงทางการเมือง ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย ระเบียบ มีอิทธิพลต่อส่วนต่าง ๆ ในระบบสังคม 5. การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี เกี่ยวกับการปรับปรุง การผลิต ประสิทธิภาพของระบบสังคม เป็นรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงที่ชัดและมีผลต่อวิถี 6. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ มีผลต่อความสามารถของระบบสังคมที่จะบรรลุเป้าหมาย

สรุปได้ว่า วิธีการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีดังนี้ การสร้างพื้นฐานปรัชญาในการพัฒนาโครงการ การวิเคราะห์สถานการณ์ของปัญหาและความต้องการ การมีส่วนร่วมในกระบวนการโปรแกรมของกลุ่ม ระดับความรู้ ปัญญา และสถานภาพทางสังคม แหล่งข้อมูลเพื่อการพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ ข้อจำกัดในด้านบุคคลและสถาบัน เกณฑ์สำหรับจัดลำดับความสำคัญ ความยืดหยุ่นของแผนโปรแกรม ความเห็นชอบเชิงกฎหมายและการสนับสนุนที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ การเลือกและดำเนินการกิจกรรมการเรียนรู้ การเลือกรูปแบบของกิจกรรมการเรียนรู้ การใช้ประโยชน์การประชาสัมพันธ์ ได้รับการสนับสนุนทรัพยากร การประเมินประสิทธิภาพผลสำเร็จ ผลกระทบ และการประชาสัมพันธ์ และรายงานผลของโปรแกรม

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการในการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ผู้วิจัยจำเป็นต้องมีการพัฒนาโปรแกรมการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน จากการศึกษางานวิจัย พบว่าได้มีการรวบรวมความหมาย แนวคิดเกี่ยวกับประเภทกระบวนการพัฒนาโปรแกรม ได้ผลการศึกษาดังนี้

กระบวนการพัฒนาโปรแกรมมีแนวคิด ดังนี้ (Boyle, 1981)

1. การมีส่วนร่วมแบ่งออกเป็นสองแนวคิด แนวคิดที่หนึ่งคือวิทยากรและผู้ช่วยวิจัยประจำกลุ่ม หรือผู้พัฒนาการวิจัยควรเป็นผู้พัฒนาโปรแกรม ส่วนผู้เรียนจะเรียนรู้เพื่อให้ได้ประโยชน์จากการร่วมกิจกรรมของการวิจัยที่วางแผน อีกแนวคิดหนึ่งคิดว่าผู้เรียนควรมีส่วนร่วมอย่างจริงจังในการพัฒนาโปรแกรมบนความเชื่อที่ว่าผู้เรียนมิได้เรียนแต่เนื้อหา แต่เรียนรู้กระบวนการแก้ปัญหาด้วยเพื่อสามารถนำไปใช้ในชีวิตจริง

2. ความต้องการและความสนใจ แบ่งออกเป็นความต้องการของผู้เรียนเพื่อพัฒนาประโยชน์ของตนเอง ความต้องการของนักการศึกษานอกระบบโรงเรียนมุ่งให้ผู้เรียนเรียนรู้เนื้อหาเชิงวิชาการที่เป็นผลดีต่อผู้เรียนและชุมชน แต่อาจไม่สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ความต้องการของสถาบันเพื่อปฏิบัติตามนโยบายและกำหนดเวลาที่ไม่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน ผู้พัฒนาโปรแกรมต้องประเชิญกับความต้องการที่แตกต่างต้องตัดสินใจเลือกเพื่อตอบสนองความต้องการใดต้องการหนึ่ง

3. ความสมดุลของโปรแกรม ผู้พัฒนาโปรแกรมต้องคำนึงถึงความสมดุลของการออกแบบโปรแกรม ที่สามารถตอบสนองกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายมีใช้ตอบสนองเพียงบางคนเพื่อให้โปรแกรมมีประสิทธิภาพ

4. การประเมิน แนวคิดแรกคิดว่าน่าจะเป็นบุคคลภายนอกประเมิน แนวคิดที่สองคิดว่าบุคคลที่มีส่วนร่วมกับการพัฒนาโปรแกรมตั้งแต่ต้นเป็นผู้ลงรายละเอียดสมควรเป็นผู้ประเมิน

5. การตัดสินใจ แนวคิดแรกคิดว่าผู้พัฒนาโปรแกรมคนผลักดันความเชื่อสู่ผู้เรียนจึงเสนอแนวคิดให้ผู้เรียนพัฒนาความเชื่อค่านิยมเจตคติของตน โดยอาศัยกระบวนการทางการศึกษาสามารถทำให้ผู้เรียนนำตนเองในการจัดการเรียนรู้ได้

6. การสนับสนุน แนวคิดหนึ่งคือไม่เก็บค่าใช้จ่ายจากผู้เรียน อีกมุมมองหนึ่งเห็นว่าควรเก็บค่าเรียน เพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายจากผู้เรียน เพื่อสร้างคุณค่าแก่ตนเองให้กับผู้เรียน

7. จุดเน้น กลุ่มเป้าหมาย อาจเป็นรายบุคคล เน้นศักยภาพการจัดการเรียนรู้ หรือในสภาวะกลุ่มด้วยเหตุที่กลุ่มเป็นหน่วยหนึ่งของสังคมการจัดการเชิงชุมชนสามารถครอบคลุมประเด็นทางเศรษฐกิจการเมือง และสังคมอย่างกว้างขวาง การเชื่อมโยงการแก้ปัญหาต้องครอบคลุม

8. คุณภาพ คุณภาพทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีความสำคัญแบ่งออกเป็นสองส่วน คือ เชิงปริมาณ เช่น จำนวนผู้เข้าร่วมในโปรแกรม คะแนนความก้าวหน้าหลังเข้าร่วมกิจกรรม และเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมโปรแกรม การประเมินผลตนเองของผู้เรียนเอง ตัวชี้คุณภาพทั้ง

สองแนวมีเหตุผลสนับสนุนแนวทางของตนเอง ในเชิงปริมาณ มีจุดเด่นด้านการวัดที่มีความเชื่อถือได้และวัดได้ชัดเจน สำหรับในเชิงคุณภาพก็สามารถบอกคุณภาพในเชิงนามธรรมที่อาจจะเป็นไปได้ทั้งในอารมณ์ และสติปัญญาแสดงระดับได้จากการเปรียบเทียบเชิงสัมพัทธ์

สรุปได้ว่ากระบวนการพัฒนาโปรแกรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน ประกอบด้วยหลักการใหญ่ ๆ คือการมีส่วนร่วมของการพัฒนาโปรแกรม หรือการให้ความร่วมมือระหว่างผู้เรียนและวิทยากร เน้นความต้องการของผู้เรียนเป็นหลักโดยต้องสามารถตอบสนองกลุ่มเป้าหมาย ทั้งนี้ภาพทางการศึกษาเน้นทั้งทางด้านปริมาณและคุณภาพ

2.5 องค์ประกอบของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

Boyle (1981) กำหนดองค์ประกอบโปรแกรมในการจัดการเรียนรู้ไว้ 9 ประการ ดังนี้

1. เป้าหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ต้องมีการกำหนดระดับที่จะให้ความรู้ความเข้าใจและทักษะในสามด้านคือ ด้านพุทธิปัญญา ด้านจิตพิสัย และด้านพลังทักษะ โดยด้านพุทธิปัญญาแบ่งเป็นอีกหกด้าน คือ 1) รู้ 2) เข้าใจ 3) การนำไปใช้ 4) การวิเคราะห์ 5) การสังเคราะห์ และ 6) การประเมินผล

2. วิธีการเทคนิคและอุปกรณ์ที่ต้องมีการวางแผนก่อนจัดการเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีข้อควรคำนึงสามประการคือ

2.1 วิธีการ คือวิธีดำเนินการอย่างเป็นระบบเพื่อเข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย

2.2 เทคนิค คือรูปแบบที่นำเสนอสิ่งเรียนรู้ เช่นการอภิปราย การสาธิต การฝึกปฏิบัติ เป็นต้น

2.3 เครื่องมือ คือสื่ออุปกรณ์ที่ใช้กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ เช่น ภาพยนตร์ วีดีทัศน์ นำเสนอด้วยPower point เป็นต้น

3. ครูผู้สอนและสื่อการสอน ผู้สอนจะต้อง 1) เข้าใจความต้องการของผู้เรียน 2) รู้เนื้อหาวิชา 3) มีประสบการณ์ 4) มีความสามารถในการกระตุ้นให้เกิดความสนใจตลอดการเรียนการสอน สื่อการสอนเช่น แผ่นใส ภาพนำเสนอด้วย Power point เอกสารสิ่งพิมพ์ควรเป็นสื่อการสอนที่มี ซึ่งช่วยขยายความคิดและกระตุ้นความสนใจ แต่ผู้สอนควรตระหนักเสมอว่าอุปกรณ์การสอนเป็นเพียงสื่อไม่ใช่สิ่งแทนการสอน ดังนั้นในการเลือกและใช้สื่อการสอนผู้จัดโปรแกรมควรพิจารณาสิ่งต่าง ๆ เพิ่มเติมดังต่อไปนี้

3.1 รูปแบบการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการเรียนรู้ในลักษณะของกลุ่มผู้เรียนเช่น วิธีสาธิตการแบ่งกลุ่มเรียนย่อย เป็นต้น

3.2 รูปแบบประสบการณ์เรียนรู้ที่เหมาะกับรูปแบบการเรียนการสอนที่เลือก ได้แก่การบอกเล่าประสบการณ์ตรง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

3.3 เทคนิคการสอนที่จะใช้ในการถ่ายทอดรูปแบบประสบการณ์เรียนรู้ที่เลือก เช่นการนำเสนอโดยใช้วิดิทัศน์ เกม เป็นต้น

4. สถานที่และเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ ได้แก่ สถานที่ที่สะดวกแก่การเดินทางพอสมควร มีห้องขนาดต่าง ๆ เพื่อรองรับการจัดห้องตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ มีแสงสว่างที่เหมาะสม และมีเก้าอี้ที่นั่งสบาย มีห้องน้ำเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนการเรียนรู้ มีโสตทัศนูปกรณ์ มีบรรยากาศที่ผ่อนคลาย โดยผู้ดำเนินโปรแกรมจะต้องมีการประสานงานกับทุกฝ่าย เพื่อแน่ใจว่าจะไม่มีปัญหาบั่นทอนความสำเร็จของโปรแกรม

5. งบประมาณในการจัดโปรแกรมการเรียนรู้ ที่มักจะเป็นส่วนหนึ่งของงบประมาณของการศึกษาทั้งหมด ผู้จัดโปรแกรมการเรียนรู้จำเป็นต้องจัดหางบประมาณที่เพียงพอสำหรับการประชาสัมพันธ์ ค่าใช้จ่ายผู้สอน อุปกรณ์การเรียนการสอนและการประเมินผล เพื่อให้การดำเนินโปรแกรมมีประสิทธิภาพ

6. ความรับผิดชอบของครูผู้สอน ครูผู้สอนต้องรับผิดชอบทั้งสองบทบาทควบคู่กัน คือ หน้าที่ในการอำนวยการเรียนรู้และการจัดการกลุ่มผู้เรียน โดยผู้สอนอาจมอบหมายให้ตัวแทนกลุ่มผู้เรียนทำหน้าที่บางส่วนภายใต้การกำกับดูแลของผู้สอน

7. ความรับผิดชอบของผู้เรียน ผู้สอนสามารถประเมินระดับความรับผิดชอบของผู้เรียนได้ด้วยการสำรวจความหวังของผู้เรียน แล้วนำมาเปรียบเทียบกับความคาดหวังของผู้สอนต่อผู้เรียน เพื่อดูว่าผู้เรียนมีความรับผิดชอบต่องานหรือปฏิบัติหน้าที่ตามความคาดหวังของตนเองและของผู้สอนหรือไม่

8. การสร้างความเชื่อมโยงของประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียน ผู้จัดโปรแกรมต้องวางแผนการสร้างประสบการณ์เรียนรู้โดยองค์ประกอบสามประการคือ

8.1 ความต่อเนื่อง ผู้สอนจะต้องให้ผู้เรียนมีโอกาสเรียกใช้เนื้อหาความรู้และทักษะที่เรียนในบทเรียนก่อน โดยการทบทวนหรือลงมือปฏิบัติเพื่อสร้างประสบการณ์ใหม่ให้ผู้เรียน

8.2 การเรียงลำดับประสบการณ์มีความสัมพันธ์กับความต่อเนื่อง การเรียงลำดับความสำคัญของประสบการณ์เรียนรู้ซึ่งสร้างเสริมแต่งเติมจากประสบการณ์ก่อนให้มีความกว้างขวางและลึกซึ้งขึ้น

8.3 การเชื่อมโยงประสบการณ์เรียนรู้เข้าด้วยกันผู้สอนควรช่วยขยายความให้ผู้เรียนเห็นภาพหรือพฤติกรรมที่ชัดเจนจากประสบการณ์เรียนรู้จากทุกบทเรียน

9. การประเมินกิจกรรมการเรียนรู้ควรทำการประเมินสามระยะคือ ระยะที่หนึ่งประเมินช่วงการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อพิจารณาว่า การจัดโปรแกรมจะประสบผลสำเร็จหรือไม่หากจัดตามวัตถุประสงค์และวิธีการที่ออกแบบไว้ ระยะที่สองประเมินโปรแกรมระหว่างดำเนินการโดย

วิเคราะห์ผลป้อนกลับ เพื่อใช้ปรับแผนโปรแกรมในส่วนที่เหลือ และระยะที่สาม เมื่อโปรแกรมเสร็จสมบูรณ์ ผลการประเมินนี้ใช้เป็น ตัววัดประสิทธิภาพของโปรแกรม ตามที่ออกแบบไว้

สรุปว่าการจัดโปรแกรมการเรียนรู้ ที่ผู้พัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนควรคำนึงถึงในการวางแผน โปรแกรมได้แก่ 1) เป้าหมายของการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ 2) วิธีการเทคนิคและอุปกรณ์ 3) ทรัพยากรครูผู้สอนและสื่อการสอน 4) สถานที่และเครื่องมืออำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ 5) งบประมาณในการจัดโปรแกรมการเรียนรู้ 6) ความรับผิดชอบของครูสอน 7) ความรับผิดชอบของผู้เรียน 8) การสร้างความเชื่อมโยงของประสบการณ์การเรียนรู้แก่ผู้เรียน 9)การประเมินกิจกรรมการเรียนรู้

ตอนที่ 3 แนวคิดสุขภาวะ

การที่บุคคลมีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตดี ย่อมเป็นผู้ที่มีความสามารถในการเรียนรู้ ทั้งจากประสบการณ์ชีวิต และจากการศึกษาทำให้เกิดการคิดอย่างมีเหตุผล คิดสร้างสรรค์ เครื่องอำนวยต่อการฝึกทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อประยุกต์ใช้ในการดูแลสุขภาพ ประกอบอาชีพ และพึ่งตนเองได้ ส่งผลต่อความสงบสุขของชุมชนและสังคม เพราะสุขภาพของคนในชุมชนเชื่อมโยงกับระบบอื่น ๆ ของประเทศ ดังนั้น จึงจำเป็นต้องส่งเสริมให้บุคคลมีสุขภาพดี งานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของการพัฒนาการทำความเข้าใจเกี่ยวกับสุขภาวะ จึงเป็นพื้นฐานความคิดหนึ่งในการศึกษาเพื่อการพัฒนาต่อไป

คำว่าสุขภาวะ เริ่มแพร่หลายในประเทศไทยเมื่อมีการปฏิรูประบบสุขภาพ ตั้งแต่ปีพ.ศ. 2543 เมื่อรัฐบาลให้มีการจัดตั้งสำนักงานปฏิรูปสุขภาพแห่งชาติ จึงได้มีการขับเคลื่อนพระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ซึ่งถือว่าเป็นกฎหมายแม่บท ด้านสุขภาพฉบับแรกของประเทศไทย ที่ให้ความสำคัญต่อการป้องกันไม่ให้เกิดโรคด้วยการเสริมสร้างสุขภาพให้แข็งแรงสมบูรณ์มากกว่าการทุ่มเททรัพยากรไปให้กับการสร้างสถานพยาบาล และบุคลากรเพื่อรักษาพยาบาลผู้เจ็บป่วย ต่อมาในปี พ.ศ. 2544 รัฐบาลได้จัดตั้งองค์กรที่มีภารกิจสนับสนุนในเรื่องนี้อีกแห่งหนึ่ง คือ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อเป็นแหล่งสนับสนุนทรัพยากรในการทำให้เกิดการเสริมสร้างสุขภาพ เข้าสู่วิถีชีวิตของคนไทย โดยการร่วมลงมือทำจากทุกภาคส่วน และนับจากนั้นสุขภาวะก็เริ่มเป็นที่กล่าวขานอย่างกว้างขวาง โดยมีพื้นฐานแห่งความตระหนักว่า การที่บุคคลหนึ่งจะมีสุขภาพสมบูรณ์แข็งแรงได้ ต้องอาศัยองค์ประกอบทั้งจากปัจจัยภายนอก และภายในสนับสนุนกัน จนเกิดภาวะสุขภาพดีอย่างยั่งยืน (อภิญญา ตันทวีวงศ์, 2554)

3.1 ความหมายของสุขภาวะ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

Burton (2010) กล่าวว่า สุขภาวะ คือ สภาวะที่ชีวิตมีความเป็นปกติสุข สามารถรักษาสมดุลของระบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยไว้ได้ ทั้งองค์ประกอบด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งต่างเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ไม่สามารถแยกออกจากกันเป็นส่วนได้ นั่นคือมีสุขภาวะทั้งทางด้านร่างกาย ทางจิตใจ ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ พร้อมทั้งขยายความว่า สุขภาวะทางด้านร่างกาย ได้แก่ ร่างกายที่สมบูรณ์ คล่องแคล่ว มีกำลัง ไม่เป็นโรค การมีเศรษฐกิจที่ดี มีอาหารอย่างพอเพียงและเหมาะสม มีสภาพแวดล้อมที่ดี และไม่ได้รับบาดเจ็บ ไม่พิการ สุขภาวะทางจิตใจ หมายถึง มีความคิดที่เป็นอิสระ ผ่อนคลาย ไม่เครียด คล่องแคล่ว สุขภาวะทางสังคม บ่งชี้ถึง การอยู่ร่วมกันด้วยดี ความสงบสุข สุขภาวะทางจิตวิญญาณครบคลุมถึงความเห็นอกเห็นใจ มีจิตสำนึกถึงความเอื้ออาทรต่อกัน มุมมองดังกล่าวเป็นดุลยภาพของชีวิต ภาวะสมดุลเช่นนี้คือ สุขภาวะ หรือการมีสุขภาพที่ดี เป็นกระบวนทัศน์ของการมองโลกและชีวิต ว่าทุกสิ่งทุกอย่างสานสัมพันธ์กันไม่ได้แยกส่วน มองชีวิตเป็นหนึ่ง ไม่ได้แยกกายกับจิต ไม่ได้แยกเรื่องทางสังคม สิ่งแวดล้อมออกจากเรื่องสุขภาพองค์รวม จึงสะท้อนออกมาในการดำเนินชีวิตอย่างมีสติ ทำให้อยู่เย็นเป็นสุข โดยการรู้จักเลือกวิธีการดำเนินชีวิตทั้งทางกาย ใจ สิ่งแวดล้อม สังคม และด้านจิตวิญญาณ

Flanagan and Henry (1994) ได้กล่าวถึงสุขภาวะ ว่าบทบาทของผู้นำในองค์กร มีส่วนสำคัญในการสร้างสุขภาวะ โดยเน้นถึงการมอบอำนาจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าการควบคุมในรายละเอียดของการทำงาน มองว่าบุคลากรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด จึงจำเป็นที่องค์กรต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดี รวมทั้งการออกแบบงานที่พร้อมสำหรับการฝึกอบรมบุคลากร โดยมีเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่สนับสนุนให้บุคลากรเกิดการเรียนรู้ เพื่อการสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพมากที่สุด

N.J. Pender (1996) กล่าวว่า สุขภาวะ ประกอบด้วยมิติหลัก 5 มิติ คือ อารมณ์ เจตคติ กิจกรรม ความใฝ่ฝัน และความสำเร็จในชีวิต โดยมีมิติทางด้านอารมณ์ เป็นประสบการณ์เชิงจิตวิสัยของบุคคล คือรู้สึกสงบกลมกลืนกับสิ่งแวดล้อม มีชีวิตชีวา ไวต่อความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น มิติด้านเจตคติ พัฒนาจากประสบการณ์ และการคิดอย่างมีเหตุผล ได้แก่การมองโลกในแง่ดีไม่ว่าจะมีปัญหาอะไรเกิดขึ้นทุกอย่างก็จะคลี่คลายลงไปได้ ซึ่งจะทำให้บุคคลมีพัฒนาการแม้ในภาวะที่ยากลำบาก มิติด้านกิจกรรม สะท้อนถึงแบบแผนการใช้พลังงานอย่างเหมาะสมในสภาวะแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ได้แก่ การมีวิถีชีวิตที่ดี ทำงานอย่างมีเป้าหมาย เล่นอย่างสนุกสนาน มิติมีความใฝ่ฝันในชีวิต และใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ และมิติประสบความสำเร็จ มีความสุขอย่างแท้จริง

ดวงกมล สักเลิศสกุล (2549) กล่าวว่า สุขภาวะ คือ การมีสุขภาพดี มีความรู้สึกเป็นสุข ความสมดุลความเป็นองค์รวมของ 4 มิติ คือ กาย จิต สังคม ปัญญาหรือจิตวิญญาณ ที่บูรณาการอยู่ในการพัฒนามนุษย์ และสังคม เพื่อสร้างความอยู่เย็นเป็นสุข

ประเวศ วะสี (2540) กล่าวว่า สุขภาวะคือ ภาวะที่เป็นสุขที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย จิตใจ อารมณ์ ปัญญา สังคม และสิ่งแวดล้อม สุขภาวะทางกาย ได้แก่ ร่างกายแข็งแรงไม่ป่วยด้วยสาเหตุที่ควบคุมได้ ไม่พิการ ไม่ตายก่อนวัยอันควร ได้รับการดูแลที่ดีเมื่อป่วย มีปัจจัย 4 พอเพียง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี สุขภาวะทางจิตใจและอารมณ์ ได้แก่ จิตใจดี มีความสุข ไม่เจ็บป่วยทางจิต สุขภาวะทางปัญญา หรือความสุขทางจิตวิญญาณ คือ การเข้าใจสรรพสิ่งอย่างเป็นจริง มีจิตใจเปี่ยมสุข เข้าถึงสิ่งดีงามถูกต้องสูงสุด จิตใจดี มีเมตตากรุณา มีจิตใจสะอาด สว่าง สงบ สุขภาวะทางสังคม ได้แก่ มีสังคมพึ่งพา ช่วยเหลือเกื้อกูล สิ่งแวดล้อมสภาพแวดล้อมดี ชีวิตมีคุณค่า มีศักดิ์ศรี และอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุข

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) กล่าวว่า ความมีสุขภาวะต้องพิจารณาด้านกาย จิตใจ สังคม และปัญญาที่เชื่อมโยงไปด้วยกัน ด้วยเหตุนี้กระบวนทัศน์ต่อการมองชีวิต และสุขภาพแบบองค์รวมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกันทางชีวิตอย่างเป็นระบบมากกว่าการเน้นแค่ความเจ็บป่วย หรือการจัดการส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกาย โดยจะพิจารณาที่ตัวคนทั้งคน ความเกี่ยวเนื่องของร่างกาย จิตใจ ปัญญา รวมถึงปัจจัยทางสังคม สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกัน โดยสุขภาวะทางกาย ครอบคลุมถึงการมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีเศรษฐกิจพอเพียง มีสิ่งแวดล้อมดี ไม่มีอุบัติภัย สุขภาวะด้านจิตใจ ครอบคลุมถึงการมีจิตใจที่เป็นสุข ผ่อนคลาย ไม่เครียด คล่องแคล่ว มีความกรุณา มีสติ มีสมาธิ สุขภาวะด้านปัญญาครอบคลุมถึงการมีความสุขจากการมีจิตใจสูง การเข้าใจความจริงของโลก การลดความเห็นแก่ตัว การมุ่งไปสู่ความสงบสุข สุขภาวะด้านสังคมครอบคลุมถึงการอยู่ร่วมกันด้วยดีในครอบครัว ชุมชน ที่ทำงาน ในสังคม ในโลก และรวมไปถึงการมีจิตสาธารณะ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554) กล่าวว่า สุขภาวะคือ การมีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่น่าอยู่ พัฒนาระบบสุขภาพอย่างครบวงจร ฟื้นฟูสภาพร่างกาย จิตใจ เสริมสร้างให้มีความปลอดภัย ลด ละ เลิก พฤติกรรมเสี่ยงต่อสุขภาพ

พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 มาตรา 3 กล่าวว่าสุขภาวะ หมายถึง ภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งทางร่างกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคมเชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล โดยกำหนดว่าสุขภาพทางปัญญาหมายความว่า ความรู้ทั่ว รู้เท่าทัน ความเข้าใจอย่างแยกได้ในเหตุแห่งความดี ความชั่ว ความมีประโยชน์ ความมีโทษ ซึ่งนำไปสู่การมีจิตใจอันดีงาม และเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ภาวะทางปัญญาที่ดีต้องมีทัศนคติที่ถูกต้อง สามารถแยกแยะ คิดถูก คิดชอบ และรู้จักทุกข์ได้ด้วยปัญญา

วิพุธ พูลเจริญ (2544) กล่าวว่า สุขภาวะเป็นกระบวนการ หรือพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่คุณภาพชีวิตที่มีดุลยภาพตามศักยภาพของแต่ละบุคคล ครอบคลุมถึงการดำเนินชีวิตที่ยืนยาว โดยพิจารณาจากปัจจัยทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ

อภิชัย มงคลและคณะ (2545) กล่าวว่า สุขภาวะคือ สภาพชีวิตที่เป็นสุข อันเป็นผลจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิต มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจ ภายใต้สภาพสังคม และสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว

กุณฑ์ชลี เพียรทอง (2547) กล่าวว่า สุขภาวะ หมายถึง ความคิด ความรู้สึก ความสามารถของบุคคล ในการทำกิจกรรมที่เป็นอยู่อย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน เกี่ยวกับการมีสุขภาพดี การดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและแข็งแรง ไม่มีอาการรุนแรงของโรค มีความเป็นหนึ่งเดียว ความสมดุลที่เกิดจากทางกาย ทางจิต ทางสังคม และจิตวิญญาณ

วิชัย โชควิวัฒน์ (2552) กล่าวถึง สุขภาวะ หมายถึง ความสมบูรณ์ พร้อมทางร่างกาย จิตใจ และสังคม หรืออยู่ในสังคมได้ด้วยความสุข

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง (2556) ได้กล่าวว่า การสร้างสุขมีฐานจากแนวคิดเรื่อง การสร้างสุขภาพ ซึ่งครอบคลุม 4 มิติ คือ กาย จิต สังคม ปัญญา รัฐธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2552 กำหนดความหมายของ สุขภาพไว้ว่า ภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งกาย ทางจิต ทางปัญญา และทางสังคม เชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุล และให้ความหมายของ ปัญญา คือ ความรู้ทั่วรู้เท่าทัน และความเข้าใจอย่างแยกได้ในเหตุผลแห่งความดี ชั่ว มีประโยชน์มีโทษ นำไปสู่ความมีจิตอันดีงาม เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ สอดคล้องกับ แนวทางการสร้างเสริมสุขภาพในที่ทำงานตามกรอบของที่ทำงานน่าอยู่ ขององค์การอนามัยโลก อธิบายว่าองค์กรที่จะให้การป้องกัน ส่งเสริม สนับสนุน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความผาสุกของพนักงานได้นั้น ต้องสร้างโดยอาศัยแนวทางสำคัญ 4 ด้าน คือ

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน
2. สภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงาน
3. ทรัพยากรบุคคลด้านสุขภาพในที่ทำงาน
4. การเชื่อมโยงกับชุมชน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ราชบัณฑิตยสถาน (2546) ให้ความหมายของสุขภาวะว่า เป็นความสบายกายสบายใจ เช่นเดียวกับ พจนานุกรมฉบับมหาวิทยาลัยออกฟอร์ด (Oxford University Press, 1995) กล่าวว่า สุขภาวะ คือ ความรู้สึกปลื้มปิติยินดี อิ่มใจ และในพิธีพระราชทานปริญญาบัตรของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ณ วันที่ 10 กรกฎาคม 2518 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้พระราชทานพระบรมราโชวาท ความว่า ความสุขความเจริญอันแท้จริงนั้น หมายถึง ความสุขความเจริญที่บุคคลแสวงหามาได้ด้วยความเป็นธรรม ทั้งนี้ เจตนาการกระทำ ไม่ใช่ได้มาด้วยความบังเอิญ หรือด้วยการแก่งแย่งเบียดเบียนมาจากผู้อื่น ความเจริญที่แท้มีมีลักษณะเป็นการสร้างสรรค์ เพราะอำนวยประโยชน์ถึงผู้อื่นและส่วนรวมด้วย

โดยสรุป สุขภาวะ หมายถึง สภาวะที่ชีวิตมีความเป็นปกติสุข สามารถรักษาสมดุลของระบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยไว้ได้ ทั้งองค์ประกอบด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม โดยมีการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขแบบองค์รวม ซึ่งเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ไม่สามารถแยกออกจากกันได้

3.2 องค์กรสุขภาวะ

ปัจจุบันแนวคิดองค์กรสุขภาวะแพร่หลาย ได้รับความสนใจเป็นที่นิยม รวมถึงการได้รับการยอมรับและเป็นที่รู้จักกันในกลุ่มองค์กรธุรกิจในประเทศไทยเพิ่มมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นกุญแจสำคัญในการช่วยแก้ไขปัญหา และเป็นการพัฒนาองค์กรธุรกิจให้เกิดความมั่นคงยิ่งขึ้น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพแห่งชาติ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบ และให้คำแนะนำในการวางแผนงานสุขภาวะ โดยรวมของประเทศ โดยไม่จำกัดรูปแบบวิธีการในการเสริมสร้างสุขภาวะ นอกจากนี้ องค์กรอนามัยโลกและองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ ยังให้ความสำคัญในการเสริมสร้างสุขภาวะ มีนักวิชาการและองค์กรหลายแห่ง ทั้งในและต่างประเทศได้ให้นิยามองค์กรสุขภาวะ ไว้ดังนี้

ความหมายขององค์กรสุขภาวะ

Burton (2010) ได้ให้ความหมายขององค์กรสุขภาวะ หมายถึง หน่วยงานที่ผู้บริหารและบุคลากรร่วมมือกันทำงานภายใต้การพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่องกันเพื่อส่งเสริมสุขภาวะ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานทุกคน โดยการพิจารณาถึงปัจจัยพื้นฐานใน 4 มิติ ได้แก่ 1. สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ 2. สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตสังคม 3. ด้านทรัพยากรสุขภาพของบุคลากร และ 4. ด้านการมีส่วนร่วมที่มีต่อชุมชน ในส่วนมิติสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ ถือเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่มีผลต่อสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยครอบคลุมอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น โครงสร้างอาคาร เครื่องจักร ของใช้สำนักงาน สินค้า สารเคมี รวมถึงกระบวนการทำงานที่อยู่ในสถานที่ทำงาน มีผลต่อความปลอดภัย ความมีสุขภาวะ และความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร สำหรับปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตสังคม ครอบคลุมถึงโครงสร้างการบริหารงาน และวัฒนธรรมองค์กร อาทิ ทัศนคติ ค่านิยม อารมณ์ความเชื่อ สภาพจิตใจ และแนวทางปฏิบัติ ซึ่งจะมีผลต่อการมีสุขภาวะของพนักงาน ทั้งทางด้านจิตใจและกายภาพ สำหรับปัจจัยที่ 3 ด้านทรัพยากรสุขภาพของบุคลากร สภาพแวดล้อมบรรยากาศที่ช่วยสนับสนุนในการทำงาน การบริการต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพข้อมูลข่าวสาร แหล่งทรัพยากรต่าง ๆ รวมทั้งความยืดหยุ่นที่องค์กรมอบให้กับพนักงานในการช่วยเหลือและกระตุ้น เพื่อส่งเสริมความมีสุขภาวะของบุคลากรทั้งในด้านกายภาพและจิตใจ ส่วนปัจจัยที่ 4 คือด้านการมีส่วนร่วมที่มีต่อชุมชน จะประกอบไปด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่องค์กรเข้าไปมีส่วนร่วม และส่งเสริมชุมชนและสิ่งแวดล้อมที่องค์กร

นั้นดำเนินงานอยู่ รวมทั้งที่มีผลต่อสภาวะทางกายภาพและจิตใจ ความปลอดภัยและความเป็นอยู่ของพนักงานและครอบครัว

National Quality Institute (2006) กล่าวถึง องค์กรสุขภาวะไว้ว่า หมายถึงองค์กรที่จัดกิจกรรมด้านสุขภาพและการดำเนินชีวิตที่สมดุล สภาพแวดล้อมทางกายภาพและการทำงานอย่างปลอดภัย แล้ววัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อม การพัฒนาองค์กรเพื่อให้เกิดสุขภาพดีต้องมองในภาพรวม มีการสร้างสรรค์สิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดเป็นองค์กรที่มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดี คุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของบุคลากรในองค์กรมีผลโดยตรงต่อสุขภาพขององค์กร นอกจากนี้วัฒนธรรม ภาวะผู้นำ การสื่อสาร การออกแบบงานและรูปแบบการตัดสินใจมีผลต่อสุขภาพขององค์กร

IAPA (2008) องค์กรสุขภาวะ หมายถึงองค์การที่มีวัฒนธรรมองค์กรสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ และทรัพยากรด้านสุขภาพส่วนบุคคลที่เอื้ออำนวยต่อสวัสดิภาพและความสุขในการทำงาน การดำเนินงานขององค์กรส่งผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ ชีวิตการงานและความเป็นอยู่ของบุคลากร การยอมรับและเคารพกันและกัน การทำงานอย่างสมดุล วิถีชีวิตที่กลมกลืน หรือปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตสังคมการบาดเจ็บจากการทำงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สิ่งแวดล้อมการทำงาน การสร้างความผ่อนคลาย การรับประทานอาหารที่มีคุณค่าต่อร่างกาย การสร้างแรงกระตุ้นให้เกิดความต้องการมีสุขภาพที่ดี

สุกัญญา สังข์เจริญ (2548) กล่าวถึงองค์กรสุขภาวะ หมายถึงชุมชนอาชีพที่มีบุคลากรมารวมตัวกัน เพื่อปฏิบัติงานตามเป้าหมาย โดยองค์กรต้องทำหน้าที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลร่วมกัน ทั้งด้านผลประโยชน์ สวัสดิการ ค่าครองชีพ การถ่ายโอนความรู้ มีการจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีในองค์กร ส่งเสริมค่านิยม วัฒนธรรมการทำงานอย่างมีความสุข มีความผูกพันกับองค์กร เป็นองค์กรการเรียนรู้ที่พัฒนาตนเองให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำงานอย่างมีความสุข การทำงานสามารถสร้างผลงานที่ดีขึ้น ๆ

กอบัว ทัศนภักดิ์ (2550) กล่าวถึงองค์กรสุขภาวะ หมายถึงองค์กรที่มีการบริหารจัดการแบบองค์รวม มีปัจจัยการดำเนินงานที่เชื่อมโยงความสัมพันธ์กันอย่างสมดุล ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยองค์กรยังคงไว้ซึ่งผลประกอบการที่ดี และสามารถอยู่รอดได้ดีในสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลง โดยให้ความสำคัญกับสุขภาพของบุคลากร การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ การคงไว้ซึ่งสถานะเศรษฐกิจที่ดี การมีโครงสร้างที่แข็งแรง การออกแบบงานที่เหมาะสม ลูกค้าผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และชุมชนซึ่งเป็นกลุ่มที่องค์กรต้องสร้างความสมดุล ความสัมพันธ์ที่ดีทางด้านผลประโยชน์ และความช่วยเหลือ เพื่อให้บรรลุถึงพันธกิจขององค์กร

รวมศิริ เมนะโพธิ (2550) กล่าวถึงองค์กรสุขภาวะ ว่าหมายถึง องค์กรที่มีการเสริมสร้างปัจจัยสภาพแวดล้อมที่สำคัญขององค์กรสุขภาวะ ประกอบด้วย 5 มิติคือ มิติภาวะผู้นำ มิติ

สัมพันธภาพในการทำงาน มิติความรักในงาน มิติค่านิยมร่วมขององค์กร และมิติคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อติกานต์ ปิ่นสุข (2550) กล่าวถึงองค์กรสุขภาวะ หมายถึง องค์กรที่มีการประเมินผลการดำเนินงาน มี 12 ประเด็น ประกอบด้วย การยึดมั่นในหลักการ ผลิตภัณฑ์ที่สูง มีขีดความสามารถในการปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมดี เป็นองค์กรที่มีชีวิต มีความรับผิดชอบต่อชีวิตทั้งภายในและภายนอก มีการปฏิบัติการเท่าเทียมกัน บรรยากาศในการทำงานดี นโยบายในการดูแลพนักงานดี คำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และผู้นำทุกระดับมีส่วนร่วมในกิจกรรมแรงงานสัมพันธ์ ส่งเสริมบรรยากาศความร่วมมือและสร้างความเข้าใจอันดีแก่สมาชิก

จินตนา อาภาอดุล (2551) กล่าวถึงองค์กรสุขภาวะหมายถึง องค์กรที่มีวัฒนธรรมเปิดกว้าง เสริมสร้างภาวะผู้นำและทีมงาน ให้โอกาสพนักงานในการแสดงความสามารถ ทางความรู้สึกในการทำงานร่วมกันที่ดี การดูแลเอาใจใส่บุคลากรอย่างมีความสุข เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าตึกโตขึ้นและประสบความสำเร็จ

วิจารณ์ พานิช (2551) กล่าวถึงองค์กรสุขภาวะหมายถึง มีความเข้มแข็งสามารถต่อสู้กับความยากลำบาก รายการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีกระตือรือร้นในการทำงานสัมพันธภาพกับสิ่งแวดล้อมภายนอกดี ผลประกอบการดี ภาพลักษณ์ดี บุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเป็นมิตร เห็นคุณค่าในความแตกต่างและพึ่งพาอาศัยกันอย่างสร้างสรรค์ มีทัศนคติเชิงบวกในการขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมาย

ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา (2551) กล่าวถึงองค์กรสุขภาวะหมายถึง องค์กรที่ให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานทางด้านกายภาพและสุขภาพจิต มีการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรมีความสะดวกสบายในการทำงาน มีกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะเน้นบุคลากรเป็นศูนย์กลางเพื่อให้เกิดความสามัคคี เป็นเสมือนส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิต สร้างวัฒนธรรมที่ดีมีคุณธรรม สร้างความสำนึกร่วมกันว่าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

สสส. (2552) กล่าวถึงองค์กรสุขภาวะว่า คือองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความเข้มแข็งในการทำงานโดยมีสุขภาพร่างกาย จิตใจ สติปัญญา สังคมและอารมณ์ที่ดี บุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงานอย่างมีความสุข

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์(2552) กล่าวถึงองค์กรสุขภาวะหมายถึง องค์กรที่รู้จักเปลี่ยนให้อยู่กับโลกการทำงานอย่างมีความสุข พนักงานมีความผูกพันกับองค์กรเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผลผลิตเพิ่มพูนขึ้น พนักงานได้เรียนรู้จากคุณค่าของตัวเอง เป็นผู้นำการทำงานไม่ใช่งานนำคน เข้าใจถึงคุณค่าสินค้าและบริการนั้น ให้ความสำคัญกับพนักงาน และส่งเสริมการทำงานอย่างมีความสุข

ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล (2553) กล่าวว่าองค์กรสุขภาวะหมายถึง เป็นองค์กรที่มีโครงสร้างในการปฏิบัติงานอย่างยืดหยุ่น ปรับตัวได้ตามการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการดำเนินงาน ให้ความสำคัญต่อการตอบสนองความต้องการของบุคลากร และผู้มีส่วนได้ประโยชน์

ดวงเนตร ธรรมกุลขวัญเมือง แก้วดำเกิงและอัจศรา ประเสริฐศิลป์ (2554) กล่าวถึงองค์กรสุขภาวะ หมายถึง องค์กรที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีครอบคลุมทั้งกาย ใจ สังคม และจิตปัญญา ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์การมีสุขภาพที่ดีอย่างยั่งยืน สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการสร้างเสริมสุขภาวะ กระบวนการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะในองค์กร สุขภาพกายและใจ โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดีในการทำงาน มีความปลอดภัยและอาชีวอนามัยที่ดี สภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน มีทักษะและประสิทธิภาพที่ดีในการทำงานมีความรักและผูกพันองค์กร

องค์การอนามัยโลก (2010) กล่าวถึงองค์กรสุขภาวะไว้ว่า องค์กรที่บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ความร่วมมือกัน ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลกระทบต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน สร้างความสุขในการทำงาน มีสุขภาพที่ดี สังคมน่าอยู่ เน้นในเรื่องของจริยธรรมในสังคมและในการดำเนินธุรกิจ ปฏิบัติต่อบุคลากรในองค์กรตามหลักสิทธิมนุษยชน

การสร้างสุขภาวะไม่เพียงแต่เป็นการป้องกันการได้รับความเจ็บป่วยจากการทำงานเท่านั้น แต่เป็นการเพิ่มพูนสุขภาวะ ความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งเป็นแนวปฏิบัติและกระบวนการที่ได้ผลดีมีประสิทธิภาพมากที่สุด ประกอบด้วยการเสริมสร้าง 4 ปัจจัยหลักให้เกิดความสมดุลได้แก่ การเสริมสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพการทำงาน เสริมสร้างสภาพแวดล้อมด้านจิตสังคมการทำงาน เสริมสร้างทรัพยากรด้านสุขภาพสำหรับบุคคล เสริมสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรชุมชน ซึ่งปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้ต้องดำเนินกระบวนการอย่างต่อเนื่องในการเตรียมความพร้อม การมีส่วนร่วมของพนักงานผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า องค์กรสุขภาวะคือองค์กรที่ผู้บริหารและบุคลากรร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจในงานและมีผลงานที่มีคุณภาพ เสริมสร้างการจัดกิจกรรมและโครงสร้างเสริมสร้างสุขภาวะ มีแนวการปฏิบัติที่ดี มีการส่งเสริมปัจจัยการดำเนินงานอย่างสมดุลซึ่งประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตสังคม ด้านทรัพยากรสุขภาพของบุคลากร ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชนองค์กร ด้านความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานอย่างมีคุณค่า

ปรัชญาของแนวคิดองค์กรสุขภาวะ

พระพรหมคุณาภรณ์ (ประยุทธ์ ประยุตฺโต) (2551) ได้แสดงธรรมกถาเกี่ยวกับคำว่าสุขภาพโดยทั่วไปมักใช้กันแต่อยู่ในเฉพาะความหมายที่เกี่ยวกับร่างกาย ความสมบูรณ์ทางกายภาพหรือภาวะความไม่มีโรค จะเห็นว่าเน้นสุขภาวะทางกายอย่างเดียว ซึ่งในความเป็นจริงแล้วเมื่อกล่าวถึงความมี

สุขภาพของมนุษย์ ยังมีสิ่งอื่นๆมาเกี่ยวข้องด้วย นั่นคือมิติทางจิตใจ มิติทางสังคม และมิติทางสิ่งแวดล้อม ความสมบูรณ์จึงต้องดูทุกมิติอย่างรอบคอบรอบด้าน

พฤกษ์สุนันท์ (2555) กล่าวว่า ปัจจุบันกรอบแนวคิดเรื่องสุขภาวะได้ครอบคลุมทั้งมิติทางกาย ทางใจ ทางสังคม และทางปัญญา ทั้งคน ครอบครัว ชุมชนและสังคม ดังนั้นสุขภาวะจึงมีผลกระทบมาจากหลายปัจจัย ต้องให้ความสำคัญกับองค์ความรู้อย่างเป็นองค์รวม เพราะสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อสุขภาพทั้งทางตรงและทางอ้อม เป็นเรื่องความร่วมมือกันของทุกองค์ประกอบในสังคม และเมื่อต่อการมีสุขภาพดี ร่วมสร้างวัฒนธรรมของการดำเนินชีวิตที่ไม่เบียดเบียนตนเองและผู้อื่น

Dive (2004) ได้ให้ความหมายขององค์กรสุขภาวะว่า องค์กรที่มีเป้าหมายชัดเจนตามวิสัยทัศน์ มีกลยุทธ์ที่สอดคล้อง ออกแบบโครงสร้างการบริหารองค์กรอย่างเหมาะสม ทั้งนี้เพื่อมุ่งสร้างความเจริญเติบโตขององค์กร รวมทั้งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไปพร้อมพร้อมกัน เน้นว่าการมีชีวิตของบุคลากรในองค์กรนั้นมีความสำคัญมากกว่าลำดับขั้นตามโครงสร้างขององค์กร

Moor and Weatherill (2004) งานวิจัยนี้ได้ชี้ให้เห็นว่า องค์กรจำนวนมากได้เลยถึงการสร้างสุขภาวะในองค์กร การเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องสร้างแรงกดดันต่อบุคลากรส่งผลเสียออกมาในรูปของการขาดงานและการลาออกจากงานเป็นจำนวนมาก งานวิจัยนี้จึงเสนอว่าองค์กรสุขภาวะคือหากองค์กรที่มีการดำเนินการอย่างเป็นระบบที่ครอบคลุมทุกมิติ รายชื่อให้เห็นว่าสุขภาพทางกายเป็นเพียง 1 มิติของการมีสุขภาพที่ดี โดยต้องพิจารณาอีก 5 มิติประกอบด้วย มิติทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม มิติทางด้านจิตวิญญาณ มิติด้านอารมณ์ที่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่น ตลอดจนความสัมพันธ์ในด้านอื่นๆเชิงบวกและรวมถึงการตั้งเป้าหมายชีวิต และการบริหารความเครียด มิติทางด้านปัญญา และมิติทางด้านอาชีพการงาน

Flanagan and Henry (2000) ได้กล่าวว่า องค์กรสุขภาวะเป็นที่ซึ่งผู้บริหารและบุคลากรทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงพัฒนาศักยภาพของบุคคลและวิถีชีวิตที่สมบูรณ์ ออกแบบสิ่งแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน มีการพัฒนาและคงไว้ซึ่งวัฒนธรรมที่สามารถปรับตัวนำไปสู่ความมีประสิทธิภาพสูง

Stephen (2005) งานวิจัยชิ้นนี้ชี้ให้เห็นว่าองค์ประกอบของสถานที่ทำงานที่มีสุขภาวะจำเป็นต้องเป็นสถานที่ที่ปลอดภัย มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการปฏิบัติที่จะนำไปสู่การมีสุขภาวะที่ดี ตลอดจนมีบุคลากรที่สามารถช่วยกันส่งเสริมให้เกิดสถานที่ทำงานที่มีสุขภาวะ นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญกับสุขภาพของบุคลากรในองค์กร เพราะสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีจะช่วยให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข มีความมุ่งมั่นและมีพลังในการทำงานซึ่งจะเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยให้ธุรกิจบรรลุถึงเป้าหมาย อันนี้ต้องตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจถึงผลกระทบที่มีต่อความเป็นอยู่ของตนเองและองค์กร

โดยสรุปปรัชญาของแนวคิดองค์กรสุขภาวะ เป็นการให้ความสำคัญต่อความมีสุขภาวะของมนุษย์ที่ครอบคลุมถึงมิติต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นมิติทางด้านจิตวิญญาณ ตลอดจนค่านิยม ความรัก มิติทางด้านปัญญา ครอบคลุมถึงด้านการพัฒนาแหล่งทรัพยากรทางด้านจิตใจและความคิด การให้การศึกษา มิติด้านอารมณ์ที่ให้ความสำคัญกับความรู้สึกของผู้อื่นตลอดจนความสัมพันธ์ในด้านอื่นๆ เชิงบวก และการบริหารความเครียด มิติทางด้านอาชีพการงาน อันหมายถึงความมุ่งมั่นในการเติมเต็มชีวิตของตนเองผ่านการทำงาน การได้รับการอบรมอย่างต่อเนื่อง แล้วสุดท้ายมิติทางด้านสังคมและสิ่งแวดล้อมที่ครอบคลุมถึงเรื่องการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน รวมทั้งการสื่อสาร ความรับผิดชอบต่อสังคมและการทำหน้าที่เป็นอาสาสมัคร

3.3 องค์ประกอบของแนวคิดสุขภาวะ

สุขภาวะเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญกับพฤติกรรม และกิจกรรมของบุคคล ซึ่งตอบสนองต่อความสุขของตนเองในทุกมิติอย่างเป็นพลวัต สามารถปรับตัวอยู่ในสมดุล และบรรลุสุขภาวะตามศักยภาพที่แต่ละคนพึงมีได้ จากการศึกษาพบว่า สุขภาวะมีองค์ประกอบดังนี้

Burton (2010) ได้เสนอองค์ประกอบของแนวคิดสุขภาวะ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ เป็นส่วนหนึ่งของการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน ทั้งด้านโครงสร้าง อากาศ เครื่องจักร เฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ สารเคมี วัตถุดิบ และกระบวนการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน ที่มีผลกระทบทางด้านกายภาพหรือความปลอดภัย ทางด้านจิตใจ สุขภาพ และความเป็นอยู่ของพนักงาน

องค์ประกอบที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตวิทยาสังคม เป็นวัฒนธรรมขององค์กร ทัศนคติ คุณค่า ความเชื่อ แนวทางในการปฏิบัติที่องค์กรได้แสดงออก โดยมีผลกระทบต่อจิตใจ และจิตวิทยาสังคมความเป็นอยู่ของพนักงาน บางครั้งกลายเป็นความกดดันในที่ทำงาน ส่งผลโดยตรงต่อจิตใจ หรืออารมณ์ของพนักงาน

องค์ประกอบที่ 3 ด้านทรัพยากรสุขภาพของบุคลากร เป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพทั้งข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร โอกาส และความยืดหยุ่นในการทำงานที่เป็นแรงบันดาลใจให้พนักงานดูแลสุขภาพ การใช้ชีวิต เพื่อติดตามและส่งเสริมสุขภาพทั้งด้านกายและจิตใจ

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วมต่อชุมชน คือ ชุมชนที่เกี่ยวข้อง การที่พนักงานอาศัยอยู่ในชุมชนจึงทำให้สภาพแวดล้อมของชุมชนทั้งกายภาพ และสังคมส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงาน

Butler (2001) ได้กล่าวว่า สุขภาวะ เป็นกระบวนการที่ไม่หยุดนิ่ง สามารถบอกระดับของสุขภาวะในแต่ละมิติได้ มีองค์ประกอบ 5 มิติดังนี้ คือ

1. สุขภาวะทางกาย หมายถึง การปราศจากโรค และความพิการ การผสมผสานทำหน้าที่ของร่างกายทั้งทางด้านกายภาพ สรีรวิทยา ชีวเคมี รวมทั้งลักษณะของร่างกาย การรับความรู้สึก การเสี่ยงต่อการเกิดโรค นอกจากนั้นบุคคลยังสามารถประพฤติปฏิบัติให้เพิ่มระดับสุขภาวะทางกายได้ โดยการออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่เพียงพอ การควบคุมน้ำหนัก การหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพทางกาย เช่น การดื่มแอลกอฮอล์ และการสูบบุหรี่ เป็นต้น

2. สุขภาวะทางอารมณ์ หมายถึง ความสามารถที่แสดงออกถึงความรู้สึกของตนเองได้อย่างเหมาะสม มีความเข้มแข็งด้านจิตใจ การที่บุคคลจะมีสุขภาวะทางอารมณ์ได้ จะต้องเข้าใจอารมณ์ของตนเอง ต้องรู้วิธีการเผชิญกับปัญหา ต้องมีความอดทนอดกลั้นต่อความเครียดที่เกิดขึ้นในชีวิต มีความสุขสนุกสนานกับการทำกิจกรรมต่าง ๆ เกิดความรู้สึกภูมิใจในตนเอง การยอมรับตนเอง ควบคุมตนเองได้ และสามารถแสดงความรู้สึกร่วมกับผู้อื่นได้

3. สุขภาวะทางสังคม หมายถึง ความสามารถในการมีบทบาทตามความคาดหวัง โดยเป็นสมาชิกของกลุ่มหรือสถาบัน ปราศจากความเสียหายต่อผู้อื่น เป็นการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลและสิ่งแวดล้อม มีความอดทนอดกลั้น พึงพอใจที่จะแสดงออกถึงการให้เกียรติ มีความสามารถในการสนับสนุนช่วยเหลือครอบครัว และชุมชน มีความร่วมมือร่วมใจในการอยู่ร่วมกันในสังคมเพื่อทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์กับผู้อื่น

4. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ หมายถึง ศูนย์รวมของทุกมิติ ประกอบด้วยการมีความหมายและมีเป้าหมายในชีวิต

5. สุขภาวะทางจิตใจ หมายถึง มีเหตุผล สามารถวิเคราะห์ ประเมินผล มีความซื่อสัตย์ รวมทั้งมีความสามารถในการตัดสินใจ

Ryff (1995) เสนอองค์ประกอบของแนวคิดสุขภาวะ ประกอบด้วย 6 ข้อดังนี้

1. การยอมรับตนเอง หมายถึง การประเมินตนเองทั้งปัจจุบัน และอดีตในทิศทางด้านบวก

2. การพัฒนาตนเอง หมายถึง การเป็นบุคคลที่มีการเติบโต และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. การมีเป้าหมายในชีวิต หมายถึง การมองเห็นว่าตนดำเนินชีวิตอย่างมีจุดหมาย และมีความหมาย

4. การมีสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น หมายถึง การเป็นผู้ที่มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์อย่างมีคุณภาพกับบุคคลอื่น

5. การจัดการสภาพแวดล้อม หมายถึง เป็นผู้มีความสามารถในการจัดการกับชีวิต และสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ความเป็นอิสระ หมายถึง มีความสามารถในการกำหนดทิศทางการกระทำของตนเอง

Lyden and Klingele (2000) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของแนวคิดสุขภาวะไว้ 11 ประการได้แก่ 1. การสื่อสารที่เปิดกว้าง 2. การมีส่วนร่วมของพนักงานในทุกระดับ 3. ความจงรักภักดี

และความผูกพันต่อองค์กร 4. มีขวัญกำลังใจที่ดี 5. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน 6. มีจริยธรรมและหลักการที่ถูกต้อง 7. การยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกัน 8. มีเป้าหมายที่ชัดเจนและไปในทิศทางเดียวกัน 9. มีภาวะผู้นำ 10. มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ และ 11. การใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

Guarnaccia (1994) ได้เสนอองค์ประกอบของแนวคิดสุขภาวะว่าประกอบด้วย

1. การสื่อสารแบบเปิดเผยทั่วถึงทุกระดับ

2. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผน ตัดสินใจ ออกแบบระบบทำงาน แก้ปัญหาโดยเน้นการทำงานเป็นทีม

3. องค์กรต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ และเพิ่มพูนทักษะอย่างต่อเนื่อง

4. สร้างวัฒนธรรมของการเห็นคุณค่าในความแตกต่าง เข้าใจในความหลากหลาย และสร้างโอกาสที่เท่าเทียม ด้วยการเปิดกว้างอย่างยุติธรรม โดยถือเป็นรากฐานที่สำคัญขององค์กร

5. ต้องให้การยอมรับ การยกย่องสร้างความภาคภูมิใจในผลงาน ให้รางวัลแก่ผู้ที่มีผลงานอย่างเท่าเทียม และเหมาะสม

6. องค์กรต้องให้ความสำคัญในการสร้างความสมดุลของงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว อย่างเห็นคุณค่า ดูแลสุขภาพของบุคลากรทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ

7. การจัดหาเครื่องมือ และเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนนวัตกรรมใหม่ ๆ มีความรับผิดชอบต่อชุมชน รวมพลังปกป้องสิ่งแวดล้อม และสร้างความสมดุลแก่ระบบนิเวศ เพื่อสร้างให้องค์กรเกิดความมั่นคง และยั่งยืน

ประเวศ วะสี (2549) กล่าวถึงลักษณะที่เป็นองค์ประกอบสุขภาวะ 4 มิติ ที่มีความสมบูรณ์ทั้งกาย จิต ปัญญา และสังคม โดยที่มิติทั้ง 4 มีความเชื่อมโยง และส่งผลซึ่งกันและกัน ได้แก่

1. สุขภาวะที่สมบูรณ์ทางกาย ประกอบด้วยร่างกายที่แข็งแรง ไร้สารพิษ มีความปลอดภัย และมีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ

2. สุขภาวะที่สมบูรณ์ทางจิต ประกอบด้วยจิตใจที่มีความสุข รื่นเริง สัมผัสกับความงามของสรรพสิ่ง ความสงบ ความดี ความงาม และมีสติ

3. สุขภาวะที่สมบูรณ์ทางปัญญา ประกอบด้วยสุขภาวะที่เกิดขึ้นเมื่อทำความดี หรือจิตสัมผัสกับสิ่งที่มีคุณค่า เช่น การเสียสละ การมีเมตตา กรุณา มีอิสรภาพ มีปัญญารอบรู้อย่างเท่าทัน ปัญญาทำเป็น ปัญญาการอยู่ร่วมกันเป็น และปัญญาบรรลุอิสรภาพ

4. สุขภาวะที่สมบูรณ์ทางสังคม ประกอบด้วยการอยู่ร่วมกัน มีครอบครัวที่อบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง การมีความสัมพันธ์ที่ดี สังคมเข้มแข็งมีความยุติธรรม และความสงบสันติ

การพิจารณาองค์กรสุขภาวะจำเป็นต้องพิจารณามิติทั้ง 4 อย่างบูรณาการพร้อมกัน เพื่อความมีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการทางเศรษฐกิจขององค์กร ตลอดจนบุคลากรและผู้มีส่วนได้เสียในทุกภาคส่วน

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2552) กล่าวถึง องค์ประกอบของแนวคิดสุขภาวะอันเกิดจากมิติต่าง ๆ ของชีวิตที่เชื่อมโยงอย่างเป็นหนึ่งเดียว อันได้แก่ สุขภาพร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ สิ่งแวดล้อม และสังคม เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงานอย่างมีความสุข ดังนี้

1. สุขภาพดี (Happy Body) หมายถึง การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมการบริโภคที่ปลอดภัย มีความพึงพอใจสุขภาพกายของตนเอง

2. ผ่อนคลายดี (Happy Relax) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบริหารเวลาในแต่ละวัน เพื่อการพักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ พอใจกับการจัดการปัญหาของตนเอง และทำชีวิตให้ง่าย สบาย ๆ

3. น้ำใจดี (Happy Heart) หมายถึง การที่บุคคลมีจิตสาธารณะ มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคนรอบข้าง

4. จิตวิญญาณดี (Happy Soul) หมายถึง การที่บุคคลมีความตระหนักถึงคุณธรรม ศีลธรรม รู้แพ้รู้ชนะ รู้จักให้ และมีความกตัญญูรู้คุณ

5. ครอบครัวดี (Happy Family) หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และอุ่นใจกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง

6. สังคมดี (Happy Society) หมายถึง การที่บุคคลมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่เอาเปรียบผู้คนรอบข้าง และไม่ทำให้สังคมเสื่อมถอย

7. ใฝ่รู้ดี (Happy Brain) หมายถึง การที่บุคคลมีความตื่นตัว กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อปรับตัวให้เท่าทัน ตั้งรับการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา และพอใจที่จะแสดงความทันสมัยอยู่เสมอ

8. สุขภาพเงินดี (Happy Money) หมายถึง การที่บุคคลมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน มีความสามารถ พึงพอใจในการจัดการระบบการรายรับ รายจ่าย และออมเงินในแต่ละเดือน

วิพุธ พูลเจริญ (2544) กล่าวถึง สุขภาวะว่าเป็นกระบวนการ หรือพฤติกรรมที่นำไปสู่คุณภาพชีวิตที่มีดุลยภาพ ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยมีองค์ประกอบย่อยในแต่ละมิติดังนี้

1. สุขภาวะทางกาย คือ สมรรถนะของการรับรู้จากการสัมผัสที่เกิดขึ้นทางกาย ความผิดปกติทางกาย การเจ็บป่วย สมรรถนะของกำลังกาย และการฟื้นตัวที่เกิดจากการเจ็บป่วย

2. สุขภาวะทางจิต คือ การตอบสนองและการจัดการกับอารมณ์ จิตใจ เชาว์ปัญญา ค่านิยม ความเชื่อ ทัศนคติ ความมั่นใจในตนเอง และการมองเห็นคุณค่าของตนเอง

3. สุขภาวะทางสังคม คือ ความสามารถที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่น มีการปรับตัวให้เข้ากับสถานะทางสังคม รวมถึงพฤติกรรมประจำวัน

4. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ คือ ความสามารถในการแสดงออกซึ่งจุดมุ่งหมายอันเป็นอุดมการณ์ในชีวิต ความรู้สึกว่าตนเองก็เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ มีความรัก สนุกสนาน เจ็บปวด และรู้จักเคารพในทุกสรรพสิ่งของชีวิต

วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา (2543) กล่าวว่า ความมีสุขภาวะนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นเอง หรือความมีโชค แต่เกิดจากความเข้าใจโลก เข้าใจชีวิต เข้าใจร่างกาย และจิตใจของตนเอง ตลอดจนสร้างแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติที่นำไปสู่เหตุปัจจัย เป้าหมายของสุขภาวะได้แก่

1. สุขภาวะทางกาย คือ ความสมบูรณ์ทางร่างกาย ก่อให้เกิดความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2. สุขภาวะทางจิต คือ ความสามารถของจิตใจ ฝังจิตสำนึกและจิตใต้สำนึก ที่ก่อให้เกิดความสุข จะมีผลให้สมรรถภาพทางกายเพิ่มขึ้นได้ โดยภายใต้อำนาจของจิตใจ

3. สุขภาวะทางปัญญา คือ ความสามารถของจิตที่สงบนิ่งไม่อยู่ภายใต้อารมณ์ไม่ว่าจะทุกข์หรือสุข โดยแต่ละส่วนต้องเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน และส่งผลต่อการเป็นกระบวนการของระบบชีวิต

พระไพศาล วิสาโล (2552) กล่าวถึง สุขภาวะหรือความเป็นปกติสุข กล่าวในภาพรวมสุขภาวะมี 4 ด้าน ดังนี้

1. สุขภาวะทางกาย ได้แก่ การมีสุขภาพที่ดีไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ ไม่อดไม่อยากมีปัจจัย 4 ที่เพียงพอ มีการดูแลร่างกาย รวมถึงบริโภคและใช้สอยอย่างเหมาะสม ดำเนินชีวิตด้วยการไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของตนเอง

2. สุขภาวะทางสังคม ได้แก่ การอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นเรียบง่าย มีไมตรีจิตมิตรภาพ ปราศจากความสัมพันธ์ที่ร้าวฉาน มีสวัสดิภาพในชีวิต มีการคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ จากการถูกเบียน และไม่เบียดเบียนหรือสร้างความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น

3. สุขภาวะทางจิต ได้แก่ การมีจิตที่เบิกบาน สดชื่น เราสงบสุข ไม่กลุ้มกังวล มีความมั่นคงภายในจิตใจ ไม่ท้อแท้หดหู่เศร้าหรือโกรธ สามารถเข้าถึงความสุขได้

4. สุขภาวะทางปัญญา ได้แก่ มีความรู้ที่ถูกต้อง ความคิดถูกต้อง ทำให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างมีความสุข รู้จักคิดและมีเหตุผล สามารถแก้ปัญหาให้พ้นจากความทุกข์ และดำเนินสิ่งต่าง ๆ ด้วยปัญญา เป็นที่พึ่งของตนเองได้

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาวะ (2554) กล่าวว่า องค์ประกอบสุขภาวะ ประกอบด้วย

1. คนทำงานที่มีความสุข หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตได้ ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ มีความเป็นมืออาชีพ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม เป้าหมายสูงสุดของการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุข คือ พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตผ่าน

โลกทั้ง 3 ใบของตัวเองได้ (โลกความสุขของตนเอง โลกความสุขของครอบครัว และโลกความสุขขององค์กร สังคม) รวมถึงมีศักยภาพสูง และมีความผูกพันต่อองค์กร

2. ที่ทำงานน่าอยู่ คือ พนักงานรู้สึกว่าที่ทำงานเป็นบ้านหลังที่ 2 มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร ที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วยความอบอุ่นของบ้าน คนในองค์กร และความสุข

3. ชุมชนสมานฉันท์ องค์กรต้องมีความสามัคคี มีการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรต่อสังคมรอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ยังรวมถึงลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชนและสังคมโดยรอบ ที่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี และไพเราะ พุ่มหมั้น (2542) กล่าวว่า องค์ประกอบของสุขภาวะ ประกอบด้วย

สุขกายและสุขใจ ดังนี้ ภาวะที่ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ทั้ง ๆ ร่างกาย จิตใจ และสามารถอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ซึ่งพฤติกรรมที่บ่งชี้ ประกอบด้วย

1. เห็นคุณค่าของการออกกำลังกาย
2. ออกกำลังกายสม่ำเสมอเหมาะสมกับวัย
3. พักผ่อนอย่างเพียงพอ
4. การรู้จักเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และสะอาด
5. รู้จักรักษาสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ
6. ดูแลรักษาสุขภาพให้แข็งแรงสมบูรณ์อยู่เสมอ
7. รู้จักรักษาความสะอาดร่างกาย เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย
8. รู้จักปฏิบัติตนเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บ
9. รู้จักการป้องกันอันตรายจากอุบัติภัยต่าง ๆ
10. ละเว้นสิ่งเสพติด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

กรมสุขภาพจิต (2545) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบสุขภาวะ ประกอบด้วย 3 ด้านดังต่อไปนี้

1. ภูมิใจในตนเอง ตัวเองเห็นคุณค่าในตนเองและเชื่อมั่นในตนเอง
2. พึ่งพอใจในชีวิต โดยมองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน และพึงพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่
3. มีความสงบทางใจ โดยมีกิจกรรมที่เสริมสร้างความสุข รู้จักผ่อนคลาย และมีความสงบทางจิตใจ

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2544) อธิบายองค์ประกอบสุขภาวะ มีรายละเอียดดังนี้ พฤติกรรมบ่งชี้ในส่วนของความสุขทางกาย ประกอบด้วย

1. เห็นคุณค่าของการออกกำลังกาย
2. ออกกำลังกายสม่ำเสมอเหมาะสมกับวัย
3. พักผ่อนอย่างเพียงพอ
4. เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์และสะอาด

5. รู้จักรักษาสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ

6. ดูแลรักษาสุขภาพให้แข็งแรงสมบูรณ์อยู่เสมอ

7. รู้จักรักษาความสะอาดร่างกาย เสื้อผ้า เครื่องนุ่งห่ม และที่อยู่อาศัย

8. รู้จักปฏิบัติตนเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บ

9. รู้จักการป้องกันอันตรายจากอุบัติภัยต่าง ๆ

10. ละเว้นสิ่งเสพติด

ในส่วนของพฤติกรรมที่บ่งชี้ความสุขทางใจประกอบด้วย

1. มีความดีมีเหตุผล

2. ไม่มีความขัดแย้งในจิตใจ

3. มีความเชื่อมั่นและเข้าใจตนเองอย่างดี

4. สามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มากระทบได้ด้วยจิตใจที่มั่นคง

5. ปราศจากการเจ็บป่วยทางด้านร่างกายและจิตใจ

6. พึงพอใจในการกระทำที่พิจารณาว่าดี ถูกต้อง

7. รู้จักตนเองและเข้าใจตนเองดี

8. รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น

9. มีความรักและไว้วางใจผู้อื่นอย่างจริงใจ

10. ทำประโยชน์ให้แก่หมู่คณะ

จิรา เติมจิตอารีย์ (2548) กล่าวว่า สุขภาวะ คือ ความสุข ซึ่งเป็นยอดปรารถนาของมนุษย์ที่สามารถแสวงหาได้ ซึ่งแนวทางในการทำตัวให้มีความสุขมีดังต่อไปนี้

1. การรักษาสุขภาพทางกายให้แข็งแรง สุขภาพทางกายและสุขภาพทางจิตมีอิทธิพลต่อกันและกัน คนที่มีสุขภาพกายดีย่อมส่งผลให้มีจิตใจร่าเริงเข้มแข็ง การทำให้สุขภาพแข็งแรง ได้แก่ การรับประทานอาหารถูกส่วน การพักผ่อนเพียงพอ การรักษาความสะอาดของร่างกาย ตลอดจนการออกกำลังกายอย่างพอเพียง

2. มีความสุขกับการทำงาน การเลือกทำงานที่ชอบ หรือการสร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ หาวิธีการทำงานให้มีความสุข พร้อมทั้งกำหนดเป้าหมายตามความสามารถของตนเอง และมองเห็นหนทางไปสู่ความสำเร็จได้ แล้วลงมือปฏิบัติอย่างตั้งใจ ก็ย่อมจะเกิดความสุข เกิดความปิติจากความสำเร็จในงานตามมา

3. รู้จักตัวเองอย่างแท้จริง ควรสำรวจตัวเองว่าเป็นคนอย่างไร ต้องมองหาส่วนดี เห็นคุณค่าชื่นชม พยายามพัฒนาส่วนดี พร้อมทั้งยอมรับข้อผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นได้ แล้วหาแนวทางปรับปรุงแก้ไข คนที่มีความสุขนั้นไม่ได้หมายความว่าจะไม่เคยพบอุปสรรค ข้อขัดแย้งในใจ หรือไม่เคยพบปัญหา แต่อาจจะเป็นคนที่บางครั้งแก้ปัญหาไม่ได้ จึงต้องใช้ความพยายาม ความอดทน ก็จะสามารถเผชิญปัญหาไปได้

4. มีอารมณ์ขันมองโลกในแง่ดี มองหาความสุขความเพลิดเพลิน เพื่อช่วยลดความตึงเครียดต ทำให้อารมณ์ผ่อนคลาย การหัวเราะทำให้จิตใจเบิกบาน มีการกระเพื่อมของหน้าท้อง หัวใจปอดได้ออกกำลัง มีผลถึง

กล้ามเนื้อหัวไหล่ แขน หลัง กระบังลม และขา เกิดความพึงพอใจในความสุข นอกจากนี้ไม่ควรมองโลกในแง่ร้าย เวลาจะทำอะไรต้องหาจุดเด่นของเรื่องนั้นให้พบ พอใจและชื่นชม ก็จะเกิดแต่ความดีงาม

5. ไม่ควรเก็บอารมณ์ขุ่นมัว การเก็บอารมณ์ทำให้เกิดความขุ่นมัว วุ่นวายใจ เป็นการก่อให้เกิดความตึงเครียดทางอารมณ์ ผลทำให้สีหน้าหม่นหมอง น่าเกลียด ขากรรไกรประกบกันแน่น ใบหน้าเต็มไปด้วยริ้วรอย ผมสีเทาขาว ผมร่วง โรคผื่นคัน พุพอง และสิวตามมา เราควรต้องหาทางระบายอารมณ์ที่ขุ่นมัว โดยการแสดงออกในทางที่สังคมยอมรับ และได้ตอบสนองตามความต้องการของเรา แต่ถ้าพบความยุ่งยากใจเพิ่มขึ้น ก็ค้นหาวิธีหลีกเลี่ยงเสียก่อน เนื่องจากธรรมชาติของมนุษย์จะเผชิญความตึงเครียดทางอารมณ์ได้ถึงขีดหนึ่งเท่านั้น จากนั้นต้องหาทางผ่อนคลาย

6. ควรมีงานอดิเรกและการพักผ่อนหย่อนใจ ควรหาอะไรที่ชอบทำในเวลาว่างที่เหลือจากกิจวัตรประจำวัน การทำอะไรในสิ่งที่พึงพอใจย่อมเกิดความสุขเพลิดเพลิน ทำให้ไม่มีเวลาว่าง ที่จะคิดกังวลเรื่องต่าง ๆ เป็นการฝึกการใช้เวลาว่างนาน ๆ ให้มีสมาธิในการทำสิ่งที่พึงพอใจ ซึ่งจิตมีสมาธิจะเป็นจิตที่เข้มแข็ง ไม่หวั่นไหวง่าย

7. หาสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ แต่ละชีวิตย่อมมีทั้งสุขและทุกข์ปะปนกันไป เราจึงควรหาเพื่อนหรือใครสักคนที่สามารถร่วมทุกข์ร่วมสุขได้ ค้นหาคนที่คุณรักและเขาก็รักคุณ ช่วยเหลือเกื้อกูล ปลอบขวัญ บำรุงจิตใจซึ่งกันและกัน สามารถที่จะระบายทุกข์ ปรึกษาขอความคิดเห็น

8. พร้อมที่จะเผชิญปัญหาและความกังวลใจ เมื่อพบอุปสรรค เพื่อพิจารณาปัญหาอย่างใช้เหตุและผล โดยค้นหาข้อเท็จจริง มองปัญหา และหาวิธีการในการแก้ปัญหา ทำการตัดสินใจ แล้วปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจไว้ หรือถ้าปัญหารุมเร้ามากจนต้องการหลีกให้พ้น ให้มองพิจารณาดูผลร้ายที่เกิดขึ้น แล้วทำใจให้ยินดีเผชิญกับสิ่งนั้น ๆ เมื่อเวลาผ่านไปให้พิจารณาว่าสิ่งต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ทำลายความสุขแห่งชีวิตมามากเพียงพอแล้ว แล้วหันกลับไปใช้เหตุผลในการพิจารณาแก้ไขสิ่งร้ายๆให้กลายเป็นดี ด้วยใจสุขุมเยือกเย็น ก็จะผ่านพ้นอุปสรรคไปได้

9. ใช้เวลาเป็นยารักษาความเจ็บปวด เมื่อพลาดหวังแล้วจงอดทน และมีความหวังต่อไป ความหวังเป็นพลังหรือแรงจูงใจเป็นเครื่องหล่อเลี้ยงชีวิต เมื่อประสบความผิดหวังไม่ควรใช้วิธีถอยหนี ควรคิดเสมอว่าท้อแท้ท้อถอย แพ้ เพื่อเป็นเครื่องเตือนใจไม่ควรแก้ปัญหาโดยใช้สิ่งเสพติด เพราะสิ่งเหล่านี้จะทำให้ลืมทุกได้เพียงชั่วขณะ ไม่ทำให้เราพิจารณาใช้ความคิดในการแก้ปัญหา เป็นการหลีกหนีปัญหาที่เป็นอันตรายอย่างยิ่ง

10. การค้นหาเป้าหมายของชีวิต สิ่งที่สำคัญ คือต้องมีความคิดฝันที่ใกล้เคียงกับความเป็นจริง ซึ่งความคิดฝันจะทำให้เรามีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีแรงจูงใจ มีการตั้งเป้าหมายในชีวิตใกล้เคียงกับความสามารถที่แท้จริงและสอดคล้อง กับความเชื่อและอุดมคติ แล้วทำการลงมือปฏิบัติเพื่อไปสู่เป้าหมาย ถ้าทำเช่นนี้ได้เราก็จะประสบความสำเร็จและความสมหวัง เกิดความสุขทางใจได้

จากการศึกษาข้อมูล และเอกสารต่าง ๆ กล่าวโดยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสุขภาวะ มีผู้แบ่งไว้เป็นส่วนต่าง ๆ มากมาย แต่หลักสำคัญขององค์ประกอบทางสุขภาวะจะประกอบด้วย สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิต สุขภาวะทางปัญญา และสุขภาวะทางสังคม รวมกันเป็นสุขภาวะที่สมบูรณ์ สุขภาวะที่สมบูรณ์เกิดจากการเรียนรู้ที่ดี และการเรียนรู้ที่ดีจึงเป็นสิ่งประเสริฐที่สุดของมนุษย์

วิเคราะห์ สังเคราะห์แนวคิดสุขภาวะของนักวิชาการต่าง ๆ ในมิติคนและมิติองค์กร ดังนี้

มิติองค์กร ดังนี้

Burton (2010) ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ เป็นส่วนหนึ่งของการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน (ความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ)

2. สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตวิทยาสังคม เป็นวัฒนธรรมขององค์กร ทัศนคติ คุณค่า ความเชื่อ และแนวทางในการปฏิบัติที่องค์กรได้แสดงออก (ส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ)

3. ด้านทรัพยากรสุขภาพของบุคลากร เป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ ทั้งข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร โอกาส และความยืดหยุ่นในการทำงานที่เป็นแรงบันดาลใจให้พนักงานดูแลสุขภาพ การใช้ชีวิต (สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ)

4. ด้านการมีส่วนร่วมที่มีต่อชุมชน

Guarnaccia (1994) ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ : จัดหาเครื่องมือและเทคโนโลยีเพื่อสนับสนุนนวัตกรรมใหม่ ๆ (ความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ)

2. สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตวิทยาสังคม : สร้างวัฒนธรรมของการเห็นคุณค่าในความแตกต่าง ให้การยอมรับ (ส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ)

3. ด้านทรัพยากรสุขภาพของบุคลากร : การสื่อสารแบบเปิดเผยทั่วถึงทุกระดับ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผน ตัดสินใจ มีการพัฒนาความรู้ สร้างความสมดุลของงาน ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว (สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ)

4. ด้านการมีส่วนร่วมที่มีต่อชุมชน : มีความรับผิดชอบต่อชุมชน รวมพลังปกป้องสิ่งแวดล้อม

Lyden and Klingele (2000) ได้แก่

1. สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตวิทยาสังคม : มีขวัญกำลังใจที่ดี มีจริยธรรมและหลักการที่ถูกต้อง ยอมรับและสนับสนุนซึ่งกันและกัน เป้าหมายที่ชัดเจนและไปในทิศทางเดียวกัน มีภาวะผู้นำ มีความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า (ส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ)

2. ด้านทรัพยากรสุขภาพของบุคลากร : การสื่อสารที่เปิดกว้าง การมีส่วนร่วมของพนักงานในทุกระดับ (สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ)

3. ด้านการมีส่วนร่วมที่มีต่อชุมชน : ความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน ความผูกพันต่อองค์กร

มิติคน ดังนี้

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2552) ได้แก่

สุขภาวะทางกาย : การที่บุคคลมีสุขภาพร่างกายแข็งแรง สมส่วน มีพฤติกรรมการบริโภคที่ปลอดภัย มีความพึงพอใจสภาวะสุขภาพกายของตนเอง, พักผ่อนได้อย่างมีคุณภาพ

สุขภาวะทางจิต : ตระหนักถึงคุณธรรม และศีลธรรม

สุขภาวะทางปัญญา : พอใจกับการบริหารจัดการปัญหาของตนเอง, กระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ, มีวินัยในการใช้จ่ายเงิน

สุขภาวะทางสังคม : มีส่วนร่วมในการสร้างประโยชน์ให้กับส่วนรวม และมีเมตตากับคนรอบข้าง, ผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจ และกับบุคคลในครอบครัวของตนเอง, มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนบ้าน

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาวะ (2554) ได้แก่

สุขภาวะทางกาย : จัดสมดุลชีวิตได้, มีความเป็นอยู่ที่ดี

สุขภาวะทางจิต : ตระหนักว่าตนเองเป็นบุคคลที่มีความสำคัญ(เชื่อมั่นในตนเอง), มีศีลธรรมอันดีงาม

สุขภาวะทางปัญญา : มีศักยภาพสูง, มีความเป็นมืออาชีพ

สุขภาวะทางสังคม : มีครอบครัวที่อบอุ่น, มีความผูกพันต่อองค์กร, มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร, ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรต่อสังคมรอบข้าง

ประเวศ วะสี (2549) ได้แก่

สุขภาวะทางกาย : ร่างกายที่แข็งแรง และมีสิ่งแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ

สุขภาวะทางจิต : จิตใจที่มีความสุข รื่นเริง ความสงบ ความดี ความงาม

สุขภาวะทางปัญญา : ปัญญารอบรู้อย่างเท่าทัน

สุขภาวะทางสังคม : การอยู่ร่วมกันดี มีครอบครัวที่อบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง การมีความสัมพันธ์ที่ดี

วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา (2543) ได้แก่

สุขภาวะทางกาย : ความสมบูรณ์ทางร่างกาย

สุขภาวะทางจิต : ความสามารถของจิตใจ ฝังจิตสำนึกและจิตใต้สำนึก ที่จะก่อให้เกิดความสุข

สุขภาวะทางปัญญา : สงบนิ่งไม่อยู่ภายใต้อารมณ์

วิพุธ พูลเจริญ (2544) ได้แก่

สุขภาวะทางกาย : สมรรถนะของการรับรู้จากการสัมผัสที่เกิดขึ้นทางกาย สมรรถนะของกำลังกาย

สุขภาวะทางจิต : การตอบสนองและการจัดการกับอารมณ์และจิตใจ เชาว์ปัญญา ค่านิยม ความเชื่อ และทัศนคติ รวมถึงความมั่นใจในตนเองและการมองเห็นคุณค่าของตนเอง(ภูมิใจในตนเอง)

สุขภาวะทางปัญญา : ความสามารถในการแสดงออกซึ่งจุดมุ่งหมายอันเป็นอุดมการณ์ในชีวิต(มีเป้าหมายในชีวิต)ความรู้สึกว่าตนเองก็เป็นส่วนหนึ่งของธรรมชาติ มีความรัก สนุกสนาน เจ็บปวด และรู้จักเคารพในทุกสรรพสิ่งของชีวิต(มีปัญญารอบรู้อย่างเท่าทัน)

สุขภาวะทางสังคม : ความสามารถที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ มีการปรับตัวให้เข้ากับสถานะทางสังคม

พระไพศาล วิสาโล (2552) ได้แก่

สุขภาวะทางกาย : การมีสุขภาพที่ดี, ดำเนินชีวิตด้วยการไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของตนเอง, มีปัจจัย 4 ที่เพียงพอ(มีความเป็นอยู่ที่ดี), บริโภคและใช้สอยอย่างเหมาะสม

สุขภาวะทางจิต : การมีจิตที่เบิกบาน สดชื่น สงบสุข ไม่กลุ้มกังวล มีความมั่นคงภายในจิตใจ ไม่ท้อแท้หดหู่เศร้าหรือโกรธ สามารถเข้าถึงความสุขได้

สุขภาวะทางปัญญา : มีความรู้ที่ถูกต้อง ความคิดถูกต้อง รู้จักคิดและมีเหตุผล สามารถแก้ปัญหาให้พ้นจากความทุกข์ และดำเนินสิ่งต่าง ๆ ด้วยปัญญา

สุขภาวะทางสังคม : อยู่ร่วมกับบุคคลอื่นได้อย่างราบรื่นเรียบง่าย มีไมตรีจิต, ไม่เบียดเบียนหรือสร้างความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี และไพเราะ พุ่มหมั้น (2542) ได้แก่

สุขภาวะทางกาย : ออกกำลังกาย, พักผ่อนอย่างเพียงพอ, รับประทานอาหารที่มีประโยชน์และสะอาด, ดูแลรักษาสุขภาพให้แข็งแรงสมบูรณ์อยู่เสมอ, ปฏิบัติตนเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บ, ป้องกันอันตรายจากอุบัติภัยต่าง ๆ, ละเว้นสิ่งเสพติด

สุขภาวะทางสังคม : อยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข

กรมสุขภาพจิต (2545) ได้แก่

สุขภาวะทางกาย : รู้จักผ่อนคลาย

สุขภาวะทางจิต : ภูมิใจในตนเอง เห็นคุณค่าในตนเองและเชื่อมั่นในตนเอง, มองโลกในแง่ดี มีอารมณ์ขัน และพึงพอใจในสิ่งที่ตนมีอยู่, มีความสงบทางจิตใจ

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2544) ได้แก่

สุขภาวะทางกาย : ออกกำลังกาย, พักผ่อนอย่างเพียงพอ, รับประทานอาหารที่มีประโยชน์และสะอาด, ดูแลรักษาสุขภาพให้แข็งแรงสมบูรณ์อยู่เสมอ, ปฏิบัติตนเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บ, ป้องกันอันตรายจากอุบัติภัยต่าง ๆ, ละเว้นสิ่งเสพติด

สุขภาวะทางจิต : มีความดีมีเหตุผล, ไม่มีความขัดแย้งในจิตใจ, มีความเชื่อมั่นและเข้าใจตนเอง, รู้จักตนเองและเข้าใจตนเองดี

สุขภาวะทางปัญญา : สามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มากระทบได้ด้วยจิตใจที่มั่นคง

สุขภาวะทางสังคม : ทำประโยชน์ให้แก่หมู่คณะ, มีความรักและไว้วางใจผู้อื่นอย่างจริงใจ

จิรา เติมจิตอารีย์ (2548) ได้แก่

สุขภาวะทางกาย : การรักษาสุขภาพทางกายให้แข็งแรง ได้แก่ การรับประทานอาหารถูกส่วน การพักผ่อนเพียงพอ ตลอดจนการออกกำลังกายอย่างพอเพียง, มีงานอดิเรกและการพักผ่อนหย่อนใจ

CHULALONGKORN UNIVERSITY

สุขภาวะทางจิต : มีความสุข, รู้จักตัวเองอย่างแท้จริง, มีอารมณ์ขันมองโลกในแง่ดี, ไม่เก็บอารมณ์ขุ่นมัว(อารมณ์ดี)

สุขภาวะทางปัญญา : พร้อมที่จะเผชิญปัญหาพิจารณาปัญหา กำหนดเป้าหมายตามความสามารถของตนเอง

สุขภาวะทางสังคม : หาสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจช่วยเหลือเกื้อกูล ปลอบขวัญ บำรุงจิตใจซึ่งกันและกัน

Butler (2001) ได้แก่

สุขภาวะทางกาย : การปราศจากโรคและความพิการ สามารถประพฤติปฏิบัติให้เพิ่มระดับสุขภาวะทางกายได้โดยการออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่เพียงพอ การควบคุมน้ำหนัก การหลีกเลี่ยงพฤติกรรมที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพทางกาย

สุขภาวะทางจิต : ความสามารถที่แสดงออกถึงความรู้สึกของตนเองได้อย่างเหมาะสม มีความเข้มแข็งด้านจิตใจ เข้าใจอารมณ์ของตนเอง ต้องรู้วิธีการเผชิญกับปัญหา ความมีเหตุผล มีความซื่อสัตย์

สุขภาวะทางปัญญา : การมีความหมายและมีเป้าหมายในชีวิต สามารถวิเคราะห์ ประเมินผล รวมทั้งมีความสามารถในการตัดสินใจ

สุขภาวะทางสังคม : มีบทบาทตามความคาดหวัง โดยถือเป็นสมาชิกของกลุ่มหรือสถาบัน และปราศจากความเสียหายต่อผู้อื่น

Ryff (1995) ได้แก่

สุขภาวะทางกาย : เป็นผู้มีความสามารถในการจัดการกับชีวิตและสิ่งแวดล้อมรอบตัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ, มีความสามารถในการกำหนดทิศทางการกระทำของตนเอง

สุขภาวะทางจิต : การยอมรับตนเอง

สุขภาวะทางปัญญา : การพัฒนาตนเอง, การมีเป้าหมายในชีวิต

สุขภาวะทางสังคม : การมีสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น

หลักการที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการเสริมสร้างสุขภาวะ ดังนี้

สุขภาวะทางกาย คือ ร่างกายแข็งแรง, ออกกำลังกาย, สามารถรับรู้ความสามารถทางกาย, พักผ่อนอย่างเพียงพอ, จัดสมดุลชีวิตได้, มีความเป็นอยู่ที่ดี, มีงานอดิเรก, รู้จักปฏิบัติตนเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ, มีการเข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ, มีพฤติกรรมการบริโภคที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด, สามารถควบคุมน้ำหนัก, มีร่างกายสมส่วน และมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน

สุขภาวะทางจิต คือ มีคุณธรรม ศีลธรรม, มีความสุขรื่นเริง, มีความเชื่อมั่นในตนเอง, เข้าใจและยอมรับตนเอง, ภูมิใจในตนเอง, มีความสงบทางใจ หรือไม่มีความขัดแย้งในจิตใจ, สามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มากระทบได้, มีอารมณ์ขันและมองโลกในแง่ดี, ควบคุมอารมณ์ได้ และสามารถแก้ปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้

สุขภาวะทางปัญญา คือ มีการพัฒนาความรู้ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ เติบโตและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง, มีเป้าหมายในชีวิต, ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้, มีปัญญารอบรู้อย่างเท่าทันและถูกต้อง

และมีเหตุผล สามารถวิเคราะห์ตัดสินใจ และเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร ทัศนคติ คุณค่า ความเชื่อ ค่านิยม และแนวทางในการปฏิบัติ

สุขภาวะทางสังคม คือ มีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจกับครอบครัว, มีครอบครัวที่อบอุ่น, มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และสามารถที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้, มีความรักความสามัคคีในองค์กร, เอื้ออาทรต่อสังคมรอบข้าง, มีบทบาทตามความคาดหวัง และมีความรับผิดชอบต่อชุมชน เป็นชุมชนเข้มแข็ง สามารถปกป้องสิ่งแวดล้อม

ตารางที่ 1 องค์ประกอบของแนวคิดสุขภาวะของนักวิชาการต่าง ๆ

นักวิชาการ	กาย	จิต	ปัญญา	สังคม
สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2552)	/	/	/	/
สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาวะ (2554)	/	/	/	/
ประเวศ วะสี (2549)	/	/	/	/
วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา (2543)	/	/	/	
วิพุธ พูลเจริญ (2544)	/	/	/	/
พระไพศาล วิสาโล (2552)	/	/	/	/
ศักดิ์ชัย นิรัญทวี และไพเราะ พุ่มหมั้น (2542)	/			/
กรมสุขภาพจิต (2545)	/	/		
กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2544)	/	/	/	/
จิรา เติมจิตอารีย์ (2548)	/	/	/	/
Butler (2001)	/	/	/	/
Ryff (1995)	/	/	/	/
Burton (2010)	/		/	/
Guarnaccia (1994)	/	/	/	/
Lyden and Klingele (2000)	/	/	/	/

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 2 แสดงถึงนักวิชาการที่ได้กำหนดตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับสุขภาวะด้านต่าง ๆ

ตัวชี้วัด	นักวิชาการ
สุขภาวะทางกาย	
1. ร่างกายแข็งแรง	- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2552) - ประเวศ วะสี (2549) - วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา (2543) - พระไพศาล วิสาโล (2552) - จิรา เติมจิตอารีย์ (2548) - Butler (2001)
2. ออกกำลังกาย	- ศักดิ์ชัย นิรัญทวี และไพเราะ พุ่มหมั้น (2542) - กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2544) - จิรา เติมจิตอารีย์ (2548) - Butler (2001)
3. สามารถรับรู้สมรรถนะของกำลังกาย	- วิพุธ พูลเจริญ (2544)
4. พักผ่อนอย่างเพียงพอ	- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2552) - ศักดิ์ชัย นิรัญทวี และไพเราะ พุ่มหมั้น (2542) - กรมสุขภาพจิต (2545) - กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2544) - จิรา เติมจิตอารีย์ (2548)
5. จัดสมดุลชีวิตได้ โดยมีความสามารถในการกำหนดทิศทางการกระทำของตนเอง	- สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาวะ (2554) - Ryff (1995) - Guarnaccia (1994)
6. มีความเป็นอยู่ที่ดี	- สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาวะ (2554) - พระไพศาล วิสาโล (2552)
7. มีงานอดิเรก	- จิรา เติมจิตอารีย์ (2548)
8. รู้จักปฏิบัติตนเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ	- พระไพศาล วิสาโล (2552) - ศักดิ์ชัย นิรัญทวี และไพเราะ พุ่มหมั้น (2542) - กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2544)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตัวชี้วัด	นักวิชาการ
	- Butler (2001)
9. มีสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ (สามารถเข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ)	- ประเวศ วะสี (2549) - Lyden and Klingele (2000) - Ryff (1995) - Burton (2010)
10. มีพฤติกรรมการบริโภคที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด	- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2552) - ศักดิ์ชัย นิรัญทวี และไพเราะ พุ่มหมั้น (2542) - กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2544) - จิรา เติมจิตอารีย์ (2548) - พระไพศาล วิสาโล (2552) - Butler (2001)
11. สามารถควบคุมน้ำหนัก	- Butler (2001)
12. มีร่างกายสมส่วน	- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2552)
13. มีวินัยในการใช้จ่ายเงิน	- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2552)
สุขภาวะทางจิต	
1. มีคุณธรรม ศีลธรรม	- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2552) - สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาวะ (2554) - ประเวศ วะสี (2549) - กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2544) - Lyden and Klingele (2000)
2. มีความสุขชื่นเริง	- ประเวศ วะสี (2549) - วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา (2543) - จิรา เติมจิตอารีย์ (2548) - พระไพศาล วิสาโล (2552)
3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง	- กรมสุขภาพจิต (2545) - กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2544) - วิพุธ พูลเจริญ (2544)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตัวชี้วัด	นักวิชาการ
	- สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาวะ (2554)
4. เข้าใจและยอมรับตนเอง	- วิพุธ พูลเจริญ (2544) - กรมสุขภาพจิต (2545) - จิรา เติมจิตอารีย์ (2548) - กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2544) - Ryff (1995) - Butler (2001)
5. ภูมิใจในตนเอง	- กรมสุขภาพจิต (2545) - วิพุธ พูลเจริญ (2544)
6. มีความสงบทางใจ หรือไม่มีความขัดแย้งในจิตใจ	- พระไพศาล วิสาโล (2552) - กรมสุขภาพจิต (2545) - กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2544) - ประเวศ วะสี (2549)
7. สามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มากระทบได้	- กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2544) - วิพุธ พูลเจริญ (2544) - Butler (2001)
8. มีอารมณ์ขันและมองโลกในแง่ดี	- จิรา เติมจิตอารีย์ (2548) - กรมสุขภาพจิต (2545) - พระไพศาล วิสาโล (2552)
9. สงบนิ่งไม่อยู่ภายใต้อารมณ์ ควบคุมอารมณ์ได้	- วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา (2543) - กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2544)
10. สามารถแก้ปัญหาให้พ้นจากความทุกข์	- พระไพศาล วิสาโล (2552) - จิรา เติมจิตอารีย์ (2548) - สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2552)
สุขภาวะทางปัญญา	
1. มีการพัฒนาความรู้ในการเรียนรู้สิ่งใหม่ เติบโตและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2552) - Ryff (1995) - Guarnaccia (1994)
2. มีเป้าหมายในชีวิต	- วิพุธ พูลเจริญ (2544)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตัวชี้วัด	นักวิชาการ
	- จิรา เติมจิตอารีย์ (2548) - Butler (2001) - Ryff (1995)
3. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	- Lyden and Klingele (2000)
4. มีปัญญารอบรู้อย่างเท่าทันและถูกต้อง	- ประเวศ วะสี (2549) - พระไพศาล วิสาโล (2552) - วิพุธ พูลเจริญ (2544)
5. มีเหตุผล สามารถวิเคราะห์ และตัดสินใจ	- พระไพศาล วิสาโล (2552) - Butler (2001)
6. มีวัฒนธรรมขององค์กร ทัศนคติ คุณค่า ความเชื่อ ค่านิยม และแนวทางในการปฏิบัติ	- Burton (2010) - Guarnaccia (1994)
สุขภาวะทางสังคม	
1. มีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจกับครอบครัว	- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2552)
2. มีครอบครัวที่อบอุ่น	- สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาวะ (2554) - ประเวศ วะสี (2549)
3. มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและสามารถที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้	- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2552) - ประเวศ วะสี (2549) - วิพุธ พูลเจริญ (2544) - พระไพศาล วิสาโล (2552) - ศักดิ์ชัย นิรัญทวี และไพเราะ พุ่มหมั้น (2542) - Ryff (1995) - Lyden and Klingele (2000)
4. มีความรักความสามัคคีในองค์กร	- สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาวะ (2554) - กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2544) - Lyden and Klingele (2000)
5. เอื้ออาทรต่อสังคมรอบข้าง	- สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาวะ (2554)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตัวชี้วัด	นักวิชาการ
	- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (2552) - จิรา เติมจิตอารีย์ (2548) - พระไพศาล วิสาโล (2552)
6. มีบทบาทตามความคาดหวัง	- Butler (2001)
7. มีความรับผิดชอบต่อชุมชน เป็นชุมชนเข้มแข็ง สามารถปกป้องสิ่งแวดล้อม	- ประเวศ วะสี (2549) - Burton (2010) - Guarnaccia (1994)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ สังเคราะห์องค์ประกอบของแนวคิดสุขภาวะของนักวิชาการต่าง ๆ ได้ตัวชี้วัดที่สอดคล้องกัน

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
สุขภาวะทางกาย	มี 13 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1. ร่างกายแข็งแรง 2. ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ 3. สามารถรับรู้สมรรถนะของกำลังกาย หรือความสามารถทางกาย 4. พักผ่อนอย่างเพียงพอ 5. จัดสมดุลชีวิตได้ หรือจัดชีวิตส่วนตัวเหมาะสมกับการทำงานได้ 6. มีความเป็นอยู่ที่ดี 7. มีงานอดิเรก 8. รู้จักปฏิบัติตนเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ 9. มีสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ (สามารถเข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ) 10. มีพฤติกรรมการบริโภคที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด 11. สามารถควบคุมน้ำหนัก 12. มีร่างกายสมส่วน 13. มีวินัยในการใช้จ่ายเงิน
สุขภาวะทางจิต	มี 10 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1. มีคุณธรรม ศีลธรรมอันดีงาม 2. มีความสุขรื่นเริง 3. มีความเชื่อมั่นในตนเอง 4. เข้าใจและยอมรับตนเอง 5. ภูมิใจในตนเอง 6. มีความสงบทางใจ หรือไม่มีความขัดแย้งในจิตใจ 7. สามารถเผชิญกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่มากระทบได้ 8. มีอารมณ์ขันและมองโลกในแง่ดี 9. สงบนิ่งไม่อยู่ภายใต้อารมณ์ ควบคุมอารมณ์ได้ 10. สามารถแก้ปัญหาให้พ้นจากความทุกข์
สุขภาวะทางปัญญา	มี 6 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1. มีการพัฒนาความรู้ในการเรียนรู้สิ่งใหม่เติบโตและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง 2. มีเป้าหมายในชีวิต

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด
	3. ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 4. มีปัญญารอบรู้อย่างเท่าทันและถูกต้อง 5. มีเหตุผล สามารถวิเคราะห์ และตัดสินใจ 6. มีวัฒนธรรมขององค์กร ทัศนคติ คุณค่า ความเชื่อ ค่านิยมและแนวทางในการปฏิบัติ
สุขภาวะทางสังคม	มี 7 ตัวชี้วัด ได้แก่ 1. มีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจกับครอบครัว 2. มีครอบครัวที่อบอุ่น 3. มีความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และสามารถที่จะอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ 4. มีความรักความสามัคคีในองค์กร 5. เอื้ออาทรต่อสังคมรอบข้าง 6. มีบทบาทตามความคาดหวัง 7. มีความรับผิดชอบต่อชุมชน เป็นชุมชนเข้มแข็ง สามารถปกป้องสิ่งแวดล้อม

3.4 กระบวนการของแนวคิดสุขภาวะ

กระบวนการของแนวคิดสุขภาวะนั้นมีนักการศึกษาหลายท่าน ได้กล่าวถึงกระบวนการอย่างหลากหลายมากมาย เพราะความสุขในการทำงานของบุคลากรเป็นส่วนประกอบสำคัญ และส่งผลต่อความสำเร็จ โดยกระบวนการของแนวคิดสุขภาวะมีได้หลายแบบ ขึ้นอยู่กับการวางแผนขององค์กรนั้น ๆ อย่างไรก็ดี การสร้างความสุข ต้องส่งเสริมด้วยกระบวนการที่ครอบคลุมในมิติทางกาย ใจ สังคม และปัญญา เพื่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีในการทำงาน เพื่อบุคลากรมีร่างกายที่แข็งแรง มีความรักความเมตตา มีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม มีสติปัญญา ส่งผลให้การทำงานของบุคลากรมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

ALONGKORN UNIVERSITY

Burton (2010) กล่าวถึง กระบวนการของแนวคิดสุขภาวะ โดยการนำโปรแกรมสุขภาวะในที่ทำงาน ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จนั้น องค์กรจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีระบบการจัดการ และการร่วมมือกันทั้งในด้านองค์ความรู้ และการวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งหลักสำคัญที่เป็นแกนกลางและต้องปรากฏอยู่ในทุกขั้นตอนของกระบวนการ คือ ความเป็นผู้นำ (Leadership engagement) และการมีส่วนร่วมของพนักงาน (Worker involvement) ซึ่งขึ้นอยู่กับจริยธรรม และการให้คุณค่า (Values and ethics) สำหรับกระบวนการต่อเนื่องของโปรแกรมสุขภาวะในที่ทำงาน ได้มีการกำหนดขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1) การระดมกำลัง (Mobilized) สิ่งที่สำคัญของพันธะสัญญานี้ คือ การร่วมพัฒนา และการอนุมัตินโยบายทุกด้านจากผู้รับผิดชอบระดับสูงสุดของบริษัท และสื่อสารไปยังพนักงานทุกคน

การระดมสินทรัพย์ สำหรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งหมายรวมทั้งคน เวลา และความต้องการอื่น ๆ สำหรับการพัฒนาปรับปรุงอย่างยั่งยืนในสถานประกอบการ

2) การประชุม (Assemble) เมื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้กำหนดข้อตกลง หรือพันธะสัญญาร่วมกันแล้ว จะต้องมีการจัดหาแหล่งทรัพยากรต่าง ๆ ที่คณะทำงานจะต้องผลักดันให้เกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นในที่ทำงาน

3) การประเมิน (Assess) จำแนกเป็น 2 ประเภทคือ ก) การประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน อาจเป็นลักษณะของการสำรวจ โดยถามคำถามที่เกี่ยวข้องกับวัฒนธรรมองค์กร ความเครียดที่เกิดจากภายนอก การปฏิบัติด้านสุขภาวะของบุคคล สิ่งที่เกี่ยวกับอันตรายที่พบในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในการทำงานหรือในชุมชน เป็นต้น ส่วน ข) การประเมินความต้องการในอนาคต อาจมีการเทียบเคียงกับองค์กรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยมีการทบทวนเอกสารกรณีศึกษาของการปฏิบัติที่ดี (Good practice) มีการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นด้านความต้องการในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน และภาวะสุขภาพของพนักงาน รวมถึงสิ่งที่นายจ้างควรจะให้การช่วยเหลือ เพื่อการหาวิธีการที่เหมาะสม

4) การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritize) เนื่องจากมีปัญหาจำนวนมากที่จะต้องแก้ไข ทั้งนายจ้าง และลูกจ้าง อาจร่วมกันเลือกประเด็นที่สำคัญขึ้นมาแก้ไข

5) การวางแผน (Plan) ควรจัดตามลำดับความสำคัญของปัญหา และตามกรอบเวลา ควรมีเป้าหมายระยะยาว

6) การลงมือปฏิบัติ (Do) จะต้องมีการกำหนด หน้าที่ความรับผิดชอบลงในแผนปฏิบัติการแต่ละแผน รวมทั้งพนักงานและตัวแทนที่รับผิดชอบ การสนับสนุน และ พันธะสัญญา สำหรับนโยบายจะช่วยให้ประสบความสำเร็จ งานวิจัยบางงานพบประโยชน์ของการผสมผสานโมเดลของการเปลี่ยนแปลง (Stages of change model) ลงในการปฏิบัติ

7) การประเมินผล (Evaluation) ต้องระบุว่า อะไรคืองาน อะไรไม่ใช่งาน และอะไรที่ขัดขวางความสำเร็จของงาน ควรประเมินทั้งกระบวนการดำเนินงาน และผลลัพธ์ที่ได้ ทั้งผลลัพธ์ระยะสั้น และระยะยาว ซึ่งควรบรรจุการประเมินผลลงในแผนปฏิบัติการด้วย

8) การปรับปรุง (Improve) เป็นขั้นตอนสุดท้าย ของโปรแกรมหรือเป็นขั้นตอนแรกของวงรอบใหม่ เป็นการสร้างความเปลี่ยนแปลงที่เป็นผลมาจากการประเมิน เพื่อปรับปรุงโปรแกรมที่ได้ปฏิบัติหรือเป็นการเพิ่มเติมในวงรอบถัดไป

Verschoor (2003) โดยเสนอหลักจริยธรรม 8 ประการ เป็นกระบวนการของการนำไปสู่การมีสุขภาวะที่ดี เพื่อนำไปสู่แรงบันดาลใจเพื่อการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน ประกอบด้วย 1. การเปิดกว้างและการถ่อมตัวของผู้บริหารระดับสูงต่อบุคลากรระดับล่างในองค์กร มีใจเปิดกว้างที่จะยอมรับฟังความคิดเห็น และพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ 2. สร้างสภาพแวดล้อมของความมีจิตสำนึก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

รับผิดชอบ และความรับผิดชอบส่วนบุคคล เป็นการยกระดับความรับผิดชอบที่มีต่อส่วนรวม 3. มีความเป็นอิสระในการบริหารความเสี่ยงในขอบเขตที่เหมาะสม เป็นการวิเคราะห์และบริหารความเสี่ยงในขอบเขตที่ได้รับและมีความเป็นไปได้ 4. มีความยึดมั่น และถือมั่นอย่างจริงจังต่อการทำแต่สิ่งที่ถูกต้อง อันเป็นความตั้งใจจริงที่จะยึดอุดมการณ์ของความมีคุณธรรม จริยธรรม หลักความถูกต้องเท่านั้น 5. มีความแน่วแน่อย่างอดทนที่จะเรียนรู้จากความพลาดพลั้ง เพราะความผิดพลาดถือเป็นบทเรียนที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น 6. มีความตั้งมั่นและความรับผิดชอบต่อคำพูดและการกระทำของตนเองอย่างจริงจัง คงเส้นคงวา อันเป็นพื้นฐานหลักของการสร้างความน่าเชื่อถือ ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจระหว่างกัน 7. การดำเนินการใด ๆ ต้องตั้งอยู่บนฐานของการคิดอย่างเป็นองค์รวม ด้วยความร่วมมืออย่างบูรณาการ เพื่อการทำงานร่วมกันอย่างเป็นทีมมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกันและไปในทิศทางเดียวกัน 8. มีความกล้าหาญ และยืนหยัดอย่างอดทนที่จะเผชิญหน้ากับอุปสรรคหรือภาวะยากลำบากใด ๆ

Pozner (1997) กล่าวถึงคุณลักษณะของความมีสุขภาวะ โดยศึกษาจากองค์กรที่กำลังประสบภาวะวิกฤตทางเศรษฐกิจ แล้วพบว่า กระบวนการของสุขภาวะประกอบด้วย 1. การสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร โดยยึดหลักที่ว่า บุคลากรเป็นสินทรัพย์ที่มีค่ามากที่สุด การกระตุ้นให้เกิดแรงบันดาลใจได้นั้น ก็โดยการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในทุกระดับ 2. การพัฒนาช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจนการสื่อสารต้องเป็นแบบสองทาง ทั้งนี้เพื่อช่วยลดแรงกดดัน และลดความคลุมเครือของสถานการณ์ อีกทั้งยังเป็นช่องทางการไหลของข้อมูล เพื่อช่วยในการตรวจสอบ และการแก้ไขปัญหา รวมทั้งจุดอ่อนขององค์กรไปพร้อมๆกัน 3. การสร้างบรรยากาศการทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดของผู้ตัดสินใจ และผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อสร้างความสอดคล้อง ความชัดเจนไปในแนวทางเดียวกัน เพื่อที่จะสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง 4. การสร้างความรับผิดชอบในการให้ข้อมูลป้อนกลับ โดยที่ความรับผิดชอบจะสะท้อนถึงคุณค่าที่มีต่อตนเอง ส่วนการให้ข้อมูลป้อนกลับถือเป็นความรับผิดชอบที่เห็นคุณค่าต่อผู้อื่น ทั้งสองจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการยกระดับความมีประสิทธิภาพขององค์กร 5. การทำงานร่วมกันด้วยบรรยากาศของความเป็นทีมงาน 6. การละทิ้งซึ่งพฤติกรรมเดิมๆ การยกระดับความมีสุขภาวะนั้น จำเป็นต้องมีการทบทวนวิธีคิด และกระบวนการทำงานแบบเดิมๆ เพื่อการปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น 7. การหาทางเลือกใหม่ที่แตกต่าง อันเป็นการพัฒนามุมมองความคิด และกระบวนการทำงานใหม่ที่แตกต่าง เพื่อมองหาทางเลือกใหม่อย่างสร้างสรรค์ 8. การตรวจสอบโครงข่ายความสัมพันธ์ และการตอกย้ำความสัมพันธ์ให้เข้มแข็งขึ้น เพราะเป็นที่ประจักษ์ว่าการอิงอาศัยพึ่งพาซึ่งกันและกัน มีความจำเป็นอย่างยิ่งต่อความเข้มแข็ง และความมีประสิทธิภาพขององค์กร

ประเวศ วะสี (2549) กล่าวถึง กระบวนการของแนวคิดสุขภาวะที่จะส่งเสริมความมีสุขภาวะ ได้แก่ 1. การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้ร่างกายแข็งแรง จิตใจแจ่มใส และป้องกัน

โรคได้หลายอย่าง เช่น โรคหัวใจและหลอดเลือด โรคเบาหวานและภูมิแพ้ เป็นต้น 2. การกินอาหารที่ถูกต้อง คือ กินพอประมาณได้สัดส่วนครบถ้วน กินผักผลไม้ทอดมากช่วยป้องกันโรคอ้วน เบาหวาน หัวใจ โรคมะเร็ง โรคสมองเสื่อม 3. หลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงอย่างน้อย 4 อย่าง คือ การสูบบุหรี่ ดื่มสุรามากเกินไป สำส่อนทางเพศ และพฤติกรรมเสี่ยงต่ออุบัติเหตุและภยันตราย 4. สร้างทักษะในชีวิตเพื่อการอยู่ร่วมกันด้วยสันติ มีความสามารถในการเผชิญสถานการณ์ทางสังคมที่เป็นลบ เช่น ความกดดันหรือการถูกชักชวนให้มีพฤติกรรมเสี่ยง 5. จัดสิ่งแวดล้อมให้เกื้อกูลต่อสุขภาพ ทั้งทางกายภาพ ทางชีวภาพ และทางสังคม เช่น ร่มเย็น สะอาดปราศจาก มลพิษ มีความปลอดภัยและความเอื้ออาทรต่อกัน 6. มีพัฒนาการทางจิตวิญญาณ ซึ่งมีวิธีการหลากหลายที่จะช่วยให้บุคคลรักความเห็นแก่ตัวเข้าถึงความดี เช่น การเล่น การเรียนรู้ การศาสนา การรวมกลุ่ม การเจริญเมตตา การสัมผัสธรรมชาติ ทำให้เข้าถึงความสุขทางจิตวิญญาณอันทำให้สุขภาพดี 7. มีการเรียนรู้ที่ดี เป็นการเรียนรู้ที่ทำให้สนุก เกิดปัญญา มีอิสระภาพ ทำให้มีความสุขและมีแรงจูงใจอยากเรียนรู้

ผศ.ดร.จุฑามาศ แก้วพิจิตร , รศ.ดร.วิชัย อุตสาหจิต และผศ.ดร.สมบัติ กุสุมาวลี (2554) กล่าวถึง กระบวนการของแนวคิดสุขภาวะ (Happy workplace) ของ สสส. ว่าด้วยความสุข 8 ประการ จะพบว่า แนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรแบบเรียบง่าย เช่น การบริหารค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ หรือการจัดกิจกรรมขององค์การ มักจะมีการแบ่งจุดเน้นในการสร้างความสุขออกเป็น 3 ประการ คือ สุขกาย สุขใจ และสุขทางจิตวิญญาณ ให้ความสำคัญกับชีวิตการทำงาน และชีวิตความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย มีความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิต การจัดบรรยากาศการทำงานในองค์การแบบง่าย ๆ และการบริหารสวัสดิการสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ จะมุ่งเน้นที่การสร้างสุขภาวะ และความปลอดภัยเป็นสำคัญ ในขณะเดียวกันก็มีการจัดกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาวะทางใจ เช่น กลุ่มสัมพันธ์ โครงการอาสาพัฒนา และจัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมความสุขสงบทางจิตวิญญาณ เช่น กิจกรรมทางศาสนา อันจะนำไปสู่ความสงบสุขในการทำงานร่วมกัน

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาวะ (2554) กล่าวว่า กระบวนการสร้างสุขภาวะ โดยใช้ความสุข 8 ประการหรือ Happy 8 หมายถึง การจัดสมดุลชีวิตมนุษย์ผ่านความสุขในโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน คือ ความสุขของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/สังคม ความสุข 8 ประการ ประกอบด้วย ผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น(Happy body) เป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy relax) เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตนเอง (Happy Brain) เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy soul) เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร สังคมของตนเองได้ (Happy Society) ดังนี้

1. เป็นผู้ที่มีสุขภาพดี (Happy Body) ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

2. เป็นผู้ที่มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจ การคิดถึงคนอื่น มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน การรู้บทบาทของเจ้านาย ลูกน้อง บทบาทของคุณพ่อ บทบาทของคุณแม่ และผลของการกระทำของตนเองต่อสิ่งต่าง ๆ

3. เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน หรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียดต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

4. เป็นผู้รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตัวเอง (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้ การพัฒนาตัวเองตลอดเวลา เพื่อให้เป็นมืออาชีพ และเพื่อให้เกิดความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

5. เป็นผู้มีคุณธรรมและความกตัญญู (Happy Soul) คือ การเป็นผู้ที่มีคุณธรรม โดยเฉพาะหิริโอตัปปะ ความละอาย และเกรงกลัวต่อการกระทำของตน เป็นคุณธรรมเบื้องต้นพื้นฐานของการอยู่ร่วมกันของสังคม และเป็นคุณธรรมที่สำคัญต่อการทำงานเป็นทีม และควรมีคุณธรรมอื่นๆ เช่น การเป็นคนดี มีศรัทธาต่อศาสนา มีศีลธรรมในการดำเนินชีวิต มีความซื่อสัตย์ มีความรับผิดชอบ และมีระเบียบวินัยตรงต่อเวลา เป็นต้น

6. เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่า เป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับ -รายจ่ายของตนเองได้

7. เป็นผู้ที่รักและดูแลครอบครัวตนเองได้ (Happy Family) คือการมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ให้ความสำคัญต่อครอบครัว และครอบครัวเป็นกำลังใจที่ดีในการทำงาน เป็นเหมือนภูมิคุ้มกัน เป็นกำลังใจเมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคในชีวิต การมีครอบครัวเข้มแข็งจะทำให้สังคมมั่นคงด้วย

8. เป็นผู้ที่รักและดูแลองค์กร สังคมของตนเองได้ (Happy Society) คือ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและสังคม มี 2 ระดับคือ สังคมในที่ทำงาน กลับสังคมนอกที่ทำงาน

พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์ (2555) กล่าวถึง การเสริมสร้างความสุขในการทำงาน เกิดจากองค์กรส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินงานด้านสุขภาวะ โดยมีกิจกรรมที่ควบคู่ไปกับการทำงาน ดังนั้นองค์กรไม่เพียงแต่ทำงานเพื่อให้งานสำเร็จเท่านั้น แต่จะต้องมีการดำเนินงานด้านสุขภาวะ เพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน การเรียนรู้จากฐานข้อมูล ความสำเร็จในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะ จะช่วยให้องค์กรเกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามแนวปฏิบัติที่ดี เกิดความรู้ใหม่ ในการจัดกิจกรรมเสริมสร้างสุขภาวะในองค์กรของตนเอง และเกิดการเปลี่ยนผ่านไปเป็นสุขภาวะได้

อย่างรวดเร็ว ในฐานข้อมูลองค์กรสุขภาวะมีตัวอย่างกิจกรรมการเสริมสร้างมากมาย ที่จะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดความมั่นใจได้ว่า องค์กรสามารถเริ่มต้นดำเนินงานด้านสุขภาวะอย่างจริงจัง เพื่อช่วยให้องค์กรของตนก้าวข้ามพ้นจากปัญหาวิกฤตที่ได้รับผลกระทบจากแรงกดดันในการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ไปสู่การทำงานอย่างมีคุณค่า อาทิ กิจกรรมการปลดหนี้สินให้พนักงาน เป็นการลดภาระแก้ไขปัญหาให้พนักงาน ทำให้พนักงานสามารถกลับมาทำงานได้อย่างมีความสุข กิจกรรมการเสริมสร้างความสุขความอบอุ่นในครอบครัว ช่วยให้พนักงานกลับมาให้ความสำคัญในการดูแลเอาใจใส่บุคคลในครอบครัวของตนเองมากขึ้น เกิดกำลังใจในการทำงานมากขึ้น กิจกรรมการเสริมสร้างความรู้การจัดเวทีในการสนทนาการประชุมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ช่วยให้เกิดการทำงานเป็นทีมการช่วยเหลือกัน เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน กิจกรรมการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคมการทำความดีสู่สังคม การมอบสิ่งของเพื่อช่วยเหลือ การดูแลรักษาสิ่งแวดล้อมในชุมชน การรักษาวัฒนธรรมไทย เป็นการสร้างจิตสำนึกให้เสียสละ การเอื้ออาทร การบำเพ็ญประโยชน์ ต่อสังคมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างชุมชน

ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์ (2544) ได้กล่าวถึง กระบวนการของแนวคิดสุขภาวะ โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญดังนี้ 1. สุขภาพร่างกายและความปลอดภัย ซึ่งหากผู้เรียนมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ก็จะทำให้มีความสุข 2. ภาวะทางจิตใจ ความรู้สึกนึกคิด อารมณ์ การที่ผู้เรียนจะเรียนรู้อย่างมีความสุขได้นั้น จะต้องไม่เกิดความเบื่อหน่าย ไม่รู้สึกว่าเป็นความจำเป็นที่จะต้องเรียน ไม่รู้สึกว่าถูกบังคับให้เรียน หน้าที่สำคัญของผู้สอน คือพยายามให้ผู้เรียนเกิดความสนใจเกิดความรู้สึกว่าสิ่งที่กำลังเรียนเป็นสิ่งที่มีคุณค่า สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ผู้สอนอาจพยายามกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจโดย

ประเด็นที่ 1 ผู้สอนต้องกระตุ้นให้ผู้เรียนเกิดความสนใจในสิ่งที่จะต้องศึกษา

ประเด็นที่ 2 ผู้สอนต้องช่วยให้เรียนอย่างมีความสุข สิ่งที่จะทำให้มีความสุขก็คือความคิดในทางบวก และการที่จะมีความคิดในทางบวกได้ คือ ผู้เรียนจะต้องมีความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเอง ว่ามีความสามารถที่จะทำได้ ผู้สอนสามารถช่วยให้ผู้เรียนรู้จักคิดเอง ทำเอง และแก้ปัญหาเอง นอกจากนี้คำพูดของผู้สอน ซึ่งจะมีอิทธิพลอย่างมหาศาลในการที่จะทำให้ผู้เรียนมีความสุข

ประเด็นที่ 3 การมีความสุขในการเรียน ต้องคำนึงถึงระเบียบวินัยในการเรียนรู้ การที่ผู้เรียนได้อิสระทางความคิด มีความคิดเป็นของตนเอง และสามารถจะเสนอแนวคิดกับเพื่อนได้ แต่ผู้เรียนจะต้องได้เรียนรู้ถึงระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ และมีวินัยในตนเอง เคารพสิทธิของผู้อื่นซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้ผู้เรียนนั้นเกิดการเรียนรู้ที่ดี และประสบความสำเร็จในชีวิต นอกจากนี้ การพัฒนาอารมณ์ หรือการสร้างอารมณ์ที่เป็นสุข เรียกว่า EQ เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้มีความสุขในการเรียน เรียนอย่างมีความสุข การสร้าง EQ หรือการพัฒนาอารมณ์ที่เป็นสุข การที่ผู้สอนช่วยพัฒนา

อารมณ์ของผู้เรียนโดยให้กำลังใจในสิ่งที่ผู้เรียนทำได้และทำถูกต้อง พร้อมให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

ประเด็นที่ 4 กระบวนการศึกษา โดยเฉพาะการประเมินผลความสามารถในการเรียนของผู้เรียน ทั้งในส่วนเนื้อหา และกระบวนการที่ควรมีความสอดคล้องกับอายุ เพื่อจะทำให้ทราบว่าผู้เรียนจะต้องได้รับการช่วยเหลือสนับสนุนส่งเสริมมากน้อยเพียงไร จึงจะทำให้เขาทำได้เต็มตามศักยภาพ

ประเด็นที่ 5 การมีความสุขในการเรียน ส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับตัวบุคคลโดยเฉพาะอย่างยิ่งคือผู้สอน โดยผู้สอนจะต้องเข้าใจผู้เรียน ไม่ทำให้ผู้เรียนรู้สึกว่าตนเองไม่มีคุณค่า ไม่มีความสามารถและไม่มีความถนัด แต่จะต้องเป็นผู้ให้กำลังใจว่าเขามีความสามารถที่จะทำต่อไปได้ เมื่อผู้เรียนมีความสุขในการเรียนแล้ว จะทำให้เรียนรู้ที่จะดำรงชีวิตอย่างมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างคนที่มีประสิทธิภาพ ดำรงชีวิตอย่างคนที่คิดถึงประโยชน์ของสังคม และประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตน เป็นคนที่มีความสุขในการที่จะช่วยเหลือผู้อื่น เป็นคนที่มีความสุขในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆต่อไป จากแนวทางและองค์ประกอบต่าง ๆ ข้างต้น สามารถโยงไปสู่แนวทางของกระบวนการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้ผู้เรียนเกิดความสุขในการเรียนดังนี้

1. บทเรียนเริ่มจากง่ายไปยาก คำนึงถึงวุฒิภาวะ และความสามารถในการยอมรับของผู้เรียน แล้วขยายวงไปสู่ความรู้แขนงอื่น ๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจต่อชีวิต และโลกรอบตัว

2. วิธีการเรียนสนุกไม่น่าเบื่อ ตอบสนองความสนใจใคร่รู้ของผู้เรียน การนำเสนอเป็นไปตามธรรมชาติ ไม่กดดันเนื้อหาและไม่มากเกินไป และไม่น้อยเกินไปจนผู้เรียนหมดความสนใจ

3. ทุกขั้นตอนของการเรียนรู้มุ่งพัฒนา และส่งเสริมกระบวนการคิด การคิดแนวต่างๆ รวมทั้งความคิดสร้างสรรค์ คิดวิเคราะห์ จากการประมวลข้อมูล และเหตุผลต่าง ๆ การคิดปัญหาอย่างมีระบบ

4. การเรียนรู้สัมพันธ์ และสอดคล้องกับธรรมชาติ เพื่อเปิดโอกาสให้ได้สัมผัสความงาม ความเป็นไปของสรรพสิ่งรอบตัว ไม่จำกัดสถานที่หรือเวลา และทุกคนเรียนรู้อย่างเท่าเทียมกัน

5. มีกิจกรรมหลากหลาย สนุก ชวนให้เกิดความสนใจต่อบทเรียน ภาษาที่ใช้จูงใจ และเป็นไปในเชิงสร้างสรรค์

6. สื่อที่ใช้ประกอบการเรียนเร้าใจ ให้เกิดการเรียนรู้ เข้าใจ ตรงตามเป้าหมายซึ่งกำหนดไว้อย่างชัดเจน คือมุ่งเน้นให้ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ชัด (Learn To Know) เรียนจนทำได้ (Learn To Do) และเรียนเพื่อที่จะเป็น (Learn To Be)

7. การประเมินผลพัฒนาการของผู้เรียนในภาพรวม และเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้ประเมินผลตนเองด้วย

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ ธีร์ธรรม วุฒิวัตรชัยแก้ว (2560) กล่าวถึง กระบวนการของแนวคิดสุขภาวะ ว่าเป็นการสร้างความสุขทั้ง 8 ประการ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งในการตอบคำถาม

ที่ว่า ความสุขคืออะไร จะจัดการความสุขได้อย่างไร เพื่อให้เกิดสมดุลของชีวิตในการทำงานและใช้ชีวิต มี IQ ความฉลาดทางสติปัญญา สมดุลกับ EQ ความฉลาดทางอารมณ์และเหตุผล ความสุข 8 ประการ คือแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ พนักงานจะมีความสุขในการทำงานก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลความสุขของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ 1) ความสุขของตนเอง 2) ความสุขของครอบครัว และ 3) ความสุขขององค์กร/ สังคม เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้าง แล้วจะจัดการได้อย่างไร ทั้งนี้ การพัฒนาเพื่อให้มีสุขภาวะ ต้องอาศัยความร่วมมือกัน ดังนี้

1. พนักงานต้องพัฒนาตนเองให้มีความสุขในการทำงาน โดยการจัดสมดุลชีวิตตามแนวคิดความสุข 8 ประการ (Happy 8) อย่างไรก็ตามด้วยความสุขของพนักงานจะนำมาซึ่งความสุขขององค์กร และทำให้องค์กรมีผลผลิตที่ดีขึ้นดังนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อส่งเสริมให้พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตของตนเองได้

2. การพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ซึ่งเป็นหน้าที่หลักขององค์กรที่ต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ แบบเป็นองค์รวม โดยเน้นการสร้างของการทำงานเป็นทีม การใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการอยู่ร่วมกัน และมีการพัฒนาร่วมกัน รวมถึงการส่งเสริมให้พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิต ตามแนวคิดความสุข 8 ประการได้ เมื่อสามารถสร้างสุขภาวะได้ในระดับหนึ่งแล้ว กระบวนการที่สำคัญต่อไปคือ การทำให้วัฒนธรรมองค์กร เป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ซึ่งต้องเป็นวัฒนธรรมที่เป็นรูปแบบเฉพาะ ที่เหมาะสมกับรูปแบบการดำเนินธุรกิจของ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการอยู่ร่วมกัน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพในการดำเนินธุรกิจ ทำให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง มีความยั่งยืน มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง และมีความสุข

สรุปกระบวนการของแนวคิดสุขภาวะประกอบด้วย การเปิดกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การร่วมพัฒนาโดยการระดมกำลัง หรือการกำหนดกลุ่ม มีการคิดอย่างเป็นองค์รวม มีการประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน และความต้องการที่แท้จริง เพื่อนำมาร่วมกันวางแผนการดำเนินการใด ๆ โดยการมีกิจกรรมที่ควบคู่ไปกับการทำงาน ทำให้เกิดความสุขในทุกมิติรอบด้าน ตั้งอยู่บนฐานของการคิดอย่างเป็นองค์รวม ด้วยความร่วมมืออย่างบูรณาการ เพื่อความมีความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตให้เกิดความสุข จากนั้น ควรประเมินผลทั้งกระบวนการดำเนินงาน และผลลัพธ์ที่ได้ ทั้งผลลัพธ์ระยะสั้น และระยะยาว เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมอย่างถาวร เป็นสุขภาวะที่สมดุลและยั่งยืน

3.5 ปัจจัยสภาพแวดล้อมของการส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานอย่างมีความสุข

นักวิชาการหลายท่านเห็นพ้องกันว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมของการส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานอย่างมีความสุขนั้น เกิดจากการศึกษาที่ช่วยสร้างปัจจัยแห่งความสุขภายในบุคคล และส่งผล

ต่อการสร้างปัจจัยภายนอกของความสุขที่เป็นรูปธรรม ช่วยให้คนมีอาชีพการงานที่มั่นคง มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต มีสภาพจิตใจที่เข้มแข็ง รู้จักปรับตัวเข้ากับสภาวะทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา มีความสามารถในการแสวงหาความสงบสุขให้แก่ชีวิตง่ายขึ้น และส่งเสริมให้เกิดสังคมแห่งความสุข และการมีสุขภาวะที่ดีทั้งร่างกายและจิตใจ โดยมีปัจจัยสภาพแวดล้อมของการส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานอย่างมีความสุข ดังต่อไปนี้

Burton (2010) ได้กล่าวถึง ปัจจัยของแนวคิดสุขภาวะในการทำงานอย่างมีความสุข ว่าประกอบไปด้วย

ปัจจัยที่ 1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน ทั้งด้านโครงสร้าง อากาศ เครื่องจักร เฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ สารเคมี วัตถุดิบ และ กระบวนการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานที่มีผลกระทบ ทางด้านกายภาพ หรือความปลอดภัย ทางด้านจิตใจ สุขภาพ และความเป็นอยู่ของพนักงาน

ปัจจัยที่ 2 สภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาสังคมในการทำงาน เป็นวัฒนธรรมขององค์กร ทัศนคติ คุณค่า ความเชื่อ และแนวทางในการปฏิบัติที่องค์กรได้แสดงออก และมีผลกระทบต่อจิตใจและจิตวิทยาสังคม ความเป็นอยู่ของพนักงาน บางครั้งกลายเป็นความกดดันในที่ทำงาน ส่งผลต่ออารมณ์ หรือจิตใจของพนักงาน

ปัจจัยที่ 3 สุขภาพของพนักงานในองค์กร เป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ ทั้งข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร โอกาส และความยืดหยุ่น ในการทำงานที่เป็นแรงบันดาลใจให้พนักงานดูแลสุขภาพ การใช้ชีวิต เพื่อติดตามและส่งเสริมสุขภาพทั้งด้านกายภาพและจิตใจ

ปัจจัยที่ 4 ชุมชนที่เกี่ยวข้อง การที่พนักงานอาศัยอยู่ในชุมชน จึงทำให้สภาพแวดล้อมของชุมชนทั้งกายภาพ และสังคมส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงาน

ทั้งนี้อิทธิพลของปัจจัยทั้ง 4 นั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อเนื่องกัน สามารถสะท้อนได้ถึงการเป็นองค์กรแห่งความสุข และ ปัจจัยต่าง ๆ มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเริ่มต้นจากตัวพนักงานเองก่อนขยายอิทธิพลของความสุขไปยังสิ่งที่อยู่รายรอบตัวพนักงาน และท้ายที่สุดมีการขยายวงกว้างไปยังสิ่งที่ไกลออกไป

Flanagan และ Henry (1994) กล่าวถึง ปัจจัยที่เอื้อต่อการทำงานอย่างมีความสุขไว้ว่าประกอบด้วย การสร้างให้เกิดการทำงานแบบสุขภาพดี โดยการทบทวนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการออกแบบงาน กระบวนการและระบบการทำงาน มองถึงความสำคัญของบุคลากรว่าเป็นปัจจัย และมีบทบาทสำคัญต่อการสร้างให้เกิดสุขภาวะ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงผ่านการพัฒนาบุคลากร และวิถีชีวิตที่สมบูรณ์ ขจัดระบบการทำงานที่ด้อยประสิทธิภาพออกไป ขจัดระบบการปฏิบัติงานที่ไม่สมบูรณ์ ออกแบบการทำงานและงานที่รับผิดชอบ เพื่อสนับสนุนให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงด้วยตัวของแต่ละบุคคลเอง ออกแบบสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อ

ส่งเสริมการทำงานให้เกิดสุขภาพดี พัฒนาและคงไว้ซึ่งวัฒนธรรมในการปรับตัว และผลของการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูง

Guarnaccia (1994) กล่าวถึง ปัจจัยที่เอื้อต่อสุขภาวะในการทำงานอย่างมีความสุข ได้แก่ การเรียนรู้ และการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ โดยต้องสนับสนุนและให้โอกาสแก่บุคลากร ในการพัฒนาความรู้ และเพิ่มทักษะ โดยบุคลากรจะกลายเป็นบุคคลที่รักการเรียนรู้ไม่รู้จบ ขณะเดียวกันต้องมีการแบ่งปันความรู้แก่เพื่อน ๆ ในองค์กร การให้คุณค่าความสำคัญของความหลากหลาย และสนับสนุนความหลากหลายของบุคลากร โดยการให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน มีการเปิดกว้าง ไม่มีการแบ่งแยก และมีความยุติธรรม โดยบุคลากรในองค์กรจะต้องแบ่งปันความสามารถ และความเชี่ยวชาญจากประสบการณ์ของแต่ละบุคคลต่อองค์กรเช่นกัน แล้วต้องเปิดกว้าง เพื่อยอมรับความสามารถของแต่ละบุคคล มีการสื่อสารแบบเปิดเผย ต้องมีการเปิดเผยข้อมูลให้ทั่วถึงทุกระดับ เช่น ข้อมูลของสถานการณ์ที่กำลังเผชิญอยู่ การปฏิบัติงาน การเลือกตัดสินใจ และแผนงาน โดยบุคลากรในองค์กรต้องให้ความสำคัญ กับความลับของข้อมูลนั้นด้วย การมีส่วนร่วมของบุคลากร สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วม และความเป็นผู้นำของบุคลากรในการวางแผนงาน การตัดสินใจ การออกแบบการทำงาน และการแก้ปัญหาโดยบุคลากรต้องมีความรับผิดชอบในการตัดสินใจ มีการทำงานเป็นทีม และมีบทบาทในการเป็นผู้นำ และป้องกันความเป็นส่วนตัว ความเท่าเทียม ความเคารพในสิทธิ์ของบุคลากร โดยทางกลับกัน บุคลากรต้องเคารพในนโยบาย การปฏิบัติงานขององค์กร และรับผิดชอบ เพื่อปรับปรุงคุณภาพของความสัมพันธ์ในงาน การยกย่องและให้รางวัลที่เท่าเทียมกัน องค์กรมีการกระตุ้นและผลักดันให้บุคลากรเพิ่มคุณค่าให้กับองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีการให้รางวัล การให้ผลประโยชน์ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งขึ้นกับสิ่งที่แต่ละบุคคลากรได้กระทำให้แก่องค์กร ความมั่นคงด้านเศรษฐกิจพื้นฐาน องค์กรต้องสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจแก่องค์กรเอง รวมทั้งบุคลากร ส่วนมุมของบุคลากรเองต้องทราบดีว่าการที่องค์กรจะมีความมั่นคงได้ ต้องมาจากความสำเร็จขององค์กรในระยะยาว ดังนั้น บุคลากรต้องมีความมุ่งมั่น และความผูกพันแก่องค์กร และเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน บรรยากาศในที่ทำงานที่ส่งเสริมสุขภาวะของบุคลากร ต้องให้ความสำคัญในการดูแลสุขภาพทั้งทางกายภาพ และจิตใจของบุคลากรในองค์กร สนับสนุนให้บุคลากรดูแลสุขภาพ และต้องการให้บุคลากรห่างไกลจากการเจ็บป่วย ส่วนบุคลากรเองต้องให้ความสนใจในการดูแลสุขภาพของตัวเอง นอกจากนี้ ต้องมีการมองหาและรักษาสภาวะสมดุลของงาน และสุขภาพที่ดี คุณค่าของการทำงาน ต้องเพิ่มคุณค่าในการทำงานของบุคลากร เช่น สร้างความภูมิใจที่เกิดจากงาน ทำให้เห็นว่างานนั้น ๆ มีความสำคัญ โดยเพิ่มคุณภาพความถูกต้องแก่ผลิตภัณฑ์และบริการ ส่วนบุคลากรเองต้องพยายามไปให้ถึงระดับความสำเร็จนั้น โดยยึดหลักจริยธรรม และความพึงพอใจของบุคลากร ความสมดุลของงาน ชีวิตส่วนตัว และครอบครัว องค์กรต้องให้การสนับสนุนให้บุคลากรรักษาสมดุลระหว่างภาระงานและชีวิตส่วนตัว และบุคลากรเองต้องให้ความสำคัญในการรักษาสมดุล

นั้นเช่นกัน ในส่วนของความรับผิดชอบต่อชุมชนนั้น องค์กรต้องลงทุนและให้ความสำคัญกับชุมชนและสังคม โดยบุคลากรเองแสดงความมีส่วนร่วมในการเป็นอาสาสมัครในการช่วยเหลือและรับผิดชอบต่อชุมชน การปกป้องรักษาสิ่งแวดล้อม องค์กรต้องมีความตั้งใจและจริงใจในการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม และสร้างสมดุลแก่ระบบนิเวศ โดยบุคลากรในองค์กรต้องมีส่วนร่วมอย่างมุ่งมั่นในการให้ความร่วมมือกับองค์กรเช่นกัน

Lyden และ Klingele (2000) กล่าวถึง ปัจจัยสภาพแวดล้อมของการส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานอย่างมีความสุข ว่าองค์กรที่ตนทำงานอยู่เป็นสถานที่ทำงานที่มีความสุขมากที่สุด และทุ่มเทในการทำงาน มิติด้านขวัญกำลังใจ การเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรเป็นสิ่งสำคัญ การมีบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน บุคลากรในองค์กรดูแลเอาใจใส่ห่วงใยซึ่งกันและกัน รวมทั้งรักในงานที่ทำ มีความกระตือรือร้นในการทำงาน เห็นได้จากการดำเนินชีวิตส่วนตัวและภาพโดยรวมขององค์กร บรรยากาศการทำงานที่ประกอบด้วยการมีคุณธรรมจริยธรรมต่อกัน องค์กรดำเนินธุรกิจอย่างมีหลักปฏิบัติด้วยคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งบุคลากรเห็นคุณค่า และให้ความสำคัญกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามหลักคุณธรรมจริยธรรม ที่ได้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การยอมรับและยกย่องผลปฏิบัติงาน การให้รางวัลแก่ผู้ทำผลงานดีเด่น เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานบุคลากรในองค์กรจะได้รับการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของแต่ละบุคลากรอย่างเต็มความสามารถ บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และได้รับการยอมรับในความสำเร็จ การรับรู้ด้านชื่อเสียงในด้านบวกจากแนวปฏิบัติที่ดี การดูแลพนักงานอย่างดี บุคลากร และผู้บริหารมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การตัดสินใจ เกิดการเรียนรู้ในการปรับตัวเข้าหากัน พัฒนาความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอก การทำงานมีความสอดคล้องกับเป้าหมาย วิสัยทัศน์และกลยุทธ์ตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ นอกจากนี้การมีส่วนร่วมกับชุมชน ความรับผิดชอบต่อผู้มีส่วนได้เสีย หน้าที่ความรับผิดชอบของทีมงานต้องชัดเจน และบุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการเสริมสร้างสุขภาวะ การพัฒนามีความหลากหลายเพื่อเชื่อมโยงทุกมิติ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีผลกระทบต่อบุคลากร การพัฒนาบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็น การสนับสนุนให้มีการฝึกอบรม รวมทั้งการวางแผนอย่างเป็นทางการเป็นสิ่งที่ควรทำ สนับสนุนทรัพยากรที่มีคุณภาพ ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพคุ้มค่า จัดสรรแบ่งปันทรัพยากรอย่างเหมาะสมเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด

Frederick, Herzberg et al. (1959) ได้ศึกษาถึงสุขภาวะปัจจัยโดยนำเสนอไว้ว่า การทำงานอย่างมีความสุขประกอบด้วยปัจจัยสองประการที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงาน คือปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย มีองค์ประกอบสำคัญ คือ ปัจจัยด้านแรงจูงใจเป็นปัจจัยความสุขที่กระตุ้นให้ขับเคลื่อนการทำงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีองค์ประกอบดังนี้ การสัมฤทธิ์ผล บุคคลมีความรู้สึกว่าทำงานได้สำเร็จ การ

ยอมรับนับถือจากผู้อื่น บุคคลมีความรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเมื่อทำงานสำเร็จ ลักษณะงานที่มีความก้าวหน้ามั่นคงน่าสนใจ บุคคลมีความรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ แสดงความรับผิดชอบ บุคคลรู้สึกว่าต้องรับผิดชอบต่อตนเองและต่อการทำงาน มีโอกาสเจริญก้าวหน้า บุคคลรู้สึกว่าเกิดความก้าวหน้าในการทำงาน การเติบโต บุคคลตระหนักว่าตนเองมีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติม และเสริมสร้างความเชี่ยวชาญ ปัจจัยด้านสุขอนามัย เป็นปัจจัยการบำรุงรักษา ที่ช่วยให้บุคคลยังคงทำงานอยู่ และยังรักษาสภาพการทำงานไว้ไม่ให้ออกจากงาน มีองค์ประกอบดังนี้ นโยบายและการบริหาร บุคคลรู้สึกว่าฝ่ายจัดการมีการสื่อสารที่ดี และเข้าใจถึงนโยบายขององค์การ การนิเทศงาน บุคคลรู้สึกว่าผู้บริหารตั้งใจสอนงาน และให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน บุคคลรู้สึกดีต่อหัวหน้างาน ภาระการงาน บุคคลรู้สึกดีต่องานและสภาพของการทำงาน ค่าตอบแทนการทำงาน รู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสม ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ชีวิตส่วนตัว บุคคลรู้สึกว่าเวลาการทำงานมีความสมดุลกัน ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัว ความสัมพันธ์กับลูกน้องและหัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อกัน สถานภาพบุคคลมีตำแหน่งหน้าที่ดี ความมั่นคง บุคคลรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงาน

Wellness (2003) กล่าวว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมของการส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานอย่างมีความสุข เริ่มต้นจากการที่บุคลากรมีการเรียนรู้เรื่องสุขภาพโดยมองว่าสถานที่ทำงาน คือ โรงเรียนที่เริ่มต้นของการเสริมสร้างสุขภาพที่ดีของบุคลากร โดยการใช้เครื่องมือที่ช่วยให้การสนับสนุน ทำให้สุขภาพส่วนบุคคลและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคลากร สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ และทำให้บุคลากรอยู่ได้อย่างมีความสุข มีพลังขับเคลื่อนในการทำงานความเป็นอยู่ที่ดีในภาพรวมของบุคลากร หรือแม้กระทั่งตัวบุคลากรเอง เป็นพื้นฐานที่สำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ และก่อให้เกิดสุขภาวะในที่สุด นอกจากความสำคัญของบุคลากรในด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดีที่ได้รับจากองค์กรแล้ว สิ่งหนึ่งที่ทำให้องค์กรมีสุขภาพดีได้คือ การสร้างการมีส่วนร่วม ความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากร มีความสำคัญและความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรเป็นปัจจัยพื้นฐานต่อการเสริมสร้างสุขภาวะที่ยั่งยืน

ประเวศ วะสี (2548) ได้เสนอยุทธศาสตร์ปัจจัยสภาพแวดล้อมของการส่งเสริมสุขภาวะในการทำงาน เนื่องจากมองเห็นว่าธรรมชาติของมนุษย์ทุกคนล้วนเกลียดทุกข์รักสุขด้วยกันทั้งนั้น ยุทธศาสตร์ปัจจัยสภาพแวดล้อมของการส่งเสริมสุขภาวะในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่ทำให้เป็นจริงได้โดยง่าย ด้วยมนุษย์ปัจจุบันสามารถสร้างปัจจัยได้ 2 ด้าน คือ ปัจจัยในอาชีพ และปัจจัยในการสร้างสุข ทั้งนี้ เมื่อรู้จักวิธีในการสร้างความสุขให้กับตนเองได้ ก็ย่อมจะเข้าใจวิธีการสร้าง และเผื่อแผ่ความสุขไปให้กับคนรอบข้าง และสังคมได้ในที่สุด เรื่องของความสุขจึงเริ่มต้นจากจุดเล็กๆที่ความสุขของแต่ละคน เพื่อนฝูงความสุขของคนใกล้ๆตัว และขยายวงความสุขออกไปเรื่อยๆ จนอาจนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงเชิงองค์กร สถาบัน สังคม และเปลี่ยนแปลงโลกได้ คือต้องเข้าใจเรื่องใหญ่ ๆ 4 เรื่องคือ เรื่องของกาย จิต ปัญญา และสังคม

1. กาย การสร้างความสุขทางกายนั้น เกิดจากสิ่งแวดล้อมที่ดี ความผิดปกติทางกาย อาจจะเกิดจากการไม่ได้ดูแลรักษาสุขภาพ ขาดการออกกำลังกายที่เหมาะสม โรคจากกรรมพันธุ์ การทำงานผิดปกติของสมอง และการหลั่งของสารเคมีในสมองที่บกพร่อง จำต้องทำความเข้าใจเรื่องดังกล่าวอย่างถ่องแท้ จึงจะหาวิธีผ่อนทุกข์และสร้างสุขได้

2. จิต จิตใจที่เปี่ยมสุขนั้น ย่อมเต็มไปด้วยความกรุณา ความศรัทธา ความพร้อมที่จะให้อภัย และการเจริญสติ น้อมนำเข้าสู่หนทางดังกล่าวได้ อุบายวิธีที่เหมาะสมย่อมเพื่อต่อยุทธศาสตร์สร้างสุขโดยรวมได้

3. ปัญญา การเข้าถึงปัญญาที่แท้ มองเห็นความเป็นอนิจจัง และความเชื่อมโยงของสรรพสิ่งจนกระทั่งหลอมรวมตัวเองเป็นหนึ่งเดียวกับโลกและจักรวาล ปัญญาจะนำไปสู่อิสรภาพและความสุขที่แท้จริง

4. สังคม โครงสร้างสังคมที่เอื้อต่อความสุขย่อมประกอบไปด้วย ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้คนและกลุ่มคน มีความเมตตากรุณา มองเห็นมนุษย์เป็นเพื่อนร่วมทุกข์ อันก่อให้เกิดความเคารพซึ่งกันและกัน ลดการเบียดเบียนกัน มีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กรแห่งอำนาจไปสู่องค์กรความรู้ เมื่อขัดแย้งน้อยลงย่อมทำให้เกิดสันติภาพได้

กอบัว ทัศนภักดิ์ (2550) กล่าวถึงปัจจัยของการส่งเสริมสุขภาพการทำงานอย่างมีความสุขไว้ว่า สุขภาวะต้องคำนึงถึงการสร้างความสอดคล้องของปัจจัยต่างๆที่ประกอบกัน ที่มีความสัมพันธ์กันอย่างสมดุล ผ่านการบริหารจัดการ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การยึดมั่นในหลักจริยธรรม และการพัฒนาบุคลากร องค์กร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไปพร้อมพร้อมกัน ซึ่งความสัมพันธ์ที่สมดุลนี้ จะก่อให้เกิดการพัฒนาและเติบโตร่วมกันอย่างยั่งยืน โดยองค์กรเอง ยังคงไว้ซึ่งผลประกอบการที่ดี และสามารถอยู่รอดได้แม้ในสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

จินตนา อาภาอดุล (2551) กล่าวว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมของการส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานอย่างมีความสุข ต้องมีวัฒนธรรมองค์กรเปิดกว้าง โดยเสริมสร้างภาวะผู้นำ เสริมสร้างทีมงาน ให้โอกาสแก่พนักงานในการแสดงความสามารถและเติบโตได้อย่างเต็มศักยภาพ การสร้างความรู้สึกในการทำงานร่วมกันที่ดี ระหว่างบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร การดูแลเอาใจใส่บุคลากร ขอให้ทำงานอย่างมีความสุข เป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าโตขึ้น และประสบความสำเร็จ

วิจารณ์ พานิช (2551) กล่าวว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมของการส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานอย่างมีความสุข องค์กรต้องมีความเข้มแข็งสามารถต่อสู้กับความยากลำบาก และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมภายนอกที่ดี มีผลประกอบการดี มีภาพลักษณ์ที่ดี ซึ่งถือเป็นความสำเร็จขององค์กร บุคลากรทำงานร่วมกันด้วยความเป็นมิตรไมตรีต่อกัน มีวัฒนธรรมองค์กรที่เห็นคุณค่าในความแตกต่าง และพึ่งพากันอย่างสร้างสรรค์ โดยมีทัศนคติในเชิงบวกในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาวะ (2554) กล่าวว่า ปัจจัยของสุขภาวะในการทำงานอย่างมีความสุข หมายถึง คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ ทั้งนี้การสร้างองค์กรแห่งความสุข เป็นการบริหารแบบองค์กร โดยต้องมีการพัฒนาควบคู่กับการพัฒนาองค์กร และให้ความสำคัญต่อทุกภาคส่วน ทางพนักงาน ลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ชุมชนและสังคมรอบข้าง รวมถึงผลประกอบการขององค์กร แนวความคิดความสุข 8 ประการ จึงเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของพนักงาน เพื่อให้มีความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตามในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข องค์การควรกระตุ้นและพัฒนาให้พนักงานมีความสุขตามแนวคิดความสุข 8 ประการนี้ ด้วยการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดอบรมการทำบัญชีครัวเรือน การให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพ การตรวจร่างกายของพนักงาน ทั้งนี้เพราะความสุขของพนักงานจะนำไปสู่ความสุขขององค์กร

ธีรยุส วัฒนาศุภโชค (2549) กล่าวว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมของการส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานอย่างมีความสุข ต้องเริ่มจากการเสริมสร้างให้มีบรรยากาศการทำงานที่ดี เป็นมิตร และบุคลากรทุกคนในองค์กรมีความสุข มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร กระตือรือร้นในการทำงาน จะทำให้พนักงานทั้งหลาย มีความทุ่มเท สนุกกับการทำงาน ซึ่งจะนำไปสู่เป้าหมายที่องค์กรคาดหวัง และปรารถนามากในปัจจุบัน คือ การพัฒนาเข้าสู่การมีสุขภาวะ ปัจจัยที่ต้องคำนึงถึงประการแรกคือ การทำให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงานในกิจการ โดยได้ประยุกต์หลักการทางจิตวิทยามีการพิจารณาปัจจัยหลักสองด้าน คือด้านบรรยากาศในการทำงาน และด้านเนื้อหาของงานที่ให้บุคลากรทำ เพื่อนำไปสู่การพัฒนามูลค่าเพิ่มในสินค้า และบริการต่าง ๆ ของกิจการในอนาคตอีกด้วย

ชาญฤทธิ์ วสันต์ทรรัตน์ (2552 : ออนไลน์) กล่าวว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมของการส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานอย่างมีความสุข ประกอบไปด้วย การให้ทุกคนได้มีโอกาสในการมีส่วนร่วม ร่วมคิดร่วมทำ ทำงานแบบทีมงาน สร้างความสุขขององค์กรในทิศทางเดียวกัน แต่ละคนทำตามหน้าที่ทุกหน้าที่มีความสำคัญทั้งสิ้น เพื่อความสร้างสรรค์และการเจริญเติบโตขององค์กร

ประเสริฐ จันทร์ไพแสง (2553) กล่าวว่า ปัจจัยของการส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานอย่างมีความสุข คือการเสริมสร้างสุขภาวะอย่างยั่งยืน บุคลากรขององค์กรเป็นสิ่งที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง และมีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนองค์กรให้เจริญก้าวหน้า การดูแลเอาใจใส่บุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข คือ วิธีการสร้างบุคลากรให้ทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และความสามารถ และเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการดำเนินงานตามเป้าหมายขององค์กร

สรุปว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมของการส่งเสริมสุขภาวะในการทำงาน ประกอบไปด้วยหลายส่วน ไม่ว่าจะเป็น สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ ทางจิตสังคม ทางทรัพยากรสุขภาพของบุคลากร และชุมชนที่เกี่ยวข้อง ซึ่งล้วนรวมอยู่ในการที่คนทำงานมีความสุข และที่ทำงานน่าอยู่ ปัจจัยเหล่านี้ต้องดำเนินกระบวนการอย่างต่อเนื่องในการเตรียมความพร้อมการมีส่วนร่วมของพนักงาน

ผู้เกี่ยวข้องและผู้มีส่วนได้เสีย การแบ่งปัน การสร้างความร่วมมือจากทุกฝ่ายบนพื้นฐานของจริยธรรม และค่านิยม เพื่อการสร้างความสุขในการทำงาน

3.6 ความสำคัญหรือการประเมินคุณค่าของการเสริมสร้างสุขภาวะ

Burton (2010) กล่าวถึง ความสำคัญหรือการประเมินคุณค่าของการเสริมสร้างสุขภาวะ ดังนี้ 1. เพื่อสร้างจริยธรรมในการบริหารงานและส่งเสริมสิทธิของพนักงาน เนื่องจาก หลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลงานเพียงอย่างเดียว จะทำ ให้พนักงานเครียด องค์กรควรสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีให้แก่พนักงาน นอกจากนี้ แนวโน้มของการบริหารงาน ยังพยายามลดความเหลื่อมล้ำต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมความเท่าเทียมกันของผู้ชายและผู้หญิง ปัจจุบันกฎหมายได้ปกป้องสิทธิ และเสรี และส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานมากขึ้น ประกอบกับการส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานได้กลายเป็นเงื่อนไขทางการค้า ดังนั้น ต้องส่งเสริมสิทธิของพนักงาน มาตรฐานการทำงาน สิ่งแวดล้อม และบริหารองค์กรด้วยความโปร่งใส ในมุมมองของพนักงาน พนักงานเรียนรู้สิทธิที่ตนเองควรได้รับ ซึ่งควรได้รับตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนี้พบว่า พนักงานไม่เพียงต้องการความปลอดภัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ดีเท่านั้น แต่ยังต้องการความเป็นอยู่ (ทั้งของตนเอง ชุมชน และสังคม) ที่ยั่งยืน 2. เพื่อส่งเสริมความสำเร็จ เนื่องจากในระยะยาว ความสำเร็จและ ความสามารถในการแข่งขันขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านสุขภาพ (ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และความพึงพอใจในการทำงาน) และความปลอดภัยของพนักงาน

National Heart Foundation of Australia (2011) กล่าวถึง การประเมินคุณค่าของการเสริมสร้างสุขภาวะ โดยนำเสนอว่าองค์กรแห่งความสุขช่วยลดการลาออกการขาดงานการป่วยของพนักงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รวมถึงช่วยให้พนักงานมีคุณธรรม มีแรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจ ความรัก ความผูกพันต่อองค์กร ช่วยเพิ่มผลิตผลขององค์กร และทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น นอกจากนี้ ยังปกป้องสิทธิเสรีภาพของพนักงานอย่างน้อยที่สุด คือป้องกันพนักงานจากอันตรายจากการทำงาน ด้วยการให้ความสำคัญต่อสุขภาพ ความปลอดภัย และความเป็นอยู่ที่ดีแก่พนักงาน เพราะฉะนั้น จะเห็นว่าองค์กรแห่งความสุขเป็นกรอบการบริหารทรัพยากรบุคคลระดับโลก เนื่องจากทั้งองค์การอนามัยโลก (WHO) และองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) ต่างเห็นว่าแรงงานทั่วโลกยังมีปัญหาเรื่องสุขภาพ ความปลอดภัยและ ความเป็นอยู่ที่ดี ดังนั้น จึงพยายามส่งเสริมเงื่อนไขในการทำงานที่ดีให้แก่แรงงาน

จิตรสุดา ลิมเกรียงไกร (2555) กล่าวถึง ความสำคัญหรือการประเมินคุณค่าของการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ ไว้ว่า การเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ หรือการเสริมสร้างความสุขในการทำงาน เป็นการเสริมสร้างปัจจัยแห่งความสำเร็จ การพัฒนาจุดแข็งในทางธุรกิจ การสร้างความได้เปรียบในการดำเนินงานด้านสุขภาวะ จากประสบการณ์ที่สั่งสมไว้เป็นแนวปฏิบัติที่ดี และถ่ายทอด

เป็นเรื่องราวที่นำไปสู่การขยายต่อยอดองค์ความรู้ในการดำเนินงานด้านสุขภาวะ ดังนั้น การจัดการความรู้ และนำองค์ความรู้ด้านการเสริมสร้างสุขภาวะไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง เป็นการสร้างเครือข่ายการเรียนรู้ การส่งเสริมให้เข้าถึงการเรียนรู้ทุกช่องทาง ช่วยให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงในสุขภาวะได้อย่างมั่นคง การพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้ความสามารถในการทำงาน เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ในรูปแบบการจัดการความรู้ ส่งเสริมให้บุคลากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกิดความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงาน สร้างทีมงานที่เข้มแข็งช่วยเหลือกันในการแก้ไขปัญหา และสร้างความสำเร็จ จึงกลายเป็นเครื่องมือสำคัญ เพื่อเติมเต็มความสุขในการทำงานให้แก่องค์กร อาทิ การติดตามผลการเสริมสร้างสุขภาวะเพื่อควบคุมสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการทำงาน ช่วยทำให้สามารถแก้ปัญหาได้ทันเวลา การให้ความรู้ในการดูแลรักษาสุขภาพของพนักงาน ช่วยเสริมสร้างสุขภาพและความสุขในการทำงาน การให้ความรู้เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน ช่วยป้องกันและลดอุบัติเหตุ การให้ความรู้เกี่ยวกับมาตรฐานในการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างทักษะในการทำงาน ช่วยสร้างผลงานที่มีคุณภาพสูง การเสริมสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกให้เอื้ออำนวยต่อการทำงาน โดยใช้หลักที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่ 2 พนักงานมีความสุขในการทำงาน เรื่องราวจากกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะล้วนบ่งบอกถึงความสำเร็จจากการได้เรียนรู้ การสั่งสมประสบการณ์และองค์ความรู้ จนกระทั่งสามารถนำองค์ความรู้ มาสร้างสรรค์พัฒนากิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะอย่างต่อเนื่อง เกิดความสำเร็จในการตอบสนองต่อเป้าหมายในการดำเนินธุรกิจ และสามารถสร้างสุขภาวะที่ดี เป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่องค์กรอื่นได้เรียนรู้จากเรื่องเล่าความสำเร็จเหล่านี้ ได้อย่างภาคภูมิใจและมั่นใจได้ว่า องค์กรสามารถก้าวพ้นจากวิกฤตปัญหา เปลี่ยนผ่านไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะได้อย่างสมดุลและยั่งยืน

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาวะ (2554) กล่าวว่า ความสำคัญหรือการประเมินคุณค่าของการเสริมสร้างสุขภาวะ คือ 1. คนทำงานมีความสุข ได้แก่ มีความเป็นมืออาชีพในงานของตน มีวิถีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น มีครอบครัวอบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม สุขภาพกายและจิตใจดี มีความมั่นคงในชีวิต ทั้งด้านการงานเศรษฐกิจและสังคม มีความสุขในการทำงาน และเป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กรและประเทศชาติ 2. ที่ทำงานน่าอยู่ ได้แก่ รู้สึกว่าองค์กรคือบ้านหลังที่ 2. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานดี ความสะอาดตาสะอาดใจในที่ทำงาน ปัญหาความขัดแย้งในที่ทำงานลดลง มีความรักความสามัคคีในองค์กร 3. ชุมชนสมานฉันท์ ได้แก่ มีความร่วมมือกันระหว่างชุมชนกับองค์กร มีความเอื้ออาทรต่อสังคมรอบข้าง การสื่อสาร ที่ส่งเสริม ความเป็นทีม

สรุปว่าความสำคัญหรือการประเมินคุณค่าของการเสริมสร้างสุขภาวะ เพื่อสร้างปัจจัยและเงื่อนไขแห่งความสำเร็จ การแก้ไขจุดอ่อน การพัฒนาจุดแข็ง และการสร้างความได้เปรียบในการ

ดำเนินงานจากการดำเนินงานด้านสุขภาวะ การเปลี่ยนวิกฤตเพื่อให้เป็นโอกาส ด้วยการเสริมสร้างสุขภาวะในทุกมิติของสภาพแวดล้อมการทำงาน

3.7 กรณีตัวอย่างในการเสริมสร้างสุขภาวะ

การพัฒนาสมรรถนะ (สอดคล้องกับ Happy Brain)

บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด มีโครงการ “ยิ่งรู้มาก ยิ่งภาคภูมิ (Happy Brain) เพื่อพัฒนาพนักงานให้มีความสามารถหลายด้าน (Multi Skill) โครงการนี้เคยประสบผลสำเร็จในฝ่ายผลิตแล้ว จึงขยายผลมาสู่พนักงานในฝ่ายสำนักงาน จัดทำในทุก ๆ ปีได้ดำเนินต่อเนื่องมาโดยตลอดจนถึงปัจจุบัน โดยพัฒนาทักษะการใช้เครื่องมือ/ระบบในงานประจำวัน (เช่น ฟังค์ชั่นในโปรแกรม Excel, การบันทึก Log File ภาระกิจประจำวัน) ข้อดีและจุดเด่นของกิจกรรมคือ ทำให้เห็นพัฒนาการของพนักงาน ทำให้ทราบว่า สถานประกอบการมีทุนมนุษย์ที่มีคุณค่าเพิ่มขึ้นแต่ละปีอย่างไร สามารถสร้างความชัดเจนให้ทั้งผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และผู้ปฏิบัติงานว่าต้องพัฒนาเรื่องใด รวมถึงพนักงานมีความภาคภูมิใจในความรู้ ความสามารถของตนเอง โดยโครงการมีการจัดตั้งคณะทำงานซึ่งประกอบด้วย หัวหน้างานแต่ละแผนก จากนั้นได้ดำเนินการดังนี้ 1. สำรวจสถานะความรู้/ทักษะปัจจุบันของพนักงาน 2. สำรวจสภาพการปฏิบัติงานประจำวัน (Log File) ในรายละเอียดงาน การใช้เวลาในแต่ละงาน (เวลาเริ่ม – เวลาที่งานแล้วเสร็จ) และประเมินสัดส่วนการใช้เวลาของแต่ละงานในแต่ละวัน 3. คัดเลือกและจัดกลุ่มเป้าหมาย ประเมินทักษะ จับเวลาถ่ายวีดีโอ โดยใช้แบบฝึกหัดที่เตรียมไว้เพื่อเก็บเป็นข้อมูลปัจจุบัน 4. ถ่ายทอดความรู้ให้กลุ่มเป้าหมายโดยวิทยากร (หรือพนักงานที่มีทักษะเฉพาะในเรื่องนั้นๆ ร่วมแบ่งปัน), ฝึกปฏิบัติรุ่นต่อรุ่น 5. ประเมินผล โดยใช้แบบฝึกหัดที่เตรียมไว้, จับเวลา,เปรียบเทียบภาพจากวีดีโอ 6. ประเมินสรุปความก้าวหน้าของแต่ละคน 7. แสดงผลประเมินบนบอร์ดประเมินพัฒนาการ ทักษะในแต่ละหัวข้อ ทั้งนี้ การดำเนินการแบ่งเป็น 3 ระยะ คือ 1) ระยะเปลี่ยนแปลงตนเอง เรียนรู้และฝึกฝนทักษะในงานตนเอง 2) ระยะเปลี่ยนแปลงบรรยากาศการทำงานในแผนกโดยเรียนรู้งานผู้อื่นในแผนกของตนเอง แล้วช่วยเหลือกันเมื่องานของตนเสร็จหรือทำแทนเมื่อเพื่อนร่วมงานหยุด และ 3) ระยะสร้างสุขและความภาคภูมิใจ โดยเรียนรู้งานผู้อื่นในแผนกอื่นและช่วยเหลือกันโดยไม่แบ่งแยกว่าเป็นงานของแผนกอื่น แต่เป็นงานที่มีความเกี่ยวข้องต่อเนื่องสัมพันธ์กัน (กรพินธุ์ คชรัตน์ และคณะ, 2558)

บริษัท แปซิฟิคแปรรูปสัตว์น้ำ จำกัด มีโครงการวิทยาลัยในโรงงาน ได้ดำเนินต่อเนื่องมาโดยตลอดจนถึงปัจจุบัน เพราะพนักงานของบริษัท 31% จบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นและตอนปลาย รวมถึงขาดโอกาสเรียนต่อ เพราะข้อจำกัดทางด้านเวลาและค่าใช้จ่าย หลังดำเนินการได้ 1 ปี การศึกษาได้ขยายกลุ่มเป้าหมายไปยังกลุ่มคนทั่วไปที่มีอายุ 18 - 40 ปีที่มีวุฒิการศึกษาในระดับ ม. 3 หรือเทียบเท่า และ ม.6 หรือเทียบเท่า ที่ต้องการศึกษาต่อในระดับ ปวช. และ ปวส. แต่มีข้อจำกัดทางด้านทุนทรัพย์เข้าเรียนต่อในโครงการฟรี โดยไม่มีข้อผูกมัดเมื่อจบการศึกษา ทั้งนี้เพื่อขยายโอกาสทางการศึกษาให้กว้างขึ้น และสนับสนุนการศึกษาในสายวิชาชีพ โดยให้บริษัทได้เป็นส่วนหนึ่งในการฝึกทักษะวิชาชีพเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม (สัณห์ชัย กลิ่นพิกุล, 2558)

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาสมรรถนะของพนักงานมีเรื่องที่ควรพัฒนา 11 เรื่อง ประกอบด้วย 1. ความเชี่ยวชาญในงาน 2. การบริหารจัดการ 3. การนำเสนอความคิดเห็น 4. การคิดวิเคราะห์ 5. ความคิดสร้างสรรค์ 6. การคิดค้นนวัตกรรม 7. ความสามารถด้านภาษา 8. ความสามารถด้านเทคโนโลยี 9. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร 10. การบริหารการเงิน 11. การดูแลสุขภาพ

การจัดการด้านการเงิน (สอดคล้องกับ Happy Money)

บริษัท โสมภาสเอ็นจิเนียริ่ง (2005) จำกัด จัดตั้งกองทุนสร้างวินัยในการออม โดยมีมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน โดยเริ่มจากให้พนักงานออมวันละ 1 บาท จนมียอดเงินออมรวม 300,000 บาท และพนักงานเห็นประโยชน์จากการออมโดยขอเพิ่มเป็นออมเดือนละ 200 บาท เพื่อให้เกิดความโปร่งใสจึงให้พนักงานจัดตั้งคณะกรรมการขึ้นมาเพื่อบริหารกองทุน และจัดการเรื่องปันผลแก่สมาชิกเวลาสิ้นปี วัตถุประสงค์ของกองทุนคือสมาชิกสามารถกู้ยืมเงินเพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ เช่น ทำนา ค่าเทอมลูก เป็นต้น โดยการกู้ยืมเงินจากกองทุนนี้ไม่มีดอกเบี้ย บริษัทยังแจกโบนัสประจำปีด้วย “วัว” เพราะการให้วัวเหมือนกับการให้ “มูล” (เป็นภาษาอีสานหมายถึงทรัพย์สมบัติที่บรรพบุรุษให้แก่ลูกหลาน) วัวจะก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่มโดยการเกิดลูก แต่ถ้าให้เป็นตัวเงิน พนักงานอาจจะเอาไปใช้อย่างฟุ่มเฟือยได้ง่าย และหมดได้ในที่สุด (ธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, ฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ, และกฤษฎา ลดาสวรรค์, 2558)

บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด พบว่าในแต่ละเดือนจะมีจดหมายทวงหนี้บัตรเครดิตของพนักงานจำนวนมาก (ประมาณ30 ฉบับ) และมีเจ้าหน้าที่เร่งรัดหนี้สินโทรศัพท์เข้ามาที่ฝ่ายบุคคลเพื่อให้หักเงินพนักงานเพื่อชำระหนี้ และบ่อยครั้งเจ้าหนี้นอกระบบส่งคนมาดักหน้าประตูโรงงานในวันจ่ายค่าจ้าง หรือวันเงินเดือนออก จนบางครั้งทำให้พนักงานไม่กล้ามาทำงาน บริษัทจึงจัดกิจกรรม“ 3 พ. เพื่อความสุข” กิจกรรมแบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ พ 1. พ้นทุกข์ พักดอกเบี้ยแพง เพื่อเป็นการบำบัดทุกข์จากการที่ต้องชำระดอกเบี้ยที่สูงถึง 240% ต่อปี, พ 2. พอเพียง เป็นระยะที่ฝึกให้พนักงานมีวินัยทางการเงิน ซึ่งพนักงานที่เข้าร่วมกิจกรรมนี้จะมีทั้งกลุ่มที่ยังไม่มีหนี้สินและกลุ่มที่กำลังปรับโครงสร้างหนี้ เพื่อให้มีความรู้ในเรื่องเศรษฐกิจพอเพียงการทำบัญชีรับ - จ่าย การประเมินและวางแผนการใช้เงินให้พอมีเงินเหลือเก็บออมได้ และไม่หันกลับไปเป็นหนี้นอกระบบอีก และ พ 3. เพิ่มสุข พัฒนารายได้ เป็นช่วงของการบำรุงสุขสอนให้ทำอาชีพเสริมหารายได้เพิ่มและมีการออม เป็นการให้ความรู้ด้านการทำธุรกิจหรือการหารายได้เสริม การทำงานพิเศษที่สามารถเพิ่มรายได้และเพิ่มเงินออมเพื่อความมั่นคง (ธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว, ฉัตรลัดดา เลิศจิตรการุณ, และกฤษฎา ลดาสวรรค์, 2558)

กล่าวโดยสรุป สถานประกอบการมีวิธีการเพื่อส่งเสริมการจัดการการเงิน และการแก้ไขปัญหาหนี้สินของพนักงาน สรุปได้เป็น 7 วิธีการ ได้แก่ 1. การส่งเสริมให้พนักงานดำเนินชีวิตอย่างพอเพียง 2. การแก้ไขปัญหาหนี้นอกระบบ 3. การส่งเสริมให้พนักงานออมเงิน 4. การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ 5. การจัดตั้งสหกรณ์ร้านค้า 6. การส่งเสริมให้พนักงานมีรายได้เพิ่ม 7. การลดรายจ่ายของพนักงาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

การส่งเสริมสุขภาพ (สอดคล้องกับ Happy Body)

บริษัท พี.ซี.โปรดักส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด มีโครงการ “พี.ซี. ยอดมนุษย์...เลิกบุหรี่” เพราะประธานบริษัทฯ คุณประวุธ จันทร์เจริญ มีนโยบายให้พนักงานเลิกบุหรี่ คณะกรรมการนักสร้างสุขของค์กรเริ่มต้นจากการสำรวจข้อมูลการสูบบุหรี่ของพนักงานแล้วเริ่มหาวิธีการว่าจะทำอย่างไรถึงจะทำให้พนักงานเลิกบุหรี่หรือลดการสูบบุหรี่ให้น้อยลง โครงการเริ่มจากการสำรวจจำนวนพนักงานที่สูบบุหรี่ และเก็บข้อมูลก้นบุหรี่ในพื้นที่อนุญาตให้สูบบุหรี่ ซึ่งเดิม มี 2 จุด (ตอนเริ่มโครงการมีก้นบุหรี่ 800 กว่าตัว) จากนั้นจึงเริ่มกระบวนการส่งเสริมให้พนักงานเลิกสูบบุหรี่ ด้วยการให้ความรู้แก่พนักงานด้วยการขอรับการสนับสนุนจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) บริษัทจัดนิทรรศการให้ความรู้เกี่ยวกับโทษและผลกระทบของการสูบบุหรี่ การสื่อสารหน้าแถวทุกวันจันทร์และสื่อสารผ่านเสียงตามสาย เปิดสปอร์ตโฆษณาช่วงพักกลางวันติดป้ายห้ามสูบบุหรี่ในพื้นที่ห้ามสูบทั่วทั้งโรงงาน ลดจำนวนพื้นที่สูบบุหรี่จากเดิม 2 จุดเหลือเพียง 1 จุด ผลการดำเนินโครงการฯ พบว่าช่วงทำโครงการ 5 เดือนคือตั้งแต่มีนาคม ถึงสิงหาคม พ.ศ. 2558 มีพนักงานเลิกสูบบุหรี่ได้ 12 คน ในจำนวนนี้มี 3 คน ที่เลิกดื่มเหล้าได้ด้วย บริษัทจึงยกย่องพนักงานกลุ่มนี้บุคคลต้นแบบ (กรพินธุ์ คชรัตน์ และคณะ, 2558)

บริษัท สยามอุตสาหกรรมและการผลิต จำกัด วิเคราะห์ผลตรวจสุขภาพของพนักงาน พบว่า พนักงานเป็นโรคอ้วนและความดันจำนวนมากจึงจัดกิจกรรม “SIM Care : ดูแลสุขภาพ” เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานที่เสี่ยงต่อการเป็นโรคอ้วนและลงพุง กิจกรรมประกอบด้วย 1. การให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ ซึ่งได้แก่การดูแลสุขภาพในภาพรวม การรับประทานอาหาร การออกกำลังกาย การลดความเครียดและความกดดัน โดยเชิญโรงพยาบาลพระราม 2 มาให้ความรู้แก่พนักงาน 2. การบันทึกน้ำหนักโดยให้พนักงานบันทึกรอบเอว และน้ำหนักทั้งก่อนและหลังโครงการ รวมถึงการคัดเลือกพนักงานต้นแบบ (ธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว และคณะ, 2559)

บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน) มีโครงการ “ยืดเส้นยืดสาย ออกกำลังกายกับ SCC (SCC We Care For Your Health)” โครงการนี้ช่วยลดการลาป่วย จากการปวดเมื่อยกล้ามเนื้อของพนักงานสายการผลิต และทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ กิจกรรมนี้เป็นการเปิดเพลงเสียงตามสาย แล้วเต้นแอโรบิตตามจังหวะเพลง โดยกำหนดให้แต่ละแผนกส่งตัวแทนเข้าร่วมเรียนท่าเต้นแอโรบิค และเปิดเพลงเต้นพร้อมกันในเวลา 8.00 น. 14.30 น. และเวลา 23.30 น. เพลงที่ใช้เป็นเพลงไทยลูกทุ่ง จังหวะสนุกสนาน พนักงานสามารถร้องตามได้และมีความยาวไม่เกิน 5 นาที (เพื่อไม่ให้กระทบกับการผลิต) กำหนดเปลี่ยนเพลงและท่าเต้นทุกๆ 3 หรือ 6 เดือน แล้วแต่ความเหมาะสมหรือความชอบของพนักงาน (นพพร ทิแก้วศรี, บุษยมาส ทองทรัพย์เจริญ, และ สาธิต ตีเมืองซ้าย, 2556)

กล่าวโดยสรุป องค์กรส่วนใหญ่มีแนวทางการส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน 7 วิธีการ ได้แก่ 1. การส่งเสริมให้พนักงานเลิกเหล้า บุหรี่ และยาเสพติด 2. การส่งเสริมให้พนักงานบริโภคอาหารที่ดี 3. การส่งเสริมให้พนักงานลด BMI 4. การจัดกิจกรรมคลายความเมื่อยล้าและความเครียด 5. การให้ความรู้เรื่องสุขภาพ 6. การจัดห้องพยาบาลที่มีแพทย์และพยาบาลประจำ 7. การนำผลการตรวจสุขภาพ/ การเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลมาทำโครงการเชิงรุก

การส่งเสริมความอบอุ่น (สอดคล้องกับ Happy Family)

บริษัท เอเซีย พรีซิชั่น จำกัด เมื่อถึงเทศกาลที่เกี่ยวข้องกับครอบครัว เช่น วันพ่อ วันแม่ วันเด็กหรือแม้กระทั่ง วันวาเลนไทน์ บริษัทจะจัดกิจกรรมเพื่อเชื่อมสายสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวของพนักงานและบริษัท รวมถึงเพื่อส่งเสริมความอบอุ่นในครอบครัวของพนักงาน ดังนี้ กิจกรรมวันพ่อหรือวันแม่ บริษัทให้พนักงานนำรูปของพ่อหรือแม่มาจัดนิทรรศการ ควบคู่กับการเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ และสมเด็จพระนางเจ้าพระบรมราชินีนาถ โดยนำภาพพ่อ แม่ของพนักงานจัดฉายสไลด์ให้พนักงานชม บริษัทยังจัดพิธีถวายพระพรตามด้วยพิธีกราบพ่อแม่ บริษัทจัดของที่ระลึกให้พนักงานนำไปมอบให้พ่อแม่ในโอกาสวันแม่ วันพ่อ และวันปีใหม่, กิจกรรมวันเด็ก บริษัทชักชวนพนักงานให้นำรูปลูกมาติดบอร์ด “ลูกรักพนักงาน” และมีของขวัญมอบให้ลูกพนักงาน ซึ่งของขวัญจะขึ้นอยู่กับวัยของเด็ก รวมถึงมอบทุนการศึกษาให้ลูกของพนักงานที่มีอายุงาน 2 ปีขึ้นไป, วันวาเลนไทน์ บริษัทมีกิจกรรม “คู่รักหวานแหวว” เป็นการค้นหาพนักงานที่เป็นคู่รักที่น่าชื่นชม มีความรักใคร่กลมเกลียวกัน เพื่อเป็นแบบอย่างแก่พนักงานคนอื่นๆ, วันครอบครัวสุขสันต์ จัดในเดือนเมษายน บริษัทฯ จะเชิญครอบครัวของพนักงาน เช่น พ่อ แม่ ลูก และคู่สมรสของพนักงานที่อยู่ต่างจังหวัดมาเยี่ยมชมบริษัท ซึ่งจะจัดเลี้ยงอาหาร และพาครอบครัวไปเที่ยวอย่างสนุกสนาน ช่วงเทศกาลสงกรานต์ก็จัดงานรื่นเริง เลี้ยงอาหารพนักงาน และจัดพิธีรดน้ำดำหัวขอพรผู้ใหญ่ ตามประเพณีไทย (จุฑามาศ แก้วพิจิตร, 2556)

บริษัท ซันฟู้ด อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ให้ทุนการศึกษาแก่บุตรหลานพนักงานในทุก ๆ ปี โดยการคัดเลือกจากบุตรหลานของพนักงานที่เรียนเก่งและมีความประพฤติดี ซึ่งเน้นให้ทุนอย่างต่อเนื่อง โดยบางคนบริษัทส่งเรียนตั้งแต่ระดับมัธยมศึกษาจนจบปริญญาตรี (จุฑามาศ แก้วพิจิตร และนพพร ทิแก้วศรี, 2554)

กล่าวโดยสรุป องค์กรส่วนใหญ่มีแนวทางส่งเสริมความอบอุ่นในครอบครัวและมุมนมแม่ในสถานประกอบการ ดังนี้ 1. ให้ความรู้/ความตระหนักถึงความสำคัญของสถาบันครอบครัว 2. จัดตั้งศูนย์เด็กเล็กในโรงงาน 3. จัดตั้งมุมนมแม่ 4. มีหน่วยงานที่ดูแลลูกพนักงานหลังเลิกเรียน และวันหยุด 5. จัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความอบอุ่นในครอบครัว 6. ร่วมงาน/กิจกรรมของพนักงาน และชุมชนของพนักงาน 7. ลดรายจ่ายของครอบครัวพนักงาน

การส่งเสริมสติในการทำงาน (สอดคล้องกับ Happy Soul)

บริษัท เจ.เอช.อุตสาหกรรม จำกัด นำธรรมะมาใช้เพื่อพัฒนาพนักงาน โดยผู้บริหารเชื่อและศรัทธาเรื่องความดี ความยุติธรรม และศึกษาธรรมะอยู่แล้ว เห็นว่าปัญหาของพนักงาน เช่น ความขัดแย้งระหว่างพนักงาน การทะเลาะวิวาทตามงานบุญ การขาดงานเพราะดื่มเหล้าแล้วเมาค้าง ปัญหาเรื่องชู้สาว ฯลฯ ดังนั้น จึงจัดกิจกรรมนำวัดเข้ามาสู่บริษัทฯ กับการนำพนักงานไปวัด โดยจัดเป็นประจำทุกปีปีละ 1-2 ครั้ง ถ้าพาพนักงานไปวัดจะปิดโรงงานแล้วพาพนักงานไปวัด 3 วัน กิจกรรมประกอบด้วยการวิปัสสนา ทำสมาธิ ฟังวิทยากรบรรยายธรรมะ เกี่ยวกับการทำความดี การกตัญญู เป็นต้น ตั้งแต่ พ.ศ. 2558 จนถึงปัจจุบัน บริษัทเข้าร่วมกิจกรรมการส่งเสริมสติในการทำงาน (MIO) ทำให้การส่งเสริมให้พนักงานมีสติมีความเข้มข้นมากขึ้น โดยมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ประกอบด้วย 1. ทำสมาธิก่อน - หลังการประชุม/ทำงาน 2. ระฆังสติ 3. ฝึกอบรม MIO 4. รักดี...พิชิต 100 มวน (รณรงค์เลิกสูบบุหรี่) 5. รักชีวิต...ทิ้งขวด 50 (ครั้ง) (รณรงค์เลิกดื่มเหล้า) 6. รักไร้พุง (รณรงค์การลดน้ำหนัก) 7. รักกระเป๋าเป้า 200 บาท/เดือน 8. ออมทรัพย์กับ HR 9. Morning Talk 10. SmallTalk Activity 11. JH Activity 12. Learn & Share 13. โยคะภาวนา ผลของการส่งเสริมให้พนักงานมีสติในการทำงานพบว่า ผลผลิตขององค์กรสูงขึ้น (ทั้งในเรื่องการเพิ่มปริมาณการผลิต ความถูกต้อง ได้มาตรฐาน ลดความสูญเสีย ลดการร้องเรียน และลูกค้ามีความพึงพอใจมากขึ้น) (บริษัท เจ. เอช. อุตสาหกรรม จำกัด, 2560)

โรงพยาบาลบำรุงราษฎร์จัดกิจกรรม “Mindfulness in Bumrungrad” ตั้งแต่ปลายปี 2556จนถึงปัจจุบัน เพื่อส่งเสริมค่านิยมหลักขององค์กรในเรื่อง การให้บริการด้วยความเอื้ออาทร มีความพร้อมในการเรียนรู้ ยึดมั่นเรื่องความปลอดภัย ทำงานเป็นทีม และยึดมั่นหลักคุณธรรม โดยการอบรมวิทยากรภายใน ซึ่งคัดเลือกมาจากหน่วยงานต่างๆ เข้าร่วมอบรมหลักสูตร “สร้างสุขด้วยสติในองค์กร” เป็นเวลา 3 วัน 2 คืน โดย นายแพทย์ยงยุทธ วงศ์ภิรมย์ศานติ์ผู้ผ่านการอบรมมาขยายผลในองค์กร ด้วยการจัดอบรม “สร้างสุขด้วยสติในองค์กร” พร้อมกับเข้าร่วมประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรอื่นๆ และคัดเลือกแผนกต้นแบบด้านการพัฒนาจิต พนักงานท่านหนึ่งกล่าวว่า “นำไปใช้ในการทำงานได้จริง ใจเย็นลง ควบคุมอารมณ์ดีขึ้น เวลาเจอคนไข้ใจร้อนมาก็สื่อสารกับคนไข้ได้ดีขึ้น” (กรพินธุ์ คชรัตน์ และคณะ, 2558)

สรุปได้ว่า การส่งเสริมสติในการทำงาน (Mindfulness) เกิดจากความเชื่อว่า สติมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน และการตัดสินใจที่ดี รวมถึงสติช่วยลดความผิดพลาดในการทำงาน ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงาน แนวทางการส่งเสริมให้พนักงานมีสติในการทำงาน นิยมดำเนินการใน 2 รูปแบบ คือ 1. การส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติธรรม 2. การเข้าร่วมโครงการ MIO ของกรมสุขภาพจิต (MIO ย่อมาจาก Mindfulness in Organization)

การส่งเสริมคุณภาพชีวิต/ความผูกพันต่อสถานประกอบการ (สอดคล้องกับ Happy Society)

บริษัท ซันฟู้ด อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด : กิจกรรมที่องค์กรจัดให้แก่พนักงาน นอกจากจะอยู่บนพื้นฐานของแนวคิด Total Improvement และ Quality of life แล้วยังมีกิจกรรมที่พนักงานเป็นผู้ริเริ่ม ซึ่งเกิดจากแนวคิดที่เชื่อว่าความต้องการความสุขของพนักงานไม่เหมือนกัน ดังนั้น จึงให้พนักงานรวมกลุ่มกันเพื่อทำกิจกรรมที่ชอบ เช่น กิจกรรมปีใหม่มีนโยบายให้พนักงานรวมกลุ่มตามกิจกรรมที่ชอบ เช่น การท่องเที่ยวผจญภัย การศึกษาดูงานเศรษฐกิจพอเพียง ปฏิบัติธรรม บำเพ็ญประโยชน์ ทั้งนี้เพราะองค์กรได้เรียนรู้ว่าการจัดกิจกรรมให้พนักงานได้เข้าร่วมเหมือนๆ กัน พนักงานบางคนอาจไม่ชอบ เพราะความสุขของพนักงานไม่เหมือนกัน บริษัทมีกิจกรรม “คอเดียวกัน” โดนรวมกลุ่มกันตามกิจกรรมที่สนใจ องค์กรให้การสนับสนุนด้านงบประมาณกิจกรรมนี้เช่น เพาะถั่วงอก กีฬา งานฝีมือ รักต้นไม้ ปลูกผัก ท่องเที่ยว ถ่ายภาพ ร้องเพลง สุขภาพ อาสาพัฒนา เป็นต้น (จุฑามาศ แก้วพิจิตร และนพพร ทิแก้วศรี, 2554)

บริษัท น้ำตาลมิตรผล จำกัด มีแนวทางสร้างสุขความผูกพันภายในองค์กรของกลุ่มมิตรผล มีทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ 1. การพัฒนาภาวะผู้นำและทีมงาน โดยมีโปรแกรมและระบบการพัฒนาที่หลากหลายและน่าสนใจ อาทิ หลักสูตรพัฒนาภาวะผู้นำและการบริหารจัดการให้กับผู้บังคับบัญชาในแต่ละระดับการมีระบบพี่เลี้ยงในการดูแลพนักงานใหม่ การพัฒนาสร้างทีม (Team Building) การประเมินภาวะผู้นำแบบ 360 องศา (360 Degree Leadership Assessment) 2. การพัฒนาเรื่องรางวัลและผลตอบแทนที่เหมาะสม โดยการศึกษาทบทวนปรับปรุงระบบผลตอบแทนและสวัสดิการให้สอดคล้องกับการดูแลพนักงานแต่ละกลุ่มและเจเนอเรชั่นของพนักงาน 3. การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรและสมดุลในชีวิตการทำงาน โดยมีการส่งเสริมจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการ อาทิ การบริหารกิจกรรมพนักงานผ่านชมรม ชมรมกีฬา กิจกรรมพัฒนา 5ส ของหน่วยงาน กิจกรรม Family Day โครงการ Fast & Furious (ประกวดการลดน้ำหนักเป็นทีม) เป็นต้น 4. การพัฒนางานที่ท้าทายและสร้างความภูมิใจให้กับพนักงาน อาทิเช่น โครงการ Engagement Focus Group เพื่อให้พนักงานมีส่วนร่วมนำเสนอความคิดเห็นในการพัฒนาปรับปรุงงาน โครงการEVA Change Mindset โครงการ Project-based Learning หรือโครงการประกวดผลงาน Innovation เป็นต้น 5. การพัฒนาโอกาสความก้าวหน้าและการเรียนรู้ ซึ่งมีหลากหลายรูปแบบ อาทิเช่น โครงการพัฒนาภาษาอังกฤษ โครงการพัฒนากลุ่ม Hi-Pos (Talent) โครงการ Talent Mobility (การพัฒนากลุ่มคนเก่งโดยการส่งไปปฏิบัติงานต่างประเทศ) โครงการพัฒนาวิทยากรภายใน โครงการพัฒนาและทดสอบวัดทักษะทางเทคนิคโดยศูนย์พัฒนาทางเทคนิค (Technical Training Center) ที่มีอยู่แต่ละโรงงาน เป็นต้น 6. การพัฒนาทิศทางขององค์กรและบริหารผลงาน เพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน และเชื่อมโยงมาสู่การปฏิบัติงานของ

หน่วยงานและเป้าหมายส่วนบุคคล อาทิ Town Hall(การสื่อสารทิศทางขององค์กร โดยผู้บริหารระดับสูง) Performance Management System การพัฒนาทักษะในการแจ้งผลและให้คำปรึกษาผลการปฏิบัติงานแก่ผู้บังคับบัญชา วารสารมิตรสัมพันธ์การพัฒนา Employee Collaboration Tools (เช่น Yammer) เป็นต้น (กรพินธุ์ คชรัตน์ และคณะ, 2558)

สรุปได้ว่า จากกิจกรรมความสุขของคนทำงานจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลชีวิตตนเองได้ และหากจำแนกความสุขในการทำงานแล้ว สามารถแบ่งได้เป็น 8 ความสุข หรือความสุข 8 ประการนั่นเอง

3.7 ความสุขของคนทำงาน

คนทำงาน คือ บุคคลหนึ่งในสังคมทั่วไป ที่มีความปรารถนาให้ตนเองดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข ตามเงื่อนไข หรือเกณฑ์บางอย่างที่ต้องการมากกว่าบุคคลโดยทั่วไป เช่น การมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพ การทำงานในองค์กรที่มั่นคง การได้รับโอกาสในการพัฒนา การได้รับเกียรติและมีคุณค่าในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับจากบุคคลในที่ทำงานทุกระดับ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม การได้รับสวัสดิการที่พึงพอใจ การมีหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่ดี ความสุขคนทำงานจึงหมายถึง ประสบการณ์ และความรู้สึกของคนทำงาน ที่ต้องการให้ตนเป็นที่ยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป การได้ทำงานในที่ทำงานที่มั่นคง มีความก้าวหน้า การเข้าถึงโอกาสในการพัฒนาอย่างทั่วถึง การมีผู้บังคับบัญชาที่มีความเมตตาและกรุณา การมีเพื่อนร่วมงานที่จริงใจ การได้รับสวัสดิการที่พอเพียง และการได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน ซึ่งถ้าคุณทำงานได้รับสิ่งต่างๆ ดังกล่าวอย่างบ่อยครั้งและต่อเนื่อง คนทำงานก็จะทำงานอย่างมีความสุข (ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา และคณะ, 2551 ; ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2552)

ความสุขในชีวิตของมนุษย์โดยทั่วไป มักจะเป็นมิติด้านต่างๆ อาทิเช่น มิติด้านสุขภาพกาย สุขภาพจิต การมีส่วนร่วมทางการเมือง การทำงานและค่าจ้าง ความรัก ครอบครัว ชีวิตประจำวัน มิตรภาพ จินตนาการ ดนตรี วรรณกรรม สวัสดิการสังคม ตลอดจนด้านศาสนา(Oliver et. al, 1996) นอกจากนี้ องค์การอนามัยโลก (World health organisation,1993) (The WHOQOL Group) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลขึ้นอยู่กับบริบททางสังคม วัฒนธรรม และค่านิยม ณ เวลานั้นๆ และมีความสัมพันธ์กับจุดมุ่งหมาย ความคาดหวัง และมาตรฐานที่แต่ละคนกำหนดขึ้น ซึ่งประกอบด้วย 4 มิติ คือ 1) มิติด้านสุขภาพกาย(Physical) 2) มิติด้านสุขภาพจิต (Psychological) 3) มิติด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) และ 4) มิติด้านสภาพแวดล้อม (Environmental) และ Delamotte และ Takezawa (1984) ในเรื่องการวัดจากความพึงพอใจหรือความสุขคนทำงาน มีดังนี้ 1. ความพึงพอใจต่อสภาพการทำงาน อาทิ คนทำงานมีโอกาสตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน หรือมีความพึงพอใจในการทำงาน 2. นิยามคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ

ความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3. สถานประกอบการควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน เนื่องจากเมื่อคนทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี สถานประกอบการก็จะได้รับการทำงานที่ดีขึ้น

ตัวชี้วัดความสุขคนทำงาน ประเมินได้จากตัวชี้วัดทางสังคมระดับบุคคล ซึ่งเป็นการวัดจากระดับของความพึงพอใจและความคาดหวัง ที่ประเมินความรู้สึกของบุคคลจากสภาพความเป็นอยู่ นอกจากนี้ ความสุขยังขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละบุคคล “ความสุข” และ “ความพึงพอใจ” จึงมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในระดับบุคคล (Brenner,1975; Scanlon, 1993) ทั้งนี้ สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้กำหนดตัวชี้วัดความก้าวหน้าของมนุษย์ เรียกว่า “ความสุข 8 ประการ” (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2551) ซึ่งได้นำมาพัฒนาเป็น “องค์กรแห่งความสุข” (Happy Workplace) (แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน, 2552)

องค์ประกอบความสุข 8 ประการ ได้แก่

1. สุขภาพดี (Happy Body) คือ การมีสุขภาพกายและใจที่แข็งแรง เกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน ชีวีมีสุข ซึ่งสอดคล้องกันกับการวิจัยของ กัญยาภักษณ์ พะระนะพันธ์ (2556) พบว่าการมีสุขภาพและจิตใจที่แข็งแรง พร้อมต่อการทำงาน ให้ความสำคัญกับนโยบายด้านสุขภาพของบุคลากร การมีส่วนร่วมในการเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีในการปฏิบัติงาน การสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากรจากการมีสุขภาพกายและจิตใจที่ดี และการสนับสนุนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้แก่บุคลากรนั้น เป็นองค์ประกอบของความสุขทางด้านร่างกาย

เหตุผลที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจจัดกิจกรรมด้าน Happy Body เนื่องจากต้องการดูแลสุขภาพของบุคลากรในเชิงป้องกัน (Preventive Health) เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ และความเข้าใจในการดูแลสุขภาพของตนเอง เพื่อที่จะได้มีสุขภาพดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ ส่งเสริมการออกกำลังกาย การลดความเครียดที่เกิดจากการทำงาน และการเจ็บป่วยที่เกิดจากโรคออฟฟิศซินโดรม (Office Syndrome) รวมถึงต้องการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพบางประเภท เช่น โรคอ้วน การติดสุรา บุหรี่ เป็นต้น ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดกิจกรรมด้าน Happy Body คือ บุคลากรมีความพร้อมในการทำงาน ลดอัตราการลาป่วยและค่ารักษาพยาบาล สามารถดูแลสุขภาพของตนเองได้อย่างถูกวิธี นอกจากนี้ในหลาย ๆ กิจกรรมเป็นกิจกรรมที่ต้องทำร่วมกันทั้งองค์กร ทำให้บุคลากรต่างแผนกรู้จักกันมากขึ้น บุคลากรบางกลุ่มที่ต้องทำงานร่วมกัน สามารถทำงานเป็นทีมได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์, 2556)

2. น้ำใจงาม (Happy Heart) คือ การมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันรู้จักการแบ่งปันอย่างเหมาะสม รู้จักบทบาทของแต่ละคนตั้งแต่ เจ้านาย ลูกน้อง พ่อแม่ และสิ่งต่างๆ ที่เข้ามาในชีวิต ซึ่ง

สอดคล้องกับการวิจัยของรุ่งนภา ชุณหวรชัย (2556) พบว่าการมีความเอื้ออาทรต่อกัน การสามารถปฏิบัติงานแทนการและช่วยเหลือกันในที่ทำงาน เปรียบเหมือนครอบครัวเดียวกัน รวมถึงการให้ความสำคัญในการทำงานเป็นทีม และในทิศทางเดียวกันกับ ไพรัช จันทร์สุวรรณโณ (2555) ที่พบว่ามีการสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรเป็นอย่างดี และมีความเอื้ออาทรกันนั้นเป็นองค์ประกอบความสุขทางด้านจิตใจ

เหตุผล ที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจจัดกิจกรรมด้าน Happy Heart เนื่องจากต้องการพัฒนาสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคลากร ส่งเสริมความมีน้ำใจไมตรีเอื้ออาทรต่อกันในที่ทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และการทำงานเป็นทีม รวมถึงลดช่องว่างและเพิ่มช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้บริหาร และบุคลากรระดับปฏิบัติการ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดกิจกรรมด้าน Happy Heart คือ บุคลากรทำงานเป็นทีมและมีความเป็นอันหนึ่งเดียวกัน (Synergy) มากขึ้น บุคลากรได้ทำความรู้จักกันมากขึ้นได้เห็นเพื่อนร่วมงานในมุมอื่น ๆ นอกเหนือจากการทำงานมีโอกาสได้รู้จักบุคลากรฝ่ายอื่น ๆ ที่ไม่เคยทำงานร่วมกัน อีกทั้งบุคลากรระดับปฏิบัติการมีขวัญกำลังใจในการทำงานมากขึ้นเนื่องจากรู้สึกว่าองค์กรและผู้บริหารใส่ใจดูแลตนเองในทุก ๆ สถานการณ์ของชีวิต (พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์, 2556)

3. การผ่อนคลาย (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับ การวิจัยของสมคิด ปิ่นทอง (2556) พบว่า การรู้จักจัดสรรเวลาทำงานและเวลาพักผ่อนได้อย่างสมดุล ใช้เวลาว่างในการพักผ่อนหย่อนใจเพียงพอ ใช้เวลาบางส่วนไปกับการทำงานอดิเรกที่ตนชื่นชอบเมื่อมีความเครียดที่เกิดขึ้นจากการทำงานมีการหยุดพักสมอง เพื่อให้มีความพร้อมในการแก้ปัญหาต่อไปได้ ถือเป็นองค์ประกอบของความสุขจากการผ่อนคลาย

เหตุผลหลัก ๆ ที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจจัดกิจกรรมด้าน Happy Relax เนื่องจากต้องการให้บุคลากรผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดกิจกรรมด้าน Happy Relax คือ บุคลากรรู้สึกสนุกที่ได้ทำกิจกรรม นอกเหนือจากการทำงานทั้งใน และนอกสถานที่เพื่อผ่อนคลายความเครียดที่เกิดจากการทำงาน รวมถึงค่อนข้างพึงพอใจที่ได้รับของรางวัลพิเศษจากกิจกรรมบางกิจกรรม และบางกิจกรรมนอกจากได้ผ่อนคลายแล้วยังเป็นการสร้างอาชีพเสริมเพื่อให้บุคลากรมีรายได้เพิ่มขึ้นอีกทางหนึ่ง (พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์, 2556)

4. การหาความรู้ (Happy Brain) คือ การศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเอง และนำไปสู่การเป็นมืออาชีพ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน และพร้อมที่จะเป็นครูเพื่อสอนคนอื่น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสมคิด ปิ่นทอง (2556) พบว่า บุคลากรมีการเรียนรู้ของตนเองที่ไม่สิ้นสุด มีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา มีความสนใจในการหาความรู้เพิ่มเติมอยู่สม่ำเสมอ และพร้อมที่จะแลกเปลี่ยนความรู้กับเพื่อนร่วมงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความสุขทางสมอง

เหตุผลที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจจัดกิจกรรมด้าน Happy Brain เนื่องจากต้องการให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ทั้งในมิติขององค์ความรู้ที่จำเป็นสำหรับการทำงาน และความปลอดภัยในการทำงาน อย่างไรก็ตามกิจกรรมหลายๆ กิจกรรมที่นอกเหนือจากประเด็นการทำงาน องค์กรก็ต้องการให้บุคลากรมีองค์ความรู้ในเรื่องนั้น ๆ อย่างแท้จริง เช่น การดูแลสุขภาพตนเอง การออกกำลังกาย การทำอาชีพเสริมต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดกิจกรรมด้าน Happy brain คือ บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าต่อองค์กร เห็นได้จากการที่องค์กรให้โอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องทั้งในประเด็นที่เกี่ยวกับงาน และการพัฒนาตนให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ในขณะที่องค์กรก็พึงพอใจในผลตอบรับจากเงินที่ลงทุน เพื่อจัดฝึกอบรมหรือการเชิญวิทยากรมาบรรยายในโอกาสต่าง ๆ เห็นได้จากการเพิ่มขึ้นของผลผลิต การมีของเสียในกระบวนการผลิตลดลง การลดอุบัติเหตุจากการใช้เครื่องจักรในการทำงาน และความสามารถของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีใหม่ๆในการทำงาน (พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์, 2556)

5. คุณธรรม (Happy Soul) คือ การมี หิริ โอตัปปะ หมายถึง การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งนับเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกันของคนในสังคม และในการทำงานเป็นทีมซึ่งสอดคล้องกันกับการวิจัยของ กัญยาภักษณ์ พะระนะพันธ์ (2556) พบว่ามีการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน มีการส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา การให้ความสำคัญกับการใช้หลักธรรมคำสอนทางศาสนา หรือจริยธรรมและคุณธรรมในการทำงานและการดำเนินชีวิต และบุคลากร ปฏิบัติงานตามกรอบของศีลธรรม วินัย และจรรยาบรรณอย่างเหมาะสม ซึ่งแสดงถึงการเป็นองค์ประกอบของการมีศีลธรรม (พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์, 2556)

เหตุผล ที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจจัดกิจกรรมด้าน Happy Soul เนื่องจากต้องการให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับศาสนาที่ถูกต้อง ปลูกฝังคุณธรรม และจริยธรรมให้แก่บุคลากร สามารถนำหลักธรรมะไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวัน รวมถึงมีสติและสมาธิในการทำงาน ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดกิจกรรมด้าน Happy soul คือ บุคลากรได้มีโอกาสศึกษาหลักธรรมทางศาสนาอย่างจริงจังและถูกต้อง บุคลากรรู้สึกพึงพอใจที่ได้มีโอกาสทำบุญทำทานในที่ทำงาน และทำบุญในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ซึ่งบางครั้งบุคลากรไม่มีโอกาสที่จะเดินทางไปวัดด้วยตนเอง รวมถึงได้นำหลักธรรมมาใช้ในชีวิตประจำวัน หรือเมื่อประสบกับสภาวะยากลำบากต่าง ๆ (พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์, 2556)

6. ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายตนเองและครอบครัวได้ รวมถึง การรู้จักการทำบัญชีครัวเรือน ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสมคิด ปิ่นทอง 2556 ที่พบว่าการมีความพึงพอใจต่อสถานะทางการเงินที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีเงินเหลือเก็บทุกเดือน

ภายในครอบครัวมีการจัดทำบัญชีรายรับรายจ่าย และบริหารจัดการเงินได้เป็นอย่างดี มีการยึดหลักความพอเพียงของชีวิตไม่สร้างหนี้กับสิ่งฟุ่มเฟือย ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความสุขทางด้านการเงิน

เหตุผลที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจจัดกิจกรรมด้าน Happy Money เนื่องจากต้องการส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการการเงินส่วนบุคคล มีการออมอย่างต่อเนื่องไว้ใช้ในยามฉุกเฉิน และยามเกษียณรวมถึงในบางองค์กรจะมีปัญหาเรื่องการเป็นหนี้ของบุคลากรจำนวนมากทั้งหนี้ในระบบ หนี้บัตรเครดิต และหนี้นอกระบบ ซึ่งในบางรายบุคลากรไม่มีความรู้ในการที่จะบริหารจัดการหนี้ของตนเอง ทำให้บุคลากรเกิดความเครียด และส่งผลกระทบต่อการทำงาน นอกจากนี้ในบางองค์กรยังต้องการส่งเสริมให้บุคลากรที่อยู่ในระดับสายการผลิตซึ่งมีรายได้น้อย ได้เรียนรู้ทักษะอาชีพอื่น ๆ เพื่อที่จะทำเป็นรายได้เสริมอีกทางหนึ่ง ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดกิจกรรมด้าน Happy Money คือ มีจำนวนบุคลากรที่มีการเก็บออมมากขึ้น เนื่องจากในบางองค์กรได้ประสานงานกับธนาคารเพื่อมาให้ความรู้ และอำนวยความสะดวกรับเปิดบัญชีที่องค์กรในด้านของการลดหนี้บางองค์กรมีการจัดตั้งคณะทำงาน เพื่อมาแก้ปัญหาหนี้ของบุคลากรอย่างจริงจัง ซึ่งส่วนนี้ทำให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการหนี้ของตนเองได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ด้วยเปลี่ยนจากหนี้นอกระบบมาเป็นหนี้ในระบบ ซึ่งมีอัตราดอกเบี้ยต่ำกว่า และวางแผนการผ่อนชำระให้เหมาะสมกับรายรับ-รายจ่าย นอกจากนี้บุคลากรยังค่อนข้างพึงพอใจและทำอาชีพเสริมต่าง ๆ ที่องค์กรสนับสนุนอย่างจริงจัง เนื่องจากสามารถนำผลผลิตบางส่วนมาใช้และส่วนที่เหลือสามารถนำออกขายเพื่อเป็นการเพิ่มรายได้อีกทางหนึ่ง (พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์, 2556)

7. ครอบครัวที่ดี (Happy Family) คือ การมีครอบครัวที่อบอุ่น และมั่นคง เพราะครอบครัวเป็นภูมิคุ้มกันและเป็นกำลังใจที่ดีในการที่จะเผชิญกับอนาคตหรืออุปสรรคต่างๆซึ่งสอดคล้องกับ การวิจัยของสมคิด ปิ่นทอง 2556 พบว่า การมีครอบครัวที่อบอุ่นและเป็นกำลังใจในการทำงาน ภาระงานที่รับผิดชอบไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ในครอบครัว คนในครอบครัวจะมีส่วนรับรู้และช่วยให้คำปรึกษาสมาชิกในครอบครัวภูมิใจในงานทุกคนจะรับรู้ปัญหาและร่วมกันแก้ไข มาเป็นกำลังใจให้กันและกัน เธอเป็นองค์ประกอบของความสุขของครอบครัว

เหตุผลที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจจัดกิจกรรมด้าน Happy Family เนื่องจากต้องการให้บุคลากรสามารถดูแลตัวเองและครอบครัวให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง ซึ่งจะเป็นพื้นฐานที่ดีต่อการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว รวมถึงต้องการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างองค์กร และครอบครัวของบุคลากร และช่วยแบ่งเบาภาระด้านครอบครัวของบุคลากรเท่าที่องค์กรจะสามารถช่วยได้ ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดกิจกรรมด้าน Happy Family คือ บุคลากรมีความรู้สึกประทับใจองค์กรที่มีการดูแลครอบคลุมไปถึงครอบครัวของตนเอง ในขณะเดียวกันบุคคลในครอบครัวของบุคลากรก็เกิดความประทับใจในตัวองค์กรและการเข้ามาร่วมกิจกรรมกับองค์กร ทำให้เข้าใจรูปแบบการทำงานของคนในครอบครัวตนเองมากขึ้น อีกทั้งยังเป็นการสร้างพื้นฐานของสถาบัน

ครอบครัวที่มั่นคง เมื่อครอบครัวมีความสุขย่อมส่งผลให้บุคลากรสามารถทำงานให้กับองค์กรได้อย่างเต็มที่ (พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์, 2556)

8. สังคมดี (Happy Society) คือ การมีความรัก ความสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อสังคมที่ตนเองทำงานและสังคมที่พักอาศัย สอดคล้องกับการวิจัยของไพรัช จันทร์สุวรรณโณ (2555) พบว่าการอยู่ร่วมกันกับสังคมอย่างมีความสุข การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน การทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่นการปลูกป่า การบริจาคสิ่งของนั้น เป็นองค์ประกอบความสุขทางด้านสังคม

เหตุผลที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจจัดกิจกรรมด้าน Happy Society เนื่องจากต้องการให้บุคลากรได้เรียนรู้บทบาทของการเป็นผู้ให้ ได้สร้างสัมพันธภาพที่ดีกับชุมชนรอบข้าง มีจิตสำนึกสาธารณะและเป็นพลเมืองที่ดีต่อสังคมส่วนรวม และในขณะเดียวกันก็ยังเป็นการสร้างสังคมที่ดีในที่ทำงาน ซึ่งผลลัพธ์ที่ได้จากการจัดกิจกรรมด้าน Happy Society คือ การทำกิจกรรมนอกสถานที่ร่วมกันบ่อย ๆ ทำให้บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นขึ้น เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานเชิงบวก (Positive Organizational Climate) ในขณะเดียวกันบุคลากรก็รู้สึกอิ่มเอมใจที่ได้เป็นผู้ให้ อีกทั้งยังประทับใจที่ได้มีโอกาสไปสัมผัสประสบการณ์จริงในพื้นที่ต่าง ๆ และรู้สึกว่ามีผู้ที่ลำบากกว่าตนเองอีกจำนวนมาก ทำให้มีกำลังใจในการทำงาน และแก้ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตประจำวัน ในมุมขององค์กรจะได้ภาพลักษณ์ของการทำกิจกรรมเพื่อสังคมที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility : CSR) ซึ่งกิจกรรมเพื่อสังคมในปัจจุบันหลายๆ องค์กรจะนำความเชี่ยวชาญหรือผลิตภัณฑ์จากธุรกิจของตนเองไปใช้ในการทำกิจกรรม บุคลากรจะมีความภาคภูมิใจยิ่งขึ้นว่างานที่ตนเองทำทุกวัน สามารถสร้างประโยชน์ให้สังคมในวงกว้างอีกทั้งยังเป็นการส่งเสริมภาพลักษณ์ทางธุรกิจที่ได้ผลค่อนข้างดี (พสชนัน นิรมิตรไชยนนท์, 2556)

สรุปได้ว่า ขณะที่ความสุขคนทั่วไป ขึ้นอยู่กับตนเองเป็นหลัก แต่ความสุขคนทำงาน ไม่ได้ขึ้นเฉพาะคนทำงานเองเท่านั้น ยังต้องรวมถึง ผู้ให้ ซึ่งหมายถึงรวมถึงผู้บริหาร แบบผู้ที่ทำงานเกี่ยวข้องกับฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ ดังนั้นความสุขคนทำงาน จึงเป็นเรื่องของการพัฒนาและสร้างเสริมความสุขร่วมกันระหว่างกัน คนทำงาน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า คู่รัก กับผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้อง หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า ผู้ให้ ซึ่งทางผู้รับและผู้ให้ต้องเข้าใจและรับรู้ร่วมกัน ว่าอะไรคือสิ่งที่ทั้งผู้รับ และผู้ให้ ต้องการตรงกันและเห็นพ้องต้องกัน กระบวนการหรือเครื่องมือที่สามารถทำให้ทั้งผู้รับ และผู้ให้ พูดคุยเป็นเรื่องเดียวกัน คือ กระบวนการวัดความสุขคนทำงานจึงเป็นเรื่องสำคัญ ที่จะทำให้มีข้อมูลพื้นฐาน ในการติดตามและประเมินผล เพื่อพัฒนาสร้างเสริมความสุขคนทำงานอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ รวมทั้งสามารถเทียบเคียงและทำให้เกิดต้นแบบองค์กรสร้างสุขต่อไป

3.8 สุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

“นริศรา ทรัพย์ขำ” หัวหน้าแผนกอบรม บริษัท คาสเซ่อร์พีค โฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) หนึ่งใน 10 ต้นแบบองค์กรสุขภาวะในอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่ม ด้านการมีสัมพันธภาพที่ดี (แรงงานต่างด้าว) ที่จัดโดยมูลนิธิพัฒนาอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มไทย และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ(สสส.) บอกสภาพปัญหาใหญ่ขององค์กร ที่เคย “แห้งแล้งความสุข” และพนักงานก็ค่อนข้าง “ห่างเหิน” Castle Peak คือ กลุ่มธุรกิจผู้ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ส่งออกไปยังต่างประเทศ โดยเป็นอุตสาหกรรมที่ใช้แรงงานเป็นหลัก ทั้งช่างฝีมือชำนาญและกึ่งชำนาญ “คนทำงาน” จึงเป็นหัวใจในการขับเคลื่อนธุรกิจของพวกเขา ที่มาของการนำเครื่องมือวัดสุขภาวะองค์กร อย่าง “Happy 8” ของ สสส. มาทดลองใช้กับองค์กรและพนักงาน เพื่อสะกิดทุกมุมสุขว่าด้านไหนที่ยังมีปัญหา ไม่ว่าจะเป็น Happy Body สุขภาพดีทั้งกายใจ Happy Heart น้ำใจงาม เอื้ออาทรต่อกัน Happy Soul ทางสงบ มีศรัทธาในศาสนาและศีลธรรมในการดำเนินชีวิต Happy Relax รู้สึกผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ Happy Brain การศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเอง Happy Money ปลอดหนี้ รู้จักเก็บ รู้จักใช้ Happy Family ครอบครัวดีอบอุ่นและมั่นคง และ Happy Society สังคมดี มีความรักสามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ทำงานและพักอาศัย ภายหลังการประเมินความสุข พวกเขาพบว่า มิติที่ยังมีจุดอ่อนอยู่มาก ๆ ก็คือ “Happy Relax” ความรู้สึกผ่อนคลาย กับบรรยากาศในการทำงาน *“เราจึงจัดตั้งทีมงานขึ้นมา ซึ่งมีทั้งระดับผู้บริหารและพนักงาน มาเป็นทีมที่จะช่วยสร้างความสุขให้กับองค์กร จากนั้นก็เริ่มประชุมกัน แล้วเสนอเป็นกิจกรรมขึ้นมา โดยที่พยายามให้พนักงานทุกคนได้มีส่วนร่วม”* การจัดกิจกรรมไม่ใช่เรื่องใหม่ในองค์กร ว่ากันตามตรง พวกเขาก็ทำมาหลายครั้งหลายหนแล้ว แต่ส่วนใหญ่หัวหน้าแผนกอบรมยอมรับว่า ยังเป็นลักษณะ “ไฟไหม้ฟาง” คือ นึกจะจัดก็จัด นึกจะทำก็ทำ คิดแค่ว่า “จัดก็จบ” โดยไม่ได้คิดเผื่อว่าจะทำให้เกิดความต่อเนื่องได้อย่างไร กระทั่งกลับไปวัดผลว่า พนักงาน รู้สึกอย่างไรกับงานที่จัดขึ้นบ้าง *“แนวทางใหม่คือเราจัดเป็นแผนทั้งปี ว่าจะทำอะไรในช่วงไหนบ้าง แล้วเชิญตัวแทนของแรงงานต่างด้าวเข้าร่วมประชุมด้วย ถามว่าเขาต้องการอะไร ทำแบบนี้จะชอบไหม โอเคไหม เขามีแนวคิดอย่างไร เพื่อให้ช่วยไปสื่อสารกับแรงงานต่างด้าวให้เข้าใจตรงกัน จากนั้นจึงทำเป็นแผนเพื่อนำเสนอของบประมาณกับทางผู้บริหาร”* การทำงานแบบใหม่ที่ให้ “แรงงานต่างด้าว” เข้ามามีส่วนร่วมตั้งแต่ต้น ก็เพื่อช่วยสร้างความเข้าใจกับพนักงานได้มากขึ้น ที่มาของกิจกรรมต่าง ๆ ที่ “ซื้อใจ” พนักงานต่างด้าวได้อย่างมาก เช่น กิจกรรมทำบุญวันเข้าพรรษา ซึ่งทั้งคนพม่า กัมพูชา และลาว ตลอดจนคนไทย ก็ล้วนมีศาสนาเดียวกัน จึงร่วมมือกันอย่างดี ที่สำคัญบริษัททำเพียงให้การสนับสนุนอย่างสถานที่และงบประมาณเท่านั้น ส่วนการลงมือทำ ก็ล้วนเกิดจากพนักงานของพวกเขา “พอสอบถามกลับไป พนักงานบอกว่าชอบมาก และรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญกับเขา จากความแตกต่างและหลากหลาย เราเริ่มเห็นว่าเขาสนใจในเรื่องเดียวกัน เริ่มเห็นจุดร่วมระหว่างแรงงานของเรา” ผลตอบรับที่ดี นำมาสู่กิจกรรมอื่น

ๆ ตามมา ซึ่งการจัดบนความ จริงใจ เข้าใจและรู้ใจ พนักงาน ทำให้ได้รับความสนใจเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ อย่าง “โครงการเยี่ยมคนพิการ” ที่เปลี่ยนจากการเปิดรับบริจาคเงินหรือสิ่งของเพื่อช่วยเหลือคนพิการ มาเป็นการรับบริจาคสิ่งของจำพวกอุปกรณ์ เครื่องใช้ไฟฟ้า เสื้อผ้าต่าง ๆ จากผู้บริหารและพนักงาน แล้วจัดเป็นตลาดนัดมือสองในโรงงาน เพื่อจำหน่ายสินค้าราคาถูกให้พนักงาน ซึ่งเมื่อได้เงินมาส่วนหนึ่งก็นำไปมอบให้ผู้พิการ เรียกว่าได้ทั้งความสนุก ได้ช้อปของถูกใจ แล้วยังได้ร่วมทำบุญกับองค์กรอีกด้วย และที่ดูจะได้ใจพนักงานเอามาก ๆ ก็คือ กิจกรรมวันแม่และวาเลนไทน์ *“เราเห็นว่า ฝ่ายผลิตต้องเร่งทำผลผลิตกันตลอดเวลา ทำให้พนักงานเกิดความเครียด แล้วจะทำอย่างไรให้เขาหายเครียด วันวาเลนไทน์ทีมงานจึงซื้อสติกเกอร์รูปหัวใจเล็ก ๆ แล้วเชิญผู้บริหารและทีมงาน ที่ใส่เสื้อเหมือนกันไปมอบหัวใจกับลูกอมให้พนักงาน เป็นการส่งมอบความรักเซอร์ไพรส์พนักงานในวันแห่งความรัก ซึ่งการที่ผู้บริหารระดับซีอีโอลงมาเอง ทำให้พนักงานรู้สึกว่า เขาถูกให้ความสำคัญ”* เช่นเดียวกันวันแม่ ที่เปิดโอกาสให้แม่และลูกได้เขียนไปรษณีย์ส่งข้อความถึงกัน จัดกิจกรรมที่เรียกน้ำตาและซาบซึ้งใจให้พนักงานของพวกเขา ขณะที่ผู้บริหารก็ร่วมในทุกกิจกรรมของพนักงาน สะท้อนถึงการใส่ใจและจริงจัง ในเรื่องนี้ *“ผลลัพธ์ที่ได้คือ เราวัดความพึงพอใจของพนักงานได้ 95% ขึ้นไป ขณะที่พนักงานเองเมื่อก่อนจะเอาแต่โหวกเหวกโวยวาย ไม่ฟังกัน วันนี้เขาร่วมมือร่วมใจกันมากขึ้น ขอช่วยอะไรก็ได้ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ยิ้มแย้ม และมีความสุข ขณะที่จากทีมงานชุดหนึ่ง ก็เริ่มมีคนมาขอทำงาน จนเกิดเป็นทีมงานรุ่นที่สองขึ้นมา”*หลายองค์กรปฏิเสธกิจกรรม เพราะอาจคิดว่า “เสียเวลา” และสิ้นเปลืองบประมาณไปโดยใช่เหตุ แต่ผลลัพธ์ที่เกิดจาก “ความสุขในองค์กร” ไม่ใช่แค่อะไรที่จับต้องไม่ได้ แต่คือ การสามารถทำให้ผลผลิต (Productivity) เพิ่มขึ้นไม่ต่ำกว่า 10% ขณะที่พนักงานก็กลายเป็นคนที่มีทักษะในการทำงานที่หลากหลาย ทวีประสิทธิภาพในการทำงานได้มากกว่าก่อนหน้านี้ *“พอเขาเริ่มเปิดใจ ก็พร้อมให้ความร่วมมือมากขึ้น อย่าง เราตั้งครูฝึกขึ้นมา เพื่อสอนพนักงานให้มีความสามารถที่หลากหลายขึ้น จากเก่งหนึ่งอย่าง ก็เป็นสอง เป็นสามอย่าง แล้วโปรโมทเป็นพนักงานตัวอย่างขึ้นมาเพื่อกระตุ้นให้พนักงานคนอื่นอยากทำตาม ผลสุดท้ายก็คือ องค์กรสามารถเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้น”* พวกเขาบอกว่า การจะทำเรื่องนี้ให้สำเร็จได้นั้น ต้องเริ่มจาก มีทีมงานที่แข็งแกร่ง อดทน เพราะในช่วงเริ่มต้น เป็นธรรมดามากที่จะมีคนต่อต้านและไม่เข้าใจ ก็ต้องค่อยๆ อธิบายให้เห็นความสำคัญของการปรับตัว และให้เข้าใจว่า ที่ทำไปทั้งหมดไม่ใช่เพื่อใคร แต่เพื่อพนักงานทุกคนทั้งนั้น ให้เขารู้สึก ภูมิใจ และติดใจ ความร่วมมือก็จะเพิ่มขึ้นตามมา ที่สำคัญทุกกิจกรรมต้องวัดผลได้ และมีตัววัดที่ชัดเจน เพื่อไม่ให้การลงมือทำมีแต่ความสำเร็จในอากาศเท่านั้น (กรุงเทพธุรกิจ, 2563)

ประเทศไทยมีแรงงานเออีซีหลายล้านราย ซึ่งล้วนมีความสำคัญต่อระบบเศรษฐกิจ หากเราสามารถทำให้เขามีความสุข ก็จะช่วยเพิ่มศักยภาพให้ธุรกิจได้มากขึ้น อย่างไรก็ตาม คงปฏิเสธไม่ได้ว่าแรงงานกลุ่มนี้ มีความสำคัญต่อภาคการผลิตในระบบเศรษฐกิจไทย ไม่ว่าต่อจากนี้ เออีซีจะมีบทบาทด้านความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจในภูมิภาคนี้มากแค่ไหน และสิ่งที่ปฏิเสธไม่ได้เช่นกันก็คือ การ

ปฏิบัติต่อเขาเหล่านี้ ในฐานะเจ้าบ้านที่ดี เป็นหน้าที่สำคัญ เพราะหากพวกเขาสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข ผลบวกย่อมเกิดขึ้นกับประเทศไทย แต่หากความเป็นไปในทิศทางตรงกันข้าม ด้านลบที่จะเกิดขึ้นซึ่งยากจะคาดเดา ก็อาจจะหมายถึงปัญหาที่ตามมาอีกมาก แต่การจะทำให้องค์กรที่มีคนหลายเชื้อชาติมาอยู่รวมกัน แตกต่างกันทั้ง เชื้อชาติ ศาสนา วัฒนธรรม ความคิด และความเชื่อ สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข ปราศจากความขัดแย้งนั้น ไม่ใช่เรื่องง่าย หนึ่งในหน่วยงานที่ตระหนักถึงความสำคัญในการจัดการเรื่องนี้ คือ สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) จึงได้ดำเนินการขับเคลื่อนแนวคิด “องค์กรสุขภาวะ” (Happy Workplace) เพื่อรองรับความหลากหลายในองค์กร และได้ริเริ่ม ผ่านต้นแบบการจัดการของ 6 องค์กร ประกอบด้วย บริษัท คาสเซ่อ พีคโฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน), บริษัท ริกิ การ์เม้นส์ จำกัด, บริษัท วู้ดเวอร์ค ยูไนเต็ด จำกัด, สลันดา ออแกนิค ฟาร์ม, บริษัท สงขลาแคนนิ่ง จำกัด (มหาชน) และ บริษัท อาร์แอนด์ดี ฟู้ดส์ โปรดักส์ จำกัด “นพ.ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์” ผู้อำนวยการสำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สสส. พูดถึงเป้าหมายขององค์กรสุขภาวะที่เข้ามาทำในเรื่องนี้ว่า ประกอบด้วย 2 ส่วนสำคัญ คือ 1.พัฒนาพนักงานให้เป็นคนทำงานที่มีความสุข (Happy People) โดยการใช้แนวคิดความสุข 8 ประการ เช่น เป็นผู้มีสุขภาพดี มีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น รักการเรียนรู้และเป็นมืออาชีพในงานของตัวเอง ใช้เงินเป็น รักและดูแลครอบครัวของตนเองได้ ฯลฯ และ 2.พัฒนาองค์กรให้เป็นที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) โดยมีคีย์เวิร์ด คือ ทำงานเป็นทีม สุขในการทำงานร่วมกัน และมีความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนางานไปด้วยกัน แม้เป็นเรื่องที่ไม่ง่ายนัก และดูท้าทายอยู่มากสำหรับการดำเนินการขององค์กรแห่งความหลากหลาย แต่ก็มีตัวอย่าง ที่หลายองค์กรซึ่งเข้าร่วมโครงการนี้ได้นำมาปฏิบัติและประสบผลสำเร็จมาแล้ว ดูตัวอย่าง บริษัท คาสเซ่อ พีคโฮลดิ้งส์ จำกัด (มหาชน) ผู้ผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูป ซึ่งมีพนักงาน เป็นคนไทย 556 คน เมียนมาร์ 464 คน กัมพูชา 9 คน และลาว 3 คน นับเป็นอีกองค์กรที่มีคนหลากหลายเชื้อชาติมาอยู่รวมกัน วิธีการพัฒนาองค์กรแห่งความหลากหลายให้เป็นองค์กรแห่งความสุขที่พวกเขาใช้ เริ่มจากการทลายกำแพงด้านการสื่อสาร โดยใช้วิธีจัดหาล่ามมาสร้างความเข้าใจระหว่างกัน จากนั้นก็คัดเลือกพนักงานต่างชาติที่สามารถพูดไทยได้ให้มาช่วยสื่อสารเนื้อหาจากฝ่ายบุคคลอีกทอดหนึ่ง โดยตระหนักถึง “หัวใจสำคัญ” คือ ยอมรับการมีอยู่ของพนักงานต่างชาติ ยอมรับในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่สร้างความแตกต่างระหว่างพนักงานแต่ละชาติ โดยการยอมรับตัวตนของพนักงาน ต้องใช้ ความจริงใจ บริษัทต้องสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้อง ไม่โกหก และไม่แสวงหาผลประโยชน์อย่างเอาเปรียบพนักงาน “สขวัฏ กำแพงสิน” ผู้อำนวยการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ของ คาสเซ่อ พีคโฮลดิ้งส์ บอกถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้จากการสานความสัมพันธ์กับหลากหลายของพนักงานว่า ต้องสร้างสัมพันธ์ที่ดี เพราะหากพนักงานรู้ว่า บริษัทไม่มีความจริงใจ ผลลัพธ์ที่จะเกิดขึ้น คือ ขอความร่วมมือต่าง ๆ จะทำได้ยากขึ้น นอกจากนี้การดำเนินนโยบายของบริษัทยังต้องคำนึงถึง “ความเสมอภาคเท่าเทียม” โดยต้องระวังไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำ

ขึ้น และต้องดูแลพนักงานในปัจจัยที่ควรได้รับอย่างเหมาะสม ทั้ง สวัสดิการ และการรักษาพยาบาล ที่ต้องทั่วถึง ด้วย ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นหลังการปรับองค์กรแห่งความหลากหลาย ให้กลายเป็นองค์กรแห่งความสุข พวกเขาพบว่า บรรยากาศการทำงานในองค์กร ไม่พบปัญหาเรื่องการแบ่งพรรคแบ่งพวกของพนักงานต่างชาติอีกต่อไป ต่างคนต่างก็สมัครใจที่จะทำงาน “เป็นทีม” และทำงานอย่าง “เป็นสุข” ทั้งยังมีอัตราการลาออกของพนักงานลดลงอีกด้วย ซึ่งเหล่านี้ล้วนเป็นผลลัพธ์ที่องค์กรยุคนี้ต้องการทั้งสิ้น เพื่อสร้างความแข็งแกร่งให้กับการทำธุรกิจที่ยากลำบากในวันนี้ ข้อหวั่นเกรงหลังเข้าสู่ประชาคมอาเซียน อย่างเป็นทางการในปี 2558 ที่ว่าจะส่งผลให้ แรงงานต่างด้าว โดยเฉพาะ เมียนมาร์, สปป.ลาว และกัมพูชา ซึ่งส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ (Unskilled Labour) หลั่งไหลเข้ามาทำงานในประเทศไทย และจะเข้ามาแย่งงานคนไทยทำ หลายคนห่วงไปถึงปัญหา อาชญากรรม การค้ามนุษย์ การแบ่งแยก กับอีกสารพัดปัญหา แต่ประเด็นดังกล่าว เริ่มคลี่คลายลง เพราะเป้าหมายข้อตกลงของเออีซี คือการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรีในกลุ่มแรงงานฝีมือ (Skilled Labour) ซึ่งเป็นข้อตกลงที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต นั่นหมายความว่า จุดโฟกัสปัญหาแรงงานต่างด้าวในปัจจุบันจึงยังอยู่ที่เป็นแรงงานระดับล่างหรือแรงงานไร้ฝีมือเป็นหลัก แต่อย่างไรในทุกปัญหาที่หวั่นเกรง ไม่ว่าจะวันนี้หรือในอนาคต ก็สามารถบรรเทาเบาบางลงได้ ถ้าเราสามารถสร้าง “ต้นแบบองค์กรแห่งความสุข” เช่นเดียวกับ 6 องค์กร ผลผลิตจากโครงการนี้ แล้วส่งต่อความรู้ ความคิดดี ๆ ไปยังองค์กรอื่น ๆ ต่อไป สิ่งเหล่านี้ ก็น่าจะคลายความหวาดหวั่นในปัญหาที่คาดกันว่า จะมาพร้อมการเข้าสู่เออีซีลงได้ (กรุงเทพธุรกิจ, 2563)

Huguet (2008) กล่าวว่าแรงงานต่างด้าวถูกมองว่าเป็นผลพวงของการพัฒนามากกว่าเป็นต้นเหตุหรือพลังขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดการพัฒนา แรงงานข้ามชาติยังขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองและการพัฒนาชุมชนและสังคมตามที่จะกล่าวถึงต่อไปนี้ในปัจจุบันรัฐบาลไทยอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวจากประเทศเพื่อนบ้านทั้งสามประเทศทำงานในสองอาชีพ ได้แก่อาชีพกรรมกรและอาชีพคนรับใช้ในบ้าน โดยนิยามว่าเป็นงานที่ไม่ได้ใช้ความรู้ใช้กำลังกายทำซ้ำ ๆ นอกจากนี้ อารี จำปากลาย และศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2009) ได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ที่ทำงานในประเทศไทยมาแล้วไม่น้อยกวาสองปี ผลการศึกษาพบว่ามากกว่าหนึ่งในสามของแรงงานที่ทำงานในประเทศไทยนานกว่าสองปี เห็นว่าไม่ได้เรียนรู้ทักษะ หรือเรียนรู้ทักษะน้อยจากการมาทำงานในประเทศไทย พบว่า เงินที่ส่งกลับบ้านเป็นรายได้สำคัญของครอบครัว ในประเทศต้นทาง โดยเป็นความเห็นร้อยละ50.8 ของกลุ่มตัวอย่างจากสหภาพพม่า ในระยะเวลาสองปี โดยเฉลี่ยมีการส่งเงินกลับบ้านประมาณ 12,500 บาทเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายประจำวัน การดูแลสุขภาพอนามัยการซื้ออุปกรณ์เครื่องใช้ในครอบครัว และการศึกษาตามลำดับ ร้อยละ 30 ของกลุ่มตัวอย่างต้องการให้ครอบครัวใช้เงินที่ส่งกลับบ้านในการสร้างรายได้ให้แก่ครอบครัว ส่วนใหญ่ผู้รับเงินที่แรงงานส่งกลับบ้านเป็นพ่อแม่ของแรงงาน กลุ่มผู้แต่งงานแล้วเป็น

กลุ่มที่ส่งเงินกลับบ้านมากที่สุด (ค่ามัธยฐาน = 40,000 บาท) ระยะเวลาที่ได้รับเงินหลังการส่งเงิน คือ เวลาสองวันหรือไม่เกินหนึ่งสัปดาห์

ตอนที่ 4 แนวคิดแรงงานต่างด้าว

การจะศึกษาแนวคิดแรงงานต่างด้าวนั้น ควรจะต้องทราบว่า แรงงานต่างด้าว มีความหมายอย่างไร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

4.1 ความหมายแรงงานต่างด้าว

พระราชบัญญัติการควบคุมการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551 ให้นิยามคำว่าแรงงานต่างด้าวหมายถึง บุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

กฤตยา อาชวนิจกุล (2552) ให้นิยามคำว่า แรงงานต่างด้าวหมายถึง บุคคลที่ไม่มีสัญชาติไทย บุคคลที่ถูกถอนสัญชาติไทย หรือบุคคลที่กำเนิด อาศัยอยู่ในประเทศไทยมานานแล้วแต่ไม่มีสัญชาติไทย กลุ่มคนเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นคนต่างด้าวทั้งหมด แต่ในมิติทางวิชาการ ทางประชากรศาสตร์จะใช้คำว่า แรงงานต่างชาติแทนคำว่าแรงงานต่างด้าว หมายถึง บุคคลที่ย้ายถิ่นฐานหรือเดินทางจากประเทศอื่น เข้ามาในประเทศไทย ทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมายทั้งหมด

กิติวรญา รัตนมณี (2552) นิยามคำว่า แรงงานต่างด้าวหมายถึง คนที่ไม่มีสัญชาติของรัฐเจ้าของดินแดน ซึ่งคำนี้อาจหมายถึง ทั้งคนที่มีสัญชาติของรัฐต่างประเทศและคนที่ไร้รัฐเจ้าของสัญชาติ

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา (2551) ได้ให้ความหมาย แรงงานต่างด้าว ตามพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ.2551 มาตรา 5 ไว้ว่า หมายถึงบุคคลธรรมดาซึ่งไม่มีสัญชาติไทย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ชัยวัธน์ เกิดผล (2544) ได้กล่าวถึงแรงงานที่มาจากประเทศอื่น หรือไม่มีสัญชาติไทย ถือเป็นรายงานต่างชาติหรือต่างด้าวทั้งหมด ตามกฎหมายของประเทศไทยทางที่เป็นกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง กฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว และกฎหมายอื่นๆ ใช้เรียกคนต่างประเทศที่เข้ามาอยู่ในประเทศไทยว่า คนต่างด้าวทั้งสิ้น

กรมการจัดหางาน (2544) ตามการจัดระบบของแรงงานต่างด้าวของกองแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดลักษณะแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย แบ่งประเภทออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆดังต่อไปนี้

1. แรงงานต่างด้าวที่มาทำงานภายใต้ความควบคุมของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2521

2. แรงงานต่างด้าวที่ทำงานโดยผิดกฎหมายไทย โดยจำแนกรายละเอียดดังนี้

2.1 แรงงานต่างด้าวที่มาทำงานภายใต้ความคุ้มครองของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ. ศ. 2527 แยกออกเป็น 4 ประเภทคือ ประเภทชั่วคราว ประเภทตลอดชีวิต ประเทศที่ได้รับใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน และประเภทที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ 2521

2.2 แรงงานต่างด้าวที่ทำงานโดยผิดกฎหมายไทย คือกลุ่มแรงงานที่เข้ามาเพื่อประกอบอาชีพในประเทศไทย โดยฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการเข้าเมืองหรือกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งแยกได้ดังนี้

2.2.1 แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายที่เป็นแรงงานฝีมือหรือกึ่งฝีมือ ส่วนใหญ่จะแฝงเข้ามาอยู่ในรูปแบบนักท่องเที่ยว นักธุรกิจ ผู้ได้รับอนุญาตให้ผ่านหรือเข้าเมืองระยะสั้น เรากลุ่มคนเหล่านี้ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงแรงงานหรือแรงงานจังหวัด

2.2.2 แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ เข้ามาตามแนวชายแดนไทย โดยรูปแบบวิธีลักลอบเข้าเมืองที่ผิดกฎหมาย ซึ่งได้รวมถึงผู้อพยพลี้ภัยแล้วเข้ามาทำงานหรือประกอบอาชีพ

จากนิยามข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า แรงงานต่างด้าวหมายถึง บุคคลธรรมดาที่ไม่มีสัญชาติไทย เป็นแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีพลาสปอร์ต ใบทำงาน หรือ MOU

4.2 ประเภทของแรงงานต่างด้าว

ประเภทของแรงงานต่างด้าว สามารถแบ่งได้หลากหลาย ดังต่อไปนี้

กรมการจัดหางาน (2544) ตามการจัดระบบของแรงงานต่างด้าวของกองแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางานกระทรวงแรงงาน ได้กำหนดลักษณะแรงงานต่างด้าวที่ทำงานอยู่ในประเทศไทย แบ่งประเภทออกเป็น 2 กลุ่มใหญ่ๆดังต่อไปนี้

1. แรงงานต่างด้าวที่มาทำงานภายใต้ความควบคุมของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ. ศ. 2521

2. แรงงานต่างด้าวที่ทำงานโดยผิดกฎหมายไทย โดยจำแนกรายละเอียดดังนี้ 2.1 แรงงานต่างด้าวที่มาทำงานภายใต้ความคุ้มครองของพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ. ศ. 2527 แยกออกเป็น 4 ประเภทคือ

2.1 ประเภทชั่วคราว ประเภทตลอดชีวิต ประเทศที่ได้รับใบอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยการส่งเสริมการลงทุน และประเภทที่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา 12 แห่งพระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวพ.ศ 2521

2.2 แรงงานต่างด้าวที่ทำงานโดยผิดกฎหมายไทย คือกลุ่มแรงงานที่เข้ามาเพื่อประกอบอาชีพในประเทศไทย โดยฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการเข้าเมืองหรือกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว ซึ่งแยกได้ดังนี้

2.2.1 แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายที่เป็นแรงงานฝีมือหรือกึ่งฝีมือ ส่วนใหญ่จะแฝงเข้ามาอยู่ในรูปแบบนักท่องเที่ยว นักธุรกิจ ผู้ได้รับอนุญาตให้ผ่านหรือเข้าเมืองระยะสั้น เรากลุ่มคนเหล่านี้ทำงานโดยไม่ได้รับอนุญาตจากกระทรวงแรงงานหรือแรงงานจังหวัด

2.2.2 แรงงานต่างด้าวที่ผิดกฎหมายที่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ เข้ามาตามแนวชายแดนไทย โดยรูปแบบวิธีลักลอบเข้าเมืองที่ผิดกฎหมาย ซึ่งได้รวมถึงผู้อพยพลี้ภัยแล้วเข้ามาทำงานหรือประกอบอาชีพ

กฤตยา อาชวนิจกุล และคณะ (2547) ยึดหลักกฎหมายสัญชาติ และกฎหมายเข้าเมืองในการแบ่งแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยได้เป็น 3 กลุ่มใหญ่ดังนี้

1. แรงงานต่างด้าวที่เกิดในประเทศไทย เป็นบุคคลที่กำเนิดในประเทศไทย จากพ่อแม่ที่เป็นต่างด้าว หรือบุคคลที่อาจมีถิ่นฐานถาวรอยู่ในประเทศไทยมานานโดยไม่เคยเดินทางออกนอกประเทศ บุคคลเหล่านี้นับว่าเป็นต่างด้าวถ้าเขาเหล่านั้นไม่ได้รับสัญชาติ

2. แรงงานต่างด้าวที่ตั้งถิ่นฐานอยู่ในประเทศไทย คือแรงงานต่างด้าวที่ได้รับอนุญาต และมีสิทธิ์ในการมีถิ่นที่อยู่ภายในประเทศไทยอย่างถาวร

3. แรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้าประเทศไทยและหยุดชั่วคราว แรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะเป็นนักท่องเที่ยวที่ผ่านการตรวจตราแล้วถือได้ว่าเป็นผู้ที่เดินทางเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย

มนทกานต์ ฉิมมามี (2548) ได้ทำการสรุปลักษณะประเภทของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยไว้ 4 ประเภทดังนี้

1. แรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาด้วยตนเอง มากับเพื่อน หรือมาพร้อมกับคนรู้จัก เป็นแรงงานต่างด้าวที่สมัครใจเดินทางเข้ามาเสี่ยงโชคในประเทศไทยด้วยตนเองโดยปัจจัยในการตัดสินใจอาจมาจากการชักชวนของเพื่อนหรือคนรู้จักที่เคยมาทำงานในประเทศไทย ซึ่งการเดินทางของแรงงานกลุ่มนี้ มีทั้งที่มาโดยการบอกกล่าวทางบ้าน หรือทางบ้านสนับสนุนให้มา และการหนีมาโดยไม่บอกให้ทางบ้านรับรู้ แรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะมีเครือข่ายหรือคนรู้จักอยู่ในประเทศไทย ซึ่งมักจะได้รับการฝากให้ทำงาน และกลายเป็นแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

2. แรงงานต่างด้าวที่ติดตามครอบครัวเข้ามาในประเทศไทย แรงงานกลุ่มนี้จะเป็นแรงงานที่ติดตามพ่อแม่หรือสมาชิกในครอบครัว ซึ่งเข้ามาทำงานเป็นแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ภายหลังแรงงานกลุ่มนี้ มักจะกลายเป็นแรงงานต่างด้าวเพื่อทำงานช่วยเหลือครอบครัว

3. แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศไทย โดยการนำพาของกระบวนการค้ามนุษย์ วิธีการเข้ามาประเทศไทยโดยกระบวนการค้ามนุษย์ของแรงงานต่างด้าวนั้น สามารถแบ่งได้เป็น 2 ลักษณะ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ได้แก่ 1 แบบโดนบังคับขู่เข็ญ ใช้เล่ห์เหลี่ยมล่อลวงให้มาเป็นแรงงาน และ 2 แบบเต็มใจ คือมีความตั้งใจที่จะเดินทางมาประเทศไทยอยู่แล้ว จึงใช้วิธีการของกระบวนการค้ามนุษย์ ซึ่งโดยส่วนใหญ่แล้วกลุ่มนายหน้าจะจัดการพาแรงงานต่างด้าว ลักลอบข้ามแดน หรือปลอมเอกสารการเดินทาง เมื่อแรงงานต่างด้าว ข้ามแดนได้แล้ว ก็จะนำไปพักอยู่ในพื้นที่ชายแดนเพื่อทำงานหรือส่งต่อไปยังสถานที่ทำงาน

4. แรงงานต่างด้าวที่เกิดใหม่ในประเทศไทย รายงานกลุ่มนี้เป็นรายงานที่ได้รับกำเนิดจากพ่อแม่ที่เป็นต่างด้าว ตนเองจึงเป็นต่างด้าวด้วย

พันธุ์ทิพย์ กาญจนะจิตรา สายสุนทร (2549) แรงงานต่างด้าวถือเป็นราษฎรไทย ซึ่งราษฎรไทยนั้นสามารถจำแนกออกได้เป็น 2 ประเภทคือ 1) ราษฎรไทย ประเภทที่มีสิทธิ์อาศัยอยู่ถาวรและ 2) ราษฎรไทยประเภทที่มีสิทธิ์อาศัยอยู่ชั่วคราว โดยรายละเอียดมีดังนี้

1. ราษฎรไทย ที่มีสิทธิ์อาศัยอยู่ถาวร

ราษฎรไทยที่มีสิทธิ์อาศัยอยู่ถาวร สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ

1.1 ราษฎรไทยเพราะมีสัญชาติไทย จึงมีสิทธิ์อาศัยอยู่ภายในประเทศไทยได้อย่างถาวรและเด็ดขาด

1.2 ราษฎรไทยเพราะเป็นคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้มีสิทธิ์อาศัยอยู่ได้

2. ความเป็นราษฎรไทยที่มีสิทธิ์อาศัยอยู่ชั่วคราว ราษฎรไทยที่มีสิทธิ์อาศัยอยู่ชั่วคราวสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 ประเภทคือ

2.1 ราษฎรไทยเพราะเป็นแรงงานต่างด้าวที่เข้าเมืองถูกกฎหมายและมีสิทธิ์อาศัยอยู่ชั่วคราว จึงมีสิทธิ์อาศัยในประเทศไทยได้เพียงชั่วคราว

2.2 ราษฎรไทยเพราะเป็นคนต่างด้าว ที่มีสถานะ เป็นคนผิดกฎหมายเข้าเมืองหรือถูกถือว่าเป็นคนผิดกฎหมายเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้มีสิทธิอาศัยอยู่ชั่วคราว ซึ่งจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มย่อยคือ

2.2.1 กลุ่มแรงงานต่างด้าวเข้าเมืองผิดกฎหมายจากประเทศเพื่อนบ้าน แต่มาขึ้นทะเบียนแรงงานกับกรมการจัดหางาน หลังจากได้รับการสำรวจและจัดทำทะเบียนประวัติแล้ว ราษฎรไทยกลุ่มนี้จะมีชื่อในทะเบียนราษฎรประเทศทะเบียนประวัติของคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นกรณีพิเศษ

2.2.2 กลุ่มคนไร้รัฐ หรือบุคคลที่ไร้เอกสารพิสูจน์ตน หรือที่กรมการปกครองเรียกว่าบุคคลผู้ไม่มีสถานะทางทะเบียน ราษฎรไทยกลุ่มนี้จะมีชื่อในทะเบียนราษฎร์ประเภททะเบียนประวัติบุคคลที่ไม่มีสถานะทางทะเบียน

หากพิจารณาจากสัญชาติของราษฎรไทย แรงงานต่างด้าว สามารถจำแนกได้เป็น 3 ประเภทดังนี้

1. แรงงานต่างด้าวที่มีสัญชาติ เพิ่งจะถึงสัญชาติของประเทศที่ให้กำเนิดหรือประเทศใดก็ได้

2. แรงงานต่างด้าวที่ไร้สัญชาติแต่ไม่ไร้รัฐ คือ บุคคลที่ไม่มีประเทศใดในโลกยอมรับว่าบุคคลนั้นเป็นคนสัญชาติของประเทศตน แต่มีประเทศที่ยอมรับบันทึกคนเหล่านี้ในทะเบียนราษฎร์เมื่อเขามีชื่อในทะเบียนราษฎร์แล้ว ดังนั้นเขาจึงไม่รัฐ

3. แรงงานต่างด้าวที่ทั้งไร้รัฐและไร้สัญชาติ คือบุคคลที่ไม่มีประเทศใดในโลกยอมรับว่าบุคคลนั้นเป็นคนสัญชาติของประเทศตน และไม่มีประเทศใดในโลกที่ยอมรับบันทึกบุคคลเหล่านี้ลงในทะเบียนราษฎร์ เมื่อเขาไม่มีชื่อในทะเบียนราษฎร์ของประเทศใดเลยเขาจึงไร้รัฐ และไร้สัญชาติ

สรุปได้ว่าประเภทของแรงงานต่างด้าว มีทั้งแบบที่ถูกกฎหมาย และผิดกฎหมายทั้งนี้อาจจะเป็นแรงงานฝีมือหรือกึ่งฝีมือหรือไร้ฝีมือก็ได้ โดยอาจจะเข้ามาเอง ตามครอบครัวมา มากับพวกค้ามนุษย์ หรือเกิดมาใหม่จากพ่อแม่ต่างด้าวที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย

4.3 สถานการณ์แรงงานต่างด้าว

4.3.1 ความเป็นมาของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย

ประเทศไทยได้ปรากฏหลักฐานทางประวัติศาสตร์ว่า มีแรงงานต่างด้าวเข้ามาอาศัยอยู่เป็นเวลานาน ตั้งแต่ครั้งสุโขทัย และต่อเนื่องมาจนถึงสมัยกรุงศรีอยุธยา ซึ่งมีแรงงานหลายประเทศเข้ามาอยู่ในประเทศไทย เช่น แขก ขอม ลาว พม่า ญวน อังกฤษ เดนมาร์ก ฝรั่งเศส และสเปน คนต่างด้าวบางประเทศเข้ามาอาศัยอยู่เป็นเวลานาน จนสามารถโอนสัญชาติเป็นไทยในเวลาต่อมา ที่เห็นได้อย่างชัดเจนได้แก่ ชาวจีน แต่บางประเทศเข้ามาเป็นไปในลักษณะที่ขาดตอน เช่น อังกฤษ เดนมาร์ก และฝรั่งเศส ซึ่งเคยเข้ามามีบทบาททางการค้าในสมัยพระนารายณ์มหาราช แต่ได้ขาดตอนไปจนกระทั่งเข้ามาอีกครั้งในสมัยรัชกาลที่ 4 เป็นต้นมา บางประเทศเคยเข้ามามีบทบาทมาก แต่ก็ได้ลดลงตามลำดับจนกลายเป็นประเทศที่มีความสัมพันธ์ทางการค้าในลักษณะธรรมดา เช่น โปรตุเกส และฮอลันดา และบางชนชาติเพิ่งเข้ามาติดต่อกับประเทศไทยภายหลังปี พ.ศ. 2399 ซึ่งเป็นปีที่ประเทศไทยเริ่มทำสนธิสัญญาเบาว์ริงกับอังกฤษ เป็นต้นมา และได้เข้ามามีอิทธิพลทางด้านเศรษฐกิจในประเทศไทยจนถึงปัจจุบัน ได้แก่ สหรัฐอเมริกา จีน ญี่ปุ่น และไต้หวัน ในอดีตคนต่างด้าวมีบทบาทเป็นอย่างมากต่อเศรษฐกิจการค้าของประเทศไทย คนต่างด้าวจะเข้ามาในประเทศไทยโดยลักษณะทำการติดต่อค้าขายหรือเป็นเจ้าของกิจการ ไม่ได้เข้ามาลักษณะของการเป็นลูกจ้างหรือรับจ้างแรงงาน จนทำให้เกิดปัญหามีผู้ว่างงานในอัตราที่สูง ทั้งนี้เป็นเพราะโครงสร้างของประเทศไทยในอดีตมีอัตราการเพิ่มของประชากรในอัตราที่สูง มีกำลังแรงงานใหม่มาก ทำให้ตลาดแรงงานอุตสาหกรรมและบริการยังไม่สามารถรองรับแรงงานใหม่ได้ในจำนวนที่เพียงพอ จึงเป็นผลให้มีการว่างงานอยู่โดยทั่วไป ดังนั้น แรงงานต่างด้าวจึงไม่มีความจำเป็นสำหรับแรงงานในอดีตที่ผ่านมา นับตั้งแต่ประเทศไทยในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มาใช้ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2504 เพื่อส่งเสริมการลงทุน มีการ

ปรับปรุงขบวนการผลิตโดยใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย โดยเฉพาะภาคอุตสาหกรรม ทำให้แรงงานภาคอุตสาหกรรมเริ่มขาดแคลน อาทิเช่น ช่างฝีมืออุตสาหกรรม ช่างเทคนิค การพาณิชย์ นักวิทยาศาสตร์ ผู้เชี่ยวชาญด้านการเงินการธนาคารและวิศวกร เป็นต้น จึงทำให้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวในประเทศแรงงานฝีมือเพิ่มขึ้น และต่อมาในปี พ.ศ. 2530 เป็นต้นมา การพัฒนาประเทศได้อยู่ในจุดหัวเลี้ยวหัวต่อที่สำคัญ โดยที่เศรษฐกิจของประเทศไทยก้าวสู่ระดับนานาชาติ และต้องแข่งขันในเวทีโลกมากขึ้น โครงสร้างทางเศรษฐกิจได้เปลี่ยนจากเกษตรกรรม และการบริการเพิ่มมากขึ้น มีการขยายตัวทางเศรษฐกิจและตลาดแรงงานอย่างมาก ประชาชนมีการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ทำให้โครงสร้างแรงงานเปลี่ยนแปลงแรงงานไทยมีความรู้ความชำนาญ และมีคุณภาพเพิ่มมากขึ้น จึงก่อให้เกิดปัญหาการขาดแคลนแรงงานในระดับล่าง เช่นแรงงานกรรมกรในกิจการบางประเทศ อันเนื่องมาจากแรงงานไทยส่วนหนึ่งนิยมเดินทางไปทำงานต่างประเทศเพิ่มขึ้น และบางส่วนหลั่งไหลเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม นายจ้างหรือผู้ประกอบการจึงจำเป็นต้องหาแรงงานจากที่อื่นเข้ามาทดแทนแรงงานที่ขาดหายไป แรงงานพม่า ลาว และกัมพูชา จึงเป็นที่สนใจของผู้ประกอบการ และได้มีการจ้างแรงงานต่างด้าวกันอย่างกว้างขวางทั่วประเทศ จนกระทั่งปีพ.ศ. 2539 รัฐบาลจึงเริ่มกำหนดมาตรการควบคุมแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองอย่างเป็นทางการ (สถาบันจิตวิทยาความมั่นคง, 2545)

4.3.2 จังหวัดสมุทรสาคร

สมุทรสาครเป็นจังหวัดชายทะเล ที่ตั้งอยู่บริเวณริมฝั่งแม่น้ำท่าจีนทางตอนล่างของภาคกลางด้านตะวันออก มีเนื้อที่ประมาณ ๘๗๒,๓๔๗ ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ ๕๔๕,๒๑๖ ไร่ ในปี ๒๕๖๐ จังหวัดสมุทรสาครมีประชากรทั้งสิ้นจำนวน ๕๖๘,๔๖๕ คน๓ และมีผู้อพยพย้ายถิ่นจากประเทศเพื่อนบ้านที่เป็นปัจจัยการผลิตสำคัญใภาคอุตสาหกรรมจำนวนมาก ในอดีตสังคมสมุทรสาครประกอบด้วยผู้คนสองชนชาติ คือ จีนและมอญ คนจีนส่วนใหญ่จะตั้งบ้านเรือนประกอบอาชีพค้าขายในบริเวณที่เป็นตัวเมืองสมุทรสาครปัจจุบัน ส่วนชุมชนคนมอญจะกระจายอยู่รอบนอกตามลำคลองและริมแม่น้ำห่างออกไปทางด้านทิศเหนือ ส่วนมากประกอบอาชีพเกษตรกรรม นับตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๓๓ เป็นต้นมามีการอพยพย้ายถิ่นของผู้คนจากเมียนมาเข้ามายังสมุทรสาครเพื่อเข้ามาเป็นแรงงานจำนวนมาก โดยมีทั้งที่ถูกและผิดกฎหมาย ปัจจุบันมีแรงงานสัญชาติเมียนมาอยู่มากกว่าร้อยละ ๙๐ ของแรงงานข้ามชาติทั้งหมด โดยเป็นชาติพันธ์มอญจำนวนมากที่สุดถึงร้อยละ ๗๐ และอีกร้อยละ ๓๐ เป็นกลุ่มชาติพันธุ์อื่น ๆ เช่น กะเหรี่ยง ทวาย คะฉิ่น คะยา ไทใหญ่ ปะล่อง และพม่า เนื่องจาก ภาคตะวันออกของประเทศเมียนมาที่มีพื้นที่ติดกับไทยเป็นเขตรัฐมอญ(Mon State) รัฐกะเหรี่ยง (Karen State) ภาคตะนาวศรี (Tenasserim Division) และภาคพะโค (Pegu Division) ซึ่งเป็นดินแดนเดิมของอาณาจักรมอญมาก่อน และปัจจุบันยังมีชุมชนมอญตั้งอยู่ (สุกันยา เบาเนิด, 2549)

มติคณะรัฐมนตรี เมื่อเดือนพฤษภาคม ๒๕๔๘ กำหนดให้มีการขึ้นทะเบียนแรงงาน ผู้ที่จดทะเบียนแรงงานต่างด้าวจะมีสิทธิอยู่ในประเทศไทย โดยมีเงื่อนไขว่า บุคคลนั้นต้องเป็นผู้ที่เข้ามาทำงานและมีนายจ้างแล้ว ประกอบกับต้องขอใบอนุญาตทำงาน (Work Permit) ด้วย สำหรับผู้ที่ไม่มีนายจ้าง หลังวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๔๘ จะไม่สิทธิอยู่ในประเทศไทยแต่อนุญาตให้เด็กผู้ติดตามสามารถอยู่กับผู้ปกครองหรือครอบครัวได้ อย่างไรก็ดี จากการเปิดให้แรงงานได้ลงทะเบียนอีกหลายครั้งหลังจากนั้นสะท้อนว่ายังมีแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาทำงานในประเทศอย่างต่อเนื่องมาจนปัจจุบัน (นัยน์ปพร สิปปภาส, 2551)

จังหวัดสมุทรสาครเป็นหนึ่งในจังหวัดที่ถูกจับตามองในเรื่องของปัญหาแรงงานต่างด้าวและปัจจุบันยังคงเป็นจังหวัดที่มีความหนาแน่นของประชากรต่างด้าว และผู้ติดตามเป็นจำนวนมาก เนื่องจากอุตสาหกรรมการผลิตสินค้าภายในจังหวัดมีความต้องการแรงงานสูงมากขึ้นในทุกปี ซึ่งพบว่าในสถานประกอบการขนาดเล็ก จนถึงขนาดกลาง ที่เป็นกิจการอุตสาหกรรม มีแรงงานต่างด้าว ทั้งที่มีและไม่มีใบอนุญาตทำงานจำนวนมากด้วยเช่นกัน ซึ่งสามารถแบ่งแรงงานต่างด้าวออกเป็น 2 กลุ่มคือ

1) แรงงานต่างด้าวที่มีอายุต่ำกว่า 15 ปี ที่ทำงานปะปนกับแรงงานผู้ใหญ่จำนวนมากพอสมควร โดยไปทำงานกับครอบครัวผู้ปกครอง ซึ่งผู้ปกครองหลายคนยังมีส่วนสนับสนุนให้ แรงงานต่างด้าวทำงานเร็วกว่าปกติ แรงงานต่างด้าวที่อายุก่อน 15 ปี ส่วนหนึ่งที่มีโอกาสเข้าถึงการศึกษาแต่ต้องจำใจออกมาหางานทำ เพื่อหารายได้ไปจุนเจือให้แก่ครอบครัวโดยต้องลาออกจากการเรียนในระบบโรงเรียนกลางคัน อีกสาเหตุหนึ่งคือ นายจ้างมีความต้องการแรงงานสูง ซึ่ง แรงงานต่างด้าวต่างมีปัญหาที่คล้ายคลึงกันคือ การไม่ได้รับสิทธิและประกันทางสุขภาพ ถึงแม้ว่ารัฐบาลไทยได้เปิดโอกาสให้แรงงานต่างด้าวสามารถเข้าศึกษาในระบบโรงเรียนได้ แต่ด้วยเงื่อนไขปัจจัยหลายอย่างทำให้แรงงานต่างด้าวขาดโอกาส และไม่สามารถเข้ารับการศึกษาตามปกติได้ เนื่องจากสถานศึกษาบางแห่งในจังหวัดสมุทรสาครไม่ได้สนับสนุนให้ แรงงานต่างด้าวเข้ารับการศึกษาอย่างจริงจังนอกจากนั้นยังพบว่าโอกาสที่แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับการปกป้องคุ้มครองตนไม่มีความปลอดภัยในชีวิตสูงมาก แรงงานต่างด้าวส่วนหนึ่งถูกคุกคามทางเพศโดยคนไทยและแรงงานต่างด้าวด้วยกันเอง

2) แรงงานต่างด้าวที่มีอายุ 15 ถึง 18 ปี เป็นกลุ่มที่พบมากที่สุดซึ่งส่วนมากมักทำงานในกิจการอาหารแช่เยือกแข็ง ประเภทกุ้ง ปลาเป็นต้น แต่โดยส่วนใหญ่พบว่าภายหลังจากการที่รัฐบาลเปิดให้แรงงานต่างด้าวที่ได้รับใบอนุญาตทำงานเข้าสู่การพิสูจน์สัญชาติ แรงงานส่วนใหญ่จึงระบุอายุตนเองมากกว่า 18 ปี รวมถึงนายจ้างมีความหวั่นเกรงต่อการตรวจสอบการใช้แรงงานเด็กจึงให้แรงงานที่ตนเองมีระบุอายุให้มากกว่า 18 ปี ปัญหาของแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้คือ บางคนที่ทำงานในสถานประกอบการขนาดเล็กและมีเงื่อนไขสภาพการจ้างเป็นแบบรายเหมา สถานประกอบการบางแห่งนั้นให้ค่าตอบแทนน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำ นอกจากนั้นยังเป็นกลุ่มที่เข้าไม่ถึงการศึกษานอกระบบโรงเรียนหรือการศึกษาตามอัธยาศัยที่รัฐเตรียมไว้ให้ และมีโอกาสถูกละเมิดสิทธิทางด้านร่างกาย ถูก

ทำร้ายร่างกาย ถูกละเมิดทางเพศ หรือบางกลุ่มตกอยู่ภายใต้การบังคับให้ทำงาน โดยสมมติฐานได้ว่าบางคนอาจตกเป็นเหยื่อการค้ามนุษย์ในรูปแบบของแรงงานลูกเรือประมง หรือสถานประกอบการแปรรูปอาหารทะเลบางแห่ง (มูลนิธิเครือข่ายส่งเสริมคุณภาพชีวิตแรงงาน, 2554)

จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีการใช้แรงงานต่างด้าวเป็นจำนวนมาก ในปีพ.ศ. 2545 มีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองที่ขอขึ้นทะเบียน และขออนุญาตทำงานจำนวน 124,454 คน แยกเป็นสัญชาติ ดังนี้ สัญชาติพม่าจำนวน 120,228 คน สัญชาติลาวจำนวน 3,340 คน และสัญชาติกัมพูชาจำนวน 886 คน และเป็นแรงงานที่อยู่ในกิจการประมงจำนวน 2,527 คน โดยประมาณว่ามีแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองทั้งหมด 6 ถึง 7 เท่าของจำนวนแรงงานต่างด้าวที่มาขอขึ้นทะเบียน หรือประมาณ 200,000 กว่าคน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสมุทรสาคร, 2546) อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสาครก็ไม่ได้ดีมากนักหากเปรียบเทียบกับแรงงานไทย แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสาครล้วนแล้วแต่เป็นกลุ่มคนที่หนีร้อนมาพึ่งเย็นทั้งนั้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของสภาพเศรษฐกิจ ความยากจน สงครามทางการเมือง เป็นต้น การอพยพย้ายถิ่นฐานนั้นมิได้เป็นเพียงการเปลี่ยนแปลงสถานที่เท่านั้น แต่เป็นการเปลี่ยนแปลงสังคมและสภาพแวดล้อมใหม่ แรงงานต่างด้าวจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อให้เข้ากับสังคมใหม่ได้ โดยต้องอาศัยเวลาและประสบการณ์ รวมถึงลักษณะส่วนตัวของผู้ย้ายถิ่นฐานประกอบกัน การปรับตัวเพื่อให้คงความสมดุลอยู่ได้ในชุมชนใหม่นั้นย่อมทำให้เกิดความเครียด บางครั้งการปรับตัวต่อสังคมใหญ่ก็เป็นเรื่องยากสำหรับผู้ที่ย้ายถิ่นฐาน เนื่องจากความไม่พร้อมบางประการ เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจ ความแตกต่างระหว่างสภาพแวดล้อมเดิมกับสภาพแวดล้อมใหม่ ทำให้ส่วนหนึ่งที่ผู้ย้ายถิ่นฐานปรับตัวด้วยการสร้างชุมชนแบบเดิมขึ้นมาในชุมชนหมายถึง ซึ่งช่วยต้องการผู้ย้ายถิ่นจากความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วเกินไป แรงงานต่างด้าวที่ย้ายถิ่นฐานเข้ามาในประเทศไทยเป็นแรงงานที่มีความเสี่ยงต่อปัญหาต่างๆ เนื่องจากการย้ายถิ่นฐานข้ามชาติ ความแตกต่างมีมากมายทางด้านภูมิศาสตร์ ภาษา และวัฒนธรรม การที่จะปรับตัวให้สามารถใช้ชีวิตในประเทศไทยได้นั้นย่อมทำให้แรงงานต่างด้าวต้องเผชิญกับปัญหาต่างๆมากมาย

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึง การเสริมสร้างสุขภาวะแรงงานต่างด้าวจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้รู้และเข้าใจถึงสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงาน เพื่อให้ทราบถึงความต้องการในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว อันเป็นประโยชน์ในการประเมินสภาพชีวิต เพื่อให้เกิดความเข้าใจและการนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหา ผลกระทบต่าง ๆ ที่จะตามมา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและหน่วยงาน ในการป้องกัน แก้ไข และเข้าใจปัญหาที่เป็นผลกระทบ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ นำเสนอให้แก่สถานประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าวได้รับทราบและนำไปกำหนดวางแผนแนวทางในการบริหารจัดการให้ความช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวต่อไปในอนาคต

4.4 พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง พ.ศ. 2522

กติการะหว่างประเทศฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ รับรองสิทธิของบุคคลตามที่บัญญัติไว้ในปฏิญญาสากลว่าด้วยสิทธิมนุษยชน เป็นการกำหนดพันธกรณีของรัฐที่จะต้องดำเนินการให้สิทธิที่บัญญัติไว้บรรลุผลอย่างแท้จริง ต้องมีการประกันสิทธิตามที่กำหนดไว้ ปราศจากการเลือกปฏิบัติที่เกี่ยวกับเชื้อชาติ สีผิว ภาษา ศาสนา ความคิดเห็นทางการเมือง ชนชาติหรือสังคม อันเป็นที่มาดั้งเดิม ตัดสินชาติกำเนิด สถานะอื่นๆ

หมวด 2 การเข้าและออกนอกราชอาณาจักร มาตรา 14รัฐมนตรีมีอำนาจกำหนดให้คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักร มีเงินติดตัวหรือมีประกันหรือจะยกเว้นภายใต้เงื่อนไขใดก็ได้ ทั้งนี้โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา และประกาศตามวรรคหนึ่งมิให้ใช้บังคับแก่เด็กอายุต่ำกว่า 12 ปี

หมวด 5 การเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร มาตรา 40 ภายใต้บังคับมาตรา 42 มาตรา 43 และมาตรา 51 ให้รัฐมนตรีโดยอนุมัติคณะรัฐมนตรีมีอำนาจประกาศในราชกิจจานุเบกษา กำหนดจำนวนคนต่างด้าว ซึ่งจะมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรเป็นรายปี แต่ไม่ให้เกินประเทศละ 100 คนต่อปี และสำหรับคนไร้สัญชาติไม่ให้เกิน 50 คนต่อปี เพื่อประโยชน์แห่งการกำหนดจำนวนแรงงานต่างด้าวบรรดาอาณานิคมของประเทศหนึ่งรวมกัน หรือแต่ละอาณาจักรซึ่งมีการปกครองของตนเองให้ถือเป็นประเทศหนึ่ง

มาตรา 41 แรงงานต่างด้าวจะเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรมิได้เว้นแต่จะได้รับอนุญาตจากคณะกรรมการ และด้วยความเห็นชอบของรัฐมนตรี ทั้งนี้ภายในจำนวนที่รัฐมนตรีประกาศตามมาตรา 40 และได้รับใบสำคัญถิ่นที่อยู่ตามมาตรา 47 แล้ว เพื่อให้การเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรของแรงงานต่างด้าวเป็นไปเพื่อประโยชน์ของประเทศให้มากที่สุด ให้คณะกรรมการกำหนดหลักเกณฑ์เกี่ยวกับคุณสมบัติของแรงงานต่างด้าวซึ่งขอเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร โดยคำนึงถึงรายได้ สินทรัพย์ ความรู้ ความสามารถในด้านวิชาชีพ และฐานะในครอบครัวของแรงงานต่างด้าวดังกล่าวกับบุคคลซึ่งมีสัญชาติไทยเงื่อนไขเกี่ยวกับความมั่นคงของชาติ หรือเงื่อนไขอื่นตามความเหมาะสมเพื่อใช้เป็นหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการพิจารณาอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร การขออนุญาตแรงงานต่างด้าวจากขอก่อนเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักร หรือขอภายหลังได้รับอนุญาตให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวแล้วก็ได้ เพื่อประโยชน์แห่งพระราชบัญญัตินี้ คณะกรรมการมีอำนาจที่จะกำหนดหลักเกณฑ์ให้ แรงงานต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว กรณีใดกรณีหนึ่งตามมาตรา 34 อาจยื่นคำขอเพื่อมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรได้ แรงงานต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร ก่อนเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรจะมีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร ต่อเมื่อเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรและได้ยื่นรายการและผ่านการตรวจอนุญาตของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามมาตรา 18 วรรค 2 และไม่เป็นผู้ต้องห้ามตาม

มาตรา 12 และมาตรา 44 และได้รับใบสำคัญถิ่นที่อยู่ตามมาตรา 47 แล้ว ในระหว่างขอรับใบสำคัญถิ่นที่อยู่ให้แรงงานต่างด้าวผู้นั้นอยู่ในราชอาณาจักรไปพลางก่อนได้

มาตรา 42 บุคคลดังต่อไปนี้ไม่อยู่ภายใต้บังคับของประกาศกำหนดจำนวนคนต่างด้าวซึ่งรัฐมนตรีประกาศตามมาตรา 40

1) คนต่างด้าวซึ่งเคยเข้ามามีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรแล้ว และได้กลับเข้ามาในราชอาณาจักรตามมาตรา 48 หรือมาตรา 51

2) หญิงซึ่งมีสัญชาติไทยโดยการเกิด น้าได้สละสัญชาติไทยในกรณีที่ได้สมรสกับคนต่างด้าว

3) บุตรซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะของหญิงซึ่งมีสัญชาติไทยโดยการเกิด ไม่ว่าอย่างนั้นจะสละสัญชาติไทยในกรณีที่ได้สมรสกับคนต่างด้าวหรือไม่ก็ตาม

4) บุตรของบิดามารดาซึ่งเป็นคนต่างด้าวที่เกิดในระหว่างเวลาที่มันด่าออกไปนอกราชอาณาจักร โดยมีหลักฐานการแจ้งออกไปนอกราชอาณาจักรเพื่อกลับเข้ามาอีกตามมาตรา 48 เมื่อเดินทางเข้ามาในราชอาณาจักรพร้อมกับบิดาหรือมารดา เพิ่งกลับเข้ามาอีกภายในเวลาที่กำหนดตามหลักฐานการแจ้งออกไปนอกราชอาณาจักรและบุตรนั้นอายุยังไม่เกิน 1 ปี

มาตรา 47 แรงงานต่างด้าวซึ่งได้รับอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรจะต้องขอรับใบสำคัญถิ่นที่อยู่จากอธิบดี หรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งอธิบดีมอบหมายไว้เป็นหลักฐาน ภายในเวลา 30 วัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นลายลักษณ์อักษร ในกรณีที่แรงงานต่างด้าวอายุต่ำกว่า 12 ปี ได้รับอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักร ผู้ใช้อำนาจปกครองหรือผู้ปกครองต้องขอรับใบสำคัญถิ่นที่อยู่ในนามของคนต่างด้าวผู้นั้น ในการนี้อธิบดีหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งอธิบดีมอบหมายจะออกใบสำคัญถิ่นที่อยู่ให้ต่างหาก หรือรวมกันกับผู้ใช้อำนาจปกครองหรือผู้ปกครองก็ได้ ถ้าไม่ขอรับใบสำคัญถิ่นที่อยู่ในระยะเวลาตามวรรคหนึ่ง คณะกรรมการอาจจะสั่งระงับการอนุญาตให้มีถิ่นที่อยู่ในราชอาณาจักรได้ในกรณีเช่นนี้ การผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรตามมาตรา 41 วรรค 5 1 มาตรา 45 วรรค 2 เป็นอันสิ้นสุด ผู้ขอรับใบสำคัญถิ่นที่อยู่ต้องเสียค่าธรรมเนียมตามอัตราและหลักเกณฑ์ที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา 12 บัญญัติห้ามมิให้คนต่างด้าวที่มีลักษณะดังต่อไปนี้ เข้ามาใน ประเทศไทย 1) คนต่างด้าวที่ไม่มีหนังสือเดินทาง หรือเอกสารที่ใช้แทนหนังสือ เดินทางที่ถูกต้อง 2) ไม่มีปัจจัยในการดำรงชีพตามควรแก่การเข้ามาใน ราชอาณาจักร 3) เข้ามาประกอบอาชีพกรรมกร หรือทำงานอื่นที่ฝ่าฝืนกฎหมายว่าด้วยการทำงานของคนต่างด้าว 4) เป็นคนวิกลจริต หรือมีโรคอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่กำหนดในกฎกระทรวง ไม่มีการปลูกฝีป้องกันไข้ทรพิษ หรือฉีดวัคซีนหรืออื่นๆ เพื่อป้องกันโรคติดต่อตามที่กฎหมายบัญญัติ 5) เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาของศาลไทย หรือคำสั่งที่ชอบด้วยกฎหมายหรือคำพิพากษาของศาลต่างประเทศ เว้นแต่เป็นความผิดลหุโทษ ความผิดที่กระทำโดยประมาท หรือความผิดที่ยกเว้นไว้ในกฎกระทรวง 6) มีพฤติการณ์เป็นภัยต่อสังคม ความสงบสุข ความ

ปลอดภัยของ ประชาชน ความมั่นคง หรือรัฐบาลต่างประเทศมีการออกหมายจับ 7) มีพฤติการณ์เข้ามา เพื่อการค้าประเวณีการค้าหญิงหรือเด็ก การค้ายาเสพติดให้โทษการลักลอบหนีภาษีศุลกากร หรือเพื่อประกอบกิจการอื่นที่ขัดต่อความสงบเรียบร้อย หรือศีลธรรมอันดีของประชาชน 8) ไม่มีเงินติดตัวหรือไม่มีประกันตามที่รัฐมนตรีประกาศตาม มาตรา 14 ซึ่งบัญญัติให้อำนาจรัฐมนตรีที่จะกำหนดให้คนต่างด้าวที่เข้ามาในประเทศมีเงินติดตัวหรือมีประกัน หรือจะยกเว้นภายใต้เงื่อนไขใด ๆ ตามที่ประกาศในราชกิจจานุเบกษา 9) รัฐมนตรีไม่อนุญาตให้เข้ามาในราชอาณาจักรตามมาตรา 16 หากรัฐมนตรีเห็นว่าการไม่อนุญาตจะเป็นประโยชน์แก่ประเทศหรือเพื่อความสงบเรียบร้อย 10) ถูกรัฐบาลไทยหรือรัฐบาลต่างประเทศเนรเทศ หรือถูกเพิกถอนสิทธิการอยู่อาศัยในประเทศ หรือในต่างประเทศมาแล้ว ทั้งนี้เว้นแต่รัฐมนตรีพิจารณายกเว้นให้เป็นการเฉพาะราย (สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน, 2558)

4.5 พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551

ซึ่งบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าวไว้ดังนี้

1. งานประเภทที่คนต่างด้าวสามารถทำได้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง โดยให้คำนึงถึงความมั่นคงของชาติ โอกาสในการประกอบอาชีพของคนไทย และความต้องการใช้แรงงานต่างด้าวที่จำเป็นต่อการพัฒนาประเทศ (มาตรา 7)

2. ห้ามคนต่างด้าวทำงานอื่นใดนอกจากงานที่ระบุไว้ในมาตรา 7 และ ต้องได้รับใบอนุญาตจากนายทะเบียน เว้นแต่คนต่างด้าวที่เข้ามาเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วย คนเข้าเมือง เพื่อทำงานจำเป็น และเร่งด่วนโดยมีระยะเวลาไม่เกิน 15 วัน (มาตรา 9)

ผู้รับใบอนุญาต ตามมาตรา 9 หมายถึง คนต่างด้าวที่เข้ามาในเป็นการชั่วคราวตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะ ความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน หรือถูกส่งมาจากบริษัทแม่ในต่างประเทศที่เข้ามาลงทุนในประเทศไทย ที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถเข้ามาร่วมงานได้ หรือเป็นการเข้ามาทำงานในกิจการที่ตนเองลงทุน หรือ กิจการของคู่สมรส หรือกิจการที่ร่วมลงทุน เป็นต้น ส่วนใหญ่ทำงานในกิจการที่มีการลงทุนตั้งแต่ 2 ล้านขึ้นไป หรือมูลนิธิ สมาคม องค์การเอกชนต่างประเทศ

2. ประเภทตลอดชีพ หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งได้รับใบอนุญาตทำงาน ตามประกาศคณะปฏิวัติ ฉบับ ที่ 322 ข้อ 10 (10) ซึ่งมีสาระสำคัญว่า ใบอนุญาตที่ออกให้คนต่างด้าวที่อยู่ในราชอาณาจักร ตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง และทำงานอยู่แล้วก่อนวันที่ 13 ธันวาคม 2515 ให้ใช้ได้ตลอดชีวิตของคนต่างด้าว เว้นแต่จะเปลี่ยนอาชีพใหม่

3. ประเภทแจ้งการทำงาน หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งเข้ามาในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราวเพื่อทำงานจำเป็นเร่งด่วนมีระยะเวลาทำงานไม่เกิน 15 วัน โดยมีหนังสือแจ้งให้นายทะเบียนทราบ

4. ประเภทพิสูจน์สัญชาติ หมายถึง แรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมือง สัญชาติพม่า ลาว และกัมพูชา ซึ่งเดิมคณะรัฐมนตรีมีมติผ่อนผันให้อยู่ในราชอาณาจักรเป็นการชั่วคราว ทำงานได้ 2 ประเภท คือ งานกรรมกร และคนรับใช้ในบ้าน และได้รับการเปลี่ยนสถานะจากแรงงานต่างด้าวหลบหนีเข้าเมืองผิดกฎหมาย เป็นแรงงานเข้าเมืองถูกต้องตามกฎหมาย โดยได้รับการพิสูจน์สัญชาติและได้รับเอกสารรับรองสถานะจากเจ้าหน้าที่ประเทศต้นทาง

ผู้ประสงค์จะจ้างคนต่างด้าวซึ่งอยู่นอกประเทศ ให้เข้ามาทำงานในกิจการของตน สามารถยื่นขออนุญาตและชำระค่าธรรมเนียมแทนคนต่างด้าวนั้นได้ (มาตรา 11) ผู้ได้รับอนุญาตตามมาตรา 11 หมายถึง คนต่างด้าวซึ่งยังไม่ได้เดิน ทางเข้ามาในประเทศ แบ่งเป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. ประเภททั่วไป หมายถึง คนต่างด้าวที่เป็นแรงงานที่มีทักษะ ความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้านที่ยังหาคนไทยที่มีความสามารถเข้ามาร่วมงานได้

2. ประเภทนำเข้า หมายถึง แรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานตาม ข้อตกลงว่าด้วยการจ้างแรงงานต่างด้าวระหว่างประเทศไทยกับประเทศคู่ภาคี (MOU) คนต่างด้าวที่ไม่สามารถขอรับใบอนุญาตตามมาตรา 9 เนื่องจากเข้า มาอยู่ในประเทศโดยไม่ได้รับอนุญาตตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง แต่ได้รับอนุญาตให้อยู่เป็นการชั่วคราว เพื่อรอการส่งกลับออกนอกประเทศ อาจขออนุญาตต่อนายทะเบียนเพื่อทำงานตามประเภท ที่กำหนดไว้ (มาตรา 13) - คนต่างด้าวที่มีภูมิลำเนา และสัญชาติของประเทศที่มีเขตแดนกับประเทศไทย ถ้าเข้ามาโดยมีเอกสารที่ใช้แทนหนังสือเดินทางตามกฎหมายว่าด้วยคนเข้าเมือง อาจได้รับอนุญาตให้ทำงานได้ชั่วคราวตามระยะเวลาที่ก าหนด และเป็นงานที่ทำอยู่ในเฉพาะท้องที่ติดกับชายแดน หรือท้องที่ต่อเนื่องกับท้องที่ดังกล่าว (มาตรา 14)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

4.6 ความต้องการของแรงงานต่างด้าว

ผู้อำนวยการวิจัย ด้านการพัฒนาแรงงาน มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย (วรรณโชค ไชยสะอาด, 2560) กล่าวว่า ในอดีตทุกครั้งที่รัฐบาลเปิดให้มีการจดทะเบียนแรงงานต่างด้าว สถิติการจดทะเบียนจะพุ่งขึ้นสูงมาก ก่อนจะเริ่มลดลงเนื่องจากไม่ต่ออายุหรือหลุดจากระบบ ก่อนจะกลับมาพุ่งสูง 20-30 เปอร์เซ็นต์อีกครั้ง เมื่อเปิดให้มีการจดทะเบียนรอบใหม่ ซึ่งสถิติและกราฟลักษณะนี้สะท้อนให้เห็นถึงปัญหาการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวของผู้ประกอบการให้อยู่ในระบบจดทะเบียนเข้าไปสู่ระบบแล้วแต่ลดลงมาเรื่อยๆ เสมอ เพราะการดูแลคนในระบบไม่ดี ขาดสุขภาวะ ตรงนี้เป็นประเด็นสำคัญ พอแรงงานออกนอกระบบ ก็ถูกจับ หรือย้ายออกจากนายจ้างเป็นว่าเล่น และแม้ว่าแรงงานต่างด้าวจะมีส่วนสำคัญในการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยให้เจริญเติบโตขึ้นก็จริง แต่การเข้ามาของแรงงานต่างด้าวในจำนวนที่มากเกินกว่าความต้องการของแรงงานระบบ

เศรษฐกิจไทย และถ้าเป็นแรงงานที่ไม่มีคุณภาพ เช่น ร่างกายไม่แข็งแรง มีโรคประจำตัว ไม่มีประสบการณ์หรือไม่มีความชำนาญ หรือไม่มีพื้นฐานความรู้ใดๆ เป็นต้น แทนที่รายงานเหล่านี้จะเป็นกำลังช่วยพัฒนาเศรษฐกิจให้เจริญเติบโต แต่อาจกลับกลายเป็นตัวการที่สร้างความเสียหายต่างๆ ให้แก่ประเทศไทยได้เช่นกัน

นอกจากนี้ เมื่อมองถึงอนาคตแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ปรารถนาที่จัดเก็บเงินรายได้จากการทำงานสะสมไว้ เพื่อส่งกลับไปให้ครอบครัวในประเทศต้นทาง หลายคนมีความหวังว่าจะสามารถทำงานในประเทศไทยได้สักระยะหนึ่ง ก็จะกลับประเทศพร้อมเงินทุนมากพอที่จะให้ครอบครัวของตนคลองชีพได้ตามอัตภาพ (คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย ,2559) ซึ่งในปัจจุบันแรงงานต่างด้าวที่อยู่ในโรงงานอุตสาหกรรมนี้ ส่วนใหญ่ยังต้องทำงานล่วงเวลา เพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ต้องเร่งการผลิตและหลีกเลี่ยงไม่ได้ที่จะต้องให้ทำงานล่วงเวลา เกินกว่าที่จรรยาบรรณทางการค้าของธุรกิจที่กำหนดไว้ (สุทธาเวช และยะวิเชียร, 2551) ทำให้ขาดความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิต พบปัญหาความเครียดของแรงงานต่างด้าว ดังเช่นการศึกษาของ หมีรักษา (2552) ในกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดย่อมพบว่า พนักงานมีระดับความเครียดสูงกว่าปกติ โดยมีสาเหตุมาจากปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงสัมพันธภาพในที่ทำงาน หรือการศึกษาของบัวเพ็ชร์ กลัมพากร และละกำปั่น (2555) ในกลุ่มพนักงานโรงงาน พบว่า พนักงานมีความเครียดทางจิตใจ จนเกิดอาการเจ็บป่วยทางกาย ภาวะวิตกกังวล และภาวะซึมเศร้าอยู่ในระดับเสี่ยงและสูง ในขณะที่มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ จะเห็นได้ว่ารายงานเหล่านี้ส่วนหนึ่งประสบกับปัญหาด้านสุขภาพ และสังคมไม่มีความสุขในชีวิตในการทำงาน ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้เกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการ ดังการศึกษาของ อึ้งศรีวงษ์ (2557) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่ทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับน้อย สถานการณ์ปัญหาความทุกข์ และความสุขของแรงงานที่ทำงานในสถานประกอบการต่างๆ จึงมีความสำคัญ เพราะจะมีผลต่อเนื่องต่อทั้งตัวแรงงาน ครอบครัวตลอดจนกระทบต่อประสิทธิผลในการทำงานและประสิทธิผลของสถานประกอบการ ซึ่งจะส่งผลต่อสังคมโดยรวม จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อความสุขของแรงงานจะประกอบด้วยหลายปัจจัย ทั้งปัจจัยระดับบุคคล และปัจจัยระดับสถานประกอบการ อย่างไรก็ตาม แม้ว่าจะมีการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขของพนักงานในสถานประกอบการอยู่บ้างแล้ว แต่การศึกษาดังกล่าวมักจะศึกษาในกลุ่มแรงงานชาวไทยเท่านั้น ดังนั้นการให้ความสำคัญกับความสุขของพนักงานที่เป็นแรงงานต่างด้าวจึงมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน การศึกษาจึงมุ่งศึกษาสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยศึกษาจาก กรณีศึกษาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตพลาสติก และเป็นสถานประกอบการที่มีการดำเนินการด้านการเสริมสร้างสุขภาวะแรงงานต่างด้าว อันจะทำให้ได้ข้อค้นพบที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปเป็นแนวทาง ซึ่งจะช่วยป้องกันแก้ไขปัญหา สุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ซึ่งสอดคล้องกับที่สุชาติ จันทรานาคราช รองประธานสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

กล่าวว่า หากกล่าวโดยรวมแล้ว แรงงานถือเป็นต้นทุนที่สูงของภาคธุรกิจ ปัญหาแรกคือ เรื่องแรงงานไม่มีผลิตภาพ (productivity) ในการทำงานจะต้องเร่งในเรื่องของการสร้างความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้น ซึ่งหากสามารถเพิ่มได้เพียง 1% ของแรงงานทั้งหมด จากจำนวนแรงงาน 3.8 ล้านคน จะทำให้ธุรกิจสามารถลดต้นทุน เพิ่มผลิตผลได้มากขึ้น

ปัจจัยที่มีผลทำให้แรงงานต่างด้าวเลือกเข้ามาทำงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม เนื่องจาก สภาพเศรษฐกิจทั่วไปของจังหวัดสมุทรสาคร จากข้อมูลบรรยายสรุปของจังหวัดสมุทรสาคร (กลุ่มงานข้อมูลสารสนเทศและการสื่อสารสำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร) ได้ทำการสรุปโครงสร้างการกระจายรายได้จากการผลิต (Structure) ของจังหวัดสมุทรสาครที่ขึ้นอยู่กับภาคนอกการเกษตรมีมูลค่าเท่ากับ 303,499 ล้านบาท โดยสาขาการผลิตหลักของภาคนอกเกษตรคือสาขาอุตสาหกรรมมีมูลค่าเท่ากับ 223,878 ล้านบาท รองลงมาคือสาขาขายส่งขายปลีกฯ มีมูลค่าเท่ากับ 38,860 ล้านบาท และสาขาไฟฟ้าประปาฯ มีมูลค่าเท่ากับ 8,986 ล้านบาท ส่วนภาคการเกษตรมีมูลค่าเท่ากับ 15,902 ล้านบาท โดยสาขาการผลิตหลักภาคเกษตร คือสาขาประมงมีมูลค่าเท่ากับ 13,572 ล้านบาท รองลงมาคือ สาขาเกษตรกรรมฯ มีมูลค่าเท่ากับ 2,330 ล้านบาท นอกจากนี้ สัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) สมุทรสาคร รายสาขาการผลิตปี2555 จะเห็นได้ว่าโครงสร้างการกระจายรายได้จากการผลิต (Structure) ของ จังหวัดสมุทรสาครขึ้นอยู่กับภาคนอกการเกษตร และอยู่ในภาคอุตสาหกรรมถึงร้อยละ 78

ทวีชัย ระเบียบ (2555) กล่าวว่า “จังหวัดสมุทรสาครนับเป็นอีกจังหวัดหนึ่งที่มีกลุ่มคนต่างด้าว เข้ามาทำงานจำนวนมาก ทั้งนี้ เนื่องจากเป็นจังหวัดที่มีทั้งกลุ่มผู้ลงทุนทั้งในประเทศ และต่างประเทศ ลงทุนตั้งโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก ตัวอย่างเช่น โรงงานอุตสาหกรรมเกี่ยวกับอาหารทะเลแปรรูป หรือกิจการธุรกิจแพปลา เพราะทำเลที่ตั้งที่เหมาะกับการลงทุนเป็นแหล่งโรงงานอุตสาหกรรม อีกทั้งยังเป็นจังหวัดที่อยู่ติดกับเมืองหลวง ทำให้การติดต่อ หรือการเดินทางขนส่งสินค้าเป็นไปด้วยความสะดวกรวดเร็ว ซึ่งด้วยปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้ที่จังหวัดสมุทรสาครเป็นเมืองแห่งศูนย์รวมอุตสาหกรรม จึงทำให้อัตราความต้องการกลุ่มผู้ใช้แรงงานในราคาถูกนั้นมีมากขึ้นตามไปด้วย ด้วยเหตุนี้จึงส่งผลให้กลุ่มคนต่างด้าวที่มีความต้องการจะแสวงหาคุณภาพชีวิตที่ดีรวมถึงต้องการอยากจะหารายได้ในอัตราที่สูงขึ้นต่างมุ่งหน้าเดินทางเข้ามา เพื่อหางานทำในจังหวัดสมุทรสาครเป็นจำนวนมาก”

จากสภาพและปัจจัยทางภูมิศาสตร์ ศักยภาพทางด้านเศรษฐกิจ และพิจารณาจากข้อมูลบรรยายสรุปของจังหวัดสมุทรสาคร แสดงรายละเอียดสัดส่วนผลิตภัณฑ์มวลรวมจังหวัด (GPP) และอื่นๆข้างต้น ทำให้เห็นรายละเอียดที่แสดงให้เห็นว่าจังหวัดสมุทรสาครเป็นเมืองเศรษฐกิจที่มีศักยภาพในด้านสถานประกอบการอุตสาหกรรมการผลิต จึงส่งผลให้มีความต้องการใช้แรงงาน ระดับไร้ฝีมือเป็นจำนวนมาก และเนื่องจากงานในอุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทานการผลิตนั้น เป็นประเภทงานสกปรก (Dirty Job) งานยาก (Difficult Job) และงานอันตราย (Dangerous Job) ซึ่งแรงงานไทยไม่ประสงค์จะทำ

จึงทำให้ประเทศไทยประสบกับปัญหาการขาดแคลนแรงงานไทย ต้องนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน โดยรัฐบาลได้ทำการผ่อนผันให้แรงงานต่างด้าว 3 สัญชาติ คือ พม่า ลาว และกัมพูชา เข้ามาทำงานในประเทศไทยได้ ซึ่งผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทานการผลิต นิยมใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเป็นส่วนใหญ่ เนื่องจากมีความขยัน อดทน สู้งานหนัก ต้องการทำงานในปริมาณมากๆ เพื่อจะได้รับค่าจ้างในอัตราที่เพิ่มมากขึ้น นั่นจึงเป็นการเริ่มต้นของกระบวนการการเข้าสู่ตลาดแรงงานของแรงงานสัญชาติพม่าในอุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทานการผลิต จังหวัดสมุทรสาคร และในบางครั้งแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า เหล่านี้ ก็มีการหมุนเวียนการทำงานด้วยเข้าทำงาน และออกจากงาน ผลัดเปลี่ยนกันระหว่างสถานประกอบการในธุรกิจของอุตสาหกรรมห่วงโซ่อุปทานการผลิตด้วย

ในกรณีของประเทศผู้ส่งออกแรงงาน (เช่นประเทศเมียนมา ประเทศ สปป.ลาว และประเทศกัมพูชา) พบว่า แรงงานข้ามชาติส่งผลกระทบต่อการพัฒนาในประเทศผู้ส่งออกแรงงานในหลากหลายมิติ โดยผลจากการศึกษาพบว่า เงินส่งกลับจากแรงงานข้ามชาติมีส่วนสำคัญต่อการเพิ่มรายได้ เพิ่มระดับการบริโภค และลดความยากจนให้กับครอบครัวของแรงงานข้ามชาตินั้น โดยเฉพาะเมื่อครอบครัวของแรงงานข้ามชาติมีฐานะยากจน ซึ่งผลกระทบนี้จะสามารถอธิบายได้ว่าประเทศผู้ส่งออกแรงงานสามารถตอบโจทย์ในเป้าหมายที่ 1 ในด้านการขจัดความยากจน และเป้าหมายที่ 2 ในด้านการขจัดความหิวโหยและโภชนาการที่ดีขึ้น อย่างไรก็ดี ผลการศึกษาพบเพียงผลกระทบในระยะสั้นเท่านั้น โดยถ้าแรงงานข้ามชาติได้มีการอพยพไปอยู่ในต่างประเทศเป็นเวลานานพอสมควรซึ่งครอบครัวของแรงงานข้ามชาติได้หลุดพ้นจากความยากจนแล้ว เงินที่ส่งกลับมาจะไม่มีนัยสำคัญต่อการสร้างรายได้มากเท่าที่ควร (โพสต์ทูเดย์, 2562)

บทสรุปของความต้องการของแรงงานต่างด้าวที่ทำให้เข้ามาทำงานในประเทศไทย เนื่องจาก สถานการณ์ความไม่สงบทางการเมืองของประเทศแรงงานต่างด้าวเอง ซึ่งรัฐบาลของแรงงานต่างด้าวยังคงใช้ความรุนแรง การปราบปราม ข่มขู่ ประกอบกับสภาพปัญหาทางเศรษฐกิจของประเทศที่ยังคงอยู่ในระหว่างการพัฒนา ประชาชนมีการศึกษาอยู่ในเกณฑ์ต่ำ และมีรายได้น้อย ทำให้เกิดปัญหาความยากจน จึงเป็นสาเหตุให้ประชาชนส่วนใหญ่ต่างก็ต้องดิ้นรนเอาตัวรอด เพื่อแสวงหาสิ่งที่ดีกว่า และ การดำรงชีวิตให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น นอกจากนี้ ถึงแม้ว่าการจัดการสุขภาวะแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร รัฐบาลมีนโยบายควบคุมดูแล จัดระบบแรงงานข้ามชาติเหล่านี้ให้มีสุขภาวะที่ดี สามารถอยู่ร่วมกับสังคม และไม่ก่อให้เกิดปัญหากับประชาชนภายในประเทศ แต่ในกระบวนการจ้างงานจริงๆนั้น ไม่สามารถทราบได้ว่าสุขภาวะในการทำงานของแรงงานต่างด้าวเหล่านี้จะอยู่ในสภาพเช่นไร เพราะกฎระเบียบของส่วนราชการเองไม่ได้กำหนดสิทธิ และสวัสดิการที่นายจ้างต้องจัดให้แก่แรงงานต่างด้าวเหล่านี้ มีผลทำให้นายจ้างไม่ให้ความสำคัญ หรือไม่ปฏิบัติต่อแรงงานต่างด้าวตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2541 หากคิดในแง่สิทธิมนุษยชนพบว่า แรงงานต่าง

ด้าวเป็นมนุษย์เช่นเดียวกับพลเมืองไทย จึงมีศักดิ์และสิทธิเช่นเดียวกัน ควรได้รับการคุ้มครองดูแล ซึ่งจะมีผลทำให้แรงงานต่างด้าวเหล่านี้มีสุขภาวะที่ดี ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัญหาสุขภาวะแรงงานต่างด้าว เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว และยังสามารถเป็นแนวทางแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำมากำหนดเป็นนโยบายต่อจังหวัด และรัฐบาลในการแก้ไขปัญหาในอนาคตต่อไป

ตอนที่ 5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษา

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องนี้สามารถนำมาเป็นแนวทางในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยจึงได้รวบรวมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสอดคล้องกับงานวิจัยนี้ ซึ่งมีดังต่อไปนี้

งานวิจัยเกี่ยวกับโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

การวิจัยในประเทศ

ชาลิณี เอี่ยมศรี (2549) ได้พัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ตามแนวคิดของ Boyle (1981) โปรแกรมเชิงสถาบัน เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อส่งเสริมการคิดอย่างมีวิจารณญาณ และทักษะการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านสุขภาพ มีองค์ประกอบของโปรแกรมคือ 1 วัตถุประสงค์ 2 กลุ่มผู้เรียน 3 วิทยากรและผู้ช่วยวิจัยประจำกลุ่ม 4 เนื้อหาสาระ 5 กิจกรรมการเรียนรู้ 6 แหล่งความรู้และสื่อการเรียนรู้ 7 การประเมินผล และ 8 สภาพแวดล้อม ผลการทดลองพบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในกลุ่มทดลอง มีการคิดอย่างมีวิจารณญาณและมีทักษะการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานด้านสุขภาพ หลังการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน สูงกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยยะสำคัญที่ระดับ 0.5

นันทภา ชมภูบุตร (2549) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองของผู้เรียนชาย ในสถานสงเคราะห์ผู้เรียนชายบ้านปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยปรากฏดังนี้ 1. กระบวนการของโปรแกรมได้แก่ 1.1 การกำหนดวัตถุประสงค์ทางการศึกษา 1.2 การเลือกประสบการณ์การเรียนรู้ 1.3 การจัดประสบการณ์เรียนรู้ 1.4 การประเมินผลการเรียนรู้ 2. ผลการทดลองใช้โปรแกรมพบว่า ระดับการเห็นคุณค่าในตัวเองของกลุ่มทดลองที่เข้าร่วมโปรแกรมไม่มีความแตกต่างกัน ทั้งก่อนและหลังเข้าร่วมโปรแกรมอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3. ผลการทดลองใช้โปรแกรมพบว่า ระดับการเห็นคุณค่าในตนเองหลังจากทดลอง ระหว่างกลุ่มทดลองและกลุ่มควบคุม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4. ผลการประเมินโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าใน

ตนเองของผู้เรียนชายในสถานสงเคราะห์ทุเรียนชายบ้านปากเกร็ด พบว่า กลุ่มทดลองมีความพึงพอใจในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างการเห็นคุณค่าในตนเองอยู่ในระดับมาก

งานวิจัยต่างประเทศ

Clough (1992) ศึกษาวิจัยเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนรู้ของผู้สูงอายุ พบว่า 1. กิจกรรมการเรียนรู้มีความสำคัญที่สุดสำหรับผู้สูงอายุ 2. กิจกรรมการเรียนรู้ ช่วยในการปรับตัวและแก้ไขปัญหาสำหรับผู้สูงอายุ 3. กิจกรรมการเรียนรู้ไม่ควรจะจัดในรูปแบบที่จำกัด แต่ควรเป็นรูปแบบที่กว้างขวางหลากหลายรูปแบบผสมกัน มีการผสมผสานระหว่างผู้จัด ผู้เรียน และสถานที่ และเป็นกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะเชิงบวก

Regmi (2004) ศึกษาวิจัยเรื่องกิจกรรมการเรียนรู้โดยยึดวัฒนธรรมเพื่อสร้างความเข้าใจตนเองด้วยบริบททางเชื้อชาติและวัฒนธรรมของกลุ่มชนน้อยหรือคนต่างด้าว พบว่า การเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์สามารถเกิดขึ้นได้จากการทำงานของผู้จัดกิจกรรมให้แก่ คนต่างด้าว ส่งผลในทางที่ดีต่อกลุ่มดังกล่าว ทั้งในเรื่องของการส่งเสริมการเรียนรู้จากการปรับเปลี่ยนมโนทัศน์ตลอดจนการสร้างจุดยืนทางวัฒนธรรม และการพัฒนาตนเองในด้านอื่นๆ เช่น ทักษะความเป็นผู้นำ การเห็นคุณค่าในตนเอง รวมทั้งการคิดที่ซับซ้อนขึ้นอย่างมีเหตุผล

Lennon (1985) ศึกษาวิจัยเรื่องการสำรวจหัวข้อกิจกรรมที่อยู่ในความสนใจของกลุ่มตัวอย่าง อายุระหว่าง 30 ถึง 70 ปีโดยได้นำเสนอกิจกรรม 53 หัวข้อ ให้กลุ่มตัวอย่างเลือก ผลการวิจัยพบว่า ใน 10 หัวข้อแรกที่อยู่ในความสนใจของกลุ่มตัวอย่าง รวมเป็นหัวข้อที่เกี่ยวข้องกับการเตรียมด้านการเงิน น้าหัวข้อที่ 11 ที่อยู่ในความสนใจของกลุ่มตัวอย่างคือ หัวข้อเรื่องการดูแลสุขภาพกาย นอกจากนี้ยังพบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิงให้ความสนใจในเรื่องสุขภาพและการรวมตัวทางด้านจิตใจมากกว่ากลุ่มตัวอย่างเพศชาย

สรุปได้ว่า งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ผู้วิจัยจะเน้นการศึกษาวิจัยโดยใช้กิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นพื้นฐานในการพัฒนาบุคคล ชุมชน ให้มีความรู้ความเข้าใจ พัฒนาทักษะ ทัศนคติให้เป็นไปตามตัวแปรที่ต้องการศึกษา และให้ความสำคัญกับหัวข้อกิจกรรมการเรียนรู้ที่อยู่ในความสนใจของกลุ่มตัวอย่าง รวมถึงรูปแบบที่กว้างขวางหลากหลายรูปแบบผสมกัน มีการผสมผสานระหว่าง ผู้จัด ผู้เรียน และสถานที่ ทั้งนี้การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีองค์ประกอบที่สำคัญหลากหลายคือ หลักการ วัตถุประสงค์ กระบวนการ การประเมินผล เป็นต้น และปัจจัยที่เกี่ยวข้องได้แก่ ความต้องการการจัดกิจกรรม สถานที่ สื่อการเรียนรู้ ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม บุคลากร การเผยแพร่ และการประชาสัมพันธ์ สำหรับปัจจัยที่ส่งเสริมความสำเร็จคือ ความมุ่งมั่นตั้งใจ ความร่วมมือและความสมัครใจในการเข้าร่วมกิจกรรม

งานวิจัยเกี่ยวกับสุขภาวะ

การวิจัยในประเทศ

อิสรีย์ ทองคำ (2554) ได้ศึกษาถึงแนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข เทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี โดยการวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสุขในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี เพื่อศึกษาองค์ประกอบในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ในเทศบาลตำบลดอนขมิ้นอำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ นักบริหารของเทศบาลจำนวน 4 คน และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติจำนวน 25 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง และนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ เรียบเรียงข้อมูลบรรยาย เชิงพรรณนา พนักงานเทศบาลตำบลดอนขมิ้น มีความสุขในการปฏิบัติงานในด้านภารกิจ หรือลักษณะงานที่ทำ ดังเพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในที่ทำงานอยู่ในระดับปานกลาง รายได้สถานที่ทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับต่ำ การศึกษาองค์ประกอบในการสร้างองค์กรแห่งความสุข ในเทศบาลตำบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี การที่มีการดำเนินการเรียงลำดับจากมากไปน้อย ได้แก่ กิจกรรมการช่วยเหลือชุมชนสังคมรอบข้าง กิจกรรมการส่งเสริมทักษะ เพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพทั้งทางร่างกายและจิตใจ กิจกรรมการส่งเสริมความมีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกันในที่ทำงาน กิจกรรมการส่งเสริมความสนุกสนานผ่อนคลาย มีกิจกรรมสันทนาการร่วมกัน กิจกรรมการส่งเสริมลดณรงค์ให้พนักงานใช้จ่ายอย่างประหยัดและคุ้มค่า กิจกรรมการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมให้กับพนักงาน กิจกรรมสร้างความรักความผูกพันในครอบครัว และการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างครอบครัว เช่น โครงการ กิจกรรมสายใยรักครอบครัว กิจกรรมสงกรานต์ รดน้ำขอพรผู้สูงอายุสร้างความรักในครอบครัว

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

วิชัย อุสาหจิต และวรสันต์ ถาวรประเสริฐ (2553) กล่าวถึงสร้างสุขภาวะว่า การทำงานอย่างก่อให้เกิดประโยชน์และคุณค่ามากที่สุด จะทำให้ชีวิตอยู่ดีและมีความสุขมากยิ่งขึ้น มีความสุขกับการทำงานการช่วยเหลือผู้อื่น การทำประโยชน์ต่อสังคม เป็นความสอดคล้องกับแนวในการดำเนินธุรกิจ และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ของผู้ที่เกี่ยวข้องในชุมชนและสังคม การสร้างสรรค์อาหารธรรมชาติ เพื่อสุขภาพที่ดีของทุกคน เป็นแนวทางหลักในการดำเนินธุรกิจ เป็นองค์กรธุรกิจเพื่อสังคม ส่งเสริมสุขภาพผู้บริโภค ช่วยสนับสนุนผู้ผลิตในชนบท และการร่วมการดูแลรักษาสิ่งแวดล้อม การสร้างสรรค์อาหารที่ดีต่อสุขภาพ เปลี่ยนแปลงวิธีการผลิตจากระบบเคมีไปสู่ระบบอินทรีย์ธรรมชาติบนพื้นฐานเศรษฐกิจพอเพียง ส่งเสริมการดูแลรักษาสุขภาพด้วยการบริโภคอาหารที่ผลิตตามวิถีธรรมชาติ มีแนวคิดในการดำเนินธุรกิจที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและเป็นมิตรกับสังคม ให้ความรู้ในการผลิตอาหารที่ปลอดจากสารพิษ สนับสนุนให้ดำเนินชีวิตที่สมดุลกับธรรมชาติ การทำงานในองค์กรแห่งความสุข คือการได้ทำงานที่ตนเองรัก มีสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดีบรรยากาศในการทำงานที่

รู้สึกผ่อนคลาย มีวัฒนธรรมองค์กรในการดูแลช่วยเหลือกัน ดูแลกันและกันเสมอมาเป็นครอบครัวเดียวกัน ดูแลรักษาจิตใจของคนที่ทำงานเพื่อสร้างคุณค่าให้กับสังคม การดำเนินธุรกิจมิได้มุ่งกำไรเป็นสิ่งสูงสุด บริการสินค้าที่มีคุณภาพและส่งเสริมสุขภาพให้แก่ผู้บริโภค สร้างพื้นที่ชุมชนแห่งสุขภาพส่งเสริมให้ดูแลสุขภาพร่างกายและจิตใจ ผลของการสร้างองค์กรแห่งความสุขทำให้เกิดผลลัพธ์ดังนี้ บุคลากรเห็นคุณค่าในการเป็นมนุษย์ มีความอ่อนโยนให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเกิดบรรยากาศและความรู้สึกการทำงานในองค์กรที่ดี ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี ส่งมอบความรู้สึกที่ดีให้แก่ผู้รับบริการ ความสุขที่ได้รับจากการเรียนรู้ร่วมกัน และการทำงานเป็นทีม การทำงานทุกอย่างถือว่าเป็นการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาปรับปรุงตนเองและองค์กรให้ดีขึ้น การมีวัฒนธรรมองค์กร คือการเข้าใจผู้อื่น มีความสุขเมื่อได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น ผลการประกอบการและการเงินอยู่ในระดับที่สูงเพิ่มขึ้นเป็นผลจากการที่พนักงานทำงานอย่างมีความสุข ทำให้สามารถส่งมอบสินค้าและบริการที่มีคุณภาพทำให้เกิดการยอมรับจากสังคมและในด้านการดูแลรักษาธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทำให้เกิดการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม สามารถอยู่อาศัยและดำรงชีวิตได้อย่างยั่งยืนแท้จริง ผลการวิจัยนี้ช่วยทำให้สามารถเข้าใจและสะท้อนความคิดและมุมมองในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ทรัพยากรด้านสุขภาพส่วนบุคคล และการมีส่วนร่วมกับชุมชน เป็นการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน

ศศิธร เหล่าเท้ง (2557) ได้กล่าวไว้เกี่ยวกับอิทธิพลของความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน การศึกษาอิทธิพลของความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออก และการศึกษาอิทธิพลของประสิทธิภาพการทำงาน ที่ส่งผลต่อความตั้งใจในการลาออกโดยใช้เทคนิควิธีการนำเข้า ผลการวิจัยพบว่า 1) กิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการมีอิทธิพลทางบวกต่อความสุขในการทำงาน กิจกรรม Happy body, Happy heart, Happy relax, Happy brain, Happy soul, Happy money, Happy family และ Happy society 2) ความสุขในการทำงานมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพในการทำงาน 3) ความสุขในการทำงานไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออก และ4) ประสิทธิภาพการทำงานไม่มีอิทธิพลทางบวกต่อความตั้งใจในการลาออก

สิรินธร แซ่ฉั่ว (2553) ผลการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวกับความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ พบว่ามี 3 ปัจจัยสำคัญ ได้แก่ ความสุขในการทำงาน สุขภาพ และปัจจัยภายในองค์กร โดยทำการศึกษาจากบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ในองค์กรประเภทอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน ได้แก่ สื่อสิ่งพิมพ์ การกระจายเสียง เพลง การออกแบบผลิตภัณฑ์ บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพอยู่ในระดับมาก ปัจจัยสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง ส่วนความสุขอันเกิดจากปัจจัยภายในองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างมากซึ่งเรียงปัจจัยจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คุณลักษณะของงาน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผลลัพธ์ที่คาดหวัง และสภาพแวดล้อมในงาน ซึ่งปัจจัยภายในองค์กรทุกด้านมีความสำคัญเชิงบวกกับความสุขในการทำงานในระดับปานกลาง นอกจากนี้ ผลการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่า บุคลากรเชิงสร้างสรรค์มีความสุขจากการได้ทำงานที่ตนเองรัก งานมีความอิสระและมีเอกลักษณ์ของงาน กฎระเบียบและเวลางานที่ยืดหยุ่น การได้รับคำชมเชยและการยอมรับ มีความสัมพันธ์อันดีกับหัวหน้างาน เป็นสิ่งสำคัญมากต่อความสุขในการทำงาน ในขณะที่การจ่ายค่าตอบแทนความมั่นคงในงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และปริมาณงานยังมีในระดับที่ค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับปัจจัยอื่น

จากการศึกษาจึงสรุปได้ว่า ความสุขในการทำงานสามารถทำให้บุคลากรทำงานได้ประสบความสำเร็จ ได้รับรายได้ที่เพิ่มขึ้น พร้อมกับทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานของบุคลากรดีขึ้น นอกเหนือจากนี้แล้ว การมีความสุขจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้นเช่นกัน

งานวิจัยต่างประเทศ

Diener (2000) กล่าวถึงผลการวิจัยของ Donovan Krueger และ Crede ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะความสุข หรือความรู้สึกเชิงบวกในด้านชีวิตการทำงาน กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข จากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 188 คน 397 คน และ 959 คน ตามลำดับ พบว่า ภาวะความสุขหรือความรู้สึกเชิงบวก ในด้านชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก จากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กรแห่งความสุข ที่ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติ (มีค่า r ตามลำดับคือ .20 , .44 , .37)

Burton (2010) ได้ศึกษาวิจัยการสร้างเสริมองค์กรสุขภาวะ เพื่อเสริมสร้างความสมดุลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ซึ่งส่งผลต่อสุขภาพ ความพึงพอใจ ขวัญกำลังใจ คุณภาพของงานและเพิ่มพูนผลผลิต การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน ส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย จิตใจ สังคมของพนักงาน การบูรณาการสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี ความปลอดภัยในการทำงาน การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีและสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ของพนักงาน ปัจจัยส่งเสริมการนำไปสู่องค์กรสุขภาวะได้แก่ คำยืนยันจากคณะผู้บริหารในการไปสู่องค์กรสุขภาวะ จัดทำแผนงานหรือโครงการองค์กรสุขภาวะ ประเมินความต้องการของพนักงานทั้ง 3 ด้าน ประเมินผลความต้องการและนำเสนอรายการ พัฒนาแผนงานขององค์กรแห่งสุขภาวะแบบครบวงจร ครอบคลุมระยะเวลา 3 ถึง 5 ปี พัฒนาการปฏิบัติงานตามแผนงานองค์กรแห่งสุขภาวะอย่างละเอียด ตรวจสอบและประเมินแผนงานและผลลัพธ์ ซึ่งวิธีการนี้จะทำให้องค์กรเกิดการเตรียมความพร้อม และผลทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งองค์กรอาจต้องใช้ปัจจัยเสริม และโครงการเสริมจากภายนอก เพื่อให้เกิดความมั่นคงในการเปลี่ยนแปลงองค์กร และกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ที่ฝังแน่นในองค์กรอย่างแท้จริง ผลการวิจัยนี้ช่วยทำให้สามารถเข้าใจและสะท้อนความคิดและมุมมองในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทาง

จิตสังคม ทรัพยากรด้านสุขภาพส่วนบุคคล รายการเป็นส่วนร่วมกับชุมชน เป็นการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน

Vessey et al. (2009) ได้ทำการศึกษาวิจัยกลยุทธ์ ในการเปลี่ยนแปลงองค์กรสุขภาวะ พบว่า ความรับผิดชอบและความต้องการดูแลรับบริการอย่างมีคุณภาพเป็นศูนย์กลางและความสำคัญต่อองค์กร การมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงาน ความร่วมมือกัน การอำนวยความสะดวก และนวัตกรรม เป็นปัจจัยสำคัญในการทำงาน การถูกกลั่นแกล้งในการทำงานเป็นเรื่องที่มีความสำคัญในการทำงาน ทำให้เกิดการสูญเสีย และเกิดอันตรายในการรักษาผู้ป่วย ทำให้ผู้ถูกกลั่นแกล้งในขณะทำงานต้องตัดสินใจลาออกจากงาน เนื่องจากปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานมีสภาพเลวร้าย การแก้ไขปัญหาดังกล่าว ต้องดำเนินการเปลี่ยนแปลงแก้ไขสภาพปัญหาดังกล่าว องค์กรต้องใช้กลยุทธ์และนวัตกรรมในการแก้ปัญหา โดยการให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรที่ถูกกลั่นแกล้งและเพื่อให้เกิดการรู้เท่าทันกับสภาพปัญหาที่เกิดขึ้น นำไปสู่การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างได้ผล โดยการจัดทำโครงการความร่วมมือในการป้องกันแก้ไขปัญหาด้วยความร่วมมือของบุคลากรทุกฝ่าย การสนับสนุนและพัฒนาสภาพแวดล้อมขององค์กร การทำงานในเชิงรุก การให้ความช่วยเหลือ การสร้างความร่วมมือและปฏิสัมพันธ์ในการทำงานทางด้านบวก การดูแลผู้รับบริการ โดยยึดหลักผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง การอำนวยความสะดวกและการสื่อสาร การนำกลยุทธ์ดังกล่าวมาใช้เพื่อลดปัญหาจากการทำงาน ในสภาพแวดล้อมที่เลวร้าย และเป็นอันตรายต่อผู้ป่วย การเปลี่ยนแปลงแก้ไขไปสู่สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีขึ้น การให้ความร่วมมือการมีปฏิสัมพันธ์ด้านบวก นำไปสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะแท้จริง ผลการวิจัยนี้ช่วยทำให้สามารถเข้าใจและสะท้อนความคิด แล้วมีงมองในเรื่องการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม ทรัพยากรด้านสุขภาพส่วนบุคคล รายการมีส่วนร่วมกับชุมชนเป็นการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืน

Boehm, Lyubomirsky, Sonja (2008) ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องความสุขในการทำงาน สามารถสร้างความสำเร็จในการประกอบอาชีพได้ และศึกษาวิธีการสร้างความพึงพอใจของคนทำงานให้ประสบความสำเร็จ ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขและความสำเร็จในการทำงานเปรียบเทียบกันในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน คนที่มีความสุขในการทำงานสามารถได้รับรายรับ รายได้มากกว่า และจะมีสมรรถภาพในการทำงานที่ดีกว่า

Hosie (2009) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องการสร้างความสุขให้บุคลากรในองค์กร เพื่อเสนอแนวความคิดจากผลงานวิจัยมาเป็นพฤติกรรมส่วนบุคคล และความสามารถขององค์กรที่เชื่อว่า เมื่อบุคคลหรือบุคลากรมีความสุข จะปฏิบัติหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในองค์กรมีผลต่อความสามารถในการทำงานอย่างมีความสุข จากการศึกษาพบว่า ความสุขทางอารมณ์แสดงถึงความพึงพอใจในการทำงานและความสามารถในการทำงาน

สรุปได้ว่า งานวิจัยเกี่ยวกับสุขภาวะ มีทั้งปัจจัยภายในองค์กรและปัจจัยภายในของบุคลากรในองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงานของตนเอง ความสุขในการทำงานของเพื่อนร่วมงาน แล้วความสุขในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ปัจจัยภายในองค์กร เช่น บุคลากร การเงินและการบริหารจัดการ และปัจจัยภายในบุคลากรเช่น ทัศนคติ ค่านิยม วิสัยทัศน์ การมีวินัยในตนเอง การเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน จะส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังส่งผลดีต่อคุณภาพการผลิต

งานวิจัยเกี่ยวกับแรงงานต่างด้าว

การวิจัยในประเทศ

วีระกุล อรัณยะนาค (2557) พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว พัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การศึกษาสภาพและความต้องการในการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว โดยการศึกษาเอกสารและการสัมภาษณ์ ผลการวิจัยพบว่า แรงงานต่างด้าวมีความต้องการในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านรายได้และเศรษฐกิจ 2. การออกแบบและพัฒนาแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้ทฤษฎี andragogy ของ Knowles ปรัชญาคิดเป็นของโกวิท วรพิพัฒน์ และขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบของ Boyle 3. การทดลองจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อสร้างเสริมคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว โดยใช้วิจัยเชิงทดลองแบบกลุ่มเดียว จากการทดลองพบว่าประสิทธิภาพของแผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีประสิทธิภาพเท่ากับ 81.27/81.40 และ 4. การประเมินคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวที่ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ โดยการสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าวที่ผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมและนายจ้าง ผลการวิจัยพบว่า ด้านสุขภาพมีการพัฒนา มีบัตรประกันสุขภาพแรงงานต่างด้าว เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี มีการเลือกใช้ยาตรงกับโรค มีการรับประทานอาหารที่เป็นประโยชน์ รู้จักการใช้เวลาว่างให้เป็นประโยชน์ และเข้าถึงบริการสาธารณสุข ด้านการศึกษา มีการพัฒนาคือ การฟังภาษาไทย การพูดภาษาไทย การอ่านภาษาไทย การเขียนภาษาไทย ทราบถึงสิทธิ์ในการเรียน มีช่องทางในการรับรู้ข่าวสาร ทราบถึงช่องทางในการศึกษาอบรมตามความสนใจ และหารายได้เสริมจากการทำงานล่วงเวลา ด้านรายได้และเศรษฐกิจมีการพัฒนาคือ มีการออม มีการจดบันทึกรายรับรายจ่าย และ ประหยัด

ขวัญชัย เอี่ยมลออ (2550) ศึกษาสภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง เป็นการวิจัยสำรวจ โดยแยกกระจายสัมภาษณ์ตามอาชีพของแรงงานต่างด้าวจำนวน 419 คน โดยมีแบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิด ผลจากการศึกษาพบว่า สภาพชีวิตแรงงานต่างด้าวทั้ง 3 ด้าน คือด้านการทำงาน ด้านสังคม และด้านครอบครัว อยู่ในระดับพอใจทั้ง 3 ด้าน โดย

พบว่าแรงงานต่างด้าว มีปัจจัยในการอพยพเข้ามาทำงานในประเทศไทยเนื่องจาก เห็นว่าเพื่อนที่เข้ามาทำงานก่อนหน้านี้มีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น จึงได้ชักชวนกันเข้ามาทำงาน นอกจากนี้ยังมีรายได้ดีกว่าเดิม และแรงงานต่างด้าวบางส่วนยังต้องการเปลี่ยนสัญชาติเป็นคนไทย เพราะเศรษฐกิจที่ประเทศไทยดีกว่า ในการทำงานส่วนใหญ่จะพักอาศัยอยู่กับนายจ้าง โดยที่นายจ้างได้จัดไว้ให้ ยามเจ็บป่วยบ่อยครั้งก็จะซื้อยากินเองซื้อไปรักษาตามคลินิก และเห็นว่าคนไทยมีสายลืมง่าย แค่พูดให้ถูกใจแต่ไม่ต้องถูกต้องก็สามารถอยู่ได้ไม่มีปัญหา

ธีระพงษ์ ภูริปาณิก (2546) ศึกษาสภาพการดำรงชีวิต และสภาพการทำงานของแรงงานต่างด้าว โดยใช้วิธีการพูดคุย สอบถาม สังเกต รายการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ได้แบบสอบถาม โดยทำการเลือกตัวอย่างแรงงานต่างด้าวที่ประกอบอาชีพประมงทะเลและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องในเขตด้วยวิธีเฉพาะเจาะจงประมาณ 10 ถึง 15 คน ผลการศึกษาพบว่า แรงงานต่างด้าวทั้งหมดเป็นเพศชายมีอายุระหว่าง 20 ถึง 35 ปี ส่วนใหญ่มีสัญชาติพม่าและกัมพูชา รายได้ของแรงงานต่างด้าวในอาชีพประมงจะไม่ค่อยแน่นอนขึ้นอยู่กับปริมาณสัตว์น้ำที่จับได้ในแต่ละครั้ง รวมแล้วจะได้รับเงินประมาณเดือนละ 3-4 พันบาท บางคนอยู่กินบนเรือ นายจ้างออกค่าใช้จ่ายต่างๆที่ใช้บนเรือให้ บางรายถูกโกงโดยนายจ้างและไต่เรือ แรงงานมีความเสี่ยงทางด้านชีวิตและทรัพย์สิน นอกจากนั้นแรงงานยังต้องคอยหลบหลีกปัญหาการทะเลาะวิวาทกับคนไทยด้วย

ศศิพร ตัชชนานุสรณ์ (2546) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล แบบแผนการดำเนินชีวิตกับภาวะสุขภาพของแรงงานต่างด้าว โดยศึกษาเฉพาะแรงงานต่างด้าวที่เข้ามารับบริการทางสุขภาพที่โรงพยาบาลสมุทรสาคร เก็บข้อมูลในการสัมภาษณ์ผ่านล่ามจำนวน 130 คน และศึกษาจากฐานข้อมูลของโรงพยาบาล ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลไม่สัมพันธ์กับภาวะสุขภาวะ แต่แบบแผนในการดำเนินชีวิตได้แก่ การดื่มสุรา สูบบุหรี่ การใช้ยาหรือสารเสพติด พฤติกรรมเสี่ยงทางเพศสัมพันธ์ การทำงานหนัก เสี่ยงต่ออันตราย และมีระยะการทำงานยาวนาน ปัญหาความเครียดความวิตกกังวล การขาดความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ ที่อยู่อาศัยไม่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพโดยร้อยละ 96.9 ของแรงงานต่างด้าวมีแบบแผนการดำเนินชีวิตในระดับที่ไม่ดี

อรุณรัตน์ หล่ำวิไลเกสร (2551) ได้ทำการศึกษาสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานสตรีไทยในฮ่องกง ศึกษากรณีผู้ช่วยแม่บ้านไทยในฮ่องกง ผลการศึกษาวิจัยพบว่าสาเหตุที่ผู้ช่วยแม่บ้านไทยตัดสินใจไปทำงานในประเทศฮ่องกง คือเรื่องรายได้ ซึ่งดีกว่าการทำงานในประเทศไทย ด้วยเหตุผลนี้จึงทำให้มีแรงงานคนต่างด้าวเข้ามาหางานในประเทศของเราเป็นจำนวนมากขึ้นทุกปี (กรมการจัดหางาน) ซึ่งมีทั้งถูกกฎหมายและผิดกฎหมาย จึงทำให้เห็นได้ว่าการได้เข้ามาทำงานในประเทศของเรานั้นทำให้คุณภาพชีวิตและสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของคนพวกนี้ดีขึ้นในระดับหนึ่ง นอกจากนี้ลักษณะงานกับรายได้ในประเทศไทยจะดีกว่ามีรายได้สูงกว่าประเทศของตนเองทำให้แรงงานต่างด้าวบางคนต้องการมีสัญชาติไทยเพราะเห็นว่าเศรษฐกิจดีกว่า

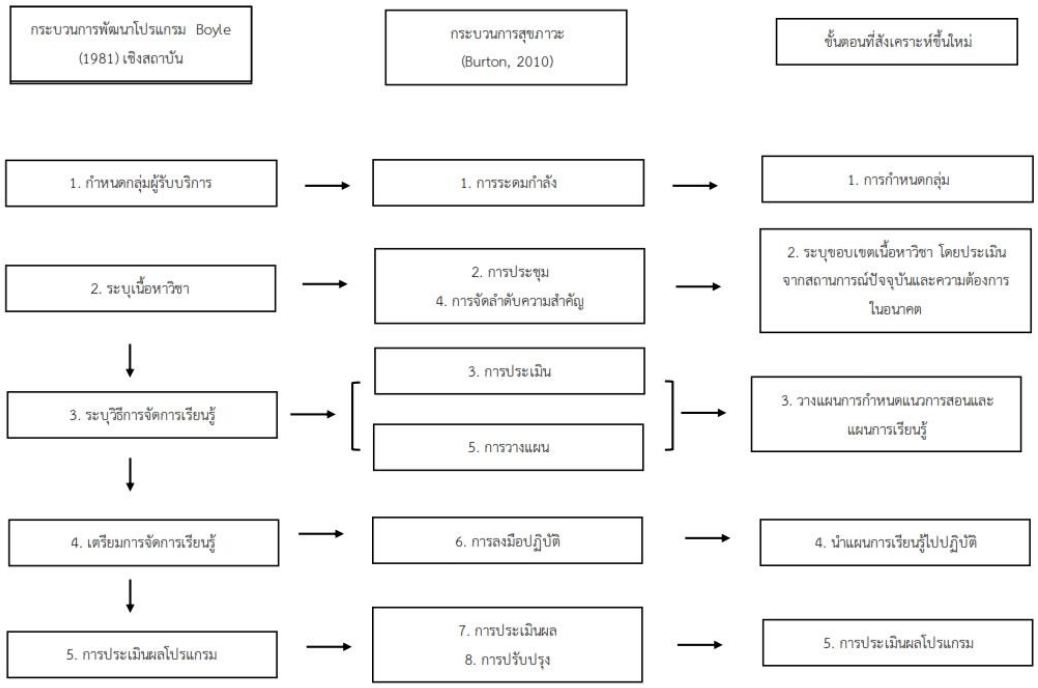
งานวิจัยต่างประเทศ

Hengudomsub (2005) ศึกษาวิจัยเรื่องสุขภาวะในผู้สูงอายุไทยภายใต้องค์ประกอบ 6 มิติ ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การเรียนรู้สภาพแวดล้อม การรู้จักพัฒนาตนเอง การพึ่งตนเองได้ การยอมรับตนเอง และการมีเป้าหมายของชีวิต พบว่า ผู้สูงอายุไทยมีความเป็นอยู่ที่ดี ไม่มีความเครียด หรือมีความพึงพอใจในชีวิต อย่างไรก็ตาม สุขภาวะของผู้สูงอายุไทยมีผลกระทบโดยตรงจากภาวะสุขภาพ และความสัมพันธ์ในสังคม นอกจากนี้ ในเรื่องความสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยเฉพาะกับสมาชิกในครอบครัว มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะของผู้สูงอายุ สุขภาพและความมั่นคงทางการเงินเป็นเรื่องที่เด่นชัดเช่นกันในขณะสัมภาษณ์ การวัดสุขภาวะมีความเชื่อมโยงกับมิติทางด้านวัฒนธรรมโดยเฉพาะการให้ความเคารพนับถือผู้สูงอายุ

Talala และคณะ (2008) ศึกษาปัญหาสุขภาวะของผู้ใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางสังคมในฟินแลนด์ พบว่าปัญหาสุขภาวะสัมพันธ์กับระดับการศึกษา ตำแหน่งงานผู้แวดล้อมและครอบครัว ผู้มีการศึกษาน้อยมีสุขภาพต่ำในทุกเพศ แต่ในเพศชายจะมีสุขภาพสูงกว่าเพศหญิงในเรื่องการนอนไม่หลับและความเครียด ขณะที่การงานมีความสัมพันธ์กับระดับสุขภาวะในเพศชาย ผู้ที่ไม่มีสังคมมีปัญหาสุขภาวะสูงกว่าผู้ที่มีสังคม ครอบครัวไม่มีเด็กในบ้าน หญิงจะมีสุขภาพสูงกว่าเพศชาย

สรุปได้ว่า แรงงานต่างด้าวควรได้รับการเสริมสร้างเรื่องสุขภาวะ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่องเหล่านี้ โดยหากจัดออกมาในรูปการร่วมกิจกรรมที่สามารถสานสัมพันธ์ไปกับการทำงานในชีวิตประจำวันไปด้วยจะก่อให้เกิดผลดีที่เอื้อต่อการทำงานในชีวิตจริงเป็นอย่างยิ่ง ให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เรียน เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยมีการเรียงลำดับ และผสมผสานวิธีการ และเนื้อหาต่างๆให้เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียน จากนั้นจึงนำแผนการสอนไปปฏิบัติ แล้วประเมินผลเพื่อให้ทราบถึงผลการจัดโปรแกรมและสัมฤทธิ์ในการเข้าร่วมโปรแกรมของผู้เรียน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University



ภาพที่ 1 ผู้วิจัยได้มีการนำเอาแนวคิดกระบวนการพัฒนาโปรแกรม Boyle (1981) เชิงสถาบัน และแนวคิดสุขภาวะ (Burton, 2010) มาบูรณการร่วมกัน ได้ขั้นตอนใหม่

กระบวนการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน Boyle (1981)เชิงสถาบันบูรณาการกับกระบวนการสุขภาวะ (Burton, 2010) ได้ขั้นตอนที่สังเคราะห์ขึ้นใหม่ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดกลุ่ม

นำมาจากกระบวนการพัฒนาโปรแกรม Boyle (1981) เชิงสถาบันขั้นตอนที่ 1 กำหนดกลุ่มผู้รับบริการ เป็นการกำหนดว่าใครจะเป็นกลุ่มผู้รับบริการ บูรณาการกับกระบวนการสุขภาวะ (Burton, 2010) ขั้นตอนที่1 การระดมกำลัง (Mobilized) คือ การร่วมพัฒนา หมายรวมทั้งคน เวลา และความต้องการอื่น ๆ สำหรับการพัฒนาปรับปรุงอย่างยั่งยืนในสถานประกอบการ

2. ระบุขอบเขตเนื้อหาวิชา โดยประเมินจากสถานการณ์ปัจจุบันและความต้องการในอนาคต

นำมาจากกระบวนการพัฒนาโปรแกรม Boyle (1981) เชิงสถาบันขั้นตอนที่ 2 ระบุเนื้อหาวิชาพยายามเปรียบเทียบระดับความสามารถของผู้เรียนกับเนื้อหาที่จะสอน และศึกษาประสบการณ์และภูมิหลังของกลุ่มผู้รับบริการ บูรณาการกับกระบวนการสุขภาวะ (Burton, 2010) ขั้นตอนที่ 2 การประชุม (Assemble) เมื่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้กำหนดข้อตกลง และขั้นตอนที่3 การ

ประเมิน (Assess) จำแนกเป็น 2 ประเภทคือ ก) การประเมินสถานการณ์ปัจจุบัน ข) การประเมินความต้องการในอนาคต

3. วางแผนการกำหนดแนวการสอนและแผนการเรียนรู้

นำมาจากกระบวนการพัฒนาโปรแกรม Boyle (1981) เชิงสถาบัน ขั้นตอนที่ 3 กำหนดการเรียนการสอน เป็นการพิจารณาเลือกประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่ผู้เรียนควรได้รับ เรียงลำดับของประสบการณ์การเรียนรู้ บูรณาการกับกระบวนการสุขภาวะ (Burton, 2010) ขั้นตอนที่ 4 การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritize) และขั้นตอนที่ 5 การวางแผน (Plan) ควรจัดตามลำดับความสำคัญของปัญหา และตามกรอบเวลา ควรมีเป้าหมายระยะยาว

4. นำแผนการเรียนรู้ไปปฏิบัติ

นำมาจากกระบวนการพัฒนาโปรแกรม Boyle (1981) เชิงสถาบัน ขั้นตอนที่ 4 การนำแผนการสอนไปปฏิบัติ จัดการสอนที่มีคุณภาพเพื่อสามารถดึงความสามารถของผู้เข้าโปรแกรมออกมา บูรณาการกับกระบวนการสุขภาวะ (Burton, 2010) ขั้นตอนที่ 6 การลงมือปฏิบัติ (Do)

5. การประเมินผลโปรแกรม

นำมาจากกระบวนการพัฒนาโปรแกรม Boyle (1981) เชิงสถาบัน ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลโปรแกรม ประเมินว่าผู้เข้าโปรแกรมได้รับอะไรบ้างจากโปรแกรม ด้วยการใช้แบบทดสอบก่อนเข้าโปรแกรม และแบบทดสอบหลังสำเร็จโปรแกรม บูรณาการกับกระบวนการสุขภาวะ (Burton, 2010) ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผล (Evaluation) และขั้นตอนที่ 8 การปรับปรุง (Improve)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) ในการออกแบบการวิจัยและพัฒนา (Research And Development Design) โดยได้ดำเนินการทดลองแบบการทดลองกลุ่มเดียว วัดผลก่อนและหลังทดลอง (The Single Group, Pretest-Posttest Design) ผู้วิจัยได้ศึกษา และสังเคราะห์แนวคิดสุขภาวะ แนวคิดการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน แนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน แนวคิดแรงงานต่างด้าว รวมทั้งศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการสังเคราะห์ และพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยแบ่งการวิจัยออกเป็น 3 ขั้นตอนตามวัตถุประสงค์ คือ

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ดำเนินการจากการหาความต้องการของแรงงานต่างด้าวในขั้นตอนที่ 1 โดยได้จำแนกกล่องความสุขทั้ง 8 กล่อง (Happy 8) ตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัดของสุขภาวะทางกาย โดยกล่องแห่งความสุขมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะทางกาย แบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ Happy body, Happy money และ Happy relax ได้ขั้นตอนที่สังเคราะห์ขึ้นมาทั้งหมด 5 ขั้นตอนดังนี้

1. การกำหนดกลุ่ม
2. การระบุขอบเขตเนื้อหาวิชาโดยประเมินจากสถานการณ์ปัจจุบันและความต้องการในอนาคต
3. วางแผนการกำหนดแนวทางการสอนและแผนการเรียนรู้
4. นำแผนการเรียนรู้ไปปฏิบัติ
5. การประเมินผลโปรแกรม

ขั้นตอนที่ 3 เพื่อนำเสนอปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่พัฒนาขึ้น

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม โดยมีสภาวะที่ชีวิตมีความเป็นปกติสุข สามารถรักษาสมดุลของระบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยไว้ได้ ทั้งองค์ประกอบด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

เพื่อให้เกิดพลังการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำมิติคนกับมิติองค์กรมาบูรณาการกัน ได้ผลของปัจจัยพื้นฐานใหม่ของสุขภาวะเป็นกล่องแห่งความสุข 8 ประการ โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหา โดยกล่องแห่งความสุขมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะทางกาย แบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ Happy body, Happy money และ Happy relax ทั้งนี้ ได้จำแนกกล่องแห่งความสุขตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสุขภาวะทางกาย เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ดังนั้น เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมถึงเป้าหมายที่ได้วางไว้อย่างมีคุณภาพ จึงต้องส่งเสริมบรรยากาศ กระบวนการ รูปแบบโปรแกรมในการทำงานใหม่ ๆ เพื่อกระบวนการในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวอย่างมีเป้าหมาย ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของสถานประกอบการ ให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน ทั้งนี้การสร้างความไว้วางใจ ให้ความเคารพซึ่งกันและกัน การให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของแรงงานต่างด้าว การมีความรับผิดชอบ การสร้างทีมงาน จะช่วยสร้างให้เกิดสุขภาวะที่ดี ผู้วิจัยใช้โปรแกรมตามแนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน (Knowles, 1980) วางแผนการจัดการเรียนรู้ ด้วยกิจกรรมที่หลากหลาย ได้เริ่มศึกษาความต้องการในการเรียนรู้โดยการสอบถามข้อมูลทั่วไป เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระยะเวลาทำงาน การศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน เป็นต้น ผู้วิจัยได้นำผลที่ได้จากการศึกษาในระยะที่ 1 มาทำการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยเริ่มพัฒนาจากการศึกษาทบทวนหนังสือ เอกสาร เกี่ยวกับโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน แนวคิดสุขภาวะ แนวคิดแรงงานต่างด้าว งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และจากความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้อธิบายรายละเอียดการวิจัยดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ระยะที่ 1 การวางแผนพัฒนาโปรแกรมด้วยการวิเคราะห์สภาพความต้องการการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

การดำเนินการวิจัยในขั้นตอนนี้ เป็นการศึกษาวิเคราะห์หาความต้องการการเรียนรู้ รวมถึงสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นที่มีประโยชน์ และมีความสำคัญยิ่งในการสร้างโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพราะโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่จะสร้างขึ้น ควรเกิดจากความต้องการ ความสนใจ และปัญหาที่แท้จริงของผู้เรียน เมื่อได้ข้อมูลจากการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการแล้ว จากนั้นจึงนำไปใช้ในการพัฒนาโปรแกรมโดยผู้วิจัยได้นำมิติคนอันได้แก่ แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (คนทำงานมีความสุข ที่ทำงาน

น่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์) ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับมิติองค์กรอันได้แก่ แนวคิดสุขภาวะ (สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านทรัพยากรสุขภาพของบุคลากร และการมีส่วนร่วมที่มีต่อชุมชน) ซึ่งจะทำให้โปรแกรมมีคุณค่า และมีประโยชน์ต่อแรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยได้ศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว เพื่อนำมาเป็นกรอบในการวิจัย ได้แก่ 1. แนวคิดสุขภาวะ 2. แนวคิดการพัฒนาโปรแกรม 3. แนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน และ 4. แนวคิดแรงงานต่างด้าว

1. ศึกษาความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

1.1 วัตถุประสงค์

เพื่อสำรวจความต้องการในการเรียนรู้สุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

1.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษามีดังนี้

1.2.1 ประชากรสำหรับศึกษาข้อมูลในการศึกษาความต้องการในการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะ ได้แก่ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ที่อยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สมุทรสาคร นครปฐม ปทุมธานี และนนทบุรี เนื่องจากเป็นเขตเศรษฐกิจซึ่งเป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรม ที่มีจำนวนการกระจายตัวของการจ้างงานสูงสุดใน 5 ลำดับแรก นอกจากนี้ยังเป็น 5 จังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าทำงานสูงสุด ที่ผ่านการพิสูจน์สัญชาติ มีดังนี้ 1.กรุงเทพมหานคร 58,850 คน 2.สมุทรสาคร 67,384 คน 3.นครปฐม 19,308 คน 4. ปทุมธานี 16,398 คน 5.นนทบุรี 13,036 คน และเป็นจังหวัดที่มีแรงงานต่างด้าวกระจายทำงานอยู่สูงสุดใน 10 ลำดับแรก ที่ขึ้นทะเบียนขออนุญาตทำงานในประเทศไทย เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ถูกต้องตามกฎหมาย นำเข้าโดยระบบ MOU เป็นจำนวน 326,761 คน (กรมการจัดหางาน, 2565)

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ถูกต้องตามกฎหมาย นำเข้าโดยระบบ MOU เนื่องจากแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีเป็นจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับสัญชาติอื่น ไม่ว่าจะเป็นสัญชาติลาว สัญชาติกัมพูชา และสัญชาติเวียดนาม โดยสัญชาติพม่าในกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล มีจำนวน 197,898 คน ในขณะที่ลาวมี 51,900 คน กัมพูชา มี 55,077 คน และเวียดนามมี 63 คน (กรมการจัดหางาน, 2565) ทั้งนี้ เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าทำงานอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม และเป็นสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่สมัครใจให้ข้อมูลสำหรับการวิจัย จำนวน 14 แห่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สมุทรสาคร นครปฐม ปทุมธานี และนนทบุรี รวมมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 560 คน เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง

(Purposive Sampling) จำนวนตัวอย่างในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง Taro Yamane (1973) ในการหาจำนวนตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่ศึกษาทั้งหมด ใช้ค่าความคลาดเคลื่อนที่ .05 ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% คน การดำเนินการวิจัยในครั้งนี้ดำเนินการกับประชากร และกลุ่มตัวอย่างตั้งอยู่บนพื้นฐานของความต้องการ ความยินดีเข้าร่วม และสถานประกอบการสนับสนุนการให้ข้อมูลในการวิจัย ผู้เข้าร่วม (กลุ่มตัวอย่าง) มีสิทธิ์ถอนตัวออกจากการวิจัยเมื่อใดก็ได้ตามความประสงค์ โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล ซึ่งการถอนตัวออกจากการวิจัยจะไม่มีผลกระทบทางลบใด ๆ ต่อผู้เข้าร่วมแต่อย่างใด ส่วนเกณฑ์พิจารณาให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยออกจากโครงการ เกณฑ์การคัดออก คือ หากกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมการตอบแบบสอบถามแล้ว แต่ไม่สามารถตอบคำถามได้ครบทุกข้อ ผู้วิจัยจะไม่นำข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์เหล่านี้มาวิเคราะห์ โดยจะหากลุ่มตัวอย่างมาทดแทน โดยใช้เกณฑ์เดิม นอกจากนี้ ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยรักษาเป็นความลับ โดยจะนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีข้อมูลใดในการรายงานที่จะนำไปสู่การระบุตัว และรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการติดต่อ วิธีการเข้าถึงผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยนั้น เน้นถึงการไม่รุกล้ำความเป็นส่วนตัว โดยจะมีการติดต่อเพื่อนัดหมายล่วงหน้าเท่านั้น

1.3 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ **1** คือ แบบสอบถามความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ศึกษา วิเคราะห์เกี่ยวกับความต้องการ และปัญหาที่แท้จริงของแรงงานต่างด้าว ได้แก่ ข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลองค์ประกอบของแนวคิดสุขภาวะที่ประกอบด้วยมิติต่าง ๆ แล้วนำมาสร้าง แบบสอบถามสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว และข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการของแรงงานต่างด้าว

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลมี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระยะเวลาทำงาน การศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วยหลักการที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการเสริมสร้างสุขภาวะ รวมทั้งสิ้น 4 มิติ ได้แก่ 1) สุขภาวะทางกาย มี 13 ตัวชี้วัด 2) สุขภาวะทางจิต มี 9 ตัวชี้วัด 3) สุขภาวะทางปัญญา มี 9 ตัวชี้วัด 4) สุขภาวะทางสังคม มี 7 ตัวชี้วัด รวมข้อคำถามเป็น 38 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง มีเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ มากที่สุด หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ มากที่สุด

4 หมายถึง มีเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ มาก หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ มาก

3 หมายถึง มีเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ ปานกลาง หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ ปานกลาง

2 หมายถึง มีเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ เพียงเล็กน้อย หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ เพียงเล็กน้อย

1 หมายถึง ไม่มีเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึก หรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ

การพิจารณาแปลผลเป็นไปตามเกณฑ์ของคะแนนเฉลี่ยเป็นลักษณะมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ (Likert Scale) มีผลการพิจารณาแปลผลตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ยดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50 – 5.00 หมายถึง มีสุขภาวะระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50 – 4.49 หมายถึง มีสุขภาวะระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50 – 3.49 หมายถึง มีสุขภาวะระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50 – 2.49 หมายถึง มีสุขภาวะระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.49 หมายถึง มีสุขภาวะระดับน้อยที่สุด

ผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการเก็บข้อมูล แล้วนำผลของการวิเคราะห์คะแนนเฉลี่ยข้อมูลออกมาในการกำหนดระดับสุขภาวะ เมื่อแรงงานต่างด้าวมีสุขภาวะน้อยในตัวชี้วัดใดตามคะแนนเฉลี่ยที่กำหนดข้างต้น หรือกล่าวได้ว่าระดับสุขภาวะจะเป็นตัวกำหนดในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยเรียนรู้ ทั้งนี้ จากผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ผลคะแนนเฉลี่ยของแรงงานต่างด้าวมีอยู่ในระดับน้อยและปานกลางเท่านั้น มีรายละเอียดแจกแจงจากตัวชี้วัด ดังนี้

ลักษณะการเรียนการสอนขึ้นอยู่กับระดับของสุขภาวะ ดังนี้

ปานกลาง จัดให้มีการบรรยายเนื้อหาพอสังเขป อาจมีกิจกรรม การฝึกปฏิบัติในห้องเรียนตาม ความเหมาะสมของเวลา

น้อย จัดให้มีการบรรยายเนื้อหาโดยละเอียด มีกิจกรรมอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มี กิจกรรมเกมหรือมีการฝึกปฏิบัติในห้องเรียน มีแบบฝึกหัดสำหรับฝึกฝนนอกห้องเรียน(พบกลุ่มย่อย)

มาก ไม่มีการจัดกิจกรรม

โดยมีรายละเอียด ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4 แสดงรายละเอียดกิจกรรมและลักษณะการเรียนการสอน

ระดับ	ลักษณะการเรียนการสอน	ร่างกายที่แข็งแรง		ออกกำลังกาย			รับรู้ความสามารถทางกาย		พักผ่อนอย่างเพียงพอ		ชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน		ความเป็นอยู่ที่ดี		งานอดิเรก
		ให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ	การอบรมให้ความรู้	เกมหินข้ามฟาก	Stretching	ให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ	ใยแมงมุมปัญหา	ลูกโซ่สัมพันธ์ของร่างกาย	Happy relax	ผ่อนพักตระหนักรู้	กิจกรรมพัฒนาศักยภาพ	สัตว์ 4 ทิศ	แผนที่ชีวิต	ฝันสู่เป้าหมาย	งานอดิเรก
น้อย	จัดให้มีการบรรยายเนื้อหาโดยละเอียด					√		√	√						
	มีกิจกรรมอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้			√			√	√	√						
	มีกิจกรรมเกมหรือมีการฝึกปฏิบัติในห้องเรียน			√	√		√		√	√					
	มีแบบฝึกหัดสำหรับฝึกฝนนอกห้องเรียน(พบกลุ่มย่อย)				√			√		√					
ปานกลาง	จัดให้มีการบรรยายเนื้อหาพอสังเขป	√	√								√	√	√		√
	อาจมีกิจกรรม การฝึกปฏิบัติในห้องเรียนตามความเหมาะสมของเวลา		√								√	√	√	√	√

ระดับ	ลักษณะการเรียนการสอน	ป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัย		ข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ		พฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด		ร่างกายที่สมส่วน		วินัยในการใช้จ่ายเงิน	
		ให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ	ผลของความประมาท	สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ	ภูเขาน้ำแข็งเพื่อการดูแลสุขภาพ	ส่งเสริมคุณค่าทางโภชนาการ	ปรับใจปรับตัว	ถนนร่างกาย	ส่งเสริมคุณค่าทางโภชนาการ	ออมเงิน	ใครผิด
น้อย	จัดให้มีการบรรยายเนื้อหาโดยละเอียด								√	√	
	มีกิจกรรมอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้							√	√	√	√
	มีกิจกรรมเกมหรือมีการฝึกปฏิบัติในห้องเรียน							√			√
	มีแบบฝึกหัดสำหรับฝึกฝนนอกห้องเรียน (พบกลุ่มย่อย)							√		√	
ปานกลาง	จัดให้มีการบรรยายเนื้อหาพอสังเขป	√	√	√	√	√					
	อาจมีกิจกรรม การฝึกปฏิบัติในห้องเรียนตามความเหมาะสมของเวลา		√		√	√	√				

CHULALONGKORN UNIVERSITY จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยเครื่องมือวิจัยมีลักษณะเป็นข้อคำถามปลายเปิด จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ กิจกรรมการเรียนการสอน การจัดวิธีการเรียนรู้ การจัดวิธีการเรียนรู้แบบผสมผสาน ระยะเวลา และข้อแสนอแนะอื่น ๆ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบความตรงของแบบสอบถามความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ผู้วิจัยนำเครื่องมือ คือ แบบสอบถามความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว เสนอขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม แล้วปรับแก้ให้มีความครอบคลุมตรงตามเนื้อหา สอดคล้องกับกรอบแนวคิด ขอบเขตการวิจัย และภาษาที่ใช้มีความเหมาะสม จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบจำนวน ทั้งหมด 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนจำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสุขภาวะจำนวน 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงานต่างด้าว 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยจำนวน 1 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item - objective congruence : IOC) หากพบว่าค่าของดัชนีมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป จึงถือว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหา (ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ, 2550) และมีความเหมาะสมที่จะสามารถนำข้อคำถามไปใช้ได้ และปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป ทั้งนี้ ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.81

การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ที่ได้จากการปรับปรุง จำนวน 30 ชุด ไปทดลองใช้ (Try out) กับแรงงานต่างด้าวกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มทดลองจริงในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยทำการประสานความร่วมมือกับเจ้าของกิจการ และได้รับอนุญาตให้ความยินดีในการทดลองใช้แบบสำรวจความต้องการ ซึ่งเป็นสถานประกอบการที่ผู้วิจัยเคยขอความร่วมมือในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า และจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบทดสอบโดยใช้สูตรสัมประสิทธิแอลฟ่าของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient) ได้ค่า เท่ากับ 0.80 ซึ่งการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟา ได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544)

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	การแปลความหมายระดับความเที่ยง
มากกว่า .9	ดีมาก
มากกว่า .8	ดี
มากกว่า .7	พอใช้
มากกว่า .6	ค่อนข้างพอใช้
มากกว่า .5	ต่ำ
น้อยกว่า หรือเท่ากับ .5	ไม่สามารถรับได้

1.4 การนำเครื่องมือไปใช้

แบบสอบถามความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปใช้สำรวจความต้องการในการเรียนรู้ของแรงงานต่างด้าว โดยใช้บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ที่ตอบเป็นข้อมูลลงในฉบับ (Paper-based) ซึ่งมีคำถามทั้งหมด 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

1.5 การเก็บรวบรวมข้อมูล

หลังจากที่ผู้วิจัยประสานสถานประกอบการอุตสาหกรรม ที่มีแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าทำงานอยู่ตอบรับให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยจึงนัดวัน เวลา ลงพื้นที่ เพื่อแนะนำตนเองพร้อมแจงวัตถุประสงค์ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้นำส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ เนื่องจากสถานการณ์ COVID-19 โดยส่งแบบสอบถามไปยังสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่สมัครใจให้ข้อมูลจำนวน 14 แห่ง เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) ที่อยู่ในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สมุทรสาคร นครปฐม ปทุมธานี และนนทบุรี ซึ่งจำนวนจะขึ้นอยู่กับการจ้างงานแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในสถานประกอบการอุตสาหกรรมนั้น ๆ จำนวนตัวอย่างในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง Taro Yamane (1973) ในการหาจำนวนตัวอย่างจากกลุ่มประชากรที่ศึกษาทั้งหมด ใช้ค่าความคลาดเคลื่อนที่ .05 ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% และผู้วิจัยแจกแบบสอบถามเป็นจำนวน 560 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามตรวจสอบความสมบูรณ์ก่อนนำไปวิเคราะห์ต่อไป ใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการสร้างโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวต่อไป ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการติดต่อสถานประกอบการอุตสาหกรรมได้ดังต่อไปนี้

1.5.1 สถานประกอบการที่ 1 สถานประกอบการอุตสาหกรรม มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดปทุมธานี มีการจ้างแรงงานต่างชาติประกอบด้วยสัญชาติพม่า มีพนักงาน 30 คน (นำส่งแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด)

1.5.2 สถานประกอบการที่ 2 สถานประกอบการอุตสาหกรรม มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร มีการจ้างแรงงานต่างชาติประกอบด้วยสัญชาติพม่า มีพนักงาน 40 คน นำส่งแบบสอบถามจำนวน 40 ชุด)

1.5.3 สถานประกอบการที่ 3 สถานประกอบการอุตสาหกรรม มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร มีการจ้างแรงงานต่างชาติประกอบด้วยสัญชาติพม่า มีพนักงาน 90 คน (นำส่งแบบสอบถามจำนวน 80 ชุด)

1.5.4 สถานประกอบการที่ 4 สถานประกอบการอุตสาหกรรม มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดกรุงเทพฯ มีการจ้างแรงงานต่างชาติประกอบด้วยสัญชาติพม่า มีพนักงาน 35 คน (นำส่งแบบสอบถามจำนวน 30 ชุด)

1.5.5 สถานประกอบการที่ 5 สถานประกอบการอุตสาหกรรม มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนครปฐม มีการจ้างแรงงานต่างชาติประกอบด้วยสัญชาติพม่า มีพนักงาน 20 คน (นำส่งแบบสอบถามจำนวน 20 ชุด)

1.5.6 สถานประกอบการที่ 6 สถานประกอบการอุตสาหกรรม มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนนทบุรี มีการจ้างแรงงานต่างชาติประกอบด้วยสัญชาติพม่า มีพนักงาน 30 คน (นำส่งแบบสอบถามจำนวน 25 ชุด)

1.5.7 สถานประกอบการที่ 7 สถานประกอบการอุตสาหกรรม มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดกรุงเทพฯ มีการจ้างแรงงานต่างชาติประกอบด้วยสัญชาติพม่า มีพนักงาน 110 คน (นำส่งแบบสอบถามจำนวน 98 ชุด)

1.5.8 สถานประกอบการที่ 8 สถานประกอบการอุตสาหกรรม มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร มีการจ้างแรงงานต่างชาติประกอบด้วยสัญชาติพม่า มีพนักงาน 39 คน (นำส่งแบบสอบถามจำนวน 23 ชุด)

1.5.9 สถานประกอบการที่ 9 สถานประกอบการอุตสาหกรรม มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดปทุมธานี มีการจ้างแรงงานต่างชาติประกอบด้วยสัญชาติพม่า มีพนักงาน 28 คน (นำส่งแบบสอบถามจำนวน 17 ชุด)

1.5.10 สถานประกอบการที่ 10 สถานประกอบการอุตสาหกรรม มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดกรุงเทพฯ มีการจ้างแรงงานต่างชาติประกอบด้วยสัญชาติพม่า มีพนักงาน 51 คน (นำส่งแบบสอบถามจำนวน 45 ชุด)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1.5.11 สถานประกอบการที่ 11 สถานประกอบการอุตสาหกรรม มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดกรุงเทพฯ มีการจ้างแรงงานต่างชาติประกอบด้วยสัญชาติพม่า มีพนักงาน 58 คน (นำส่งแบบสอบถามจำนวน 45 ชุด)

1.5.12 สถานประกอบการที่ 12 สถานประกอบการอุตสาหกรรม มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนนทบุรี มีการจ้างแรงงานต่างชาติประกอบด้วยสัญชาติพม่า มีพนักงาน 30 คน (นำส่งแบบสอบถามจำนวน 27 ชุด)

1.5.13 สถานประกอบการที่ 13 สถานประกอบการอุตสาหกรรม มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร มีการจ้างแรงงานต่างชาติประกอบด้วยสัญชาติพม่า มีพนักงาน 45 คน (นำส่งแบบสอบถามจำนวน 40 ชุด)

1.5.14 สถานประกอบการที่ 14 สถานประกอบการอุตสาหกรรม มีที่ตั้งอยู่ในจังหวัดนครปฐม มีการจ้างแรงงานต่างชาติประกอบด้วยสัญชาติพม่า มีพนักงาน 43 คน (นำส่งแบบสอบถามจำนวน 40 ชุด)

1.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยการหาค่าร้อยละ และนำเสนอการวิเคราะห์แบบสอบถามสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวในรูปตาราง นำเสนอค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน จากนั้นทำการสรุปข้อมูลความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 พัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ระยะที่ 2 การออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว และการนำโปรแกรมไปใช้

การวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยสร้างโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนจากข้อมูลความต้องการในการเรียนรู้จากวัตถุประสงค์การวิจัยในข้อที่ 1 เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยดำเนินการบูรณาการร่วมกันจากการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดของการพัฒนาโปรแกรม Boyle (1981) เชิงสถาบัน และแนวคิดสุขภาวะ ของ Burton (2010) ซึ่งได้ขั้นตอนที่สังเคราะห์ขึ้นมาทั้งหมด 5 ขั้นตอนดังนี้ 1. การกำหนดกลุ่ม 2. การระบุขอบเขตเนื้อหาวิชาโดย

ประเมินจากสถานการณ์ปัจจุบันและความต้องการในอนาคต 3. วางแผนการกำหนดแนวทางการสอนและแผนการเรียนรู้ 4. นำแผนการเรียนรู้ไปปฏิบัติ 5. การประเมินผลโปรแกรม ทั้งนี้ผู้วิจัยมีความเชื่อเชิงปรัชญาว่าการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน สำหรับกลุ่มผู้เรียนที่เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ควรยึดหลักการเรียนรู้เพื่อชีวิตจริง เน้นการศึกษาที่ให้ผู้เรียนรู้จักคิด รู้จักตัดสินใจ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ในชีวิตประจำวัน และการทำงาน มีเป้าหมายทางการศึกษาที่เฉพาะเจาะจง มีระยะเวลาของการเรียนรู้ โดยมุ่งหวังผลของการเปลี่ยนแปลงในตัวผู้เรียน เป็นโปรแกรมที่มีจุดมุ่งหมาย เพื่อให้บุคคลหรือกลุ่มคนได้พัฒนาความรู้ ความสามารถพื้นฐาน ให้ความสำคัญกับเนื้อหาสาระ เพื่อพัฒนาสติปัญญา และการมีเหตุมีผลของผู้เรียน

สรุปคือ โปรแกรมนี้มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล การจัดโปรแกรม และเนื้อหาวิชามีลักษณะที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน มีระยะเวลาสั้น เพื่อมุ่งสนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที การจัดการเรียนรู้เป็นไปตามความต้องการของผู้เรียน ดังนั้น การนำกระบวนการศึกษานอกระบบโรงเรียน มาใช้ในขั้นตอนการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนมีความสำคัญมาก เพราะวิธีการเรียนการสอนมีการสนับสนุนบรรยากาศที่สามารถเอื้อต่อการเรียนรู้ได้ดี เปิดโอกาสให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ และมีความยืดหยุ่น ด้านเนื้อหาได้นำเนื้อหาของสุขภาวะ ที่ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ และนำมาใช้ได้จริงในการทำงาน ซึ่งทั้งหมดนี้ เป็นตัวกำหนดในการวางแผนการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดกลุ่ม

ผู้วิจัยดำเนินการกับแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม โดยคัดเลือกจากพื้นฐานของความต้องการ และยินดีร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะ จึงจำเป็นที่สถานประกอบการจะต้องเห็นชอบกับการดำเนินกิจกรรมในสถานประกอบการของตน หรือออกนอกสถานที่ และยินดีให้แรงงานต่างด้าวเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะในครั้งนี้

1.1 การกำหนดสถานประกอบการอุตสาหกรรมในการทำกิจกรรมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว มีขอบเขตเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา ดังนี้ ดำเนินกิจการในประเทศไทยโดยมีแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า และเนื่องจากกิจกรรมในครั้งนี้ มีระยะเวลาในการเข้าร่วมค่อนข้างมาก ผู้วิจัยจึงใช้เกณฑ์ในการกำหนดสถานประกอบการที่เข้าร่วมว่าต้องให้ความร่วมมือในการจัดกิจกรรม พร้อมทั้งเป็นสถานประกอบการที่ผู้วิจัยสามารถเดินทางเข้าถึงได้ไม่ลำบากเกินไป ดังนั้น ในด้านการเลือกกลุ่มผู้รับบริการ ผู้วิจัยคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) มีการกำหนดเกณฑ์ความพร้อมของสถานประกอบการ ด้านสถานที่ ความ

ปลอดภัยในการดำเนินการวิจัย และความยินยอมพร้อมใจในการพัฒนาแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการติดต่อสอบถามกับสถานประกอบการที่เคยให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลสำหรับการวิจัยในวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 จำนวน 14 แห่ง อย่างต่อเนื่อง แต่หลังจากที่ผู้วิจัยประชุมรายละเอียดร่วมกับผู้บริหารพร้อมทั้งแจ้งรายละเอียดต่าง ๆ ปรากฏว่ามีเพียงสถานประกอบการอุตสาหกรรมพลาสติก ที่ตั้งอยู่จังหวัดสมุทรสาครเพียงแห่งเดียวที่ยินดีเข้าร่วม และเห็นชอบกับการดำเนินกิจกรรมตามโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

1.2 การกำหนดกลุ่มผู้รับบริการ ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มผู้รับบริการซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ด้วยการสอบถามจากหัวหน้างาน เน้นที่มีเกณฑ์นิสัยส่วนบุคคลที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ใช้แนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นแนวทางในการคัดเลือกที่ประกอบด้วยคุณลักษณะที่แตกต่างของผู้เรียนที่นำมาพึ่งพิงช่วยเหลือกันในการเรียนรู้ และความสมัครใจ เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่สามารถสื่อสารภาษาไทย อ่านภาษาพม่าได้ และสมัครใจเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวได้ จำนวน 30 คน ทั้งนี้ ผู้เข้าร่วม (กลุ่มตัวอย่าง) มีสิทธิ์ถอนตัวออกจากการวิจัยเมื่อใดก็ได้ตามความประสงค์ โดยไม่ต้องแจ้งเหตุผล ซึ่งการถอนตัวออกจากการวิจัยจะไม่มีผลกระทบทางลบใด ๆ ต่อผู้เข้าร่วมแต่อย่างใด ส่วนเกณฑ์พิจารณาให้ผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยออกจากโครงการ เกณฑ์การคัดออก คือ หากกลุ่มตัวอย่างเข้าร่วมการตอบแบบสอบถามแล้ว แต่ไม่สามารถตอบคำถามได้ครบทุกข้อ ผู้วิจัยจะไม่นำข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์เหล่านี้มาวิเคราะห์ โดยจะหากลุ่มตัวอย่างมาทดแทน โดยใช้เกณฑ์เดิม คือ เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่สามารถสื่อสารภาษาไทย อ่านภาษาพม่าได้ และสมัครใจเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว นอกจากนี้ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยรักษาเป็นความลับ โดยจะนำเสนอผลการวิจัยเป็นภาพรวมเท่านั้น ไม่มีข้อมูลใดในการรายงานที่จะนำไปสู่การระบุตัว และรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีการติดต่อวิธีการเข้าถึงผู้มีส่วนร่วมในการวิจัยนั้น เน้นถึงการไม่รุกล้ำความเป็นส่วนตัว โดยจะมีการติดต่อเพื่อนัดหมายล่วงหน้า

1.3 สำรวจโปรแกรมของสถาบันอื่น ๆ เพื่อไม่ให้ซ้ำซ้อน ผู้วิจัยทำการสำรวจด้วยการสอบถามและสืบค้นข้อมูลจากสถานประกอบการอุตสาหกรรมอื่น ๆ พบว่า แม้ว่าจะมีการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะของพนักงานในสถานประกอบการอยู่บ้างแล้ว แต่การศึกษาดังกล่าวมักจะศึกษาในกลุ่มแรงงานไทยเท่านั้น ดังนั้นการให้ความสำคัญกับสุขภาวะของพนักงานที่เป็นแรงงานต่างด้าวจึงมีความสำคัญไม่น้อยไปกว่ากัน การศึกษาจึงมุ่งศึกษา สุขภาวะของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า โดยศึกษาจากกรณีศึกษาสถานประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม

ขั้นตอนที่ 2 ระบุขอบเขตเนื้อหาวิชาโดยประเมินจากสถานการณ์ปัจจุบันและความต้องการในอนาคต

เนื้อหากิจกรรมการเรียนรู้จะนำมาจากการหาความต้องการของแรงงานต่างด้าวในขั้นตอนที่ 1 โดยได้จำแนกกล่องความสุขทั้ง 8 กล่อง (Happy 8) ตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัดของสุขภาวะทางกาย แบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ Happy body Happy money และ Happy relax มีรายละเอียดดังนี้

- เป็นผู้ที่มีสุขภาพดี (Happy Body) ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน

- เป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนเอง (Happy Relax) คือ การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงาน หรือการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้

- เป็นผู้ใช้เงินเป็น (Happy Money) คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้ เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่า เป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับ และรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับ และรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยทำบัญชีรายรับรายจ่าย

โดยจำแนกมาจากคำนิยามของสุขภาวะทางกาย หมายถึง การมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีเศรษฐกิจพอเพียง มีสิ่งแวดล้อมดี ไม่มีอุบัติภัย และมีสวัสดิภาพในชีวิต โดยมีตัวชี้วัด ดังนี้ มีร่างกายแข็งแรง, ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ, รับรู้ความสามารถทางกาย, พักผ่อนอย่างเพียงพอ, จัดชีวิตส่วนตัวเหมาะสมกับการทำงานได้, มีความเป็นอยู่ที่ดี, มีงานอดิเรก, ดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ , เข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ, พฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด, ควบคุมน้ำหนักได้, มีร่างกายที่สมส่วน และมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน ทั้งนี้สามารถแจกแจงรายละเอียด ได้ดังนี้ Happy body ได้แก่ มีร่างกายแข็งแรง, ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ, รับรู้ความสามารถทางกาย, มีความเป็นอยู่ที่ดี, ดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ, เข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ, พฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด, ควบคุมน้ำหนักได้ และมีร่างกายที่สมส่วน Happy money ได้แก่ มีวินัยในการใช้จ่ายเงิน Happy relax ได้แก่ พักผ่อนอย่างเพียงพอ, จัดชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสมกับการทำงานได้ และมีงานอดิเรก

ขั้นตอนที่ 3 วางแผนการกำหนดแนวทางการสอนและแผนการเรียนรู้

การวางแผนการกำหนดแนวทางการสอนและแผนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความต้องการของแรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยได้ศึกษา และเข้าอบรมเนื้อหาฝึกฝนปฏิบัติจริง เพื่อให้ได้หลักปฏิบัติ และนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแผนการเรียนรู้ ดังนี้ เข้ารับการเรียนรู้สัมมนา ในหัวข้อ การสร้างองค์กร

แห่งความสุขเพื่อเพิ่มผลิตภาพ ซึ่งจัดโดยกองส่งเสริมผู้ประกอบการและธุรกิจใหม่ กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม จังหวัดกรุงเทพฯ วันที่ 17 ธันวาคม พ.ศ. 2562 หลังจากเข้าเรียนรู้สัมมนาแล้วผู้วิจัยนำความรู้ที่ได้รับในเรื่องการสร้างสุขภาวะองค์กรให้กับผู้ประกอบการและพนักงาน ส่งเสริมให้ผู้บริหารของสถานประกอบการ มีความตระหนักถึงความสำคัญของการสร้างองค์กรแห่งความสุข เพื่อเพิ่มผลิตภาพ และเข้ารับการเรียนรู้สัมมนา ในหัวข้อพัฒนาสร้างเสริมเติมสุขสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะอย่างยั่งยืนในกลุ่มอุตสาหกรรมเฟอร์นิเจอร์ไทย ซึ่งจัดโดยสมาคมเฟอร์นิเจอร์ไทย จังหวัดกรุงเทพฯ วันที่ 5 กุมภาพันธ์ 2563 เวลา 8.30-16.00 น. หลังจากเข้าเรียนรู้สัมมนาแล้ว ผู้วิจัยนำความรู้ที่ได้รับในเรื่อง การสร้างสุขภาวะองค์กร สุขภาวะคนทำงาน คือรากฐานความมั่นคงทางธุรกิจ สร้างสุขอย่างไรให้ได้ใจคนทำงาน และสุขจากข้างในคือหัวใจของความสำเร็จทางธุรกิจ เป็นต้น มาประยุกต์ใช้กับโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

การออกแบบโปรแกรมจากความต้องการการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยสร้างขึ้นตาม 1.แนวคิดสุขภาวะ 2. แนวคิดการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน 3. แนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน และ4. แนวคิดแรงงานต่างด้าว

3.1 การพัฒนาเนื้อหา

การพัฒนาเนื้อหานั้น ผู้วิจัยนำข้อมูลความต้องการในการเรียนรู้จากวัตถุประสงค์การวิจัยในข้อที่ 1 เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยดำเนินการบูรณาการร่วมกันจากการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดของการพัฒนาโปรแกรม Boyle (1981) เชิงสถาบัน และแนวคิดสุขภาวะ ของ Burton (2010) ซึ่งได้ขั้นตอนที่สังเคราะห์ขึ้นมาทั้งหมด 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1. การกำหนดกลุ่ม 2. การระบุขอบเขตเนื้อหาวิชาโดยประเมินจากสถานการณ์ปัจจุบันและความต้องการในอนาคต 3. วางแผนการกำหนดแนวทางการสอนและแผนการเรียนรู้ 4. นำแผนการเรียนรู้ไปปฏิบัติ 5. การประเมินผลโปรแกรม ทั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการตามหลักการแนวคิดสุขภาวะ ซึ่งเป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนเอง เป็นการพัฒนาความสามารถ เพื่อวางแผน และฝึกฝนตนเองนำไปสู่การมีสุขภาวะ พัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความสำเร็จ โดยมีสภาวะที่ชีวิตมีความเป็นปกติสุข สามารถรักษาสมดุลของระบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยไว้ได้ ทั้งองค์ประกอบด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม ซึ่งต่างเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด โดยการพิจารณาถึงปัจจัยพื้นฐานที่นำมาบูรณาการกับแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2554) จึงส่งผลให้คนทำงานมีความสุข แบ่งได้ตามกล่องความสุขทั้ง 8 กล่อง (Happy 8) โดยการมองความสุขทั้ง 8 กล่อง ว่าเป็นส่วนหนึ่งของคนทำงานมีความสุข (Happy People) เกิดจากความเข้าใจว่า ความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ พนักงานต้องมีความสุขก่อน ดังนั้น ต้องส่งเสริมให้พนักงานมี Happy 8 พนักงานจึงจะมีความสุขในการทำงาน ซึ่งต้องไม่ลืมที่จะจัดกิจกรรม

ด้านที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) และชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ด้วย ทั้งนี้ การมองว่า Happy 8 คือผลลัพธ์ (Outcome) ของการมีสุขภาวะ เกิดจากความเข้าใจว่าเมื่อมีสุขภาวะแล้วจะทำให้พนักงานมีความสุข ทั้งนี้ส่วนหนึ่งของการประเมินการมีสุขภาวะ คือการประเมินว่าพนักงานมี Happy 8 หรือไม่และมีเท่าไร การนำผลการประเมิน Happy 8 มาเป็นข้อมูลเพื่อออกแบบกระบวนการสร้างว่าต้องออกแบบกิจกรรมให้ครอบคลุมทั้งเรื่อง 1) คนทำงานมีความสุข 2) ที่ทำงานน่าอยู่ และ3) ชุมชนสมานฉันท์ เพราะทั้ง 3 เรื่องส่งผลให้พนักงานมี Happy 8 โดยการบูรณาการเนื้อหาร่วมกับแนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน (Knowles,1980) เป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นสำหรับแรงงานต่างด้าว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เป็นกิจกรรม หรือโครงการใด ๆ ทุกประเภทที่จัดขึ้นสำหรับผู้ที่ขาดโอกาสทางการศึกษาในภาคปกติ มีความยืดหยุ่นของการกำหนดรูปแบบ ระยะเวลาการจัดการศึกษา และการวัดประเมินผล หรือไม่มีรูปแบบวิธีที่กำหนดตายตัวโดยได้เรียนในสิ่งที่ต้องการ และเหมาะสมกับสภาพความจำเป็น คำนึงถึงความต้องการของแรงงานต่างด้าวเป็นหลัก เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และยกระดับสุขภาวะให้สูงขึ้น

3.2 การดำเนินการจัดโปรแกรม มีดังนี้

การสร้างแบบร่างครั้งที่ 1 เกิดจากการทบทวนหนังสือ เอกสาร เกี่ยวกับแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน แนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน แนวคิดสุขภาวะ แนวคิดแรงงานต่างด้าว และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่สอดคล้องกับสภาพพื้นฐาน ลักษณะการดำรงชีวิต ความต้องการ สุขภาวะ และการทำงานของแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้ผู้วิจัยได้สังเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ เพื่อพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียดที่ผู้วิจัยทำการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ทางการศึกษา นำข้อมูลที่สรุปได้จากการศึกษาเอกสาร จากวัตถุประสงค์ในข้อที่ 1 และข้อมูลที่ได้จากการสังเคราะห์มากำหนดเป็นเป้าหมาย และวัตถุประสงค์การศึกษา โดยการกำหนดประเด็น หรือปัญหา เป็นแนวคิดสุขภาวะ และการวางแผนแก้ปัญหา โดยใช้แนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน และกำหนดวัตถุประสงค์เป็นลักษณะเชิงพฤติกรรม ได้แก่ การเสริมสร้างความรู้ เจตคติ และทักษะ เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะ นำมาเป็นข้อมูลพื้นฐาน ในการร่างโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

การปรับปรุงและพัฒนาโปรแกรม โดยใช้ผลการวิเคราะห์ของวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เป็นหลัก จากร่างครั้งที่ 1 ผู้วิจัยนำผลการวิเคราะห์จากการเก็บข้อมูลในผลจากขั้นตอนที่ 1 มาทำให้ทราบถึงสภาพพื้นฐาน ปัญหา และความต้องการ นำมาใช้ในการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว เพื่อนำไปสู่ร่างโปรแกรมในร่างที่ 2 โดยพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ที่ประกอบด้วยขั้นตอนของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ดังนี้ 1. สร้างบรรยากาศไปสู่การเรียนรู้ 2. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน 3. วินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม 4. การกำหนดวัตถุประสงค์

ในการเรียนรู้ 5. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 6. การดำเนินกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ 7. ประเมินผลกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นขอบเขตในการนำไปทดลองใช้โปรแกรม ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการนำไปใช้กับแรงงานต่างด้าว โดยผู้วิจัยพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามขั้นตอนการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนของ Knowles (1980) ซึ่งมีขั้นตอนทั้งหมด 7 ขั้นตอนดังนี้

1. สร้างบรรยากาศนำไปสู่การเรียนรู้

ผู้สอนประสานงานกับผู้บริหาร ผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อขอความร่วมมือในการชี้แจงรายละเอียดวัตถุประสงค์ ประโยชน์และคุณค่าของการเข้าร่วมโปรแกรม โดยขอความอนุเคราะห์จัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ขอเก็บข้อมูลวิจัย ขอทดลองใช้เครื่องมือ และขอรับสมัครกลุ่มทดลองที่เป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า จำนวน 30 คน ผู้สอนทำความคุ้นเคยกับผู้บริหาร ผู้จัดการ ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ และแรงงานต่างด้าว ประสานงานในเรื่องสถานที่การจัดการเรียนรู้ ระยะเวลา ช่วงวันเวลาที่เหมาะสมในการจัดโปรแกรม ทำความรู้จัก แนะนำตนเอง พบปะพูดคุยในบรรยากาศอิสระให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สอน และกลุ่มแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ชี้แจงรายละเอียดวัตถุประสงค์ เพื่อให้แรงงานต่างด้าวทราบข้อมูลเบื้องต้น และให้แรงงานต่างด้าวสมัครเข้าร่วมกลุ่มทดลองด้วยความสมัครใจ สภาพแวดล้อมขณะคุยกันมีลักษณะสบาย ๆ ผ่อนคลาย ไม่เครียด และบรรยากาศเป็นมิตร

2. วางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน

ผู้สอนหาความต้องการของแรงงานต่างด้าว ด้านข้อมูลทั่วไป ความคิดเห็นทั่วไป ด้านสุขภาวะ และแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะ มีการตั้งกลุ่มทำงานที่เป็นผู้เรียนในหน้าที่ต่าง ๆ ช่วยประสานงานระหว่างผู้สอน สถานประกอบการอุตสาหกรรม และกลุ่มผู้เรียน มอบหมายหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อทำงานร่วมกัน และการประสานงานรวบรวมรายชื่อประวัติ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ การรับลงทะเบียน การรับผิดชอบแจกเอกสาร นอกจากนี้ ยังมีการพูดคุยปรึกษาหาข้อตกลงร่วมกันในการร่วมกิจกรรมในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ทั้งนี้ ผู้เรียนต้องมีการฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง และการพบกลุ่มย่อย โดยดำเนินกิจกรรมตามแผนการเรียนการสอน เช่น ให้ผู้เรียนได้ทำกิจกรรมกับเพื่อนสมาชิก เช่น การฝึกปฏิบัติการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างสัปดาห์ การออกกำลังกายร่วมกัน เป็นต้น

3. วินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้

ผู้สอนพูดคุยสอบถามข้อมูลความต้องการที่แท้จริงของแรงงานต่างด้าวที่เป็นกลุ่มทดลอง ข้อมูลทั่วไปของแรงงานต่างด้าว ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะ และความเห็นในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะ ข้อมูลสาเหตุปัญหาทั่วไปที่พบ และวิธี

แก้ปัญหาที่พบ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับในแผนกิจกรรมการเรียนรู้ ให้ตรงตามกรอบความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ที่เป็นกลุ่มทดลองจากการหาข้อตกลงร่วมกัน

4. กำหนดวัตถุประสงค์

ผู้สอนและผู้เรียนกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผู้สอนนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 3 คือ วินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ มากำหนดเป็นวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ในการสร้างโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

5. ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

ผู้สอนและผู้เรียนร่วมกันออกแบบแผนกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ได้นำแนวคิดสุขภาวะ แนวคิดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน แนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน และแนวคิดแรงงานต่างด้าว มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีขั้นตอนดังนี้

5.1 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ โดยสังเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ มีรายละเอียดแนวคิดดังนี้

5.1.1 แนวคิดองค์กรสุขภาวะ

5.1.2 แนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน

5.1.3 แนวคิดความสุข 8 ประการ

5.1.4 แนวคิดองค์กรแห่งความสุข

5.2 ผู้สอนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยผู้วิจัยได้นำมิติคน ซึ่งมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับมิติองค์กร นำมาประยุกต์เป็นกิจกรรมที่อยู่ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน (Knowles, 1980) เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ตามความต้องการของแรงงานต่างด้าวดังนี้ กล่องแห่งความสุขมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะทางกาย แบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ Happy body Happy money และ Happy relax โดยจำแนกมาจากคำนิยามของสุขภาวะทางกาย หมายถึง การมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีเศรษฐกิจพอเพียง มีสิ่งแวดล้อมดี ไม่มีอุบัติภัย และมีสวัสดิภาพในชีวิต

5.3 ผู้สอนสร้างแผนกิจกรรมการเรียนรู้ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยกำหนดวัตถุประสงค์ กิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกัน

การให้ความสำคัญต่อสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อสถานประกอบการในยุคปัจจุบัน ซึ่งการสร้างสรรค์สถานประกอบการให้มีแรงงานต่างด้าวที่มีสุขภาวะ ที่คนทำงานมีความสุข และงานสำเร็จนั้น จะต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการ เพื่อทำให้แรงงานต่างด้าวตระหนักถึงความสำคัญ และมุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายเดียวกัน มีกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำขึ้นเพื่อให้แรงงานต่างด้าวคิดถึงส่วนรวม สามารถทำงานเป็นทีม และสร้างความสุขในการ

ทำงานร่วมกัน ตลอดจนเผื่อแผ่ความสุขไปสู่ชุมชนรอบข้าง และสังคมส่วนรวมได้ ในความเป็นจริงการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะที่ผ่านมา มีสถานประกอบการจำนวนมาก ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสุขภาวะของพนักงาน โดยมีการดำเนินงานใน รูปแบบที่หลากหลายกันออกไป อย่างไรก็ตาม มีสถานประกอบการจำนวนไม่น้อย ที่มีความต้องการจะริเริ่มการดำเนินการเสริมสร้างสุขภาวะ แต่ยังขาดองค์ความรู้แนวทางในการเริ่มต้นดำเนินงาน ดังนั้น ผู้สอนจึงสร้างแผนกิจกรรมการเรียนรู้ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว เพื่อให้เกิดพลังการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิม ทั้งนี้กิจกรรมจะเป็นไปตามความต้องการของแรงงานต่างด้าว

การตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยผู้วิจัยนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข จากนั้นได้นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงความรู้ด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนจำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสุขภาวะจำนวน 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงานต่างด้าว 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยจำนวน 1 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และความสอดคล้องระหว่างโปรแกรมและวัตถุประสงค์ของโปรแกรม ความเหมาะสม รวมถึงความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิทำการพิจารณาตัดสินโดยอิสระของแต่ละท่าน จากนั้นผู้วิจัยขอรับผลของการพิจารณาตัดสินนั้น เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item – objective congruence: IOC) โดยต้องได้เกณฑ์ความสอดคล้องมากกว่า 0.50 จึงถือว่ามีความเหมาะสมในการนำไปใช้ได้ (พิสณุ ฟองศรี, 2551)

6. การนำโปรแกรมไปทดลองใช้

- การตรวจสอบโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ผู้วิจัยนำเครื่องมือ คือ โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว เสนอขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม แล้วปรับแก้ให้มีความครอบคลุมตรงตามเนื้อหา สอดคล้องกับกรอบแนวคิด และขอบเขตการวิจัย ภาษาที่ใช้มีความเหมาะสม จากนั้นผู้วิจัยนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว เสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบจำนวน ทั้งหมด 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนจำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสุขภาวะจำนวน 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงานต่างด้าว 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยจำนวน 1 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item - objective congruence : IOC) หากพบว่าค่าของดัชนีมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป จึงถือว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหา (ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ, 2550) และมีความเหมาะสมที่จะสามารถนำข้อโปรแกรมไปใช้ได้ และปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

- การตรวจสอบโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยการจัดกิจกรรม หลังจากนั้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำการประเมินด้วยแบบประเมินผลโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวโดยรวม ผู้วิจัยจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว และนำแบบประเมินผลโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวโดยรวมที่ได้จากการปรับปรุง จำนวน 30 ชุด ไปทดลองใช้ (Try out) กับแรงงานต่างด้าวกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มทดลองจริงในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยทำการประสานความร่วมมือกับเจ้าของกิจการ และได้รับอนุญาตให้ความยินดีในการทดลองจัดกิจกรรมและใช้แบบประเมินผล ซึ่งเป็นสถานประกอบการที่ผู้วิจัยเคยขอความร่วมมือในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า

ผู้วิจัยได้นำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวไปทดลองใช้ ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม โดยผู้วิจัยเข้าไปติดต่อสถานประกอบการ ที่มีผู้บริหารระดับสูงมีความยินดีให้ผู้วิจัยเข้าไปทดลองโปรแกรมในสถานประกอบการได้ โดยผู้วิจัยได้ขออนุญาตจากผู้บริหารระดับสูง และได้รับความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล ซึ่งในกระบวนการติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการ ผู้วิจัยได้เข้าสำรวจสถานประกอบการด้วยตนเอง โดยเข้าติดตามและดำเนินการอีกเป็นจำนวน 4 ครั้งก่อนที่เริ่มนำโปรแกรมไปทดลองใช้ดังนี้

ขั้นตอนกระบวนการนำโปรแกรมไปทดลอง (นำร่อง)

ครั้งที่ 1 ผู้วิจัยเข้าสำรวจสถานที่ที่เป็นสถานประกอบการอุตสาหกรรม เพื่อตรวจสอบความพร้อมของสถานประกอบการ และขอความอนุเคราะห์จากสถานประกอบการในการนำโปรแกรมไปทดลองใช้ และชี้แจงวัตถุประสงค์ในการขอความอนุเคราะห์จัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ขอเก็บข้อมูลวิจัย ขอทดลองใช้เครื่องมือ แล้วขอรับสมัครกลุ่มทดลองที่เป็นแรงงานต่างด้าวจำนวน 30 คน ผู้สอนทำความคุ้นเคยกับผู้บริหาร และสถานประกอบการ ประสานงานเรื่องสถานที่การจัดการเรียนรู้ ระยะเวลา และช่วงวันเวลาที่เหมาะสมในการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน สภาพแวดล้อมขณะคุยกันมีลักษณะสบาย ๆ ผ่อนคลาย ไม่เครียด และบรรยากาศเป็นมิตร

ครั้งที่ 2 ผู้วิจัยได้ติดต่อขอนัดหมายวันและเวลา เพื่อการนำโปรแกรมไปทดลองใช้โดยขอความร่วมมือ และประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลไว้ล่วงหน้า เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลแจ้งความประสงค์กับผู้บริหารระดับสูงให้ทราบถึงประโยชน์ที่ทางสถานประกอบการอุตสาหกรรมได้รับจากการนำโปรแกรมไปใช้ในสถานประกอบการ

ครั้งที่ 3 ขออนุญาตจากผู้บริหารระดับสูง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการนำโปรแกรมมาทดลองใช้ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม และได้อธิบายถึงโปรแกรมที่นำไปทดลองกับแรงงานต่างด้าว

ครั้งที่ 4 ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เพื่อขออนุญาตประสานงานกับแรงงานต่างด้าว ทำความรู้จัก แนะนำตนเอง พบปะพูดคุยในบรรยากาศอิสระ ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สอนและกลุ่มแรงงานต่างด้าว ผู้สอนชี้แจงรายละเอียดวัตถุประสงค์ ประโยชน์ คุณค่าของการเข้าร่วมโปรแกรม และแจ้งรายละเอียดการเข้าร่วมโปรแกรมให้กับแรงงานต่างด้าว เพื่อให้แรงงานต่างด้าวทราบข้อมูลเบื้องต้น และให้แรงงานต่างด้าวสมัครเข้าร่วมกลุ่มทดลองด้วยความสมัครใจ

ขั้นตอนที่ 4 การนำแผนการเรียนรู้ไปปฏิบัติ

การออกแบบและการดำเนินการนำแผนการเรียนรู้ไปปฏิบัติ ผู้วิจัยได้พัฒนากิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยดำเนินการจัดการให้สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้ จากในขั้นตอนที่ 3 โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ แนวคิด ทฤษฎี หลักการที่ผู้วิจัยได้เลือกมา เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษานี้ โดยใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนซึ่งสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ผู้วิจัยนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่สร้างขึ้น ไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย คือแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า จำนวน 30 คน ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม โดยมีผู้วิจัย และผู้อำนวยความสะดวก มีกิจกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมต้องดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศ การละลายพฤติกรรม ทำความรู้จักกันผ่านกิจกรรมที่จัดขึ้น ทั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบก่อน และหลังการทดลอง ตามโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งต้องร่วมมือกันดำเนินการผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยกระบวนการเรียนรู้ในขั้นตอนนี้ กระตุ้นส่งเสริมและจูงใจให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเต็มความสามารถ มีการเสริมแรงให้ผู้เรียนนำประสบการณ์ที่มีมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้แสดงความคิดเห็น จากนั้นผู้วิจัยสรุปรายละเอียดการปฏิบัติตามกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ดังนี้

1. เตรียมการประชุมชี้แจงผู้ที่เข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

2. วัดผลการเรียนรู้ด้วยแบบวัดความรู้ แบบประเมินทักษะ และทัศนคติของผู้เรียนก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

3. ดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ตามแผนการเรียนรู้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยกำหนดให้มีการเรียนรู้ร่วมกัน นอกจากนี้ยังมีการฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง และการพบกลุ่มย่อยอีกด้วย โดยผู้วิจัยได้พัฒนากิจกรรมที่มีเนื้อหาเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะ

4. การฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง และการพบกลุ่มย่อยของผู้เรียนตามแผนการเรียนรู้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

โดยใช้การทดลองแบบกลุ่มทดลองกลุ่มเดียว วัดผลก่อนและหลังการทดลอง

T_1	X	T_2

สัญลักษณ์ที่ใช้ในรูปแบบการวิจัย One group pretest – posttest design

T_1 หมายถึง การทดสอบก่อนการจัดการเรียนรู้

X หมายถึง การจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

T_2 หมายถึง การทดสอบหลังการจัดการเรียนรู้

การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน และกิจกรรมพบกลุ่มย่อยจะออกแบบกิจกรรมตามความต้องการ และความสนใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยนำข้อมูลมาจากแบบสอบถามความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ได้ผลของปัจจัยพื้นฐานใหม่ของสุขภาวะเป็นความสุข 8 ประการ โดยมีความรู้สึกพึงพอใจ สามารถทำงานอย่างมีความสุข ด้วยสภาวะที่ชีวิตมีความเป็นปกติสุข สามารถรักษาสมดุลของระบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยไว้ได้ ทั้งองค์ประกอบด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม เพื่อให้เกิดพลังการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิม ทั้งนี้ ได้จำแนก Happy 8 ตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสุขภาวะทางกาย โดยนำมาประยุกต์เป็นกิจกรรมที่อยู่ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน (Knowles, 1980) เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ตารางที่ 5 แสดงผลของปัจจัยพื้นฐานใหม่ของสุขภาวะจากการบูรณการแนวคิดองค์กรแห่งความสุข และแนวคิดสุขภาวะได้เป็นความสุข 8 ประการ

มิติองค์กร	**มิติคน**		**แนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน (Knowles,1980)**
แนวคิดสุขภาวะ (Burton, 2010)	**แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ**, 2554)	**ความสุข 8 ประการ**	
สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม หมายถึง องค์กร การทำงานวัฒนธรรมองค์กร ทัศนคติ ความเชื่อ ค่านิยม และการปฏิบัติ และส่งผลกระทบต่อความผาสุกของพนักงานทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ซึ่งอาจก่อให้เกิดความเครียดขึ้นได้ เช่น การขาดนโยบายและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจนในองค์กร ขาดการสนับสนุนรูปแบบการดำเนินชีวิตที่มีสุขภาวะ เป็นต้น	คนทำงานมีความสุข (Happy People) หมายถึง พนักงานสามารถจัดสมดุล ชีวิต มีความตระหนักว่าตนเองเป็น ส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญขององค์กร มีความเป็นมืออาชีพมีความเป็นอยู่ที่ดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีศีลธรรมอันดีงาม และเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม เป้าหมายสูงสุดขององค์กรในการส่งเสริมให้พนักงานมีความสุข คือ พนักงานสามารถจัดสมดุลชีวิตผ่านโลกทั้ง 3 ใบของตนเองได้(โลกความสุขของตนเอง โลกความสุขของครอบครัว และโลกความสุขขององค์กร/สังคม) รวมถึงพนักงานมีศักยภาพสูงและมีความผูกพันต่อองค์กร (Engagement) - มีความเป็นมืออาชีพในงานของตน - วิถีชีวิตความเป็นอยู่ดีขึ้น - มีครอบครัวอบอุ่น - มีศีลธรรมอันดีงามและเอื้ออาทรต่อตนเองและสังคม - สุขภาพกายและจิตใจดี - มีความมั่นคงในชีวิตทั้งด้านการงาน เศรษฐกิจและสังคม - มีความสุขในการทำงาน - เป็นบุคลากรที่สำคัญขององค์กรและประเทศชาติ	Happy 8 คือ เครื่องมือสร้าง Happy People ลองพิจารณาเป้าหมาย Happy 8 จะเห็นได้ชัดว่าส่วนประกอบ“ความสุขของคนทำงาน” (Happy People) ซึ่งเป็นหัวใจหลักขององค์กรเป็นสิ่งที่องค์กรสามารถส่งเสริมได้ทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น Happy 8จึงเป็นเครื่องมือสำหรับตอบโจทย์ How to ที่ทำให้พนักงานมีความสุขในชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ยังเป็นเครื่องมือที่ออกแบบให้แต่ละองค์กรเลือกใช้เครื่องมือ Happy 8 ได้ตามความเหมาะสมขององค์กรและความสนใจของพนักงานภายใต้เป้าหมายเดียวกันคือประสิทธิผลในการทำงานการมองในลักษณะนี้จะส่งผลต่อกระบวนการออกแบบองค์กรแห่งความสุข ซึ่งต้องไม่ลืมที่จะมีการจัดสมดุลความสุขในชีวิต คือ ความสุขกิจกรรมด้านที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) และชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) ด้วย Happy 8 คือ ผลลัพธ์ (Outcome) การเป็นองค์กรแห่งความสุข คุณลักษณะสำคัญที่บ่งชี้ว่าบรรลุการเป็น	1) สร้างบรรยากาศนำไปสู่การเรียนรู้ 2) วางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน 3) วินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ 4) กำหนดวัตถุประสงค์ 5) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 6) การนำโปรแกรมไปทดลองใช้ 7) การประเมินผล
สภาพแวดล้อมทางกายภาพ หมายถึง ส่วนของสิ่งอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจ ตลอดจนสุขภาวะและความเป็นอยู่ของพนักงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพนับเป็นพื้นฐานของความ	ที่ทำงานน่าอยู่ (Happy Home) คือ พนักงานรู้สึกว่าที่ทำงาน เป็นบ้านหลังที่2 มีความรักความสามัคคี ในองค์กร ที่ทำงานน่าอยู่ประกอบด้วย ความอบอุ่นของบ้าน (Home) คนใน องค์กร (Human) และความสุข (Happy) ลักษณะของที่ทำงานน่าอยู่ มีดังนี้ 1. มีสิ่งแวดล้อมที่ดีให้ความรู้สึก		

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

มิติองค์กร **แนวคิดสุขภาวะ** (Burton, 2010)	มิติคน **แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2554)**	**ความสุข 8 ประการ**	**แนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน (Knowles,1980)**
ปลอดภัยและสุขภาวะในการประกอบอาชีพ และส่งผลกระทบต่อการทำงาน ความเจ็บป่วย การบาดเจ็บ และอาจก่อให้เกิดการพิการหรือเสียชีวิตได้ และด้านทรัพยากรสุขภาพของบุคลากร แหล่งของสุขภาวะบุคคลในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสที่องค์กรจัดเตรียมไว้สำหรับพนักงาน หรือสนับสนุน หรือกระตุ้นเพื่อปรับปรุง หรือคงไว้ซึ่งวิธีปฏิบัติในการดำเนินชีวิตอย่างมีสุขภาวะ มีการติดตามและสนับสนุนทั้งสุขภาพทางกายและสุขภาพจิต	ปลอดภัยเหมือนบ้านและไม่มีมลพิษ ที่ส่งผลต่อสุขภาพ 2. มีชีวิตชีวาในการทำงานร่วมกันสร้างขวัญกำลังใจ และส่งเสริม ให้คนทำงานมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน 3. มีการรักษาดุลยภาพระหว่างการทำงานกับการใช้ชีวิตส่วนตัว ของพนักงานแต่ละคนอย่างสมดุลผ่านกระบวนการ การเป็นองค์กรที่ทำงานน่าอยู่ต้องอาศัยความคิดสร้างสรรค์จากสมาชิก ในการอยู่ร่วมกันและมีการพัฒนาร่วมกัน(Creativity) - รู้สึกว่าองค์กรคือบ้านหลังที่สอง - สภาพแวดล้อมในที่ทำงานดี - ความสะอาดตาสะอาดใจในที่ทำงาน - ปัญหาความขัดแย้งในที่ทำงานลดลง - มีความรักความสามัคคีในองค์กร	“องค์กรแห่งความสุข” นั้น สามารถอธิบายได้จาก Happy 8 ที่กำหนดความหมายของความสุขพื้นฐานที่พนักงานพึงมี / พึงคำนึงถึงในชีวิตการทำงานออกเป็น 8 ประการ ซึ่งเป็นผลลัพธ์ (Outcome) จากกระบวนการ ที่องค์กรดำเนินการให้พนักงานขององค์กรปฏิบัติจนสามารถสร้างความสุขในการทำงานส่งเสริมให้เกิดการสร้างงาน ความปรารถนาที่จะให้เกิดการทำงานที่มีคุณค่าสำหรับทุกคนในองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลและประสิทธิภาพในองค์กร	
ด้านการมีส่วนร่วมที่มีต่อชุมชน ชุมชนบริษัท เป็นความเชื่อมโยงของชุมชนและบริษัท อันประกอบด้วย กิจกรรม ทักษะ ความเชี่ยวชาญและแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ ความผูกพันของบริษัท สภาพชุมชนทั้งทางกายภาพและสังคม ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพกายและสุขภาพใจ ความปลอดภัยและความผาสุกของพนักงานและครอบครัว	ชุมชนสมานฉันท์ (Happy Teamwork) องค์กรต้องมีความสามัคคีมีการ ทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูล ซึ่งกันและกัน และเอื้ออาทรต่อสังคม รอบข้าง ชุมชนสมานฉันท์ยังรวมถึงลูกค้าหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์กร รวมถึงชุมชนและสังคมโดยรอบ ที่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานขององค์กร - มีความร่วมมือกันระหว่างชุมชนกับองค์กร - มีความเอื้ออาทรต่อสังคมรอบข้าง - การสื่อสารที่ส่งเสริมความเป็นทีม	จากแนวคิดองค์กรแห่งความสุข และความสุข 8 ประการ (Happy 8) เป็นเครื่องมือจัดการความสัมพันธ์ระหว่างผู้ประกอบการ บุคลากร และงาน ก่อให้เกิดพลังบวกขับเคลื่อนองค์กร 2 มิติ ได้แก่ 1) Happy 8 คือ เครื่องมือสร้าง Happy People และ 2) Happy 8 คือ ผลลัพธ์ (Outcome) การเป็นองค์กรแห่งความสุข	

เนื้อหาสาระของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ได้จากผลของวัตถุประสงค์ในข้อที่ 1 ซึ่งคือความต้องการของแรงงานต่างด้าว โดยรวมทั้งมิติของคน และมิติองค์กร กล่าวคือ มิติองค์กรในแนวคิดสุขภาวะของ Burton (2010) กล่าวว่า สุขภาวะ คือ สภาวะที่ชีวิตมีความเป็นปกติสุข สามารถรักษาสมดุลของระบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ

ย่อยไว้ได้ ทั้งองค์ประกอบด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งต่างเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ไม่สามารถแยกออกจากกันเป็นส่วนได้ นั่นคือมีสุขภาวะทั้งทางด้านร่างกาย ทางจิตใจ ทางสังคม และทางจิตวิญญาณ ทั้งนี้ผู้วิจัยขอยกถึงเพียงสุขภาวะทางกายเนื่องจากเป็นความต้องการของแรงงานต่างด้าว โดย Burton (2010) ขยายความว่า สุขภาวะทางด้านร่างกาย ได้แก่ ร่างกายที่สมบูรณ์ คล่องแคล่ว มีกำลัง ไม่เป็นโรค การมีเศรษฐกิจที่ดี มีอาหารอย่างพอเพียงและเหมาะสม มีสภาพแวดล้อมที่ดี และไม่ได้รับบาดเจ็บ ไม่พิการ มุมมองดังกล่าวเป็นดุลยภาพของชีวิต ภาวะสมดุลเช่นนี้คือ สุขภาวะ หรือการมีสุขภาพที่ดี เป็นกระบวนทัศน์ของการมองโลกและชีวิต ว่าทุกสิ่งทุกอย่างสานสัมพันธ์กันไม่ได้แยกส่วน มองชีวิตเป็นหนึ่ง ไม่ได้แยกกายกับจิต ไม่ได้แยกเรื่องทางสังคม สิ่งแวดล้อม ออกจากเรื่องสุขภาพองค์รวม จึงสะท้อนออกมาในการดำเนินชีวิตอย่างมีสติ ทำให้อยู่เย็นเป็นสุข โดยการรู้จักเลือกวิธีการดำเนินชีวิตทั้งทางกาย ใจ สิ่งแวดล้อม สังคม และด้านจิตวิญญาณ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ เป็นส่วนหนึ่งของการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงาน ทั้งด้านโครงสร้าง อากาศ เครื่องจักร เฟอร์นิเจอร์ ผลิตภัณฑ์ สารเคมี วัตถุดิบ และกระบวนการต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงาน ที่มีผลกระทบทางด้านกายภาพหรือความปลอดภัย ทางด้านจิตใจ สุขภาพ และความเป็นอยู่ของพนักงาน

องค์ประกอบที่ 2 สภาพแวดล้อมการทำงานด้านจิตวิทยาสังคม เป็นวัฒนธรรมขององค์กร ทัศนคติ คุณค่า ความเชื่อ แนวทางในการปฏิบัติที่องค์กรได้แสดงออก โดยมีผลกระทบต่อจิตใจ และจิตวิทยาสังคมความเป็นอยู่ของพนักงาน บางครั้งกลายเป็นความกดดันในที่ทำงาน ส่งผลโดยตรงต่อจิตใจ หรืออารมณ์ของพนักงาน

องค์ประกอบที่ 3 ด้านทรัพยากรสุขภาพของบุคลากร เป็นสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ ทั้งข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากร โอกาส และความยืดหยุ่นในการทำงานที่เป็นแรงบันดาลใจให้พนักงานดูแลสุขภาพ การใช้ชีวิต เพื่อติดตามและส่งเสริมสุขภาพทั้งด้านกายและจิตใจ

องค์ประกอบที่ 4 ด้านการมีส่วนร่วมต่อชุมชน คือ ชุมชนที่เกี่ยวข้อง การที่พนักงานอาศัยอยู่ในชุมชนจึงทำให้สภาพแวดล้อมของชุมชนทั้งกายภาพ และสังคมส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงาน

ทั้งนี้อิทธิพลของปัจจัยทั้ง 4 นั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อเนื่องกัน สามารถสะท้อนได้ถึงการเป็นองค์กรแห่งความสุข และ ปัจจัยต่าง ๆ มีความสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยเริ่มต้นจากตัวพนักงานเองก่อนขยายอิทธิพลของความสุขไปยังสิ่งที่อยู่รายรอบตัวพนักงาน และท้ายที่สุดมีการขยายวงกว้างไปยังสิ่งที่ไกลออกไป นอกจากนี้ ยังมีกระบวนการของแนวคิดสุขภาวะ โดยการนำโปรแกรมสุขภาวะในที่ทำงาน ไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จนั้น องค์กรจะต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง มีระบบการจัดการ และการร่วมมือกันทั้งในด้านองค์ความรู้ และการวิจัยปฏิบัติการ ซึ่งหลักสำคัญที่

เป็นแกนกลาง และต้องปรากฏอยู่ในทุกขั้นตอนของกระบวนการ คือ ความเป็นผู้นำ (Leadership engagement) และการมีส่วนร่วมของพนักงาน (Worker involvement) ซึ่งขึ้นอยู่กับจริยธรรม และการให้คุณค่า (Values and ethics) สำหรับกระบวนการต่อเนื่องของโปรแกรมสุขภาวะในที่ทำงาน ได้มีการกำหนดขั้นตอนตามลำดับดังนี้

1) การระดมกำลัง (Mobilized)

2) การประชุม (Assemble)

3) การประเมิน (Assess)

4) การจัดลำดับความสำคัญ (Prioritize)

5) การวางแผน (Plan)

6) การลงมือปฏิบัติ (Do)

7) การประเมินผล (Evaluation)

8) การปรับปรุง (Improve)

ในมิติของคน แนวคิดองค์กรแห่งความสุข สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2554) กล่าวว่า ความมีสุขภาวะต้องพิจารณาด้านกาย จิตใจ สังคม และปัญญาที่เชื่อมโยงไปด้วยกัน ด้วยเหตุนี้กระบวนทัศน์ต่อการมองชีวิต และสุขภาพแบบองค์รวมเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกันทางชีวิตอย่างเป็นระบบมากกว่าการเน้นแค่ความเจ็บป่วย หรือการจัดการส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกาย โดยจะพิจารณาที่ตัวคนทั้งคน ความเกี่ยวเนื่องของร่างกาย จิตใจ ปัญญา รวมถึงปัจจัยทางสังคม สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ที่มีปฏิสัมพันธ์ต่อกันองค์ประกอบของแนวคิดสุขภาวะอันเกิดจากมิติต่าง ๆ ของชีวิตที่เชื่อมโยงอย่างเป็นหนึ่งเดียว อันได้แก่ สุขภาพร่างกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ สิ่งแวดล้อม และสังคม เพื่อความเติบโตในหน้าที่การงานอย่างมีความสุข ในที่นี้ผู้วิจัยขอกล่าวถึงสุขภาวะทางกาย ตามที่ได้หาความต้องการออกมาจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 โดยสุขภาวะทางกาย ครอบคลุมถึงการมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีเศรษฐกิจพอเพียง มีสิ่งแวดล้อมดี ไม่มีอุบัติภัย ปัจจัยของสุขภาวะในการทำงานอย่างมีความสุข หมายถึง คนทำงานที่มีความสุข ที่ทำงานน่าอยู่ ชุมชนสมานฉันท์ ทั้งนี้การสร้างองค์กรแห่งความสุข เป็นการบริหารแบบองค์กร โดยต้องมีการพัฒนาควบคู่กับการพัฒนาองค์กร และให้ความสำคัญต่อทุกภาคส่วน ทางพนักงาน ลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ชุมชนและสังคมรอบข้าง รวมถึงผลประกอบการขององค์กร แนวความคิดความสุข 8 ประการ จึงเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองของพนักงาน เพื่อให้มีความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ในการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข องค์การควรกระตุ้นและพัฒนาให้พนักงานมีความสุข ตามแนวคิดความสุข 8 ประการนี้ด้วยการจัดกิจกรรมต่างๆ

ทั้งนี้จากมิติองค์กรในแนวคิดสุขภาวะของ Burton (2010) และมิติของคน**ใน**แนวคิดองค์กรแห่งความสุข สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2554) เห็นได้ว่ามีความ

สอดคล้องกันทั้งบริบท ขั้นตอน มโนคติ และมโนภาพ เพื่อการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวได้อย่างตรงตามเป้าหมาย สามารถส่งต่อผลลัพธ์ออกมาเป็น happy 8 โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหา โดยกล่องแห่งความสุขมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะทางกาย แบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ Happy body, Happy money และ Happy relax ทั้งนี้ได้จำแนกกล่องแห่งความสุขตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัดของสุขภาวะทางกาย ทั้งนี้ Happy 8 คือผลลัพธ์ (Outcome) ของการมีสุขภาวะ เกิดจากความเข้าใจว่าเมื่อมีสุขภาวะแล้ว จะทำให้พนักงานมีความสุข ทั้งนี้ส่วนหนึ่งของการประเมินการมีสุขภาวะ คือการประเมินว่าพนักงานมี Happy 8 หรือไม่และมีเท่าไร การนำผลการประเมิน Happy 8 มาเป็นข้อมูลเพื่อออกแบบกระบวนการสร้างว่าต้องออกแบบกิจกรรมให้ครอบคลุมทั้งเรื่อง 1) คนทำงานมีความสุข 2) ที่ทำงานน่าอยู่ และ3) ชุมชนสมานฉันท์ เพราะทั้ง 3 เรื่องส่งผลให้พนักงานมี Happy 8 โดยการบูรณาการเนื้อหาร่วมกับแนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน (Knowles,1980) ทั้งนี้ ได้จำแนก Happy 8 ตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิต สุขภาวะทางปัญญา และสุขภาวะทางสังคม ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 6 แสดงความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของสุขภาวะกับกล่องแห่งความสุข 8 ประการ และแสดงผลของตัวชี้วัดที่เกิดจากความสุข 8 ประการ (Happy 8) ที่สอดคล้องกับองค์ประกอบของสุขภาวะในด้านต่าง ๆ

องค์ประกอบของสุขภาวะ	**Happy 8**	**ตัวชี้วัด**
สุขภาวะทางกาย	Happy Body Happy Money Happy Relax	มีร่างกายแข็งแรง ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ รับรู้ความสามารถทางกาย พักผ่อนอย่างเพียงพอ จัดชีวิตส่วนตัวเหมาะสมกับการทำงานได้ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีงานอดิเรก ดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ เข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ พฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด ควบคุมน้ำหนักได้ มีร่างกายที่สมส่วน และมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน
สุขภาวะทางจิต	Happy Soul Happy Heart	มีคุณธรรม ศีลธรรม มีความสุขร่าเริง มีความเชื่อมั่นในตนเอง เข้าใจ และยอมรับตนเอง ภูมิใจในตนเอง มีความสงบทางใจ หรือไม่มีความขัดแย้งในจิตใจ สามารถเผชิญกับสถานการณ์ปัญหาที่มากระทบได้ มีอารมณ์ขันและมองโลกในแง่ดี สามารถควบคุมอารมณ์ได้ และสามารถแก้ปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้
สุขภาวะทางปัญญา	Happy Brain	เรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง มีเป้าหมายในชีวิต เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีปัญญารอบรู้อย่างเท่าทัน และถูกต้อง มีเหตุผล สามารถวิเคราะห์ และตัดสินใจ และเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร ทัศนคติ คุณค่า ความเชื่อ ค่านิยม และแนวทางในการปฏิบัติ
สุขภาวะทางสังคม	Happy Family Happy Society	มีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจกับครอบครัว มีครอบครัวที่อบอุ่น สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ มีความรัก ความสามัคคีในองค์กร เอื้ออาทรต่อสังคมรอบข้าง มีบทบาทเป็นไปตามที่คาดหวัง และมีความรับผิดชอบต่อชุมชน และสังคมส่วนรวม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

แสดงหลักการที่เป็นองค์ประกอบของสุขภาวะทางกาย ในกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนของกล่องแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะทางกาย ได้แก่ Happy Body Happy Money และ Happy Relax

สุขภาวะทางกาย หมายถึง การมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีเศรษฐกิจพอเพียง มีสิ่งแวดล้อมดี ไม่มีอุบัติภัย และมีสวัสดิภาพในชีวิต ได้แก่

1. มีร่างกายแข็งแรง
2. มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ
3. สามารถรับรู้ความสามารถทางกาย
4. พักผ่อนอย่างเพียงพอ
5. จัดชีวิตส่วนตัวเหมาะสมกับการทำงานได้
6.ความเป็นอยู่ที่ดี
7. มีงานอดิเรก
8. สามารถดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ
9. สามารถเข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ
10. มีพฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด
11. สามารถควบคุมน้ำหนักได้ -
12. มีร่างกายที่สมส่วน
13. มีวินัยในการใช้จ่ายเงิน

มีรายละเอียดแจกแจง ได้ดังนี้

Happy body ได้แก่

- มีร่างกายที่แข็งแรง
- มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ
- สามารถรับรู้ความสามารถทางกาย
- มีความเป็นอยู่ที่ดี
- สามารถดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ
- สามารถเข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ
- มีพฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด
- สามารถควบคุมน้ำหนักได้
- มีร่างกายที่สมส่วน

โดยแสดงความสัมพันธ์ของ Happy Body กับกิจกรรมได้ดังนี้

- มีร่างกายที่แข็งแรง ได้แก่ การให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ, การอบรมให้ความรู้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

- มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ได้แก่ กิจกรรมการให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ กิจกรรมเกมหินข้ามฟาก กิจกรรมStretching

- สามารถรับรู้ความสามารถทางกาย ได้แก่ กิจกรรมใยแมงมุมปัญหา กิจกรรมลูกโซ่สัมพันธ์ของร่างกาย

- มีความเป็นอยู่ที่ดี ได้แก่ กิจกรรมถนนชีวิต, กิจกรรมฝันสู่เป้าหมาย

- สามารถดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ ได้แก่ กิจกรรมการให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ กิจกรรมป้องกันโรคและอุบัติภัย

- สามารถเข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ ได้แก่ กิจกรรมภูเขาน้ำแข็งเพื่อการดูแลสุขภาพ กิจกรรมสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ

- มีพฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด ได้แก่ กิจกรรมการส่งเสริมคุณค่าทางโภชนาการ กิจกรรมปรับใจปรับตัว

- มีร่างกายที่สมส่วน ได้แก่ กิจกรรมถนนร่างกาย กิจกรรมการส่งเสริมคุณค่าทางโภชนาการ

Happy Money ได้แก่

- มีวินัยในการใช้จ่ายเงิน

โดยแสดงความสัมพันธ์ของ Happy Money กับกิจกรรมได้ดังนี้

- มีวินัยในการใช้จ่ายเงิน ได้แก่ กิจกรรมการออมเงิน กิจกรรมใครผิด

Happy Relax ได้แก่

- พักผ่อนอย่างเพียงพอ

- จัดชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสมกับการทำงานได้

- มีงานอดิเรก

โดยแสดงความสัมพันธ์ของ Happy Relax กับกิจกรรมได้ดังนี้

- พักผ่อนอย่างเพียงพอ ได้แก่ กิจกรรม Happy relax กิจกรรมผ่อนพักตระหนักรู้

- จัดชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสมกับการทำงานได้ ได้แก่ กิจกรรมพัฒนาศักยภาพ กิจกรรมสัตว์4ทิศ

- มีงานอดิเรก ได้แก่ กิจกรรมงานอดิเรก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 7 แสดงความสอดคล้องในกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่เป็นองค์ประกอบของสุขภาวะทางกายที่มีความสัมพันธ์กับกล่องแห่งความสุข

No.	ชื่อกิจกรรม	สุขภาวะทางกาย		
		Happy Body	Happy Money	Happy Relax
1	กิจกรรมละลายพฤติกรรม	√		√
2	ใยแมงมุมปัญหา	√		
3	Happy Relax			√
4	ภูเขาน้ำแข็งเพื่อการดูแลสุขภาพ	√		
5	การให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ	√		
6	การส่งเสริมคุณค่าทางโภชนาการ	√		
7	กิจกรรมถนนร่างกาย	√		
8	สัตว์ 4 ทิศ			√
9	งานอดิเรก			√
10	ผ่อนพักตระหนักรู้			√
11	กิจกรรมป้องกันโรคและอุบัติภัย	√		
12	เกมหินข้ามฟาก	√		
13	กิจกรรมพัฒนาศักยภาพ			√
14	การออมเงิน		√	
15	ปรับใจปรับตัว	√		
16	การอบรมให้ความรู้	√		
17	แผนที่ชีวิต	√		
18	กิจกรรมใครผิด		√	
19	Stretching	√		
20	ลูกโซ่สัมพันธ์ของร่างกาย	√		
21	ฝันสู่เป้าหมาย	√		
22	สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ	√		
ระยะที่ 2				
1	พบกลุ่มย่อย (1) ผ่อนพักตระหนักรู้			√
2	พบกลุ่มย่อย (2) stretching	√		
3	พบกลุ่มย่อย (3) ออมเงิน		√	
4	พบกลุ่มย่อย (4) ลูกโซ่สัมพันธ์ของร่างกาย	√	√	√
5	พบกลุ่มย่อย (5) ถนนชีวิต	√	√	√

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

No.	ชื่อกิจกรรม	สุขภาวะทางกาย		
		Happy Body	Happy Money	Happy Relax
ระยะที่ 3				
1	กิจกรรมปวารณา (ประยุกต์)	√	√	√
2	กิจกรรมต้นไม้แห่งความหวัง	√	√	√
3	ทบทวน	√	√	√

กิจกรรมการเรียนรู้เน้นการปฏิบัติงานร่วมกัน (จากในขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการจัดโปรแกรม) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างบรรยากาศนำไปสู่การเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 วางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 3 วินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดวัตถุประสงค์

ขั้นตอนที่ 5 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 6 การนำโปรแกรมไปทดลองใช้

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผล

ระยะเวลาในการเรียนรู้

ระยะเวลาในการเรียนรู้ใช้เวลาทั้งสิ้น 100 ชั่วโมง แบ่งออกเป็น

1. กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนทั้งหมด 50 ชม.

2. กิจกรรมพบกลุ่มย่อย เพื่อบูรณาการความรู้สำหรับการปฏิบัติการจริงด้วยตนเอง ในแต่ละวันภายในสัปดาห์ทั้งหมด 40 ชม.

3. การศึกษาติดตามผลหลังจากเสร็จสิ้นการเข้าร่วมโปรแกรม ทั้งหมด 10 ชม.

แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ประกอบด้วย

1. แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน

2. แผนการจัดกิจกรรมการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1. แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน

เป็นการดำเนินกิจกรรมที่เน้นกระบวนการกลุ่มย่อยตามบริบท และการออกแบบกิจกรรม โดยสมาชิกมีการแบ่งหน้าที่ตามที่กลุ่มช่วยกันกำหนดขึ้นร่วมกัน รวมถึงการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในห้องเรียนและนอกห้องเรียนร่วมกัน

ผู้สอนสร้างแผนกิจกรรมการเรียนรู้ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยกำหนดวัตถุประสงค์ กิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกัน มีแผนกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งสิ้น 8 แผนกิจกรรมการเรียนรู้ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 8 รายละเอียดกิจกรรมตามแผนกิจกรรมการเรียนรู้

รายละเอียดกิจกรรมตามแผนกิจกรรมการเรียนรู้	**ระยะเวลา**
1. แผนการเรียนรู้ที่ 1 การปฐมนิเทศ ทดสอบก่อนเรียน กิจกรรมละลายพฤติกรรม ใยแมงมุมปัญหา (Happy Body) Happy relax (Happy Relax) ภูเขาน้ำแข็งเพื่อการดูแลสุขภาพ (Happy Body) จิบน้ำชา (ครั้งที่ 1)	รวม 10 ชม.
2. แผนการเรียนรู้ที่ 2 การให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ (Happy Body) การส่งเสริมคุณค่าทางโภชนาการ (Happy Body) กิจกรรมถนนร่างกาย (Happy Body) สัตว์ 4 ทิศ (Happy Relax) งานอดิเรก (Happy Relax) จิบน้ำชา (ครั้งที่ 2)	รวม 10 ชม.
3. แผนการเรียนรู้ที่ 3 ผ่อนพักตระหนักรู้ (Happy Relax) กิจกรรมป้องกันโรคและอุบัติภัย (Happy Body) เกมหินข้ามฟาก (Happy Body)	รวม 10 ชม.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

รายละเอียดกิจกรรมตามแผนกิจกรรมการเรียนรู้	ระยะเวลา
กิจกรรมพัฒนาศักยภาพ (Happy Relax) การออมเงิน (Happy Money) จิบน้ำชา (ครั้งที่ 3)	
4. แผนการเรียนรู้ที่ 4 ปรับใจปรับตัว (Happy Body) การอบรมให้ความรู้ (Happy Body) กิจกรรมใครผิด (Happy Money) Stretching (Happy Body) จิบน้ำชา (ครั้งที่ 4)	รวม 10 ชม.
5. แผนการเรียนรู้ที่ 5 ลูกโซ่สัมพันธ์ของร่างกาย (Happy Body) ฝันสู่เป้าหมาย (Happy Body) จิบน้ำชา (ครั้งที่ 5)	รวม 5 ชม.
6. แผนการเรียนรู้ที่ 6 สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ (Happy Body) ทบทวนถึงการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะอย่างยั่งยืน จิบน้ำชา (ครั้งที่ 6) กิจกรรมการทดสอบผู้เรียนหลังการเข้าร่วมโปรแกรม	รวม 5 ชม.
ระยะที่ 2 รวม 40 ชม.	
กิจกรรมพบกลุ่มย่อยระหว่างสัปดาห์ที่ 1	รวม 8 ชม.
กิจกรรมพบกลุ่มย่อยระหว่างสัปดาห์ที่ 2	รวม 8 ชม.
กิจกรรมพบกลุ่มย่อยระหว่างสัปดาห์ที่ 3	รวม 8 ชม.
กิจกรรมพบกลุ่มย่อยระหว่างสัปดาห์ที่ 4	รวม 8 ชม.
กิจกรรมพบกลุ่มย่อยระหว่างสัปดาห์ที่ 5	รวม 8 ชม.
ระยะที่ 3 รวม 10 ชม.	
กิจกรรมปวารณา (ประยุกต์)	
กิจกรรมต้นไม้แห่งความหวัง	
ทบทวน	
แบบประเมินโปรแกรม	

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 9 รายละเอียดการดำเนินกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ครั้งที่	เวลา	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	หลักการและสาระสำคัญตามแนวคิด	วิธีการ
1	08.00-09.00 6 มี.ค.2565	การปฐมนิเทศ	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจแนวทางการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน	เพื่อเตรียมตัวล่วงหน้าในการเรียน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ	1. ให้ข้อมูลในการจัดกิจกรรม กำหนดการต่าง ๆ รวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม 2. ชี้แจงวัตถุประสงค์ 3. ให้สอบถามข้อสงสัยเกี่ยวกับกิจกรรม
	09.00-10.30	ทดสอบก่อนเรียน	เพื่อทำแบบวัดความรู้ ทักษะ และทัศนคติ	เพื่อให้ผู้สอนรู้ว่าผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพร้อมที่จะรับรู้สิ่งใหม่หรือไม่	-1. ทำแบบวัดความรู้ ทักษะ และทัศนคติ
	10.30-12.00	กิจกรรมละลายพฤติกรรม	เพื่อสร้างความคุ้นเคยให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำกิจกรรมเรียนรู้ร่วมกัน เปิดใจให้รู้จักกันมากขึ้น และมีความพร้อมที่จะเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ	1. การเตรียมความพร้อมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อการเรียนรู้ 2. ย้ำเตือนผู้เข้าร่วมกิจกรรมถึงข้อตกลง เจตจำนง และช่วยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมั่นใจว่าตนกำลังอยู่กับปัจจุบันขณะ	1. ผู้สอนพูดคุยเพื่อสร้างความเป็นกันเองกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อให้เกิดความใกล้ชิด 2.ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งเป็นกลุ่มละ 8-10 คน แบ่งตามอัธยาศัย จากนั้นให้แต่ละกลุ่มนั่งล้อมวง 3. ผู้สอนแจกกระดาษป้ายชื่อ และปากกาให้ผู้เรียนได้เขียนชื่อของตนเอง หากคนใดเสร็จแล้วให้ช่วยเหลือเพื่อนในกลุ่มคนอื่น ๆ ต่อไป 4. ตรวจสอบความพร้อมของกลุ่มในการทำป้าย เมื่อเรียบร้อยผู้สอนให้แต่ละกลุ่มเริ่มดำเนินกิจกรรม โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการเล่าเรื่องราวของตนเองสั้น ๆ จนครบทุกคน 5. หากไม่มีสมาชิกในกลุ่มเริ่มเล่าเรื่องของตนเองให้ผู้สอนเริ่มเล่าเรื่องของตนเอง เพื่อกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในกระบวนการกลุ่ม 6. เมื่อแต่ละกลุ่มดำเนินกิจกรรมเรียบร้อยแล้ว ผู้สอนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ล้อมวงกลุ่มใหญ่วงเดียวร่วมกันเพื่อมีส่วนร่วมในการเล่าเรื่องของเพื่อนในกลุ่มที่จดจำได้ และกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรื่องราวของเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม 7. ผู้สอนย้ำถึงข้อตกลง เจตจำนงของกิจกรรม
	12.00-13.00	พัก	เพื่อพูดคุยสร้างความคุ้นเคย	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในกลุ่มให้มากขึ้น	1. ทานอาหารร่วมกัน

ครั้งที่	เวลา	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	หลักการและสาระสำคัญตามแนวคิด	วิธีการ
	13.00-15.00	ใยแมงมุมปัญหา	เพื่อช่วยให้การวิเคราะห์ปัญหาสุขภาพร่างกายให้เป็นไปอย่างราบรื่น และสามารถรับรู้สมรรถนะทางกายของตนเอง	การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี สามารถดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น คือ มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข รู้จักกิน รู้จักนอน	1. ผู้สอนบรรยายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับหลักการวิเคราะห์ปัญหาสุขภาพร่างกายและสมรรถนะทางกาย โดยแยกแยะเรื่องนั้น ๆ ออกมาเป็นส่วน ๆ และเชื่อมโยงเรื่องเหล่านั้นเข้ากันอีกครั้ง เพราะว่าการวิเคราะห์ปัญหาโดยขาดการเชื่อมโยงนั้น มักจะก่อให้เกิดการแก้ปัญหาที่ไม่ได้ผล และยังสร้างปัญหาอื่น ๆ ตามมา 2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งเป็นกลุ่มละ 7-10 คน แบ่งตามอัธยาศัย จากนั้นให้แต่ละกลุ่มนั่งล้อมวง 3. มีกิจกรรมฝึกปฏิบัติในห้องเรียนโดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการเขียนปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย และสมรรถนะทางกายที่ต้องการวิเคราะห์ จากนั้นวิเคราะห์ดูว่าปัญหานั้นมีสาเหตุมาจากอะไรบ้าง แล้วลากเส้นปัญหาไปสู่สาเหตุ 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
	15.00-16.30	Happy relax	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ และแนวทางในการผ่อนคลายที่ดี	การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ตนเอง คือ การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานและชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้ได้	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ รวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม 2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งเป็นกลุ่มละ 7-10 คน แบ่งตามอัธยาศัย จากนั้นให้แต่ละกลุ่มนั่งล้อมวง 3. ผู้สอนบรรยายเกี่ยวกับ Happy relax 4. เมื่อบรรยายจบมีกิจกรรมฝึกปฏิบัติในห้องเรียนโดยผู้สอนอธิบายกิจกรรมเกมส์พักผ่อน และแจกตัวต่อ jigsaw ให้กลุ่มละ 1 ชุด 5. ให้แต่ละกลุ่มมีส่วนร่วมในการวางแผนต่อให้เสร็จ เมื่อกลุ่มใดเสร็จให้ปรบมือพร้อมกัน 6. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ครั้งที่	เวลา	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	หลักการและสาระสำคัญตามแนวคิด	วิธีการ
	16.30-17.30	ภูเขาน้ำแข็งเพื่อการดูแลสุขภาพ	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีเหตุมีผล สามารถวิเคราะห์ตัดสินใจเกี่ยวกับข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพได้เป็นอย่างดี	การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดกำหนดการต่าง ๆ 2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งเป็นกลุ่มละ 7-10 คน แบ่งตามอัธยาศัย จากนั้นให้แต่ละกลุ่มนั่งล้อมวง 3. ผู้สอนบรรยายเกี่ยวกับความมีเหตุผล ความสามารถในการวิเคราะห์ และการตัดสินใจเกี่ยวกับข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ 4. มีกิจกรรมฝึกปฏิบัติร่วมกันในห้องเรียนโดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละกลุ่มร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาอย่างมีเหตุผล สามารถวิเคราะห์ ตัดสินใจแยกแยะเกี่ยวกับข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพได้ 5. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
	17.30-18.00	จิบน้ำชา (ครั้งที่ 1)	เพื่อแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็น และกิจกรรมที่ได้ไปปฏิบัติมากนอกเหนือจากในเวลาเข้าร่วมกิจกรรม	เป็นการตกตะกอนในสิ่งที่ได้เรียนและปฏิบัติมา โดยมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนกันภายในกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรม	1. ชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ 2. สรุปร่วมถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรมตลอดทั้งวัน 3. ผู้สอนอธิบายเรื่องการดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องปฏิบัติด้วยตนเองในกิจกรรมการพบกลุ่มย่อยครั้งที่ 1 เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้จักและหาวิธีการผ่อนคลายความเครียดกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เชื่อมโยงกับศาสตร์ของการนันทนาการ โดยเป็นการใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมที่หลากหลายตามความสมัครใจหรือความสนใจของแต่ละคน
2	08.00-10.00. 13 มี.ค.2565	การให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ	เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปดูแลตนเองให้มีร่างกายที่แข็งแรง สามารถป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ	การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ รวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม 2. ผู้สอนบรรยายเกี่ยวกับสุขภาพ ทั้งการดูแลตนเองให้มีร่างกายที่แข็งแรง สามารถดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง เป็นการให้ความรู้เรื่องสุขภาพในมิติต่าง ๆ 3. มีเทรนเนอร์ผู้เชี่ยวชาญร่วมให้ความรู้ และการออกกำลังกาย โดยให้ความรู้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีปัญหาเฉพาะกลุ่ม เช่น โรคออฟฟิศซินโดรม โรคที่เกิดจากภาวะอ้วน การบำบัดความเครียด เป็นต้น

ครั้งที่	เวลา	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	หลักการและสาระสำคัญตามแนวคิด	วิธีการ
					4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
	10.00-11.30	การส่งเสริมคุณค่าทางโภชนาการ	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีพฤติกรรมการบริโภคที่ถูกส่วน มีประโยชน์สะอาด มีสุขภาพที่แข็งแรง ลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคภัยไข้เจ็บในอนาคต และมีร่างกายที่สมส่วน	การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ 2. ผู้สอนบรรยายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับโภชนาการ และมีร่างกายที่สมส่วน ได้แก่ ดัชนีมวลกาย พฤติกรรมการบริโภคที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด การควบคุมอาหาร การนับแคลอรี่ การรับประทานอาหารให้ถูกหลักโภชนาการ ให้มีความรู้ความสามารถเลือกซื้ออาหาร ที่มีประโยชน์ไม่มีโทษต่อร่างกายได้ มีความสามารถแยกแยะได้ว่า วิธีปรุงอาหารนั้น ถูกสุขลักษณะยังคงถนอมคุณค่าอาหารไว้ได้หรือไม่ และสามารถควบคุมตนเอง ให้บริโภคอาหารในปริมาณ ที่พอดี กับความต้องการของร่างกายได้ 3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
	11.30-12.30	พัก	เพื่อพูดคุยสร้างความคุ้นเคย	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในกลุ่มให้มากขึ้น	1. ทานอาหารร่วมกัน
	12.30-14.00	กิจกรรมถนนร่างกาย	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ได้ตรวจสอบตนเองถึงผลกระทบจากพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของตนเองในอดีต และเกิดการปรับเปลี่ยนมุมมองใหม่ในการมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในอนาคต เพื่อการมีร่างกายที่สมส่วน และแข็งแรง	การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ รวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม 2. ผู้สอนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมโดยทำท่าประกอบเพลงรถตุ๊ก ๆ 3. ผู้สอนชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้มีส่วนร่วมในการคิดเปรียบเทียบร่างกายเหมือนรถตุ๊ก ๆ ที่ต้องบรรทุกจนหนักมาก ทำไมรถตุ๊กตุ๊กจึงมีอาการชักกระตุก ซึ่งเปรียบเสมือนเราอ้วนลงพุงจนมีน้ำหนักเกิน จะเป็นอย่างไร ลองจินตนาการว่าเรามีร่างกายเป็นรถตุ๊กตุ๊ก และมีพลังขับเคลื่อนอยู่ 3 อย่าง ได้แก่ อาหาร ออกกำลังกาย การควบคุมอารมณ์ แต่ละคนจะมีการปฏิบัติตัว ควบคุมกำกับอย่างไร และทำอย่างไรเมื่อเจอปัญหาอุปสรรค

ครั้งที่	เวลา	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	หลักการและสาระสำคัญตามแนวคิด	วิธีการ
					4. มีกิจกรรมฝึกปฏิบัติในห้องเรียนโดยผู้สอนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร่วมกันมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความคิดที่ได้ตกผลึก โดยการลงมือวาดภาพถนนร่างกายอย่างอิสระ และนั่งล้อมวง 7-10 คนอิสระแล้วผลัดกันเล่าเรื่อง พูดถึงพฤติกรรม 3 อ. 5. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
	14.00-15.30	สัตว์ 4 ทิศ	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ได้เรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำไปปรับปรุงเพื่อสร้างความสมดุลของชีวิตส่วนตัวกับการทำงานได้ และช่วยให้เข้าใจทั้งตนเองและระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม	การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ตนเอง รู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานและชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้	1. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งเป็นกลุ่มละ 4-5 คน แบ่งตามอัธยาศัย จากนั้นให้แต่ละกลุ่มนั่งล้อมวง 2. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และบรรยายรายละเอียดเกี่ยวกับการเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตส่วนตัวกับการทำงานได้ และลักษณะของผู้นำ 4 ทิศ ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม 3. มีกิจกรรมฝึกปฏิบัติในห้องเรียนโดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมโดยการเขียนหรือวาดว่าตนเหมือนสัตว์ชนิดใด แบ่งปันประสบการณ์เรื่องจุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุง สาเหตุที่ทำให้เป็นเช่นนั้น แนวทางในการทำให้ตนเองดีขึ้น และกลุ่มของตนเองมีผู้นำครบทั้ง 4 ทิศหรือไม่ พร้อมทั้งกลุ่มของตนมีจุดแข็ง จุดอ่อนอย่างไร 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
	15.30-17.00	งานอดิเรก	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจกับงานอดิเรก และสามารถนำไปปฏิบัติได้	การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ตนเอง คือ การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียด ต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้	1. แบ่งเป็นกลุ่มละ 8-10 คน แบ่งตามอัธยาศัย 2. ผู้สอนบรรยายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับงานอดิเรก โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้ร่วมเรียนรู้เกี่ยวกับงานอดิเรกว่ามีได้หลายประเภท สามารถเลือกได้ตามความสนใจ 3. มีกิจกรรมร่วมกันโดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละกลุ่มร่วมกันปลูกต้นไม้ ซึ่งถือเป็นงานอดิเรกเป็นกิจกรรมนันทนาการที่ช่วยให้การดำเนินชีวิตประจำวัน มีความสุขเพลิดเพลิน 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม

ครั้งที่	เวลา	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	หลักการและสาระสำคัญตามแนวคิด	วิธีการ
	17.00-18.00	จิบน้ำชา (ครั้งที่ 2)	เพื่อแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็น และกิจกรรมที่ได้ไปปฏิบัติมากนอกเหนือจากในเวลาเข้าร่วมกิจกรรม	เป็นการตกตะกอนในสิ่งที่ได้เรียนและปฏิบัติมา โดยมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนกันภายในกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรม	1. สะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม 2. เมื่อจบการนำเสนอของทุกคนแล้ว ผู้สอนและผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน 3. สะท้อนความคิดร่วมกันหลังจากที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยในระหว่างสัปดาห์ รวมถึงเล่าถึงกิจกรรมการพบกลุ่มย่อยครั้งที่ 1 ที่ตนได้ไปปฏิบัติมา ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต โดยมีกิจกรรมที่มีรูปแบบหลากหลายที่มีส่วนร่วมตามความสนใจของตนเอง 4. ผู้สอนอธิบายเรื่องการดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องปฏิบัติด้วยตนเองในครั้งที่ 2 วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีสุขภาพแข็งแรง โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะในการออกกำลังกาย เล่นกีฬาที่ชอบ และสามารถทำได้อย่างสม่ำเสมอ
3	08.00-09.00 20 มี.ค.2565	ผ่อนพักตระหนักรู้	เพื่อฝึกสติด้วยกิจกรรมในชีวิตประจำวัน โดยให้เกิดความเข้าใจและสามารถพักผ่อนอย่างเพียงพอถูกต้องเพื่อเป็นการพักผ่อนอย่างแท้จริง	การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ตนเอง คือ การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียดต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ รวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม 2. ผู้สอนบรรยายวิธีการนอนอย่างมีสติ มีความรู้สึกตัว และประโยชน์ของการนอนอย่างมีสติว่าทำให้สดชื่น และได้พักผ่อนอย่างแท้จริงยิ่งกว่าการนอนปกติ 3. มีกิจกรรมร่วมฝึกปฏิบัติในห้องเรียนโดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนอนพักกับพื้นที่มีเสื่อปูรอง โดยเปิดเสียงธรรมชาติหรือเพลงประกอบเบา ๆ 4. เมื่อฟังเพลงเสร็จให้จัดกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มละ 7-8 คน นั่งล้อมวง 5. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม โดยทุกคนอยู่ในความสงบสะท้อนประสบการณ์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

CHULALONGKORN UNIVERSITY จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ครั้งที่	เวลา	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	หลักการและสาระสำคัญตามแนวคิด	วิธีการ
	09.00-11.00	ผลของความประมาท	เพื่อให้เกิดความตระหนักรู้ถึงผลของความประมาทหรือการเผลอสติสามารถดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บรวมถึงอุบัติภัยต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน	1. ผู้สอนนำเข้าสู่บทเรียนโดยเชื่อมโยงจากวัตถุประสงค์ของกิจกรรม และบรรยายถึงความสำคัญของการไม่ประมาท หรือการเผลอสติเพื่อให้สามารถดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บรวมถึงอุบัติภัยต่าง ๆ ได้อย่างพอสังเขป 2. จัดกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มละ 7-8 คน นั่งล้อมวง 3. มีกิจกรรมฝึกปฏิบัติร่วมกันในห้องเรียนโดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมวาดภาพผลของความประมาทหรือการเผลอสติ 4. เมื่อทุกคนวาดภาพเสร็จแล้ว นำมาร่วมกันสะท้อนแลกเปลี่ยนกันในกลุ่ม โดยบรรยายถึงความหมายของภาพที่วาดให้ครบทุกคน โดยผู้สอนร่วมสรุปเน้นเชื่อมโยงประเด็นที่สำคัญเป็นระยะ 5. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
	11.00-12.00	เกมหินข้ามฟาก	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันออกกำลังกาย รวมถึงร่วมกำหนดเป้าหมาย วางแผนการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม และดำเนินการเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมายด้วยวิธีการต่าง ๆ	การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน	1. แบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้วิธีการนับเลข 1 และ 2 2. ผู้สอนอธิบายวิธีการเล่นเกม คือ แต่ละทีมจะต้องร่วมช่วยกันพาทีมของตนเองข้ามฝั่งแม่น้ำไปให้ได้ และทุกคนในทีมจะต้องอยู่บนหินที่ใช้เดินข้ามแม่น้ำ ใช้เชือกฟางทำวงแทนหิน 3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมในทีมเดียวกันทุกคนต้องแตะตัวกันตลอดเวลาในขณะที่ข้ามฟากไปยังอีกฝั่งของแม่น้ำ และหากมีคนหลุดต้องกลับไปเริ่มต้นใหม่แต่สามารถเริ่มต้นใหม่ได้เพียง 2 ครั้งเท่านั้น หยุดเล่นเกมก็ต่อเมื่อมีทีมที่สามารถข้ามฟากแม่น้ำได้ก่อนเป็นทีมที่ชนะ 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
	13.00-14.00	พัก	เพื่อพูดคุยสร้างความคุ้นเคย	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในกลุ่มให้มากขึ้น	1. ทานอาหารร่วมกัน

ครั้งที่	เวลา	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	หลักการและสาระสำคัญตามแนวคิด	วิธีการ
	14.00-15.30	กิจกรรมพัฒนาศักยภาพ	เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สามารถจัดสมดุลชีวิตให้มีชีวิตส่วนตัวกับการทำงานที่ดีและเหมาะสมได้	การเป็นผู้ที่สามารถจัดการกับอารมณ์ตนเอง คือ การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อชีวิตในการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวันมีความเครียดต้องหาวิธีผ่อนคลาย เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตไว้	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ 2. ผู้สอนบรรยายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดสมดุลชีวิตให้มีชีวิตส่วนตัวกับการทำงานที่ดีและเหมาะสม 3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
	15.30-17.00	การออมเงิน	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีเงินออม มีเงินใช้จ่ายยามฉุกเฉิน และยามเกษียณจากการทำงาน ปลูกฝังวินัยการออมเงิน ให้เห็นคุณค่าของเงิน และเริ่มเก็บออมจากเงินทีละเล็กทีละน้อย เพื่อเน้นการช่วยเหลือและพึ่งพาตนเอง	การเป็นผู้ใช้เงินเป็น คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับ รายจ่าย	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ 2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งเป็นกลุ่มละ 8-10 คน แบ่งตามอัธยาศัย จากนั้นให้แต่ละกลุ่มนั่งล้อมวง 3. ผู้สอนบรรยายเกี่ยวกับการออมเงิน การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
	17.00-18.00	จิบน้ำชา (ครั้งที่ 3)	เพื่อแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็น และกิจกรรมที่ได้ไปปฏิบัติมากนอกเหนือจากในเวลาเข้าร่วมกิจกรรม	เป็นการตกตะกอนในสิ่งที่ได้เรียนและปฏิบัติมา โดยมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนกันภายในกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรม	1. สะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม 2. เมื่อจบการนำเสนอของทุกคนแล้ว ผู้สอนและผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ครั้งที่	เวลา	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	หลักการและสาระสำคัญตามแนวคิด	วิธีการ
					3. สะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม รวมถึงเล่าถึงกิจกรรมการพบกลุ่มย่อยครั้งที่ 2 ที่ตนได้ไปปฏิบัติมา ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีสุขภาพแข็งแรง โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะในการออกกำลังกาย เล่นกีฬาที่ชอบ และสามารถทำได้อย่างสม่ำเสมอ 4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันในการเริ่มกิจกรรมต่อไป 5. ผู้สอนอธิบายเรื่องการดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องปฏิบัติด้วยตนเองในครั้งที่ 3 วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเรียนรู้การบันทึกบัญชีครัวเรือน 1 สัปดาห์ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ฝึกทักษะ และสร้างวินัยการบันทึกบัญชีครัวเรือน สร้างวินัยทางการเงินเบื้องต้น ที่สามารถทำให้เห็นรายจ่ายที่จำเป็นและไม่จำเป็น เพื่อลดรายจ่ายเหล่านั้นได้อย่างเป็นรูปธรรม
4	08.00-10.00 27 มี.ค.2565	ปรับใจปรับตัว	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ ความเข้าใจสามารถอธิบายได้ถึงพฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์ สะอาด และสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ในชีวิตประจำวัน	การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ รวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม 2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 6-7 คน 3. มีกิจกรรมฝึกปฏิบัติร่วมกันในห้องเรียนโดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมระดมความคิด เพื่อคิดถึงปัญหาจากพฤติกรรมการกินที่ไม่ถูกส่วน ไม่มีประโยชน์ และไม่สะอาด แล้วบันทึกปัญหาที่เกิดขึ้นในกระดาษพร้อมหาแนวทางแก้ไขเป็นแนวทางการปรับตัวจากปัญหาดังกล่าว 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
	10.00-12.00	การอบรมให้ความรู้	เพื่อสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการออกกำลังกายได้อย่างถูกต้องและสม่ำเสมอ	การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ รวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม 2. ผู้สอนบรรยายเกี่ยวกับสุขภาพ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการออกกำลังกายได้อย่างถูกต้องและสม่ำเสมอ เป็นการให้ความรู้เรื่องสุขภาพในมิติต่าง ๆ 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม

ครั้งที่	เวลา	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	หลักการและสาระสำคัญตามแนวคิด	วิธีการ
	12.00-13.00	พัก	เพื่อพูดคุยสร้างความคุ้นเคย	สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันภายในกลุ่มให้มากขึ้น	1. ทานอาหารร่วมกัน
	13.00-14.30	ถนนชีวิต	เพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ทบทวนชีวิตตนเอง เข้าใจตนเอง เปิดใจตนเองแก่ผู้อื่น ในสิ่งแวดล้อมที่ไว้วางใจกัน ช่วยให้รู้จักกันมากขึ้น เข้าใจกันมากขึ้น และวางแผนชีวิตในอนาคตได้ มีเป้าหมายในชีวิต	การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ 2. แบ่งเป็นกลุ่มละ 8-10 คน แบ่งตามอัธยาศัย 3. มีกิจกรรมร่วมฝึกปฏิบัติในห้องเรียนโดยวาดรูปถนนชีวิตตนเอง โดยใส่เลขอายุกำกับตามเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ใส่รูปวาด หรือสัญลักษณ์ประกอบเหตุการณ์ที่สำคัญ จุดเปลี่ยนของชีวิต ทางแยกที่ต้องตัดสินใจเลือก เป็นพื้นฐานของการสร้างความสัมพันธ์ และช่วยให้เรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิตผู้อื่น ช่วยให้เข้าใจตนอง เข้าใจผู้อื่น พัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และใช้พลังได้อย่างมีคุณภาพ โดยการสื่อสารการฟังอย่างตั้งใจ 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม ได้เรียนรู้อะไรบ้างจากประสบการณ์ของคนอื่น ได้เรียนรู้อะไรบ้างจากประสบการณ์ของตนเอง และเข้าใจตนเองเพิ่มเติมอะไรบ้าง
	14.30-16.00	กิจกรรมใครผิด	เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านการใช้จ่าย และให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยในการใช้จ่ายเงิน	การเป็นผู้ใช้เงินเป็น คือ เป็นผู้ใช้เงินเป็น มีเงินเก็บ รู้จักใช้เป็นหนี้อย่างมีเหตุผล มีชีวิตที่เหมาะสมกับตนเอง หรืออาจกล่าวว่าเป็นบุคคลที่สามารถจัดการรายรับรายจ่ายของตนเองได้ ทั้งนี้ต้องบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเองและครอบครัว โดยอาจทำบัญชีรายรับ รายจ่าย	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ 2. แบ่งเป็นกลุ่มละ 7-10 คน แบ่งตามอัธยาศัย 3. ผู้สอนเล่าเรื่องใครผิด ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฟัง และถามคำถาม 4. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปราย คิดค้นหาคำตอบ โดยเรียงลำดับว่าใครที่ผิดมากที่สุดไปจนถึงใครที่ผิดน้อยที่สุดเพราะเหตุใด และเสนอวิธีการแก้ไข 5. เมื่อนำเสนอคำตอบของกลุ่มครบทุกกลุ่มแล้ว ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม

ครั้งที่	เวลา	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	หลักการและสาระสำคัญตามแนวคิด	วิธีการ
	16.00-17.00	Stretching	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกกำลังกาย ได้ฝึกปฏิบัติพัฒนาและเสริมสร้างส่วนที่อ่อนแอ พัฒนาระบบไหลเวียนเลือด กระตุ้นความพร้อมระบบกล้ามเนื้อที่จะใช้งาน	การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ 2. ผู้สอนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมยืนตามตำแหน่งที่เหมาะสม 3. ผู้สอน0ขึ้นมานำการอบอุ่นร่างกาย และสอนวิธีการยืดเหยียดกล้ามเนื้อ เพื่อป้องกันการบาดเจ็บ 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
	17.00-18.00	จิบน้ำชา (ครั้งที่ 4)	เพื่อแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็น และกิจกรรมที่ได้ไปปฏิบัติมากนอกเหนือจากในเวลาเข้าร่วมกิจกรรม	เป็นการตกตะกอนในสิ่งที่ได้เรียนและปฏิบัติมา โดยมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนกันภายในกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรม	1. สะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม 2. เมื่อจบการนำเสนอของทุกคนแล้ว ผู้สอนและผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน 3. สะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม รวมถึงเล่าถึงกิจกรรมการพบกลุ่มย่อยครั้งที่ 3 ที่ตนได้ไปปฏิบัติมา ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมบันทึกบัญชีครัวเรือน 1 สัปดาห์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ฝึกทักษะ และสร้างวินัยการบันทึกบัญชีครัวเรือน สร้างวินัยทางการเงินเบื้องต้น ที่สามารถทำให้เห็นรายจ่ายที่จำเป็นและไม่จำเป็น เพื่อลดรายจ่ายเหล่านั้นได้อย่างเป็นรูปธรรม 4. เมื่อจบการนำเสนอของทุกคนแล้ว ผู้สอนและผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันในการเริ่มกิจกรรมต่อไป โดยผู้สอนอธิบายเรื่องการดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องปฏิบัติด้วยตนเองในครั้งที่ 4 วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเรียนรู้ได้ด้วยตนเองโดยการศึกษาจากใบงาน ประกอบเนื้อหาความรู้เรื่อง สุขภาวะทางกาย
5	13.00-14.00 3 เม.ย.2565	ลูกโซ่สัมพันธ์ของร่างกาย	เพื่อเข้าใจความสัมพันธ์ของร่างกาย สมอง จิตใจ และโรคต่าง ๆ รวมถึงการรับรู้ความสามารถทางกาย	การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่าง	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ รวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม 2. ผู้สอนบรรยายความสัมพันธ์ของความสุขที่มีผลต่อร่างกายและจิตใจ รวมถึงการรับรู้ความสามารถทางกาย องค์ประกอบของสมรรถภาพทางกายเพื่อสุขภาพหรือสุขสมรรถนะ

ALONGKORN UNIVERSITY

ครั้งที่	เวลา	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	หลักการและสาระสำคัญตามแนวคิด	วิธีการ
				มีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน	3. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมเล่าประสบการณ์ของตนเองต่อตัวเองที่เคยป่วยไข้มีโรคภัยไข้เจ็บว่าความเจ็บป่วยนั้นมีความสัมพันธ์กับส่วนต่าง ๆ ของร่างกายอย่างไร 4.เมื่อจบการนำเสนอของทุกคนแล้ว ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
	14.00-15.30	ฝันสู่เป้าหมาย	เพื่อให้มีความเป็นอยู่ที่ดี เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายความเป็นอยู่ที่ดีและเป้าหมายชีวิต	การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ 2. ผู้สอนบรรยายถึงความเป็นอยู่ที่ดี และบรรยายว่าทำไมเป้าหมายความเป็นอยู่ที่ดีจึงเป็นเพื่อนสนิทกับเป้าหมายชีวิต 3. แบ่งเป็นกลุ่มละ 7-10 คน แบ่งตามอัธยาศัย 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันแบ่งปันความใฝ่ฝันของตนเอง และแปลงฝันให้เป็นเป้าหมาย 5. เมื่อจบการนำเสนอของทุกคนแล้ว ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
	17.00-18.00	จิบน้ำชา (ครั้งที่ 5)	เพื่อแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็น และกิจกรรมที่ได้ไปปฏิบัติมากนอกเหนือจากในเวลาเข้าร่วมกิจกรรม	เป็นการตกตะกอนในสิ่งที่ได้เรียนและปฏิบัติมา โดยมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนกันภายในกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรม	1. สะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม 2. เมื่อจบการนำเสนอของทุกคนแล้ว ผู้สอนและผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน 3. สะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม รวมถึงเล่าถึงกิจกรรมการพบกลุ่มย่อยครั้งที่ 4 ที่ตนได้ไปปฏิบัติมา ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเรียนรู้ได้ด้วยตนเองโดยการศึกษาจากใบงานประกอบเนื้อหาความรู้ เรื่อง สุขภาวะทางกาย 4. เมื่อจบการนำเสนอของทุกคนแล้ว ผู้สอนและผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันในการเริ่มกิจกรรมต่อไป โดยผู้สอนอธิบายเรื่องการดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องปฏิบัติด้วยตนเองในครั้งที่ 5 วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเรียนรู้เข้าใจในการกระทำและเห็นพัฒนาการของตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองต่อไปได้อย่างถูกต้อง

ครั้งที่	เวลา	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	หลักการและสาระสำคัญตามแนวคิด	วิธีการ
6	13.00-14.30 10 เม.ย.2565	สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ	เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการมีสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ได้แก่ การเข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ	การเป็นผู้ที่มีสุขภาพดี ดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น คือ มีสุขภาพแข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ ใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเกิดจากการรู้จักใช้ชีวิต รู้จักกิน รู้จักนอน	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ รวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม 2. ผู้สอนบรรยายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถระบุปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน และ ในชีวิตประจำวันของตนเองได้ รวมถึงการเข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ 3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
	14.30-16.00	ทบทวนถึงการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะอย่างยั่งยืน	เพื่อทำให้เข้าใจในตนเองมากยิ่งขึ้น และเป็นการตรวจสอบว่าตนเองไม่เข้าใจเนื้อหาส่วนใดหรือไม่ เมื่อไม่เข้าใจจะได้ค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมหรือซักถามจากเพื่อนๆ หรือผู้สอน	เป็นการตกตะกอนในสิ่งที่ได้เรียนและปฏิบัติมา โดยมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนกันภายในกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรม	1. ชี้แจงวัตถุประสงค์ และรายละเอียดเพื่อสรุปผลการดำเนินกิจกรรมร่วมกันตั้งแต่สัปดาห์แรก 2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้พูดคุย พร้อมรายงาน 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน
	16.00-17.00	จิบน้ำชา (ครั้งที่ 6)	เพื่อแลกเปลี่ยนและรับฟังความคิดเห็น และกิจกรรมที่ได้ไปปฏิบัติมากนอกเหนือจากในเวลาเข้าร่วมกิจกรรม	เป็นการตกตะกอนในสิ่งที่ได้เรียนและปฏิบัติมา โดยมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนกันภายในกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรม	1. สะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม 2. เมื่อจบการนำเสนอของทุกคนแล้ว ผู้สอนและผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน 3. สะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม รวมถึงเล่าถึงกิจกรรมการพบกลุ่มย่อยครั้งที่ 5 ที่ตนได้ไปปฏิบัติมา ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเรียนรู้เข้าใจในการกระทำและเห็นพัฒนาการของตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองต่อไปได้อย่างถูกต้อง 4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน
	17.00-18.00	กิจกรรมการทดสอบผู้เรียน	เพื่อทำแบบวัดความรู้ ทักษะและทัศนคติ	เพื่อทราบพัฒนาการในการเรียนรู้ของตนเอง	1. ทำการประเมินผู้เรียนหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยใช้แบบวัดความรู้ ทักษะและทัศนคติในการเสริมสร้างสุขภาวะ

ครั้งที่	เวลา	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	หลักการและสาระสำคัญตามแนวคิด	วิธีการ
		หลังการเข้าร่วมโปรแกรม			
7	13.00-14.30 24 เม.ย.2565	กิจกรรมปวารณา (ประยุกต์)	เพื่อทบทวน การแก้ไขปรับปรุง เมื่อดำเนินการได้ระยะหนึ่ง	เป็นการแสดงความรู้สึกให้กับเพื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้วยกัน และให้เข้าใจในตนเองและผู้อื่นให้มากยิ่งขึ้น เป็นการฟื้นฟูความสัมพันธ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม	เมื่อจบกิจกรรมทุกคนอาจจะเริ่มต้นทะเลาะกันใหม่ หรือตกอยู่ในวังวนเดิมได้อีก เพราะการจะควบคุม หรือสั่งไม่ให้ตกร่องเดิมนั้นเป็นไปได้ยาก จุดสำคัญอยู่ตรงที่ว่าจะทำอย่างไร เราจึงจะเริ่มต้นใหม่กันได้เรื่อย ๆ จะมีใครหรือจะช่วยกันอย่างไรให้บุคลากรทุกคนสามารถฟื้นฟูความสัมพันธ์กันได้เรื่อย ๆ โจทย์ 1. เรารู้สึกอยากจะขอบคุณใครในที่นี้ในเรื่องอะไร 2. อยากจะขอโทษใครในเรื่องอะไร 3. ตัวเองมีจุดอ่อนอะไรที่อยากจะสารภาพ 1. ผู้พูด – พูดจากใจจริง - พูดอย่างกระชับ 2. ผู้ฟัง – ฟังอย่างลึกซึ้งไม่ใช้ประสบการณ์เดิมมาตัดสิน
	14.30-16.00	กิจกรรมต้นไม้แห่งความหวัง	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสรุปความคิดจากสิ่งที่ได้เรียนรู้ในการทำกิจกรรมการเรียนรู้	เป็นการตกตะกอนในสิ่งที่ได้เรียนและปฏิบัติมา โดยมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนกันภายในกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรม ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ทบทวนและรับรู้ว่าตนได้รับความรู้ใดบ้าง	1. ผู้สอนแจกกระดาษ 3 สีให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม 2. ผู้สอนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเขียนข้อความลงในกระดาษสีตามสีดังนี้ สีเขียว สิ่งที่ได้รับจากการอบรมเกี่ยวกับ Happy body สีเหลือง สิ่งที่ได้รับจากการอบรมเกี่ยวกับ Happy relax สีเทา สิ่งที่ได้รับจากการอบรมเกี่ยวกับ Happy money ทั้งนี้ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเขียนบอกสิ่งที่ได้เรียนรู้ในการทำกิจกรรมทั้งหมดว่าได้อะไรกับตนเองบ้าง 3. ผู้สอนและผู้เข้าร่วมกิจกรรมสรุปความคิดเห็นจากการนำเสนอของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
	16.00-17.00	ทบทวน	เพื่อตอกย้ำทบทวนถึงการเสริมสร้างสุขภาวะ	เป็นการตกตะกอนในสิ่งที่ได้เรียนและปฏิบัติมา โดยมีการอภิปรายแลกเปลี่ยนกันภายใน	1. ผู้สอนให้ผู้เรียนทุกคนนั่งรวมกันเป็นวงกลมเพื่อดำเนินกิจกรรม

CHULALONGKORN UNIVERSITY

ครั้งที่	เวลา	กิจกรรม	วัตถุประสงค์	หลักการและสาระสำคัญตามแนวคิด	วิธีการ
				กลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรม ให้เข้าใจในตนเองมากยิ่งขึ้น และเป็นการตรวจสอบว่าตนเองไม่เข้าใจเนื้อหาส่วนใดหรือไม่ เมื่อไม่เข้าใจจะได้ค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติมหรือซักถามจากเพื่อนๆ หรือผู้สอน	2. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดการสนทนากลุ่มเพื่อสรุปผลการทำงาน ผู้สาวเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พูดคุยพร้อมรายงานผลและสะท้อนความคิดหลังจากที่ผู้เรียนได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน 3. ผู้สอนให้ผู้เรียนสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม 4. เมื่อจบการสนทนากลุ่มร่วมกันแล้วผู้สอนและผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้เพื่อผู้เรียนได้รู้ว่า การเรียนรู้คือการที่สังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นประจำวันว่าเกิดอะไรขึ้นบ้าง แล้วทบทวนตัวเองว่าเข้าใจสิ่งนั้นหรือไม่ หากเข้าใจแล้วสามารถนำมาปรับใช้ได้อย่างไรเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีต่อไป
	17.00-18.00	แบบประเมินโปรแกรม	ทำแบบประเมินโปรแกรมโดยรวม	นำผลของแบบประเมินโปรแกรมมาใช้ในการพัฒนาโปรแกรมอื่น ๆ ต่อไป	1. ผู้สอนแจกแบบประเมินโปรแกรมผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคน 2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำแบบประเมินโปรแกรม 3. เมื่อเสร็จเรียบร้อยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำมาส่งผู้สอน

CHULALONGKORN UNIVERSITY จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 10 แสดงความสัมพันธ์ของกิจกรรมการเรียนการสอนกับวิธีจัดการเรียนรู้แบบผสมผสานที่ออกแบบมาให้สอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย

ลำดับที่	กิจกรรมการเรียนการสอน	1. เกม การละเล่น	2. การ อภิปราย กลุ่ม	3. การ บรรยาย	4. การ พบกลุ่ม ย่อย	5. เรียนรู้ ใน ห้องเรียน
1	กิจกรรมละลายพฤติกรรม	√				√
2	ใยแมงมุมปัญหา	√	√			
3	Happy Relax		√	√		√
4	มองให้ทะลุภูเขาน้ำแข็ง		√	√		√
5	การให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ3			√		
6	การส่งเสริมคุณค่าทางโภชนาการ2		√	√		
7	กิจกรรมถนนชีวิต			√	√	√
8	สัตว์ 4 ทิศ		√	√		√
9	งานอดิเรก			√		√
10	ผ่อนพักตระหนักรู้	√			√	
11	ผลของความประมาท		√	√		√
12	เกมหินข้ามฟาก	√	√			
13	กิจกรรมพัฒนาศักยภาพ		√	√		
14	การออมเงิน		√	√	√	
15	ปรับใจปรับตัว		√			√
16	การอบรมให้ความรู้2			√		√
17	แผนที่ชีวิต		√	√		√
18	กิจกรรมใครผิด		√			√
19	Stretching	√			√	
20	ลูกโซ่สัมพันธ์ของร่างกาย		√	√	√	
21	ฝันสู่เป้าหมาย		√			√
22	สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ			√		
รวม		5	14	14	5	12

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

รายละเอียดกิจกรรมตามแผนกิจกรรมการเรียนรู้

การจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ใช้เวลาทั้งสิ้น 100 ชั่วโมง มี 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวใช้เวลาทั้งสิ้น 50 ชั่วโมง

ระยะที่ 2 กิจกรรมพบกลุ่มย่อย เพื่อบูรณาการความรู้สำหรับการปฏิบัติการจริงด้วยตนเองในแต่ละวันภายในสัปดาห์ทั้งหมด 40 ชม

ระยะที่ 3 การศึกษาติดตามผลหลังจากเสร็จสิ้นการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวใช้เวลาทั้งสิ้นจำนวน 10 ชั่วโมง

การประเมินผลกิจกรรมการเรียนรู้

ผู้วิจัยจัดให้มีการประเมินความก้าวหน้าร่วมกันระหว่างผู้เรียนกับผู้สอน โดยผู้เรียนมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากการที่ผู้เรียนทำกิจกรรมต่าง ๆ สามารถนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนา แก้ไขตนเองได้ และมีการติดตามประเมินผลหลังการเรียนรู้ ผู้วิจัยจัดให้มีการประเมินผล ดังนี้

- แบบประเมินผลก่อนการเรียนรู้ ได้แก่

1. แบบประเมินทักษะในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

2. แบบวัดความรู้ในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว เพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

3. แบบประเมินทัศนคติในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว เพื่อวัดความคิดเห็นสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

- แบบประเมินผลหลังการเรียนรู้ ได้แก่

1. แบบประเมินทักษะในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ใช้เครื่องมือชุดเดียวกับ Pretest โดยทำการวัดหลังจากดำเนินการตามโปรแกรมเสร็จสิ้นแล้ว

2. แบบวัดความรู้ในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ใช้เครื่องมือชุดเดียวกับ Pretest โดยทำการวัดหลังจากดำเนินการตามโปรแกรมเสร็จสิ้นแล้ว

3. แบบประเมินทัศนคติในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ใช้เครื่องมือชุดเดียวกับPretest โดยทำการวัดหลังจากดำเนินการตามโปรแกรมเสร็จสิ้นแล้ว

4. แบบประเมินผลโปรแกรมโดยรวม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้จำนวน 3 ชุด ดังต่อไปนี้

1. แบบประเมินทักษะในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ด้วยการทำแบบทดสอบก่อนและหลังการเรียนรู้

2. แบบวัดความรู้ในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ด้วยการทำแบบทดสอบก่อนและหลังเรียนการเรียนรู้ ประกอบด้วยการเรียนรู้เพื่อการจดจำ เข้าใจ และนำไปใช้ได้

3. แบบประเมินทัศนคติในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ด้วยการทำแบบทดสอบก่อนและหลังเรียนการเรียนรู้

ทั้งนี้ แบบประเมินทักษะ ทัศนคติ และแบบวัดความรู้จะให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาพม่าเป็นผู้แปลจากภาษาไทยให้เป็นภาษาพม่า เพื่อความชัดเจน ความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกันทางภาษา เพื่อการเก็บข้อมูลจะได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

การพัฒนาเครื่องมือในการวิจัย

แบบประเมินทักษะในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ลักษณะของแบบประเมินทักษะในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) แบ่งระดับเป็นแบบ Likert score (1-2-3-4-5) ประกอบด้วยประเด็นคำถาม ที่มาจากการจัดกิจกรรมซึ่งเกิดจากความต้องการของแรงงานต่างด้าว รวมข้อคำถามเป็น 23 ข้อ โดยกำหนดช่วงความรู้สึก และความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกเป็น 5 ระดับ โดยมีความหมายของค่าคะแนน (สมบัติ ท้านเรือคำ, 2551) ดังนี้

มากที่สุด (5) หมายถึง ผู้ตอบมีทักษะในประเด็นนั้นมากที่สุด
มาก (4) หมายถึง ผู้ตอบมีทักษะในประเด็นนั้นมาก
ปานกลาง (3) หมายถึง ผู้ตอบมีทักษะในประเด็นนั้นปานกลาง
น้อย (2) หมายถึง ผู้ตอบมีทักษะในประเด็นนั้นน้อย
น้อยที่สุด (1) หมายถึง ผู้ตอบมีทักษะในประเด็นนั้นน้อยที่สุด

การพิจารณาแปลผลตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย มีดังนี้
4.50 - 5.00 หมายถึง มีทักษะในประเด็นนั้นมากที่สุด
3.50 - 4.49 หมายถึง มีทักษะในประเด็นนั้นมาก
2.50 - 3.49 หมายถึง มีทักษะในประเด็นนั้นปานกลาง
1.50 - 2.49 หมายถึง มีทักษะในประเด็นนั้นน้อย
1.00 - 1.49 หมายถึง มีทักษะในประเด็นนั้นน้อยที่สุด

การวิเคราะห์คุณภาพของแบบประเมินทักษะในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว การวิเคราะห์คุณภาพของแบบประเมิน ผู้วิจัยนำแบบประเมินให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบจำนวนทั้งหมด 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนจำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสุขภาวะจำนวน 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงานต่างด้าวจำนวน 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยจำนวน 1 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item - objective congruence : IOC) ได้เท่ากับ 0.96 พบว่าค่าของดัชนีมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป จึงถือว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหา (ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ, 2550) และมีความเหมาะสมที่จะสามารถนำข้อคำถามไปใช้ได้ และปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

การตรวจสอบความเชื่อมั่น ผู้วิจัยทำแบบประเมินจำนวน 23 ข้อ ไปทดลองใช้กับแรงงานต่างด้าวกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มทดลองจริงในสถานประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม โดยผู้วิจัยทำการประสานความร่วมมือกับเจ้าของกิจการ และได้รับอนุญาตให้ความยินดีในการทดลองใช้แบบทดสอบ ซึ่งเป็นสถานประกอบการที่ผู้วิจัยเคยขอความร่วมมือในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว และจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบทดสอบโดยใช้สูตรสัมประสิทธิแอลฟ่า (Cronbach's alpha coefficient) ได้เท่ากับ 0.81 ซึ่งการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาค ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544)

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	การแปลความหมายระดับความเที่ยง
มากกว่า .9	ดีมาก
มากกว่า .8	ดี
มากกว่า .7	พอใช้
มากกว่า .6	ค่อนข้างพอใช้
มากกว่า .5	ต่ำ
น้อยกว่า หรือเท่ากับ .5	ไม่สามารถรับได้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

การนำเครื่องมือไปใช้

ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปใช้สอบถามผู้เรียนก่อนและหลังการเรียนรู้

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ความแตกต่างของความรู้ก่อน และหลังการเรียนรู้ด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของทักษะแต่ละด้าน

2. แบบวัดความรู้ในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ลักษณะของแบบวัดความรู้ในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาเนื้อหาจากการวิเคราะห์องค์ประกอบของแนวคิดสุขภาวะ (Burton, 2010) และ แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2554) โดยผลลัพธ์ที่ออกมาจะส่งผลให้คนมีกล่องความสุขทั้ง 8 กล่อง (Happy 8) ทั้งนี้ ได้จำแนก Happy 8 ตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิต สุขภาวะทางปัญญา และสุขภาวะทางสังคม ซึ่งเป็นผลจากการวิจัยจากวัตถุประสงค์ที่ 1 รวมถึงการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อนำมาพัฒนาข้อคำถาม ผู้วิจัยดำเนินการ โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการประเมิน โดยผู้วิจัยศึกษาแนวคิดในการประเมินผลการเรียนรู้แนวใหม่ (สุวิมล ว่องวานิช, 2550) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ (โชติกา ภาษีผล, 2554) การสร้างแบบวัดความรู้ (Anderson and Krathwohl, 2001) การสร้างแบบวัดเจตคติ (Krathwohl, Bloom and Masia, 1964) การศึกษาเพื่อนำมาปรับใช้ในการประเมินก่อนและหลังการเรียนรู้

ลักษณะของแบบวัดความรู้ในการในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว เป็นข้อคำถามแบบ 4 ตัวเลือกตอบ โดยผู้วิจัยได้พัฒนาข้อคำถาม ดังนี้ ผู้วิจัยสร้างข้อคำถามตามแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม (Bloom et al, 1956) ในระดับพฤติกรรมทางพุทธิพิสัย ได้แก่ 1. ขั้นความรู้ความจำ 2. ขั้นความเข้าใจเป็นความสามารถในการจับใจความสำคัญของสื่อ และสามารถแสดงออกมาในรูปของการแปลความ ตีความ คาดคะเน ขยายความ หรือ การกระทำอื่น ๆ และ 3. ขั้นการนำความรู้ไปใช้ เป็นขั้นที่ผู้เรียนสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ไปใช้ในการแก้ปัญหาในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้ ซึ่งจะต้องอาศัยความรู้ ความเข้าใจ จึงจะสามารถนำไปใช้ได้

ประกอบด้วยข้อคำถาม 23 ข้อ โดยจัดทำเป็นแบบปรนัยประเภทเลือกตอบ (Multiple Choice) แต่ละข้อคำถามมี 4 ตัวเลือก และนำแบบทดสอบให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ทั้งหมด 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนจำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสุขภาวะจำนวน 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงานต่างด้าวจำนวน 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยจำนวน 1 ท่าน เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item - objective congruence : IOC) ได้เท่ากับ 0.8 พบว่าค่าของดัชนีมากกว่าหรือเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป จึงถือว่ามีความสอดคล้องกับเนื้อหา (ดวงกมล ไตรวิจิตรคุณ, 2550)และมีความเหมาะสมที่จะสามารถนำข้อคำถามไปใช้ได้ และปรับแก้ตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิต่อไป

การวิเคราะห์คุณภาพของแบบวัดความรู้ในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยทำแบบวัดความรู้จำนวน 23 ข้อ ไปทดลองใช้กับแรงงานต่างด้าวกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มทดลองจริงในสถานประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม โดยผู้วิจัยทำการประสานความร่วมมือกับเจ้าของกิจการ และได้รับอนุญาตให้ความยินดีในการทดลองใช้แบบทดสอบ จากนั้นนำผลที่ได้มาวิเคราะห์

คุณภาพรายข้อเพื่อหาความยาก (p) และค่าอำนาจจำแนก (r) ของข้อสอบ โดยใช้เทคนิค 27% ในการแบ่งกลุ่มผู้ที่มีคะแนนสูงและต่ำ และใช้สูตรคำนวณค่าความยากและค่าอำนาจจำแนก (บุญชม ศรีสะอาด, 2545) แล้วคัดเลือกข้อสอบที่มีเกณฑ์ระดับความยากระหว่าง 0.20 ถึง 0.80 และมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.20 ขึ้นไปมาใช้

ค่าความยากของข้อสอบ มีลักษณะ ดังนี้

ค่าความยากของข้อสอบ (P) จะมีค่าอยู่ระหว่าง 0.00 ถึง 1.00

ข้อสอบที่มีค่า P มาก ข้อสอบนั้นมีคนตอบถูกมาก แสดงว่าข้อสอบง่าย

ข้อสอบที่มีค่า P น้อย ข้อสอบนั้นมีคนตอบถูกน้อย แสดงว่าข้อสอบยาก

ข้อสอบที่มีค่า P= .50 เป็นข้อสอบที่มีความยากปานกลาง หรือมีความยากง่ายพอเหมาะ

การแปลความหมายค่าความยากของข้อสอบกรณีตัวถูก มีเกณฑ์ดังนี้

ค่า P= .81 – 1.00 หมายความว่า ง่ายมาก ควรตัดทิ้ง

ค่า P= .61 – 0.80 หมายความว่า ง่ายพอใช้ได้

ค่า P= .51 – 0.60 หมายความว่า ค่อนข้างง่าย ดี

ค่า P= .50 หมายความว่า ยากง่ายพอเหมาะ ดีมาก

ค่า P= .40 – 0.49 หมายความว่า ค่อนข้างยาก ดี

ค่า P= .20 – 0.39 หมายความว่า ยาก พอใช้ได้

ค่า P= .00 – 0.19 หมายความว่า ยากมาก ควรตัดทิ้ง

อำนาจจำแนกของแบบทดสอบ จะหมายถึง ประสิทธิภาพของแบบทดสอบในการจำแนกผู้ถูกสอบออกเป็นกลุ่มเก่ง และกลุ่มอ่อน หรือกลุ่มได้คะแนนสูง และกลุ่มได้คะแนนต่ำ ซึ่งเป็นการจำแนกความแตกต่างของสิ่งที่ต้องการวัด คือ จำแนกกลุ่มผู้สอบได้คะแนนสูงออกจากกลุ่มผู้สอบที่ได้คะแนนต่ำ (รังสรรค์ มณีเล็ก และคณะ, 2546) ซึ่งในความเป็นจริงการออกแบบสอบถามควรมีข้อยากและง่ายสลับกัน

การแปลความหมายของค่าอำนาจจำแนก (r)

1.0 จำแนกดีเลิศ

0.80-0.99 จำแนกดีมาก

0.60-0.79 จำแนกดี

0.40-0.59 จำแนกได้ปานกลาง

0.20-0.39 จำแนกได้บ้าง

0.00-0.19 จำแนกไม่ค่อยได้

การนำเครื่องมือไปใช้

ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปใช้สอบถามผู้เรียนก่อนและหลังการเรียนรู้

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ความแตกต่างของความรู้ก่อนและหลังการเรียนรู้ด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้

3. แบบประเมินทัศนคติในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัยดำเนินการศึกษาทฤษฎี เอกสาร ตำรา บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

2. วิเคราะห์เนื้อหาสำคัญ ในเรื่องสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

3. สร้างแบบวัดด้านต่าง ๆ ตามขอบเขตเนื้อหาสาระที่กำหนด

4. นำแบบวัดที่ได้ไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพ และดำเนินการแก้ไขตามคำแนะนำ

โดยประกอบด้วยข้อคำถาม 24 ข้อ ซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) แบ่งระดับเป็นแบบ Likert score (1-2-3-4-5) และนำแบบทดสอบให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ทั้งหมด 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนจำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสุขภาวะจำนวน 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงานต่างด้าวจำนวน 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยจำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และนำมาวิเคราะห์หาค่าความสอดคล้อง ได้เท่ากับ 0.75 พบว่าค่าของดัชนีมากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป ถือว่าข้อมูลมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และลักษณะของแบบประเมินทัศนคติในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยสร้างแบบประเมินซึ่งเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Likert Scale) แบ่งระดับเป็นแบบ Likert score (1-2-3-4-5) ประกอบด้วยประเด็นคำถาม ซึ่งแบ่งได้ตามกล่องความสุขทั้ง 8 กล่อง (Happy 8) ทั้งนี้ ได้จำแนก happy 8 ตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิต สุขภาวะทางปัญญา และสุขภาวะทางสังคม รวมข้อคำถามเป็น 24 ข้อ โดยกำหนดช่วงความรู้สึก และความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกเป็น 5 ระดับ โดยมีความหมายของค่าคะแนนดังนี้

มากที่สุด (5) หมายถึง ผู้ตอบเคยมีเหตุการณ์ อาการความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ มากที่สุด หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ มากที่สุด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

มาก (4)	หมายถึง	ผู้ตอบเคยมีเหตุการณ์ อาการความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ มาก หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ มาก
ปานกลาง (3)	หมายถึง	ผู้ตอบเคยมีเหตุการณ์ อาการความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ ปานกลาง หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ ปานกลาง
น้อย (2)	หมายถึง	ผู้ตอบเคยมีเหตุการณ์ อาการความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ น้อย หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ น้อย
น้อยที่สุด (1)	หมายถึง	ผู้ตอบเคยมีเหตุการณ์ อาการความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ น้อยที่สุดหรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ น้อยที่สุด

การพิจารณาแปลผลตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย มีดังนี้

4.50 - 5.00 หมายถึง มีความเห็นในประเด็นนั้นมากที่สุด

3.50 - 4.49 หมายถึง มีความเห็นในประเด็นนั้นมาก

2.50 - 3.49 หมายถึง มีความเห็นในประเด็นนั้นปานกลาง

1.50 - 2.49 หมายถึง มีความเห็นในประเด็นนั้นน้อย

1.00 - 1.49 หมายถึง มีความเห็นในประเด็นนั้นน้อยที่สุด

การตรวจสอบความเชื่อมั่น ผู้วิจัยทำแบบประเมินจำนวน 24 ข้อ ไปทดลองใช้กับแรงงานต่างด้าวกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มทดลองจริงในสถานประกอบการโรงงานอุตสาหกรรม โดยผู้วิจัยทำการประสานความร่วมมือกับเจ้าของกิจการ และได้รับอนุญาตให้ความยินดีในการทดลองใช้แบบทดสอบ ซึ่งเป็นสถานประกอบการที่ผู้วิจัยเคยขอความร่วมมือในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าว และจึงนำมาทดสอบความเชื่อมั่นของแบบทดสอบ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป การทดสอบความเชื่อมั่นของแบบทดสอบโดยใช้สูตรสัมประสิทธิแอลฟ่า (Cronbach's alpha coefficient) ได้เท่ากับ 0.87 ซึ่งการประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาได้มีการพิจารณาจากเกณฑ์การประเมินความเที่ยงสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2544)

ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา	การแปลความหมายระดับความเที่ยง
มากกว่า .9	ดีมาก
มากกว่า .8	ดี
มากกว่า .7	พอใช้
มากกว่า .6	ค่อนข้างพอใช้
มากกว่า .5	ต่ำ
น้อยกว่า หรือเท่ากับ .5	ไม่สามารถรับได้

การนำเครื่องมือไปใช้

ผู้วิจัยนำเครื่องมือไปใช้สอบถามผู้เรียนก่อนและหลังการเรียนรู้

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ความแตกต่างของความรู้ก่อนและหลังการเรียนรู้ด้วยค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของความรู้

ขั้นตอนที่ 5 การประเมิลผลโปรแกรม

ระยะที่ 3 นำเสนอปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่พัฒนาขึ้น

คือ การศึกษาผลการทดลองใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่พัฒนาขึ้น เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่งเสริม ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนไปใช้ และจัดทำรายงานผลของโปรแกรม ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่ต้องการนำไปวิจัยเพิ่มเติม โดยการดำเนินการวิจัยระยะนี้เป็นไปตามขั้นตอนที่ 5 ของกรอบแนวคิดในการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว คือ ขั้นตอนที่ 5 การประเมินผลโปรแกรม เพื่อประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรมเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม และรวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุงในการจัดโปรแกรมในอนาคต

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

โดยผู้วิจัยแบ่งการดำเนินงานเป็น 6 ขั้นตอน คือ 1. พัฒนาแบบประเมินผลโปรแกรมโดยรวม 2. ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 3. กำหนดแนวทางวิเคราะห์ผล 4. วิเคราะห์และแปลผลข้อมูล 5. สรุปปัจจัยส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินโปรแกรม 6. นำเสนอโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่เป็นผลจากการวิจัย มีรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 พัฒนาแบบประเมินผลโปรแกรมโดยรวม

ผู้วิจัยสร้างแบบคำถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ประเมินผลโปรแกรมโดยรวม แบ่งเป็นสองส่วน คือ

ส่วนที่ 1 สร้างข้อคำถามเพื่อให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมระบุความเห็นเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ของโปรแกรมโดยรวม ได้แสดงความคิดเห็น เพื่อรวบรวมปัจจัยส่งเสริม ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค และปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่พัฒนาขึ้นไปใช้ จำนวน 26 ข้อ ผู้วิจัยออกแบบข้อคำถามเพื่อวัดระดับความคิดเห็นในรูปแบบมาตราส่วน

ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert scale) โดยให้ความหมายถึงระดับความมากน้อยของความคิดเห็นในแต่ละประเด็น ดังนี้

5 หมายความว่า ผู้ตอบมีความเห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายความว่า ผู้ตอบมีความเห็นด้วยมาก
3 หมายความว่า ผู้ตอบมีความเห็นด้วยปานกลาง
2 หมายความว่า ผู้ตอบมีความเห็นด้วยน้อย
1 หมายความว่า ผู้ตอบมีความเห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยใช้การแปลผลตามเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย (ประคอง กรรณสูตร, 2538) ดังนี้
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายความว่า มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายความว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายความว่า มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายความว่า มีความพึงพอใจในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายความว่า มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 2 สร้างข้อคำถามเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับกิจกรรมที่มีส่วนส่งเสริมการเรียนรู้การเสริมสร้างสุขภาวะ และข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย แบบประเมินผลโปรแกรมโดยรวม แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) โดยนำแบบประเมินผลโปรแกรมโดยรวม ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนจำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสุขภาวะ จำนวน 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงานต่างด้าว 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยจำนวน 1 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องด้านเนื้อหาและวัตถุประสงค์ความเหมาะสมด้านภาษา ซึ่งเป็นการพิจารณาตัดสินโดยอิสระของผู้ทรงคุณวุฒิแต่ละท่าน ด้วยการให้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index: IOC) ได้เท่ากับ 0.96 โดยมีสูตรในการคำนวณดังนี้

$$IOC = \frac{\sum_{i=1}^{n} R}{n}$$ โดยที่

R = ผลคูณของคะแนนกับจำนวนผู้เชี่ยวชาญในแต่ละระดับความสอดคล้อง
n = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

ค่า IOC มีค่าอยู่ระหว่าง -1 ถึง 1 ข้อคำถามที่ดีควรมีค่า IOC ใกล้ 1 ส่วนข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรมีการปรับปรุงแก้ไข (สุวิมล ติรกานันท์,2551)

ผู้วิจัยปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินผลตามที่ผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำก่อนนำแบบประเมินผลไปตรวจสอบความเที่ยง

ขั้นตอนที่ 2 ตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือด้วยการทดสอบใช้ (Try out) แบบประเมินผล โดยนำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างเดียวกับการทดสอบโปรแกรม หลังจากการทดสอบโปรแกรม และการทดสอบทำแบบทดสอบความรู้ และทักษะ ในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว หลังเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อหาข้อบกพร่องด้านรูปแบบและการใช้ภาษา โดยพิจารณาจากคำถาม ความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถามในระหว่างการทดสอบ

จากนั้นผู้วิจัยทำการปรับปรุงเครื่องมือ ทำให้ได้เครื่องมือแบบประเมินผลโปรแกรมโดยรวมก่อนนำออกใช้เก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยส่งเสริม ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ปัญหาที่เกี่ยวข้องในการทดลองใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 และ ขั้นตอนที่ 4 กำหนดแนวทางวิเคราะห์ผล วิเคราะห์และแปลผลข้อมูล

ผู้วิจัยกำหนดแนวทางวิเคราะห์ผล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากการตอบแบบประเมินผลมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย ร้อยละ ร่วมกับวิธีวิเคราะห์เนื้อหาสำหรับข้อมูลเชิงคุณภาพ

ขั้นตอนที่ 5 สรุปปัจจัยแห่งความสำเร็จ ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ในการทดลองใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน และแนวทางวิเคราะห์ผล เพื่อสรุปผลการดำเนินงานโปรแกรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลปัจจัยส่งเสริม ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค และปัญหาที่เกี่ยวข้องในการทดลองใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมตอบแบบประเมินผลโปรแกรมโดยรวม หลังจากการดำเนินโปรแกรมเสร็จสิ้นลง

ขั้นตอนที่ 6 นำเสนอโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่เป็นผลจากการวิจัย

ผู้วิจัยภูมิใจนำเสนอรูปแบบโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ที่เป็นผลจากการวิจัย โดยนำข้อมูลปัจจัยส่งเสริม ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค และปัญหาที่เกี่ยวข้องในการทดลองใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน มาปรับปรุงโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ระยะ เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยตามลำดับ ดังนี้

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาจากการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ระยะที่ 3 ผลการศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่พัฒนาขึ้น

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

การศึกษาความต้องการในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยการศึกษาและทบทวนจาก งานวิจัย วิทยานิพนธ์ บทความต่าง ๆ รวมถึงอินเทอร์เน็ตที่เกี่ยวข้องกับแรงงานต่างด้าว ทั้งที่เป็นเอกสารปฐมภูมิ และทุติยภูมิ เพื่อนำมาสร้างแบบสอบถามความต้องการ ทั้งนี้จากการวิเคราะห์ความต้องการจากแบบสอบถามความต้องการ ได้ผลสรุปว่า แรงงานต่างด้าวมีความต้องการขั้นพื้นฐานในด้านสุขภาวะทางกาย หมายถึง การมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีเศรษฐกิจพอเพียง มีสิ่งแวดล้อมดี ไม่มีอุบัติภัย และมีสวัสดิภาพในชีวิต ทั้งนี้องค์ประกอบของสุขภาวะทางกายสอดคล้องกับ Happy 8 ได้แก่ Happy Body Happy Money และ Happy Relax โดยมีตัวชี้วัด คือ มีร่างกายแข็งแรง ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ รับรู้ความสามารถทางกาย พักผ่อนอย่างเพียงพอ จัดชีวิตส่วนตัวเหมาะสมกับการทำงานได้ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีงานอดิเรก ดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ เข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ พฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด ควบคุมน้ำหนักได้ มีร่างกายที่สมส่วน และมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าว โดยใช้แบบสอบถามความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ได้ข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระยะเวลาทำงาน การศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วยหลักการที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการเสริมสร้างสุขภาวะ รวมทั้งสิ้น 4 มิติ ได้แก่ 1) สุขภาวะทางกาย มี 13 ตัวชี้วัด 2) สุขภาวะทางจิต มี 10 ตัวชี้วัด 3) สุขภาวะทางปัญญา มี 6 ตัวชี้วัด 4) สุขภาวะทางสังคม มี 7 ตัวชี้วัด รวมข้อคำถามเป็น 36 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ กิจกรรมการเรียนการสอน การจัดวิธีการเรียนรู้ ระยะเวลา และข้อแสนอแนะอื่น ๆ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป แบบสอบถามข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

ตารางที่ 11 แสดงข้อมูลภูมิหลังของแรงงานต่างด้าว

ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	389	69.50
หญิง	171	30.50
รวม	560	100.00
2. อายุ		
18-22 ปี	70	12.50
23-27 ปี	384	68.57
28-32 ปี	97	17.32
33-37 ปี	7	1.25
38 ปีขึ้นไป	2	0.36
รวม	560	100.00
3. สถานภาพสมรส		
โสด	274	48.93
สมรส	157	28.03
หม้าย	31	5.54
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	98	17.50
รวม	560	100.00
4. จำนวนบุตร		
ไม่มี	281	50.20
มี 1-2 คน	164	29.30
มี 3-4 คน	92	16.40

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มี 5 คนขึ้นไป	23	4.10
รวม	560	100.00
5. ระยะเวลาทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	131	23.39
1-2 ปี	268	47.86
3-4 ปี	147	26.25
5 ปีขึ้นไป	14	2.50
รวม	560	100.00
6. การศึกษา		
ไม่จบประถมศึกษา	279	49.80
จบประถมศึกษา	146	26.10
จบมัธยมศึกษาตอนต้น	29	5.20
จบมัธยมศึกษาตอนปลาย	3	0.50
จบประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.)	81	14.50
จบประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)	22	3.90
จบปริญญาตรี	0	0.00
อื่น ๆ	0	0.00
รวม	560	100.00
7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ไม่เกิน 5,000 บาท	0	0.00
5,001 – 10,000 บาท	78	13.90
10,001 – 20,000 บาท	370	66.10
20,001 บาท ขึ้นไป	112	20.00
รวม	560	100.00

พบว่ากลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวทั้งหมดมีจำนวน 560 คน ส่วนใหญ่เพศชาย จำนวน 389 คน คิดเป็นร้อยละ 69.50 เพศหญิง จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 เมื่อพิจารณาจากอายุ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 23 – 27 ปี จำนวน 384 คน คิดเป็นร้อยละ 68.57 รองลงมา อายุระหว่าง 28 – 32 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 17.32 และอายุระหว่าง 18 – 22 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 12.50

เมื่อพิจารณาจากสถานภาพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่โสด จำนวน 274 คน จาก 560 คน คิดเป็นร้อยละ 48.93 รองลงมา คือ แต่งงาน จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 28.03 หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 และหม้าย 31 คน คิดเป็นร้อยละ 5.54

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

เมื่อพิจารณาจากจำนวนบุตร (เฉพาะที่ยังมีชีวิตอยู่) พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่มีบุตร จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 50.20 รองลงมามีจำนวนบุตร 1-2 คน จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 29.30 และมีจำนวนบุตร 3 - 4 คน คิดเป็นร้อยละ 16.40 กลุ่มตัวอย่างมีจำนวนบุตรสูงสุด 5 คนขึ้นไป และมีจำนวนบุตรเฉลี่ย คิดเป็นร้อยละ 4.10

เมื่อพิจารณาจากระยะเวลาที่ทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงาน 1-2 ปี จำนวน 268 คน คิดเป็นร้อยละ 47.86 รองลงมา คือ ระยะเวลาทำงาน 3-4 ปี จำนวน 147 คน คิดเป็นร้อยละ 26.25 และมีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 23.39 กลุ่มตัวอย่างมีระยะเวลาทำงานสูงสุด 5 ปีขึ้นไป มีระยะเวลาทำงานเฉลี่ยร้อยละ 2.5

เมื่อพิจารณาจากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ไม่จบประถมศึกษา จำนวน 279 คน คิดเป็นร้อยละ 49.80 รองลงมา คือ จบประถมศึกษา จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 26.10 จบประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 14.50 จบมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 5.20 จบประกาศนียบัตรวิชาชีพขั้นสูง (ปวส.) 22 คน คิดเป็นร้อยละ 3.90 และจบมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณารายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท จำนวน 370 คน คิดเป็นร้อยละ 66.10 รองลงมา คือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาท ขึ้นไป จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 5,001 – 10,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90

สรุปได้ว่า ในภาพรวมด้านลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง (ร้อยละ 69.50 , ร้อยละ 30.50) ส่วนใหญ่มีอายุ 23 – 27 ปี, 28 – 32 ปี และ18 – 22 ปี (ร้อยละ 68.57, ร้อยละ 17.32 , ร้อยละ 12.50) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 48.93) ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร (ร้อยละ 50.20) ระยะเวลาที่ทำงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงาน 1-2 ปี (ร้อยละ 47.86) มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ไม่จบประถมศึกษา (ร้อยละ 49.80) ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท (ร้อยละ 66.10)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วยหลักการที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการเสริมสร้างสุขภาวะ รวมทั้งสิ้น 4 มิติ ได้แก่ 1) สุขภาวะทางกาย มี 13 ตัวชี้วัด 2) สุขภาวะทางจิต มี 10 ตัวชี้วัด 3) สุขภาวะทางปัญญา มี 6 ตัวชี้วัด 4) สุขภาวะทางสังคม มี 7 ตัวชี้วัด รวมข้อคำถามเป็น 36 ข้อ เป็นแบบสอบถามมาตรประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ

ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏรายละเอียดดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ข้อ	สุขภาวะของแรงงานต่างด้าว	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
	สุขภาวะทางกาย			
1	ท่านมีร่างกายที่แข็งแรง	2.51	1.14	ปานกลาง
2	ท่านออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	2.16	1.03	น้อย
3	ท่านรับรู้ความสามารถทางกายของท่าน	3.18	1.02	ปานกลาง
4	ท่านพักผ่อนอย่างเพียงพอ	2.48	0.88	น้อย
5	ท่านจัดชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสมกับการทำงานได้	3.10	1.15	ปานกลาง
6	ท่านมีความเป็นอยู่ที่ดี	3.09	1.14	ปานกลาง
7	ท่านมีงานอดิเรก	3.14	1.15	ปานกลาง
8	ท่านสามารถดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ	3.13	1.02	ปานกลาง
9	ท่านสามารถเข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ	2.77	1.14	ปานกลาง
10	ท่านมีพฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด	2.84	1.10	ปานกลาง
11	ท่านสามารถควบคุมน้ำหนักได้	3.66	1.04	มาก
12	ท่านมีร่างกายที่สมส่วน	2.31	0.97	น้อย
13	ท่านมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน	2.43	1.01	น้อย
	สุขภาวะทางกายรวม	**2.83**	**1.41**	**ปานกลาง**
	สุขภาวะทางจิต			
14	ท่านมีคุณธรรม ศีลธรรม	3.55	1.07	มาก
15	ท่านมีความสุขร่าเริง	3.53	1.07	มาก
16	ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเอง	3.60	1.05	มาก
17	ท่านเข้าใจ และยอมรับตนเอง	3.52	1.03	มาก
18	ท่านภูมิใจในตนเอง	3.50	1.04	มาก
19	ท่านมีความสงบทางใจหรือไม่มีความขัดแย้งในจิตใจ	3.64	1.02	มาก
20	ท่านสามารถเผชิญกับสถานการณ์ปัญหาที่มากระทบได้	2.88	1.15	ปานกลาง
21	ท่านมีอารมณ์ขันและมองโลกในแง่ดี	3.51	1.04	มาก
22	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้	4.00	0.88	มาก
23	ท่านสามารถแก้ปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้	3.30	1.02	ปานกลาง
	สุขภาวะทางจิตรวม	**3.50**	**1.08**	**มาก**
	สุขภาวะทางปัญญา			
24	ท่านเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.12	1.09	ปานกลาง
25	ท่านมีเป้าหมายในชีวิต	3.63	0.98	มาก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	สุขภาวะของแรงงานต่างด้าว	$\overline{X}$	S.D.	ความหมาย
26	องค์กรของท่านเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	3.71	1.01	มาก
27	ท่านมีปัญญารอบรู้อย่างเท่าทัน และถูกต้อง	3.61	1.01	มาก
28	ท่านมีเหตุผล สามารถวิเคราะห์ และตัดสินใจ	3.10	1.03	ปานกลาง
29	ท่านเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร ทัศนคติ คุณค่า ความเชื่อ ค่านิยม และแนวทางในการปฏิบัติ	3.96	0.88	มาก
สุขภาวะทางปัญญารวม		**3.52**	**1.05**	**มาก**
สุขภาวะทางสังคม				
30	ท่านมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจกับครอบครัว	3.63	1.04	มาก
31	ท่านมีครอบครัวที่อบอุ่น	3.68	1.05	มาก
32	ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้	4.50	0.73	มากที่สุด
33	ท่านมีความรักความสามัคคีในองค์กร	3.69	1.00	มาก
34	ท่านเอื้ออาทรต่อสังคมรอบข้าง	3.93	0.99	มาก
35	ท่านมีบทบาทเป็นไปตามที่คาดหวัง	3.60	1.03	มาก
36	ท่านมีความรับผิดชอบต่อชุมชน และสังคมส่วนรวม	3.75	1.01	มาก
สุขภาวะทางสังคมรวม		**3.83**	**1.06**	**มาก**
ค่าเฉลี่ยรวมทั้งหมด		**3.33**	**1.15**	**ปานกลาง**

จากตารางข้างต้น พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$= 3.33)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยของสุขภาวะทางกาย ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\overline{X}$ = 2.83) โดยเรียงลำดับสุขภาวะทางกายย่อยที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงน้อยสุด ได้ดังต่อไปนี้ สามารถควบคุมน้ำหนักได้ ($\overline{X}$ = 3.66) รับรู้ความสามารถทางกาย ($\overline{X}$ = 3.18) มีงานอดิเรก ($\overline{X}$ = 3.14) สามารถดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ ($\overline{X}$ = 3.13) จัดชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสมกับการทำงาน ($\overline{X}$ = 3.10) มีความเป็นอยู่ที่ดี ($\overline{X}$ = 3.09) มีพฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด ($\overline{\overline{X}}$ = 2.84) สามารถเข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ ($\overline{\overline{X}}$ = 2.77) มีร่างกายที่แข็งแรง ($\overline{X}$ = 2.51) พักผ่อนอย่างเพียงพอ ($\overline{X}$ = 2.48) มีวินัยในการใช้จ่ายเงิน ($\overline{X}$ = 2.43) มีร่างกายที่สมส่วน ($\overline{X}$ = 2.31) และออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{\overline{X}}$ = 2.16) ตามลำดับ

ด้านที่ 2 สุขภาวะทางจิต กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.50) โดยเรียงลำดับสุขภาวะทางจิตย่อยที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงน้อยสุด ได้ดังต่อไปนี้ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ ($\overline{\overline{X}}$ = 4.00) มีความสงบทางใจหรือไม่มีความขัดแย้งในจิตใจ ($\overline{X}$ = 3.64) มีความ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

เชื่อมั่นในตนเอง ($\bar{X}$ = 3.60) มีคุณธรรม ศีลธรรม ($\bar{X}$ = 3.55) มีความสุขร่าเริง ($\bar{X}$ = 3.53) เข้าใจและยอมรับตนเอง ($\bar{\bar{X}}$ = 3.52) มีอารมณ์ขัน และมองโลกในแง่ดี ($\bar{\bar{X}}$ = 3.51) ภูมิใจในตนเอง ($\bar{\bar{X}}$ = 3.50) สามารถแก้ปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้ ($\bar{\bar{X}}$ = 3.30) และสามารถเผชิญกับสถานการณ์ปัญหาที่มากระทบได้ ($\bar{X}$ = 2.88) ตามลำดับ

ด้านที่ 3 สุขภาวะทางปัญญา กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{\bar{X}}$ = 3.52) โดยเรียงลำดับสุขภาวะทางปัญญาย่อยที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงน้อยสุด ได้ดังต่อไปนี้ เข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร ทัศนคติ คุณค่า ความเชื่อ ค่านิยม และแนวทางในการปฏิบัติ ($\bar{\bar{X}}$ = 3.96) องค์กรของท่านเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\bar{X}$ = 3.71) มีเป้าหมายในชีวิต ($\bar{X}$ = 3.63) มีปัญญารอบรู้อย่างเท่าทัน และถูกต้อง ($\bar{X}$ = 3.61) เรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}$ = 3.12) และมีเหตุผล สามารถวิเคราะห์ และตัดสินใจ ($\bar{X}$ = 3.10) ตามลำดับ

ด้านที่ 4 สุขภาวะทางสังคม กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.83) โดยเรียงลำดับสุขภาวะทางสังคมย่อยที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดถึงน้อยสุด ดังนี้ สามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ ($\bar{X}$ = 4.50) เอื้ออาทรต่อสังคมรอบข้าง ($\bar{\bar{X}}$ = 3.93) มีความรับผิดชอบต่อชุมชน และสังคมส่วนรวม ($\bar{\bar{X}}$ = 3.75) มีความรักความสามัคคีในองค์กร ($\bar{X}$ = 3.69) มีครอบครัวที่อบอุ่น ($\bar{X}$ = 3.68) มีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจกับครอบครัว ($\bar{X}$ = 3.63) และมีบทบาทเป็นไปตามที่คาดหวัง ($\bar{X}$ = 3.60) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ กิจกรรมการเรียนการสอน, การจัดวิธีการเรียนรู้ ระยะเวลา และข้อแสนอแนะอื่น ๆ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

กิจกรรมการเรียนการสอน	ความต้องการในการเรียนรู้	
	จำนวน (คะแนน)	ร้อยละ
1. กิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาวะทางกาย	254	29.67
2. กิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิต	189	22.08
3. กิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาวะทางปัญญา	229	26.75
4. กิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาวะทางสังคม	184	21.50
รวม	856	100

จากตารางที่ 3 พบว่าโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าว มีความต้องการเรียนรู้เกี่ยวกับสุขภาวะทางกายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.67 รองลงมากิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาวะทางปัญญา คิดเป็นร้อยละ 26.75 และ กิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิต กิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาวะทางสังคม คิดเป็นร้อยละ 22.08, 21.50 ตามลำดับ ทั้งนี้จำนวนคนจากตาราง คือ 856 จะมีจำนวนมากกว่าจำนวนแบบสอบถาม คือ 560 เนื่องจากข้อนี้กลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวสามารถเลือกตอบได้มากกว่า 1 ข้อ ซึ่งจากผลการเก็บรวบรวมข้อมูล สรุปได้ว่า จะเลือกจัดกิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาวะทางกาย เนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวมีความต้องการในกิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาวะทางกายมากที่สุด โดยเนื้อหากิจกรรมจะให้ครอบคลุมถึงองค์ประกอบของสุขภาวะทางกาย ได้แก่ การมีร่างกายแข็งแรง การออกกำลังกาย การรับรู้ความสามารถทางกาย การพักผ่อน การจัดชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสมกับการทำงาน การมีความเป็นอยู่ที่ดี การมีงานอดิเรก การดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ การเข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ การมีพฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด การสามารถควบคุมน้ำหนักได้ การมีร่างกายที่สมส่วน และการมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการจัดวิธีการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

วิธีการเรียนรู้	ความต้องการในการเรียนรู้	
	จำนวน (คะแนน)	ร้อยละ
1. การเรียนรู้ในรูปแบบเกมการละเล่น	173	13.00
2. การระดมความคิดเห็น	34	02.56
3. การอภิปรายกลุ่ม	353	26.56
4. การบรรยาย	357	26.90
5. การพบกลุ่มย่อย	181	13.60
6. การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน	231	17.38
รวม	1,329	100.00

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จากตารางที่ 4 พบว่าโดยภาพรวมแรงงานต่างด้าวมีความต้องการในการจัดวิธีการเรียนรู้แบบการบรรยายมากที่สุด มีจำนวน 357 คน (ร้อยละ 26.90) รองลงมา คือการอภิปรายกลุ่ม มีจำนวน 353 คน (ร้อยละ 26.56) การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน มีจำนวน 231 คน (ร้อยละ 17.38) การพบกลุ่มย่อย มีจำนวน 181 คน (ร้อยละ 13.60) การเรียนรู้ในรูปแบบเกมการละเล่น มีจำนวน

173 คน (ร้อยละ 13.00) และการระดมความคิดเห็นมีจำนวน 34 คน (ร้อยละ 2.60) ตามลำดับ ดังนั้นผู้วิจัยจึงจัดกิจกรรมเพียง 5 อันดับแรกที่มีคะแนนสูงสุด

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในระยะเวลาที่สะดวกเข้าร่วมกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ระยะเวลาที่สะดวกเข้าร่วมกิจกรรม	ความต้องการในการเรียนรู้	
	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. ช่วงเช้า (วันจันทร์ - วันศุกร์) 09.00 – 12.00	7	01.30
2. ช่วงบ่าย (วันจันทร์ - วันศุกร์) 12.00 – 15.00	9	01.60
3. ช่วงเย็น (วันจันทร์ - วันศุกร์) 15.00 – 18.00	19	03.40
4. ช่วงค่ำ (วันจันทร์ - วันศุกร์) 18.00 – 21.00	48	08.60
5. ทั้งวัน (วันจันทร์ - วันศุกร์) 08.00-18.00	56	10.00
6. ทั้งวัน (วันเสาร์) 08.00-18.00	157	28.00
7. ทั้งวัน (วันอาทิตย์) 08.00-18.00	264	47.10
รวม	560	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่าโดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวมีความต้องการในระยะเวลาที่สะดวกเข้าร่วมกิจกรรมทั้งวัน (วันอาทิตย์) 08.00-18.00 มากที่สุด มีจำนวน 264 คน จากทั้งหมด 560 คน (ร้อยละ 47.10) รองลงมาระยะเวลาที่สะดวกเข้าร่วมกิจกรรมทั้งวัน (วันเสาร์) 08.00-18.00 มีจำนวน 157 คน (ร้อยละ 28) และมีทั้งวัน (วันจันทร์ - วันศุกร์) 08.00-18.00 จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 ช่วงค่ำ (วันจันทร์ - วันศุกร์) 18.00 – 21.00 จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 8.60 ช่วงเย็น (วันจันทร์ - วันศุกร์) 15.00 – 18.00 จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40 ช่วงบ่าย (วันจันทร์ - วันศุกร์) 12.00 – 15.00 จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 1.60 ช่วงเช้า (วันจันทร์ - วันศุกร์) 09.00 – 12.00 จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 ตามลำดับ

จากผลการศึกษาความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วยหลักการที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการเสริมสร้างสุขภาวะ รวมทั้งสิ้น 4 มิติ ได้แก่ 1) สุขภาวะทางกาย มี 13 ตัวชี้วัด 2) สุขภาวะทางจิต มี 10 ตัวชี้วัด 3) สุขภาวะทางปัญญา มี 6 ตัวชี้วัด 4) สุขภาวะทางสังคม มี 7 ตัวชี้วัด รวมข้อคำถามเป็น 36 ข้อ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของสุขภาวะทุกด้านของกลุ่มตัวอย่างพบว่า สุขภาวะทางกายมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด ส่งผลทำให้เลือกสุข

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ภาวะทางกาย เนื่องจากค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลสุขภาวะทางกายรวมของแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนหัวข้อย่อยที่ได้มาจากแบบสอบถามความต้องการเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ได้แก่ มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ พักผ่อนอย่างเพียงพอ ร่างกายสมส่วน และวินัยในการใช้จ่ายเงินอยู่ในระดับน้อย ส่วนร่างกายที่แข็งแรง รับรู้ความสามารถทางกาย จัดชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสมกับการทำงานได้ ความเป็นอยู่ที่ดี งานอดิเรก ดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ เข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ พฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งกลายเป็นหัวข้อที่แสดงหลักการที่เป็นองค์ประกอบของสุขภาวะทางกาย ในกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนของกล่องแห่งความสุขที่มีความสัมพันธ์กับสุขภาวะทางกาย ได้แก่ Happy Body Happy Money และ Happy Relax โดยสุขภาวะทางกาย หมายถึง การมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีเศรษฐกิจพอเพียง มีสิ่งแวดล้อมดี ไม่มีอุบัติภัย และมีสวัสดิภาพในชีวิต ได้แก่

Happy Body ได้แก่

1. มีร่างกายที่แข็งแรง โดยมีกิจกรรมดังนี้ การให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ และการอบรมให้ความรู้

2. มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ โดยมีกิจกรรมดังนี้ การให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ เกมหินข้ามฟาก และStretching

3. สามารถรับรู้ความสามารถทางกาย โดยมีกิจกรรมดังนี้ ใยแมงมุมปัญหา และลูกโซ่สัมพันธ์ของร่างกาย

4. มีความเป็นอยู่ที่ดี โดยมีกิจกรรมดังนี้ แผนที่ชีวิต และฝันสู่เป้าหมาย

5. สามารถดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ โดยมีกิจกรรมดังนี้ การให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ และผลของความประมาท

6. สามารถเข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ โดยมีกิจกรรมดังนี้ ภูเขาน้ำแข็งเพื่อการดูแลสุขภาพ และสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ

7. มีพฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด โดยมีกิจกรรมดังนี้ การส่งเสริมคุณค่าทางโภชนาการ และปรับใจปรับตัว

8. สามารถควบคุมน้ำหนักได้ ไม่มีกิจกรรม เนื่องจาก แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของข้อมูลสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวอยู่ในระดับมาก

9. มีร่างกายที่สมส่วน โดยมีกิจกรรมดังนี้ กิจกรรมถนนร่างกาย และการส่งเสริมคุณค่าทางโภชนาการ

Happy Money ได้แก่

10. มีวินัยในการใช้จ่ายเงิน โดยมีกิจกรรมดังนี้ การออมเงิน และกิจกรรมใครผิด

Happy Relax ได้แก่

11. พักผ่อนอย่างเพียงพอ โดยมีกิจกรรมดังนี้ Happy Relax และผ่อนพักตระหนักรู้

12. จัดชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสมกับการทำงานได้ โดยมีกิจกรรมดังนี้ กิจกรรมพัฒนาศักยภาพ และสัตว์ 4 ทิศ

13. มีงานอดิเรก โดยมีกิจกรรมดังนี้ งานอดิเรก

ระยะที่ 2 ผลการศึกษาพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ผลการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยได้นำผลการศึกษาตวามต้องการการในเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวร่วมกับข้อมูลที่ผู้วิจัยได้รวบรวมศึกษามาจากแนวคิดและทฤษฎีทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อไปออกแบบโปรแกรมการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ โดยมีรายละเอียด ดังต่อนี้

1. วัตถุประสงค์
2. ผู้เรียน
3. ผู้สอน
4. กิจกรรมการเรียนรู้
5. เนื้อหาสาระ
6. แหล่งเรียนรู้และสื่อการสอน
7. สภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้
8. การประเมินผลกิจกรรมการเรียนรู้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ทั้งนี้ ผู้วิจัยสร้างโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนจากข้อมูลความต้องการในการเรียนรู้จากวัตถุประสงค์การวิจัยในข้อที่ 1 เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยดำเนินการบูรณาการร่วมกันจากการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดของการพัฒนาโปรแกรม Boyle (1981) เชิงสถาบัน และแนวคิดสุขภาวะ ของ Burton (2010) ซึ่งได้ขั้นตอนที่สังเคราะห์ขึ้นมาทั้งหมด 5 ขั้นตอนดังนี้ 1. การกำหนดกลุ่ม 2. การระบุขอบเขตเนื้อหาวิชาโดยประเมินจากสถานการณ์ปัจจุบันและความต้องการในอนาคต 3. วางแผนการกำหนดแนวทางการสอนและแผนการเรียนรู้ 4. นำแผนการเรียนรู้ไปปฏิบัติ 5. การประเมินผลโปรแกรม มาสร้างเป็นโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว การกำหนดเนื้อหาที่นำมาใช้ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวนั้น ผู้วิจัยได้นำ-มิติคนอันได้แก่ แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (คนทำงานมีความสุข, ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชน

สมานฉันท์) ซึ่งมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับมิติองค์กรอันได้แก่ แนวคิดสุขภาวะ (สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม, สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านทรัพยากรสุขภาพของบุคลากร และการมีส่วนร่วมที่มีต่อชุมชน) มาบูรณาการร่วมกัน ได้ผลของปัจจัยพื้นฐานใหม่ของสุขภาวะเป็นความสุข 8 ประการ (Happy 8) โดยมีสภาวะที่ชีวิตมีความเป็นปกติสุข สามารถรักษาสมดุลของระบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยไว้ได้ ทั้งองค์ประกอบด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม เพื่อให้เกิดพลังการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิม ทั้งนี้ ได้จำแนกกล่องความสุขทั้ง 8 กล่อง (Happy 8) ตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัดของสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิต สุขภาวะทางปัญญา และสุขภาวะทางสังคม เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว กิจกรรมการเรียนรู้จะคำนึงจากผลรวมของการวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนค่าเฉลี่ยระดับสุขภาวะจากแบบสอบถามสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวแต่ละด้านทั้ง 4 ด้านข้างต้น ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยเรียนรู้ตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสุขภาวะด้านนั้น ๆ โดยพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ที่ประกอบด้วยขั้นตอนของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ดังนี้ 1. สร้างบรรยากาศไปสู่การเรียนรู้ 2. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน 3. วินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม 4. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ 5. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 6. การดำเนินกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ 7. ประเมินผลกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นขอบเขตในการนำไปทดลองใช้โปรแกรม ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการนำไปใช้กับแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้ผู้วิจัยออกแบบกิจกรรมจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยผู้วิจัยพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามขั้นตอนการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนของ Knowles (1980) จากนั้นนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนไปตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งสรุปผลเป็นโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ดังนี้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่พัฒนาขึ้น มีรายละเอียดดังนี้

การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน และกิจกรรมพบกลุ่มย่อยจะออกแบบกิจกรรมตามความต้องการ และความสนใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยนำข้อมูลมาจากแบบสอบถามความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยผู้วิจัยได้นำมิติคนอันได้แก่ แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (คนทำงานมีความสุข, ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์) ซึ่งมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับมิติองค์กรอันได้แก่ แนวคิดสุขภาวะ (สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม, สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านทรัพยากรสุขภาพของบุคลากร และการมีส่วนร่วมที่มีต่อชุมชน) มาบูรณาการร่วมกัน ได้ผลของปัจจัยพื้นฐานใหม่ของสุขภาวะเป็นความสุข 8 ประการ โดยมีความรู้สึกพึงพอใจ สามารถทำงานอย่างมีความสุข ด้วยสภาวะ

ที่ชีวิตมีความเป็นปกติสุข สามารถรักษาสมดุลของระบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยไว้ได้ ทั้งองค์ประกอบด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม เพื่อให้เกิดพลังการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิม ทั้งนี้ ได้จำแนก Happy 8 ตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสุขภาวะทางกาย โดยนำมาประยุกต์เป็นกิจกรรมที่อยู่ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน (Knowles, 1980) เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ประกอบด้วย

วัตถุประสงค์ เพื่อพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ผู้เรียน คือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ถูกต้องตามกฎหมาย นำเข้าโดยระบบ MOU ที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม โดยมีคุณสมบัติ คือ พร้อมเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยความสมัครใจ สามารถฟัง พูดภาษาไทย อ่านภาษาพม่าได้ และสามารถเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมตามระยะเวลาได้

ผู้สอน เป็นผู้มีบุคลิกภาพ และบทบาทในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในผู้เรียน และเรียนรู้ร่วมกับผู้เรียน มีความเข้าใจต่อกระบวนการกลุ่ม และพฤติกรรมการแสดงออกของผู้เรียน สามารถส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่ม ผลของการเรียนรู้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ และมีความรู้ความเข้าใจในความแตกต่างของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

กิจกรรมการเรียนรู้ โดยกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน และกิจกรรมพบกลุ่มย่อยจะออกแบบกิจกรรมตามความต้องการ และความสนใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยนำข้อมูลมาจากแบบสอบถามความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ได้แก่ การจัดวิธีการเรียนรู้ในรูปแบบการบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน การพบกลุ่มย่อย การเรียนรู้ในรูปแบบเกมการละเล่น และการระดมความคิดเห็น ได้ดำเนินกิจกรรมเน้นกระบวนการกลุ่มย่อยตามบริบท และการออกแบบกิจกรรมโดยสมาชิกมีการแบ่งหน้าที่ตามที่กลุ่มช่วยกันกำหนดขึ้นร่วมกัน รวมถึงการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในห้องเรียน นอกห้องเรียนร่วมกัน

เนื้อหาสาระ เนื้อหาสาระของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ได้จากผลของวัตถุประสงค์ในข้อที่ 1 ซึ่งคือความต้องการของแรงงานต่างด้าว ทั้งหมด 26 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมละลายพฤติกรรม ใยแมงมุมปัญหา Happy Relax ภูเขาน้ำแข็งเพื่อการดูแลสุขภาพ การให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ การส่งเสริมคุณค่าทางโภชนาการ กิจกรรมถนนร่างกาย สัตว์ 4 ทิศ งานอดิเรก ผ่อนพักตระหนักรู้ ผลของความประมาท เกมหินข้ามฟาก กิจกรรมพัฒนาศักยภาพ การออมเงิน ปรับใจปรับตัว การอบรมให้ความรู้ ถนนชีวิต กิจกรรมใครผิด Stretching ลูกโซ่สัมพันธ์ของร่างกาย ฝันสู่เป้าหมาย สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ทบทวนถึงการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะอย่างยั่งยืน กิจกรรม

ปวารณา (ประยุกต์) กิจกรรมต้นไม้แห่งความหวัง และทบทวน ทั้งนี้ได้แสดงความสัมพันธ์ระหว่างกิจกรรม ระดับสุขภาวะ และตัวชี้วัด ดังนี้

- มีร่างกายที่แข็งแรง ($\overline{X}$=2.51) มีสุขภาวะระดับปานกลาง มีกิจกรรมดังนี้ การให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ, การอบรมให้ความรู้

- มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$=2.16) มีสุขภาวะระดับน้อย มีกิจกรรมดังนี้ กิจกรรมการให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ, กิจกรรมเกมหินข้ามฟาก, กิจกรรมStretching

- สามารถรับรู้ความสามารถทางกาย ($\overline{X}$=3.18) มีสุขภาวะระดับน้อย มีกิจกรรมดังนี้ กิจกรรมใยแมงมุมปัญหา, กิจกรรมลูกโซ่สัมพันธ์ของร่างกาย

- พักผ่อนอย่างเพียงพอ ($\overline{X}$=2.48) มีสุขภาวะระดับน้อย มีกิจกรรมดังนี้ กิจกรรม Happy relax, กิจกรรมผ่อนพักตระหนักรู้

- จัดชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสมกับการทำงานได้ ($\overline{X}$=3.10) มีสุขภาวะระดับปานกลาง มีกิจกรรมดังนี้ กิจกรรมพัฒนาศักยภาพ, กิจกรรมสัตว์4ทิศ

- มีความเป็นอยู่ที่ดี ($\overline{X}$=3.09) มีสุขภาวะระดับปานกลาง มีกิจกรรมดังนี้ กิจกรรมแผนที่ชีวิต, กิจกรรมฝันสู่เป้าหมาย

- มีงานอดิเรก ($\overline{X}$=3.14) มีสุขภาวะระดับปานกลาง มีกิจกรรมดังนี้ กิจกรรมงานอดิเรก

- สามารถดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ ($\overline{X}$=3.13) มีสุขภาวะระดับปานกลาง มีกิจกรรมดังนี้กิจกรรมการให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ, กิจกรรมผลของความประมาท

- สามารถเข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ ($\overline{X}$=2.77) มีสุขภาวะระดับปานกลาง มีกิจกรรมดังนี้ กิจกรรมภูเขาน้ำแข็งเพื่อการดูแลสุขภาพ, กิจกรรมสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ

- มีพฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด ($\overline{X}$=2.84) มีสุขภาวะระดับปานกลาง มีกิจกรรมดังนี้ กิจกรรมการส่งเสริมคุณค่าทางโภชนาการ, กิจกรรมปรับใจปรับตัว

- มีร่างกายที่สมส่วน ($\overline{X}$=2.31) มีสุขภาวะระดับน้อย มีกิจกรรมดังนี้ กิจกรรมถนนร่างกาย , กิจกรรมการส่งเสริมคุณค่าทางโภชนาการ

- มีวินัยในการใช้จ่ายเงิน ($\overline{X}$=2.43) มีสุขภาวะระดับปานกลาง มีกิจกรรมดังนี้ กิจกรรมการออมเงิน, กิจกรรมใครผิด

แหล่งความรู้และสื่อการสอน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

1. แหล่งความรู้ คือ ผู้เชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ ที่มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมต่าง ๆ ในทำกิจกรรมทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

2. สื่อการสอน เช่น เอกสารการเรียนรู้ วิดีโอ ภาพยนตร์วิทยุ YouTube กระดาษแข็ง กระดาษ บัตรภาพ เทป กาว และเชือกสี เป็นต้น

3. สมุดบันทึกการเรียนรู้ในห้องเรียน และนอกห้องเรียน

สภาพแวดล้อมในการจัดการเรียนรู้

1. ห้องโถง หรือห้องอบรมภายในสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่มีความพร้อมสามารถรองรับผู้เรียน และมีพื้นที่ในการทำกิจกรรม

2. พื้นที่นอกห้องอบรมที่สามารถปฏิบัติกิจกรรมนอกห้องเรียนได้จริง เช่น ลานกิจกรรมกลางแจ้ง และพื้นที่ปลูกต้นไม้

การประเมินผลกิจกรรมการเรียนรู้

- แบบประเมินผลก่อนการเรียนรู้ ได้แก่

1. แบบประเมินทักษะในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

2. แบบวัดความรู้ในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว เพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

3. แบบประเมินทัศนคติในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว เพื่อวัดความคิดเห็นสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

- แบบประเมินผลหลังการเรียนรู้ ได้แก่

1. แบบประเมินทักษะในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ใช้เครื่องมือชุดเดียวกับ Pretest โดยทำการวัดหลังจากดำเนินการตามโปรแกรมเสร็จสิ้นแล้ว

2. แบบวัดความรู้ในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ใช้เครื่องมือชุดเดียวกับ Pretest โดยทำการวัดหลังจากดำเนินการตามโปรแกรมเสร็จสิ้นแล้ว

3. แบบประเมินทัศนคติในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ใช้เครื่องมือชุดเดียวกับ Pretest โดยทำการวัดหลังจากดำเนินการตามโปรแกรมเสร็จสิ้นแล้ว

4. แบบประเมินผลโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยรวมเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

กิจกรรมการเรียนรู้เน้นการปฏิบัติงานร่วมกัน (จากในขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการจัดโปรแกรม) ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างบรรยากาศนำไปสู่การเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 2 วางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 3 วินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดวัตถุประสงค์

ขั้นตอนที่ 5 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

ขั้นตอนที่ 6 การนำโปรแกรมไปทดลองใช้

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผล

ระยะเวลาในการเรียนรู้

ระยะเวลาในการเรียนรู้ใช้เวลาทั้งสิ้น 100 ชั่วโมง แบ่งออกเป็น

1. กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนทั้งหมด 50 ชม.

2. กิจกรรมพบกลุ่มย่อย เพื่อบูรณการความรู้สำหรับการปฏิบัติการจริงด้วยตนเอง ในแต่ละวันภายในสัปดาห์ทั้งหมด 40 ชม.

3. การศึกษาติดตามผลหลังจากเสร็จสิ้นการเข้าร่วมโปรแกรม ทั้งหมด 10 ชม.

แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ประกอบด้วย

1. แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน

2. แผนการจัดกิจกรรมการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ผลการตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

การตรวจสอบโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้น ผู้วิจัยนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข จากนั้นได้นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงความรู้ด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนจำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสุขภาวะจำนวน 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงานต่างด้าว 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยจำนวน 1 ท่าน (รายนามในภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบประเมินความเหมาะสมรวมถึงความเป็นไปได้ก่อนนำไปทดลองใช้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิทำการพิจารณาตัดสินโดยอิสระของแต่ละท่าน จากนั้นผู้วิจัยขอรับผลของการพิจารณาตัดสินนั้น เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item – objective congruence: IOC) โดย

ต้องได้เกณฑ์ความสอดคล้องไม่น้อยกว่า 0.50 จึงถือว่ามีความเหมาะสมในการนำไปใช้ได้ ซึ่งปรากฏผลดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 16 แสดงผลการตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยผู้ทรงคุณวุฒิ

รายการประเมิน	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
1. หลักการและเหตุผลของรูปแบบกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว	0.60
2. องค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่ วัตถุประสงค์ ผู้เรียน ผู้สอน กิจกรรมการเรียนรู้ เนื้อหาสาระ ระยะเวลาในการเรียนรู้ แหล่งความรู้ สื่อการสอน สภาพแวดล้อมในการจัดการศึกษา รวมถึงการวัดและการประเมินผล	0.60
3. แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน แผนการจัดกิจกรรมการฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง และการพบกลุ่มย่อย	1.00
4. การประเมินผลของรูปแบบกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ได้แก่ แบบวัดความรู้ แบบประเมินทักษะ แบบประเมินทัศนคติในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว และแบบประเมินโปรแกรมโดยรวม	0.80
รวม	0.75

จากตารางที่ 16 พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวมีความเหมาะสม ทั้งด้านหลักการและเหตุผล องค์ประกอบของโปรแกรม แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงการประเมินผลโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 0.75

ผลการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ข้อมูลพื้นฐานของผู้เข้าร่วมกิจกรรมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว เป็นแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการอุตสาหกรรม สัญชาติพม่าจำนวน 30 คน ประกอบด้วยเพศชายจำนวน 11 คน และเพศหญิงจำนวน 19 คน มีอายุ 18-22 ปี จำนวน 11 คน อายุ 23-27 ปี จำนวน 13 คน และอายุ 28-32 ปี จำนวน 6 คน ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มแรงงานทั่วไป ประกอบอาชีพรับจ้างทั่วไป ผู้ประกอบการให้ความสำคัญ ต่อปัจจัยด้านการใช้ภาษาไทยน้อยเนื่องมาจากประเภทงานดังกล่าว มักไม่จำเป็นต้องใช้ทักษะวิชาชีพเฉพาะ หรือสามารถเรียนรู้จากการปฏิบัติได้ง่าย นายจ้างมีความสามารถในการใช้

ภาษาพม่าเพื่อติดต่อสื่อสารกับแรงงานได้โดยตรง วิถีชีวิตของแรงงานต่างด้าวผู้เข้าร่วมกิจกรรมเศรษฐกิจนั้น พบว่า ต้องมีความอดทนในงานที่ทำ เพราะต้องทำงานหนัก มีรายได้ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ต้องประหยัดค่าใช้จ่าย และค่าแรงน้อย ลักษณะด้านสังคม มีที่พักโดยอาศัยอยู่ที่บ้านของนายจ้าง ลักษณะด้านวัฒนธรรมการบริโภคเรื่องการรับประอาหารโดยส่วนใหญ่จะซื้ออาหารสดมาปรุงอาหารกันเอง เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายและมีความเชื่อเรื่องของการนับถือผีบรรพบุรุษ นับถือหมอผี

ผลการทดสอบวัดความรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวก่อนและหลังการเรียนรู้ จากการใช้แบบทดสอบวัดความรู้เกี่ยวกับสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 17 แสดงคะแนนความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรม

คนที่ (30 คน)	คะแนนก่อนการทดลอง	คะแนนหลังการทดลอง
1	11	17
2	8	15
3	5	13
4	10	18
5	7	17
6	6	15
7	8	19
8	8	17
9	9	15
10	10	20
11	3	12
12	4	13
13	5	15
14	5	17
15	7	18
16	9	19
17	4	12
18	6	17

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

คนที่ (30 คน)	คะแนนก่อนการทดลอง	คะแนนหลังการทดลอง
19	10	20
20	11	21
21	10	14
22	5	12
23	8	15
24	11	16
25	9	17
26	7	12
27	3	12
28	5	14
29	8	16
30	12	19

จากตารางที่ 17 พบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนของแบบทดสอบวัดความรู้หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองทุกข้อ โดยก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมคะแนนน้อยสุดคือ 3 คะแนน คะแนนมากสุดคือ 12 จากคะแนนเต็ม 23 คะแนน และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมคะแนนน้อยสุดคือ 12 คะแนน คะแนนมากสุด คือ 21 จากคะแนนเต็ม 23 คะแนน แสดงให้เห็นว่า แรงงานต่างด้าวในกลุ่มทดลองมีความรู้หลังผ่านการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสูงกว่าก่อนการทดลอง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางที่ 18 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองผู้เข้าร่วมกิจกรรมโดยใช้ T-Test

กลุ่มทดลอง	N	$\overline{X}$	SD	t-test	p-value
ก่อนการทดลอง	30	07.47	02.57	23.362	0.00*
หลังการทดลอง	30	15.90	02.68		

*P < 0.05

จากตารางที่ 18 พบว่าคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวก่อนและหลังการทดลองในกลุ่มทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลอง ($\overline{X}$=15.90, S.D.=2.68) สูงกว่าก่อนการทดลอง ($\overline{X}$=7.47, S.D.=2.57)

แสดงให้เห็นว่า แรงงานต่างด้าวในกลุ่มทดลองมีความรู้หลังผ่านการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสูงกว่าก่อนการทดลอง

ผลการทดสอบวัดทักษะเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยทักษะเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวก่อนและหลังการเรียนรู้ จากการใช้แบบวัดทักษะเกี่ยวกับสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 19 แสดงคะแนนเฉลี่ยและผลการทดสอบความแตกต่างของแบบวัดทักษะเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมโดยใช้ T-Test

ข้อคำถาม/ประเด็น	$\overline{X}$		SD		t	P-value
	ก่อนเรียน	หลังเรียน	ก่อนเรียน	หลังเรียน		
1. ท่านดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ	2.83	4.17	1.15	0.65	05.88	0.00
2. ท่านมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	2.87	4.13	0.97	0.63	05.77	0.00
3. ท่านสามารถประกอบกิจกรรมในชีวิตประจำวันได้อย่างกระฉับกระเฉง	2.93	4.13	0.91	0.90	05.41	0.00
4. ท่านรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต ในการทำงาน หรือการดำเนินชีวิตประจำวันที่มีความเครียด	3.10	4.13	0.92	0.68	05.48	0.00
5. ท่านสามารถจัดชีวิตส่วนตัวกับการทำงานได้ เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตและการทำงาน	2.90	4.50	1.03	0.57	07.95	0.00
6. ท่านใช้ชีวิตอย่างมีความสุข	3.10	4.60	1.06	0.50	06.87	0.00
7. ท่านมีสิ่งที่ทำยามว่าง ที่เกิดจากความสนใจและความสนุกสนาน	3.07	4.70	0.74	0.63	11.06	0.00
8. ท่านสามารถป้องกันเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่อาจเกิดจากโรคและอุบัติเหตุจากการทำงาน	3.43	4.47	0.90	0.63	05.31	0.00
9. ท่านสามารถเข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพจากสื่อต่าง ๆ	3.27	3.80	0.94	0.89	02.01	0.03
10. ท่านมีพฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด	3.13	4.03	1.04	0.62	04.06	0.00
11. ท่านสามารถควบคุมน้ำหนักได้	3.13	4.43	1.25	0.63	05.11	0.00
12. ท่านรู้จักใช้เงินและมีเงินเก็บ	3.33	4.20	0.84	0.76	04.29	0.00

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อคำถาม/ประเด็น	$\overline{X}$		SD		t	P-value
	ก่อนเรียน	หลังเรียน	ก่อนเรียน	หลังเรียน		
13. ท่านสามารถดูแลอวัยวะต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกร่างกายเพื่อให้ทำงานได้ตามปกติ	3.20	4.43	1.00	0.57	06.30	0.00
14. ท่านสามารถยืดเหยียดกล้ามเนื้ออย่างสม่ำเสมอ	3.43	4.50	0.97	0.51	05.41	0.00
15. ท่านสามารถทำงานได้นาน ๆ ไม่เหนื่อยเร็วและมีประสิทธิภาพ	2.87	4.53	1.04	0.51	07.91	0.00
16. ท่านสามารถนอนหลับพักผ่อนเป็นไปตามปกติ เมื่อตื่นขึ้นมาแล้วรู้สึกสดชื่น คืนสู่สภาพปกติ	3.10	4.53	0.66	0.51	10.79	0.00
17. ท่านสามารถแบ่งเวลาส่วนตัว เวลากับครอบครัวและเพื่อนฝูง	3.17	4.37	1.02	0.50	06.00	0.00
18. ท่านสามารถวางแผนเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของชีวิต	3.30	4.50	0.88	0.51	06.84	0.00
19. ท่านคำนึงถึงและปฏิบัติตามหลักความไม่ประมาทเพื่อการป้องกันการเกิดโรคและการบาดเจ็บอยู่ตลอดเวลา	3.10	4.53	0.96	0.57	08.40	0.00
20. ท่านได้รับสื่อที่เสริมสร้างสุขภาพ และส่งเสริมคุณธรรมอย่างสม่ำเสมอ ทั้งจากสื่อมวลชน สื่อท้องถิ่น และสื่อบุคคล	2.83	4.23	0.65	0.68	07.92	0.00
21. ท่านกินอาหารอย่างเพียงพอ ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะมีคุณค่าโภชนาการครบ 5 หมู่	3.10	4.50	1.00	0.51	06.43	0.00
22. ท่านมีร่างกายที่สมส่วนตามเกณฑ์มาตรฐานค่าความหนาของร่างกาย หรือดัชนีมวลกายที่กำหนด	3.37	3.80	0.77	0.85	01.78	0.04
23. ท่านมีรายได้ที่พอเพียงกับรายจ่ายสำหรับการดำรงชีวิตประจำวัน	3.03	4.07	0.77	0.64	05.31	0.00
รวม	3.11	4.32	0.22	0.16	28.85	0.00

***P < 0.05**

จากตารางที่ 19 พบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยแบบวัดทักษะเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมในทุกประเด็น โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมหลังการทดลอง ($\overline{X}$=4.32, S.D.= 0.16) สูงกว่าก่อนการทดลอง ($\overline{X}$=3.11, S.D.= 0.22) กล่าวคือมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นทุกมิติ ทั้งนี้กลุ่มทดลองมีคะแนนสูงสุดในประเด็นท่านมีสิ่งที่ทำยามว่าง ที่เกิดจากความสนใจและความสนุกสนาน ($\overline{X}$

= 4.70) รองลงมา คือ ท่านใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ($\overline{X}$ = 4.60) ส่วนน้อยที่สุดคือ ท่านสามารถเข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพจากสื่อต่าง ๆ และท่านมีร่างกายที่สมส่วนตามเกณฑ์มาตรฐานค่าความหนาของร่างกาย หรือดัชนีมวลกายที่กำหนด ($\overline{X}$ = 3.80) ทั้งนี้ประเด็นท่านสามารถทำงานได้นาน ๆ ไม่เหนื่อยเร็ว และมีประสิทธิภาพ หลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างจากก่อนการทดลองมากที่สุด โดยก่อนการทดลองมีคะแนน ($\overline{X}$=2.87, S.D.= 1.04) ขณะที่หลังการทดลองมีคะแนน ($\overline{X}$=4.53, S.D.= 0.51) รองลงมาคือ ท่านมีสิ่งที่ทำยามว่าง ที่เกิดจากความสนใจและความสนุกสนาน โดยก่อนการทดลองมีคะแนน ($\overline{X}$=3.07, S.D.= 0.74) ขณะที่หลังการทดลองมีคะแนน ($\overline{X}$=4.70, S.D.= 0.63)

กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยรายข้อส่วนใหญ่ของแบบทักษะเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลอง ($\overline{X}$=4.32, S.D.= 0.16) สูงกว่าก่อนการทดลอง ($\overline{X}$=3.11, S.D.= 0.22) แสดงให้เห็นว่า แรงงานต่างด้าวในกลุ่มทดลองมีทักษะหลังผ่านการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสูงกว่าก่อนการทดลอง

ตารางที่ 20 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแบบทักษะเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองผู้เข้าร่วมกิจกรรมโดยใช้ t-test

กลุ่มทดลอง	N	$\overline{X}$	SD	t-test	p-value
ก่อนการทดลอง	30	3.11	0.22	28.85	0.00
หลังการทดลอง	30	4.32	0.16		

***P < 0.05**

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จากตารางที่ 20 พบว่าคะแนนเฉลี่ยทัศนคติเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ก่อนและหลังการทดลองในกลุ่มทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลอง ($\overline{X}$= 4.18, S.D.= 0.12) สูงกว่าก่อนการทดลอง ($\overline{X}$= 2.87, S.D.= 0.17) แสดงให้เห็นว่า แรงงานต่างด้าวในกลุ่มทดลองมีทัศนคติหลังผ่านการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสูงกว่าก่อนการทดลอง

ผลการประเมินทัศนคติเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยทัศนคติเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวก่อนและหลังการเรียนรู้ จากการใช้แบบประเมินทัศนคติเกี่ยวกับสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 21 แสดงคะแนนเฉลี่ยและผลการทดสอบความแตกต่างของแบบประเมินทัศนคติเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวก่อนและหลังการเข้าร่วมกิจกรรมโดยใช้ t-test

ข้อคำถาม/ประเด็น	$\overline{X}$		SD		t	P.value
	ก่อนเรียน	หลังเรียน	ก่อนเรียน	หลังเรียน		
1. การมีสุขภาพดีทำให้ท่านเป็นสุข	2.73	4.17	0.83	0.70	09.61	0.00
2. คนส่วนใหญ่ไม่ชอบการเจ็บปวดตามร่างกาย เช่น ปวดหัว ปวดท้อง ปวดตามตัว เพราะทำให้ไม่สามารถทำในสิ่งที่ต้องการได้	2.87	4.37	0.82	0.62	08.76	0.00
3. ท่านคิดว่ามีกำลังเพียงพอที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในแต่ละวันได้ (ทั้งเรื่องงาน หรือการดำเนินชีวิตประจำวัน)	2.80	4.47	0.81	0.57	08.88	0.00
4. การจะกินอาหารอย่างเพียงพอ ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะมีคุณค่าเป็นสิ่งจำเป็น	2.67	3.87	0.80	0.73	06.00	0.00
5. ท่านรู้สึกพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ (เช่น มีความสุข ความสงบ มีความหวัง)	2.77	4.10	0.63	0.66	07.92	0.00
6. การจะดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่นเป็นสิ่งจำเป็น	2.77	4.23	0.77	0.63	09.81	0.00
7. ท่านพึงพอใจในสัดส่วนร่างกายของท่านในปัจจุบัน	2.80	4.23	0.93	0.73	06.42	0.00
8. ท่านรู้สึกว่าการคำนึงถึงและปฏิบัติตามหลักความไม่ประมาทเพื่อการป้องกันการเกิดโรคและการการบาดเจ็บอยู่ตลอดเวลาเป็นสิ่งที่ถูกต้อง	3.03	4.10	0.56	0.76	06.19	0.00
9. การจะพักผ่อนนอนหลับอย่างเพียงพอเป็นสิ่งสำคัญ	2.90	4.00	0.71	0.74	07.13	0.00
10. การยืดเหยียดกล้ามเนื้ออย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งที่ต้องทำ	2.97	4.10	0.67	0.66	06.62	0.00
11. ท่านคิดว่ามีความจำเป็นต้องไปรับการรักษาพยาบาลเพื่อที่จะทำงานหรือมีชีวิตอยู่ไปได้ในแต่ละวัน	3.17	4.23	0.83	0.63	05.57	0.00
12. ท่านคิดว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานได้อย่างที่เคยทำมา	3.03	4.27	0.67	0.58	07.53	0.00
13. การกินให้ได้สัดส่วน มีประโยชน์แลสะอาดเป็นสิ่งที่ควรทำ	2.77	4.30	0.68	0.70	08.06	0.00
14. ท่านมักมีสิ่งที่ทำยามว่างอยู่เสมอ ๆ	2.83	4.10	0.70	0.61	08.38	0.00
15. ท่านคิดว่าชีวิตมีความมั่นคงปลอดภัยดีในแต่ละวัน	3.10	4.27	0.71	0.74	05.89	0.00

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ข้อคำถาม/ประเด็น	$\overline{X}$		SD		t	P.value
	ก่อนเรียน	หลังเรียน	ก่อนเรียน	หลังเรียน		
16. ท่านคิดว่าสามารถแบ่งเวลาส่วนตัว เวลากับครอบครัวและเพื่อนฝูง	2.83	4.10	0.79	0.66	06.42	0.00
17. ท่านคิดว่ามีเงินพอใช้จ่ายตามความจำเป็น	2.70	4.00	0.80	0.74	07.78	0.00
18. ท่านคิดว่าได้รู้ข่าวสารที่จำเป็นในชีวิตแต่ละวัน	2.60	4.23	0.86	0.73	06.38	0.00
19. ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมที่ดีจำเป็นต่อสุขภาพของท่าน	2.93	4.27	0.74	0.64	08.26	0.00
20. ท่านคิดว่าสามารถรักษาสมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงานได้	3.10	4.10	0.76	0.66	05.79	0.00
21. ท่านรู้สึกว่าท่านมีความสุขพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่	2.87	4.20	0.63	0.76	08.65	0.00
22. ท่านให้ความสำคัญกับการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ	2.80	4.20	0.81	0.61	07.92	0.00
23. ท่านรู้สึกว่าตนเองมีเงินเก็บ และรู้จักใช้เงินอย่างเหมาะสม	2.93	4.30	0.79	0.65	06.82	0.00
24. ท่านคิดว่าควบคุมน้ำหนักได้อย่างเหมาะสม	2.87	4.23	0.63	0.57	11.20	0.00
รวม	2.87	4.18	0.17	0.12	42.49	0.00

***P < 0.05**

จากตารางที่ 21 พบว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยแบบประเมินทัศนคติเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนสูงกว่าก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมในทุกประเด็น โดยมีคะแนนเฉลี่ยรวมหลังการทดลอง ($\overline{X}$=4.18, S.D.= 0.11) สูงกว่าก่อนการทดลอง ($\overline{X}$=2.87, S.D.= 0.17) กล่าวคือมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นทุกมิติ กลุ่มทดลองมีคะแนนสูงสุดในประเด็นท่านคิดว่ามีกำลังเพียงพอที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในแต่ละวันได้ (ทั้งเรื่องงาน หรือการดำเนินชีวิตประจำวัน) ($\overline{X}$ = 4.47) รองลงมา คือ คนส่วนใหญ่ไม่ชอบการเจ็บปวดตามร่างกาย เช่น ปวดหัว ปวดท้อง ปวดตามตัว เพราะทำให้ไม่สามารถทำในสิ่งที่ต้องการได้ ($\overline{X}$ = 4.37) ส่วนน้อยที่สุดคือ การจะกินอาหารอย่างเพียงพอ ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะมีคุณค่าเป็นสิ่งจำเป็น ($\overline{X}$ = 3.87) ทั้งนี้ประเด็นท่านคิดว่ามีกำลังเพียงพอที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในแต่ละวันได้ (ทั้งเรื่องงาน หรือการดำเนินชีวิตประจำวัน) หลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างจากก่อนการทดลองมากที่สุด โดยก่อนการทดลองมีคะแนน ($\overline{X}$=2.80, S.D.= 0.81) ขณะที่หลังการทดลองมีคะแนน

($\overline{X}$=4.47, S.D.= 0.57) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าได้รู้ข่าวสารที่จำเป็นในชีวิตแต่ละวัน โดยก่อนการทดลองมีคะแนน ($\overline{X}$=2.60, S.D.= 0.86) ขณะที่หลังการทดลองมีคะแนน ($\overline{X}$=4.23, S.D.= 0.73)

กลุ่มทดลองมีคะแนนเฉลี่ยรายข้อส่วนใหญ่ของแบบประเมินทัศนคติเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวหลังการทดลอง ($\overline{X}$=4.18, S.D.= 0.12) สูงกว่าก่อนการทดลอง ($\overline{X}$= 2.87, S.D.= 0.17) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า แรงงานต่างด้าวในกลุ่มทดลองมีทัศนคติหลังผ่านการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสูงกว่าก่อนการทดลอง

ตารางที่ 22 ผลการทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยแบบประเมินทัศนคติเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ก่อนและหลังการทดลองของกลุ่มทดลองผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยใช้ t-test

กลุ่มทดลอง	N	$\overline{X}$	SD	t-test	p-value
ก่อนการทดลอง	30	2.87	0.17	42.49	0.00
หลังการทดลอง	30	4.18	0.12		

***P < 0.05**

จากตารางที่ 22 พบว่าคะแนนเฉลี่ยทัศนคติเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวในกลุ่มทดลองก่อนการทดลอง ($\overline{X}$= 2.87, S.D.= 0.17) และหลังการทดลอง ($\overline{X}$= 4.18, S.D.= 0.12) แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง แสดงให้เห็นว่า แรงงานต่างด้าวในกลุ่มทดลองมีทัศนคติหลังผ่านการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสูงกว่าก่อนการทดลอง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ผลการประเมินความเหมาะสมและข้อควรปรับปรุงของแรงงานต่างด้าวที่เข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนจากความคิดเห็นเพิ่มเติมของแบบประเมินโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวโดยรวม

แรงงานต่างด้าวที่เป็นกลุ่มทดลองได้มีการแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมในเรื่องความเหมาะสม และข้อควรปรับปรุงของโปรแกรม ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความเห็นว่าวัตถุประสงค์ของโปรแกรมน่าสนใจ และมีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้จริง กล่าวคือทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความรู้ ความ

เข้าใจเรื่องสุขภาวะดียิ่งขึ้น วัตถุประสงค์มีความชัดเจนและสอดคล้องกับกิจกรรมที่ทำ ตรงตามที่ได้มีการชี้แจงก่อนที่จะเริ่มกิจกรรมการเรียนรู้ สอดคล้องกับความคิดเห็น ดังนี้

"ตอนแรกกลัว ๆ ว่าจะเข้าใจไหม จะทำได้หรือเปล่า แต่ครูให้ความช่วยเหลือดีมากทำให้เข้าใจและสนุกมาก" นายวิน สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ ผู้สอนทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความรู้และมีความเข้าใจเรื่องสุขภาวะดียิ่งขึ้น มีการบอกวัตถุประสงค์อย่างชัดเจนและสอดคล้องกับกิจกรรมที่ทำ ตรงตามที่ได้มีการชี้แจงก่อนที่จะเริ่มกิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงผู้สอนให้ความช่วยเหลือในการเรียนการสอนเป็นอย่างดี เป็นกันเอง และดูแลอย่างทั่วถึง ส่งผลทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมกล้าถาม กล้าแสดงความคิดเห็น

"มีความสอดคล้องกับที่จะใช้จริง" นายไข่ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความเห็นว่าวัตถุประสงค์ของโปรแกรมน่าสนใจ มีความเหมาะสม สามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันได้จริง

2. ผู้สอน

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความเห็นว่า ผู้สอนมีความรู้ ความสามารถในการส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น หรือมีองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมทั้งการพูดคุยระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้วยกัน กับผู้สอนและผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีการกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแสดงความคิดเห็นในการร่วมกิจกรรม และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังสามารถถ่ายทอดให้เข้าใจได้ง่าย แสดงความเป็นกันเอง และสนุกสนาน สอดคล้องกับความคิดเห็น ดังนี้

"รอให้ถึงวันอาทิตย์ รอเรียนกับครู กิจกรรมดีชอบมากสนุกมาก" นางแจ๋ว สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความต้องการและอยากเข้าร่วมกิจกรรมโดยรอให้ถึงวันนัดหมาย เพราะผู้สอนสามารถถ่ายทอดให้เข้าใจได้ง่าย แสดงความเป็นกันเอง และสนุกสนาน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

"ไม่คิดว่าครูจะสอนให้ทำได้" นางนิด สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่คิดว่าหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมแล้วจะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง แต่ผู้สอนสามารถส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้น หรือมีองค์ความรู้ใหม่ ๆ เกิดขึ้นจากการเข้าร่วมกิจกรรมทั้งการพูดคุยระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้วยกัน กับผู้สอนและผู้เข้าร่วมกิจกรรม คอยกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแสดงความคิดเห็นในการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ และติดตามผลอย่างต่อเนื่อง

3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความคิดเห็นในเรื่องของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ว่าจำนวนมีความเหมาะสมในการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และง่ายต่อการแบ่งกลุ่มย่อย ถึงแม้จะจัดเป็นกลุ่มใหญ่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมก็ไม่มากเกินไป นอกจากนี้ คุณสมบัติของผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความหมาะสม ในประเด็นความ

พร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน มีความสามารถในการฟัง พูดภาษาไทยได้ มีการคละกันของแรงงานต่างด้าวที่มีวัยที่แตกต่างกันคนที่มีอายุมากกว่าคอยดูแลคนที่มีอายุน้อยกว่าได้ดี สอดคล้องกับความคิดเห็น ดังนี้

“พักอยู่ที่โรงงานอยู่แล้ว เจ้านายก็สนับสนุนให้เรียน จะมีเพื่อนบางคนที่พูดไทยไม่คล่อง แต่ก็พอช่วยกันไปได้” นายยะ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน มีความสามารถในการฟัง พูดภาษาไทยได้ มีการคละกันของแรงงานต่างด้าวที่มีวัยที่แตกต่างกันคนที่มีอายุมากกว่าคอยดูแลคนที่มีอายุน้อยกว่าได้ดี

“ทุกคนมีส่วนร่วมในกิจกรรม” นางปู สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการพูดคุยร่วมกัน

4. เนื้อหา

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเห็นว่าเนื้อหาสาระที่ได้รับมีความน่าสนใจ สนุกสนานซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้เป็นอย่างดี เนื้อหาการเรียนรู้ครอบคลุมปัญหา และความต้องการของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ส่งผลทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสนใจมากขึ้น สอดคล้องกับความคิดเห็น ดังนี้

“ตอนแรกคิดว่าน่าเบื่อ แต่พอเรียนแล้วมีเป้าหมายและทำตามแผนที่วางไว้” นายต๊ะ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวผู้เข้าร่วมกิจกรรมเห็นว่าเนื้อหาสาระที่ได้รับมีความน่าสนใจ สนุกสนานซึ่งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันตามเป้าหมายได้

“สิ่งที่นำมาสอนเป็นประโยชน์มาก” นางมะ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวผู้เข้าร่วมกิจกรรมเห็นว่าเนื้อหาสาระที่ได้รับมีความน่าสนใจ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันได้

5. กิจกรรม

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความเห็นว่า ทุกคนได้ร่วมกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเหมาะสม กิจกรรมมีการบรรยาย อภิปรายกลุ่ม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมกันอย่างแท้จริง โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อการทำกิจกรรมทุกกิจกรรม โดยส่วนใหญ่ของกิจกรรมแล้วต้องการให้เล่าประสบการณ์ชีวิตเพื่อแลกเปลี่ยนร่วมกันในกลุ่มทำให้ลดความเคอะเขิน สอดคล้องกับความคิดเห็น ดังนี้

“กิจกรรมที่ทำร่วมกันช่วยกันคิดช่วยกันทำความรู้ที่ได้ก็เอาไปใช้จริงได้” นางสาวซอซอ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวผู้เข้าร่วมกิจกรรมเห็นว่าได้มีการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเหมาะสม โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อการทำกิจกรรมทุกกิจกรรม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

“เราตั้งใจทำกันจริงลงมือช่วยกันในกลุ่ม สนุกมาก” นางสาวเต็งเต็ง สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ร่วมกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเหมาะสม กิจกรรมมีการบรรยาย อภิปรายกลุ่ม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง

6. ระยะเวลา

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความเห็นว่า ระยะเวลาของการทำกิจกรรมแต่ละกิจกรรมมีความเหมาะสม เพราะใช้เวลาในแต่ละกิจกรรมไม่นานเกินไป นอกจากมีกิจกรรมการจัดการเรียนการสอนทุกวันอาทิตย์แล้ว ยังมีกิจกรรมที่ต้องฝึกปฏิบัติกลุ่มย่อยด้วยกันเองภายในสัปดาห์ ทำให้เกิดความต่อเนื่อง และเห็นผลลัพธ์ของการจัดกิจกรรม

“ระยะเวลาที่ใช้ทำกิจกรรมเหมาะสม” นางสาววินซอ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวผู้เข้าร่วมกิจกรรมใช้เวลาในแต่ละกิจกรรมไม่นานเกินไป

7. แหล่งความรู้และสื่อการสอน

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความเห็นว่าเหมาะสมในประเด็นของสถานที่ในการเรียนการสอน สื่อการสอนและเอกสารการเรียนรู้

“มีพื้นที่กว้างขวางในการทำกิจกรรม” นายเต็ง สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความเห็นว่าเหมาะสมในประเด็นของสถานที่ในการเรียนการสอน

“ชอบกิจกรรมเกมสี่ทิศ มีวาดรูปภาพสัตว์และนิสัยของสัตว์แต่ละชนิด ทำให้จำได้ง่ายขึ้น” นางสาวโป สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวผู้เข้าร่วมกิจกรรมความเห็นว่าเหมาะสมในประเด็นของสื่อการสอน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ผลการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ผู้วิจัยได้ทำการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะหลังการจัดกิจกรรม เพื่อให้มีความเหมาะสมกับกลุ่มแรงงานต่างด้าวมากยิ่งขึ้น ดังนี้

ตารางที่ 23 โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นหลังจากจัดกิจกรรมให้กับแรงงานต่างด้าว

กิจกรรม	คงเดิม	แก้ไข	วิธีการ
กิจกรรมละลายพฤติกรรม		/	1. ผู้สอนพูดคุยเพื่อสร้างความเป็นกันเองกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อให้เกิดความใกล้ชิด 2.ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งเป็นกลุ่มละ 8-10 คน แบ่งตามอัธยาศัย จากนั้นให้แต่ละกลุ่มนั่งล้อมวง 3. เล่มเกมค้นหา 10 สิ่งที่เหมือนกัน โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละคนในกลุ่มหา 10 สิ่งในตัวที่มีเหมือนกันกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมในกลุ่ม ซึ่งจะเป็นอะไรก็ได้ โดยจุดประสงค์ของกิจกรรมนี้จะช่วยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม และคนในกลุ่มรู้จักตัวตนของกันและกันมากขึ้น ทั้งยังอาจได้เพื่อนสนิทคนใหม่จากสิ่งของหรืองานอดิเรกที่ชอบเหมือนกัน 6. เมื่อแต่ละกลุ่มดำเนินกิจกรรมเรียบร้อยแล้ว ผู้สอนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ล้อมวงกลุ่มใหญ่วงเดียวร่วมกันเพื่อมีส่วนร่วมในการเล่าเรื่องของเพื่อนในกลุ่มที่จดจำได้ และกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรื่องราวของเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม 7. ผู้สอนย้ำถึงข้อตกลง เจตจำนงของกิจกรรม
ใยแมงมุมปัญหา		/	1. ผู้สอนบรรยายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับหลักการวิเคราะห์ปัญหาสุขภาพร่างกายและสมรรถนะทางกาย โดยแยกแยะเรื่องนั้น ๆ ออกมาเป็นส่วน ๆ และเชื่อมโยงเรื่องเหล่านั้นเข้ากันอีกครั้ง เพราะว่าการวิเคราะห์ปัญหาโดยขาดการเชื่อมโยงนั้น มักจะก่อให้เกิดการแก้ปัญหาที่ไม่ได้ผล และยังสร้างปัญหาอื่น ๆ ตามมา 2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งเป็นกลุ่มละ 7-10 คน แบ่งตามอัธยาศัย จากนั้นให้แต่ละกลุ่มนั่งล้อมวง 3. มีกิจกรรมฝึกปฏิบัติในห้องเรียนโดยเล่นเกมใยแมงมุมปัญหาขอ 1 ประโยค วิธีเล่นคือผู้จัดกิจกรรมยก Topic ที่เป็นประเด็นปัญหาขึ้นมา เป็นปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย และสมรรถนะทางกายที่ต้องการวิเคราะห์ แล้วให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมในกลุ่มสลับกันแสดงความคิดเห็นหรือวิธีแก้ไขปัญหา โดยความคิดเห็นของทุกคนถือเป็นการพัฒนาทักษะ Problem solving ในการทำงาน อีกหนึ่งสิ่งที่สำคัญในกิจกรรมนี้ คือการเปิดกว้างและยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ไม่ตำหนิเมื่อคนในกลุ่มคิดเห็นไม่เหมือนกัน 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
Happy relax		/	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ รวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

กิจกรรม	คงเดิม	แก้ไข	วิธีการ
			2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งเป็นกลุ่มละ 7-10 คน แบ่งตามอัธยาศัย จากนั้นให้แต่ละกลุ่มนั่งล้อมวง 3. ผู้สอนบรรยายเกี่ยวกับ Happy relax 4. เมื่อบรรยายจบมีกิจกรรมฝึกปฏิบัติในห้องเรียนกิจกรรมเกมลงรู ยกมือข้างซ้ายกำหลวมๆ มือขวาชี้นิ้วขวาเหนือมือซ้ายของคนข้างๆ (เรียกท่านี้ว่าท่าเตรียม) 4.1 *(ปูอยู่เหนือรู)* ให้อยู่ในท่าเตรียม 4.2 *(ปูวนรอบปากรู)* ให้เอานิ้วชี้แตะแล้ววนรอบปากรู 4.3 *(ปูเข้ารู)* ให้เอานิ้วชี้เข้าไปในกำมือของคนข้างๆ 4.4 *(รูหนีบปู)* ให้รีบชักนิ้วออก ขณะเดียวกันมือซ้ายก็พยายามจับนิ้วคนข้างๆ ให้ได้ ใครถูกจับให้ทำโทษ 5. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
ภูเขาน้ำแข็งเพื่อการดูแลสุขภาพ		/	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดกำหนดการต่าง ๆ 2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งเป็นกลุ่มละ 5 คน แบ่งตามอัธยาศัย จากนั้นให้แต่ละกลุ่มยืนเป็นแถว 3. ผู้สอนบรรยายเกี่ยวกับความมีเหตุผล ความสามารถในการวิเคราะห์ และการตัดสินใจเกี่ยวกับข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ 4. มีกิจกรรมฝึกปฏิบัติร่วมกันในห้องเรียนกิจกรรมเกมกระซิบส่งสาร โดยคนแรกของแต่ละแถวมารับกระดาษที่เขียนข้อความที่กำหนดให้ไป จากนั้นคนแรกของแต่ละแถวกระซิบบอกข้อความคนที่ 2 คนที่ 2 กระซิบบอกต่อคนที่ 3 คนที่ 3 กระซิบบอกต่อคนที่ 4 และคนที่ 4 กระซิบบอกคนสุดท้าย ให้คนสุดท้ายของแต่ละแถวพูดสิ่งที่ได้ยินมา จากนั้นให้คนแรกของแต่ละแถวอ่านกระดาษที่เขียนข้อความที่กำหนดให้ สุดท้ายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมตัดสินว่าแถวใดที่ข้อความของคนแรกและคนสุดท้ายใกล้เคียงที่สุดจะเป็นผู้ชนะ 5. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอนร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาอย่างมีเหตุผล สามารถวิเคราะห์ ตัดสินใจแยกแยะเกี่ยวกับข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพได้ ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
การให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ	/		1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ รวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม 2. ผู้สอนบรรยายเกี่ยวกับสุขภาพ ทั้งการดูแลตนเองให้มีร่างกายที่แข็งแรง สามารถดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง เป็นการให้ความรู้เรื่องสุขภาพในมิติต่าง ๆ 3. มีเทรนเนอร์ผู้เชี่ยวชาญร่วมให้ความรู้ และการออกกำลังกาย โดยให้ความรู้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีปัญหาเฉพาะกลุ่ม เช่น โรคออฟฟิศซินโดรม โรคที่เกิดจากภาวะอ้วน การบำบัดความเครียด เป็นต้น

กิจกรรม	คงเดิม	แก้ไข	วิธีการ
			4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
การส่งเสริมคุณค่าทางโภชนาการ		/	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ 2. ผู้สอนบรรยายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับโภชนาการ และมีร่างกายที่สมส่วน ได้แก่ ดัชนีมวลกาย พฤติกรรมการบริโภคที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด การควบคุมอาหาร การนับแคลอรี่ การรับประทานอาหารให้ถูกหลักโภชนาการ ให้มีความรู้ความสามารถเลือกซื้ออาหาร ที่มีประโยชน์ไม่มีโทษต่อร่างกายได้ มีความสามารถแยกแยะได้ว่า วิธีปรุงอาหารนั้น ถูกสุขลักษณะยังคงถนอมคุณค่าอาหารไว้ได้หรือไม่ และสามารถควบคุมตนเอง ให้บริโภคอาหารในปริมาณ ที่พอดี กับความต้องการของร่างกายได้ 3. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนั่งเป็นวงกลม คนแรกพูดว่า *“ฉันจะไปตลาด ซื้อผักตั้งโอ๋”* 4. คนต่อไปพูดทวนประโยคเดิม แต่ต้องเพิ่มเติม สิ่งที่จะซื้อเข้าไปด้วย โดยใครพูดซ้ำกับสิ่งที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพูดไปแล้วจะถูกคัดออก ใครเหลือรอดเป็นคนสุดท้ายคือผู้ชนะ โดยผู้สอนตั้งหัวข้อในการเลือกซื้ออาหารที่มีคุณค่าทางโภชนาการ 5. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
กิจกรรมถนนร่างกาย	/		1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ รวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม 2. ผู้สอนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมโดยทำท่าประกอบเพลงรถตุ๊ก ๆ 3. ผู้สอนชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้มีส่วนร่วมในการคิดเปรียบเทียบร่างกายเหมือนรถตุ๊ก ๆ ที่ต้องบรรทุกจนหนักมาก ทำไมรถตุ๊กตุ๊กจึงมีอาการชักกระตุก ซึ่งเปรียบเสมือนเราอ้วนลงพุงจนมีน้ำหนักเกิน จะเป็นอย่างไร ลองจินตนาการว่าเรามีร่างกายเป็นรถตุ๊กตุ๊ก และมีพลังขับเคลื่อนอยู่ 3 อย่าง ได้แก่ อาหาร ออกกำลังกาย การควบคุมอารมณ์ แต่ละคนจะมีการปฏิบัติตัว ควบคุมกำกับอย่างไร และทำอย่างไรเมื่อเจอปัญหาอุปสรรค 4. มีกิจกรรมฝึกปฏิบัติในห้องเรียนโดยผู้สอนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร่วมกันมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความคิดที่ได้ตกผลึก โดยการลงมือวาดภาพถนนร่างกายอย่างอิสระ และนั่งล้อมวง 7-10 คนอิสระแล้วผลัดกันเล่าเรื่อง พูดถึงพฤติกรรม 3 อ. 5. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
สัตว์ 4 ทิศ	/		1. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งเป็นกลุ่มละ 4-5 คน แบ่งตามอัธยาศัย จากนั้นให้แต่ละกลุ่มนั่งล้อมวง 2. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และบรรยายรายละเอียดเกี่ยวกับการเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตส่วนตัวกับการทำงานได้ และลักษณะของผู้นำ 4 ทิศ ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

กิจกรรม	คงเดิม	แก้ไข	วิธีการ
			3. มีกิจกรรมฝึกปฏิบัติในห้องเรียนโดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมโดยการเขียนหรือวาดว่าตนเหมือนสัตว์ชนิดใด แบ่งปันประสบการณ์เรื่องจุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุง สาเหตุที่ทำให้เป็นเช่นนั้น แนวทางในการทำให้ตนเองดีขึ้น และกลุ่มของตนเองมีผู้นำครบทั้ง 4 ทิศหรือไม่ พร้อมทั้งกลุ่มของตนมีจุดแข็ง จุดอ่อนอย่างไร 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
งานอดิเรก	/		1. แบ่งเป็นกลุ่มละ 8-10 คน แบ่งตามอัธยาศัย 2. ผู้สอนบรรยายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับงานอดิเรก โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้ร่วมเรียนรู้เกี่ยวกับงานอดิเรกว่ามีได้หลายประเภท สามารถเลือกได้ตามความสนใจ 3. มีกิจกรรมร่วมกันโดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละกลุ่มร่วมกันปลูกต้นไม้ ซึ่งถือเป็นงานอดิเรกเป็นกิจกรรมนันทนาการที่ช่วยให้การดำเนินชีวิตประจำวัน มีความสุขเพลิดเพลิน 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
ผ่อนพักตระหนักรู้	/		1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ รวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม 2. ผู้สอนบรรยายวิธีการนอนอย่างมีสติ มีความรู้สึกตัว และประโยชน์ของการนอนอย่างมีสติว่าทำให้สดชื่น และได้พักผ่อนอย่างแท้จริงยิ่งกว่าการนอนปกติ 3. มีกิจกรรมร่วมฝึกปฏิบัติในห้องเรียนโดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนอนพักกับพื้นที่มีเสื่อปูรอง โดยเปิดเสียงธรรมชาติหรือเพลงประกอบเบา ๆ 4. เมื่อฟังเพลงเสร็จให้จัดกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มละ 7-8 คน นั่งล้อมวง 5. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม โดยทุกคนอยู่ในความสงบสะท้อนประสบการณ์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
ผลของความประมาท	/		1. ผู้สอนนำเข้าสู่บทเรียนโดยเชื่อมโยงจากวัตถุประสงค์ของกิจกรรม และบรรยายถึงความสำคัญของการไม่ประมาท หรือการเผลอสติเพื่อให้สามารถดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บรวมถึงอุบัติภัยต่าง ๆ ได้อย่างพอสังเขป 2. จัดกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มละ 7-8 คน นั่งล้อมวง 3. มีกิจกรรมฝึกปฏิบัติร่วมกันในห้องเรียนโดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมวาดภาพผลของความประมาทหรือการเผลอสติ 4. เมื่อทุกคนวาดภาพเสร็จแล้ว นำมาร่วมกันสะท้อนแลกเปลี่ยนกันในกลุ่ม โดยบรรยายถึงความหมายของภาพที่วาดให้ครบทุกคน โดยผู้สอนร่วมสรุปเน้นเชื่อมโยงประเด็นที่สำคัญเป็นระยะ 5. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
เกมหินข้ามฟาก	/		1. แบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้วิธีการนับเลข 1 และ 2

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

กิจกรรม	คงเดิม	แก้ไข	วิธีการ
			2. ผู้สอนอธิบายวิธีการเล่นเกม คือ แต่ละทีมจะต้องร่วมช่วยกันพาทีมของตนเองข้ามฝั่งแม่น้ำไปให้ได้ และทุกคนในทีมจะต้องอยู่บนหินที่ใช้เดินข้ามแม่น้ำ ใช้เชือกฟางทำวงแทนหิน 3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมในทีมเดียวกันทุกคนต้องแตะตัวกันตลอดเวลาในขณะที่ข้ามฟากไปยังอีกฝั่งของแม่น้ำ และหากมีคนหลุดต้องกลับไปเริ่มต้นใหม่แต่สามารถเริ่มต้นใหม่ได้เพียง 2 ครั้งเท่านั้น หยุดเล่นเกมก็ต่อเมื่อมีทีมที่สามารถข้ามฟากแม่น้ำได้ก่อนเป็นทีมที่ชนะ 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
กิจกรรมพัฒนาศักยภาพ		/	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ 2. ผู้สอนบรรยายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดสมดุลชีวิตให้มีชีวิตส่วนตัวกับการทำงานที่ดีและเหมาะสม 3. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งเป็นกลุ่มละ 8-10 คน แบ่งตามอัธยาศัย จากนั้นให้แต่ละกลุ่มนั่งล้อมวง 4. กิจกรรมสมดุลชีวิต8-8-8ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันวางแผนการทำกิจกรรม โดย 8 ชั่วโมงแรกอยู่กับการทำงาน 8 ชั่วโมงที่สองพักผ่อน และ 8 ชั่วโมงที่สามอยู่กับครอบครัวและดูแลตนเอง 5. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
การออมเงิน		/	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ 2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งเป็นกลุ่มละ 8-10 คน แบ่งตามอัธยาศัย จากนั้นให้แต่ละกลุ่มนั่งล้อมวง 3. ผู้สอนบรรยายเกี่ยวกับการออมเงิน การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต 4. กิจกรรมลิสต์ของ 5 อย่าง โดยผู้สอนจะกำหนดหัวข้อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันพูดคุยกับเพื่อนภายในกลุ่มถึงความจำเป็นที่จะต้องมีต้องซื้อ หรือไม่จำเป็นไม่ต้องซื้อ 5. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
ปรับใจปรับตัว		/	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ รวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม 2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 6-7 คน 3. มีกิจกรรมฝึกปฏิบัติร่วมกันในห้องเรียนโดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมระดมความคิดจากเกมบอกสิ่งที่ชอบ โดยให้แต่ละคนพูดถึงสิ่งที่ตนเองชอบกิน พร้อมบอกเหตุผล จากนั้นให้ผู้เขาร่วมกิจกรรมคนอื่น ๆ ร่วมกันคิดถึงปัญหาจากพฤติกรรมการกินที่ไม่ถูกส่วน ไม่มีประโยชน์ และไม่สะอาด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

กิจกรรม	คงเดิม	แก้ไข	วิธีการ
			4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
การอบรมให้ความรู้	/		1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ รวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม 2. ผู้สอนบรรยายเกี่ยวกับสุขภาพ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการออกกำลังกายได้อย่างถูกต้องและสม่ำเสมอ เป็นการให้ความรู้เรื่องสุขภาพในมิติต่าง ๆ 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
ถนนชีวิต	/		1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ 2. แบ่งเป็นกลุ่มละ 8-10 คน แบ่งตามอัธยาศัย 3. มีกิจกรรมร่วมฝึกปฏิบัติในห้องเรียนโดยวาดรูปถนนชีวิตตนเอง โดยใส่เลขอายุกำกับตามเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ใส่รูปวาด หรือสัญลักษณ์ประกอบเหตุการณ์ที่สำคัญ จุดเปลี่ยนของชีวิต ทางแยกที่ต้องตัดสินใจเลือก เป็นพื้นฐานของการสร้างความสัมพันธ์ และช่วยให้เรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิตผู้อื่น ช่วยให้เข้าใจตนอง เข้าใจผู้อื่น พัฒนาตนเองเพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และใช้พลังได้อย่างมีคุณภาพ โดยการสื่อสารการฟังอย่างตั้งใจ 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม ได้เรียนรู้อะไรบ้างจากประสบการณ์ของคนอื่น ได้เรียนรู้อะไรบ้างจากประสบการณ์ของตนเอง และเข้าใจตนเองเพิ่มเติมอะไรบ้าง
กิจกรรมใครผิด	/		1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ 2. แบ่งเป็นกลุ่มละ 7-10 คน แบ่งตามอัธยาศัย 3. ผู้สอนเล่าเรื่องใครผิด ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฟัง และถามคำถาม 4. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปราย คิดค้นหาคำตอบ โดยเรียงลำดับว่าใครที่ผิดมากที่สุดไปจนถึงใครที่ผิดน้อยที่สุดเพราะเหตุใด และเสนอวิธีการแก้ไข 5. เมื่อนำเสนอคำตอบของกลุ่มครบทุกกลุ่มแล้ว ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
Stretching	/		1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ 2. ผู้สอนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมยืนตามตำแหน่งที่เหมาะสม 3. ผู้สอนขึ้นมานำการอบอุ่นร่างกาย และสอนวิธีการยืดเหยียดกล้ามเนื้อ เพื่อป้องกันการบาดเจ็บ 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

กิจกรรม	คงเดิม	แก้ไข	วิธีการ
ลูกโซ่สัมพันธ์ของร่างกาย	/		1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ รวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม 2. ผู้สอนบรรยายความสัมพันธ์ของความสุขที่มีผลต่อร่างกายและจิตใจ รวมถึงการรับรู้ความสามารถทางกาย องค์ประกอบของสมรรถภาพทางกายเพื่อสุขภาพหรือสุขสมรรถนะ 3. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมเล่าประสบการณ์ของตนเองต่อตัวเองที่เคยป่วยไข้มีโรคภัยไข้เจ็บว่าความเจ็บป่วยนั้นมีความสัมพันธ์กับส่วนต่าง ๆ ของร่างกายอย่างไร 4.เมื่อจบการนำเสนอของทุกคนแล้ว ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
ฝันสู่เป้าหมาย	/		1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ 2. ผู้สอนบรรยายถึงความเป็นอยู่ที่ดี และบรรยายว่าทำไมเป้าหมายความเป็นอยู่ที่ดีจึงเป็นเพื่อนสนิทกับเป้าหมายชีวิต 3. แบ่งเป็นกลุ่มละ 7-10 คน แบ่งตามอัธยาศัย 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันแบ่งปันความใฝ่ฝันของตนเอง และแปลงฝันให้เป็นเป้าหมาย 5. เมื่อจบการนำเสนอของทุกคนแล้ว ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ	/		1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ รวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม 2. ผู้สอนบรรยายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถระบุปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน และ ในชีวิตประจำวันของตนเองได้ รวมถึงการเข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ 3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
ทบทวนถึงการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะอย่างยั่งยืน		/	1. ชี้แจงวัตถุประสงค์ และรายละเอียดเพื่อสรุปผลการดำเนินกิจกรรมร่วมกันตั้งแต่สัปดาห์แรก 2. แบ่งเป็นกลุ่มละ 5-7 คน แบ่งตามอัธยาศัยนั่งล้อมวงกัน เพื่อร่วมเล่นเกมขอสามซื่อ 3. ผู้สอนตั้งโจทย์เกี่ยวกับ Happy body Happy relax และ Happy money 4. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละกลุ่มพูดถึงโจทย์ที่ตั้ง 3 ซื่อว่าได้อะไรจากโจทย์ที่ตั้งไว้ 5. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน 6. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
กิจกรรมปวารณา (ประยุกต์)	/		เมื่อจบกิจกรรมทุกคนอาจจะเริ่มต้นทะเลาะกันใหม่ หรือตกอยู่ในวังวนเดิมได้อีก เพราะการจะควบคุม หรือสั่งไม่ให้ตกร่องเดิมนั้นเป็นไปได้ยาก จุดสำคัญอยู่ตรงที่ว่าจะทำ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

กิจกรรม	คงเดิม	แก้ไข	วิธีการ
			อย่างไร เราจึงจะเริ่มต้นใหม่กันได้เรื่อย ๆ จะมีใครหรือจะช่วยกันอย่างไรให้บุคลากรทุกคนสามารถฟื้นฟูความสัมพันธ์กันได้เรื่อย ๆ โจทย์ 1. เรารู้สึกอยากจะขอบคุณใครในที่นี้ในเรื่องอะไร 2. อยากจะขอโทษใครในเรื่องอะไร 3. ตัวเองมีจุดอ่อนอะไรที่อยากจะสารภาพ 1. ผู้พูด – พูดจากใจจริง - พูดอย่างกระชับ 2. ผู้ฟัง – ฟังอย่างลึกซึ้งไม่ใช้ประสบการณ์เดิมมาตัดสิน
กิจกรรม ต้นไม้แห่งความหวัง		/	1. ผู้สอนให้โจทย์เกี่ยวกับ Happy body Happy relax และ Happy money จากนั้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมไปเข้ากลุ่มของโจทย์ที่ตนเองชื่นชอบ 2. ผู้สอนแจกกระดาษสีให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม 3. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเขียนข้อความลงในกระดาษสีตามโจทย์ที่ตนเองชื่นชอบ โดยเขียนบอกสิ่งที่ได้เรียนรู้ในการทำกิจกรรมว่าได้อะไรกับตนเองบ้าง 4. ผู้สอนและผู้เข้าร่วมกิจกรรมสรุปความคิดเห็นจากการนำเสนอของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
ทบทวน		/	1. ผู้สอนให้ผู้เรียนทุกคนนั่งรวมกันเป็นวงกลมเพื่อดำเนินกิจกรรม 2. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดการสนทนากลุ่มเพื่อสรุปผลการทำงาน ผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พูดคุยพร้อมรายงานผลและสะท้อนความคิดหลังจากที่ผู้เรียนได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน 3. ผู้สอนให้ผู้เรียนสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม ด้วยเกมขอ 1 คำ โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกความคิดเห็นเกี่ยวกับการเข้าร่วมกิจกรรม 4. เมื่อจบการสนทนากลุ่มร่วมกันแล้วผู้สอนและผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้เพื่อผู้เรียนได้รู้ว่า การเรียนรู้คือการที่สังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นประจำวันว่าเกิดอะไรขึ้นบ้าง แล้วทบทวนตัวเองว่าเข้าใจสิ่งนั้นหรือไม่ หากเข้าใจแล้วสามารถนำมาปรับใช้ได้อย่างไรเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีต่อไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จากทั้งหมด 26 กิจกรรม มี 15 กิจกรรมที่ไม่ได้มีการเปลี่ยนแปลง และมีการแก้ไขเพิ่มเติมทั้งหมด 11 กิจกรรมเพื่อให้มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับความต้องการของแรงงานต่างด้าวยิ่งขึ้น มีการเพิ่มกระบวนการที่ทำให้แรงงานต่างด้าวเกิดการเสริมสร้างสุขภาวะ โดยเป็นการเรียนรู้ตามวิถีชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับวัฒนธรรมตามวิถีชีวิตความเป็นอยู่ จากการอยู่อาศัย ทำงาน กินอาหาร การพูดคุย การอยู่ร่วมกัน และการแสดงออก ซึ่งจะช่วยในเรื่องการเรียนรู้ ทำให้มีความสุขขณะเรียนแรงงานต่างด้าวกลุ่มนี้มีระดับการศึกษาไม่สูง ชอบเล่น เต้น ร้อง เน้นอธิบายขั้นตอนง่าย ๆ ทดลองทำ ถนัดทางกายชอบใช้ร่างกายเรียนรู้มากกว่าเรียนรู้ผ่านตัวอักษร ชอบสื่อเรียนรู้มีขนาดใหญ่และจับต้องได้

ระยะที่ 3 นำเสนอปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่พัฒนาขึ้น

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่พัฒนาขึ้นไปใช้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาโดยให้ผู้เข้าร่วมโปรแกรมตอบแบบประเมินผลโปรแกรมโดยรวม (ภาคผนวก ค) มีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 24 แสดงผลประเมินโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวโดยรวม

หัวข้อประเมิน	$\overline{X}$	SD	ระดับ
ด้านหลักสูตร			
1. เนื้อหาสาระมีความเหมาะสม ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของโปรแกรม	4.60	0.50	มากที่สุด
2. วิทยากรหรือกระบวนกรมีความรอบรู้และสามารถถ่ายทอดได้ดี	4.83	0.38	มากที่สุด
3. เอกสารประกอบกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสม	4.07	0.74	มาก
4. แหล่งข้อมูลและสื่อการเรียนรู้มีความเหมาะสม	4.27	0.74	มาก
5. กิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม	4.70	0.47	มากที่สุด
6. ความรู้ที่ได้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีประโยชน์สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง	4.67	0.48	มากที่สุด
7. การวัดและประเมินผล มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้	4.40	0.61	มาก
8. โดยภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.97	0.18	มากที่สุด
รวม	4.57	0.60	มากที่สุด
ด้านการปฏิบัติ			
9. กิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ในชั้นเรียน	4.50	0.63	มากที่สุด
10. กิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับท่าน	4.27	0.69	มาก
11. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้สอนในการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้	4.73	0.52	มากที่สุด
12. การฝึกปฏิบัติก่อให้เกิดการเรียนรู้และบรรลุตามวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะ	4.90	0.40	มากที่สุด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

หัวข้อประเมิน	$\overline{X}$	SD	ระดับ
13. ความช่วยเหลือจากผู้สอน ช่วยให้ท่านสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในกิจกรรมการเรียนรู้ หรือสามารถทำชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายในชั้นเรียนได้สำเร็จตามกำหนดเวลา	4.83	0.38	มากที่สุด
14. แบบฝึกหัดที่จัดให้ท่านได้ฝึกฝนนอกห้องเรียน ช่วยส่งเสริมให้ท่านเกิดความชำนาญ	4.23	0.68	มาก
15. หนังสืออ่านนอกเวลาที่จัดให้ท่านเลือกยืมอ่านได้ตามความสนใจ ช่วยเสริมให้ท่านมีความเข้าใจและสามารถนำเนื้อหาบทเรียนไปประยุกต์ใช้ในการสร้างสุขภาวะของท่านเองได้จริง	4.27	0.64	มาก
16. ท่านมีทางเลือกในการนำเสนอผลการเรียนรู้ตามความถนัดหรือตามความชอบของท่าน	4.37	0.56	มาก
17. การเปิดโอกาสให้ท่านได้มีทางเลือกในการนำเสนอผลการเรียนรู้ กระตุ้นให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมชั้นเรียน	4.23	0.63	มาก
18. หลังเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้แล้วท่านเกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะ	4.77	0.43	มากที่สุด
รวม	4.53	0.61	มาก
ด้านการจัดการ			
19. สถานที่และสิ่งแวดล้อมมีความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้	4.43	0.50	มาก
20. อาหารและเครื่องดื่มสอดคล้องกับความต้องการของท่าน	4.60	0.50	มากที่สุด
21. อุปกรณ์ประกอบกิจกรรมการเรียนรู้มีความพร้อม	4.53	0.57	มากที่สุด
22. การจัดที่นั่งและสภาพแวดล้อมของห้องเรียนส่งเสริมให้ท่านสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมชั้นเรียนได้อย่างสะดวกสบาย	4.30	0.60	มาก
23. การจัดสัดส่วนเวลาสำหรับแต่ละหน่วยเรียนรู้มีความเหมาะสม	3.43	1.10	ปานกลาง
24. การให้บริการของเจ้าหน้าที่น่าพึงพอใจ	4.83	0.46	มากที่สุด
25. เวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสม	3.87	0.51	มาก
รวม	4.49	0.58	มาก

จากตารางที่ 24 พบว่ากลุ่มตัวอย่างของผู้เข้าร่วมกิจกรรมประเมินผลที่ได้รับจากโปรแกรมโดยรวมในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 (SD = 0.63) ถึง 4.97 (SD = 0.18) ได้แก่ เนื้อหาสาระมีความเหมาะสม ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของโปรแกรม ($\overline{X}$= 4.60, S.D.= 0.50), วิทยากรหรือกระบวนกรมีความรอบรู้และสามารถถ่ายทอดได้ดี ($\overline{X}$= 4.83, S.D.= 0.38), กิจกรรมการเรียนรู้มี

ความเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม ($\overline{X}$= 4.70, S.D.= 0.47), ความรู้ที่ได้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีประโยชน์สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ($\overline{X}$= 4.67, S.D.= 0.22), โดยภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\overline{X}$= 4.97, S.D.= 0.18), กิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ในชั้นเรียน ($\overline{X}$= 4.50, S.D.= 0.63), ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้สอนในการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ ($\overline{X}$= 4.73, S.D.= 0.52), การฝึกปฏิบัติก่อให้เกิดการเรียนรู้และบรรลุตามวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะ ($\overline{X}$= 4.90, S.D.= 0.40), ความช่วยเหลือจากผู้สอน ช่วยให้ท่านสามารถแก้ไขปัญหาอุปสรรคในกิจกรรมการเรียนรู้ หรือสามารถทำชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายในชั้นเรียนได้สำเร็จตามกำหนดเวลา ($\overline{X}$= 4.83, S.D.= 0.38), หลังเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้แล้วท่านเกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะ ($\overline{X}$= 4.77, S.D.= 0.43), อาหารและเครื่องดื่มสอดคล้องกับความต้องการของท่าน ($\overline{X}$= 4.60, S.D.= 0.50), อุปกรณ์ประกอบกิจกรรมการเรียนรู้มีความพร้อม ($\overline{X}$= 4.53, S.D.= 0.57), อุปกรณ์ประกอบกิจกรรมการเรียนรู้มีความพร้อม, การให้บริการของเจ้าหน้าที่น่าพึงพอใจ ($\overline{X}$= 4.83, S.D.= 0.46) รองลงมาคือ ในระดับมาก ได้แก่ เอกสารประกอบกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสม ($\overline{X}$= 4.07, S.D.= 0.74), แหล่งข้อมูลและสื่อการเรียนรู้มีความเหมาะสม ($\overline{X}$= 4.07, S.D.= 0.74), การวัดและประเมินผล มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้ ($\overline{X}$= 4.40, S.D.= 0.61), กิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับท่าน ($\overline{X}$= 4.27, S.D.= 0.69), แบบฝึกหัดที่จัดให้ท่านได้ฝึกฝนนอกห้องเรียน ช่วยส่งเสริมให้ท่านเกิดความชำนาญ ($\overline{X}$= 4.23, S.D.= 0.68), หนังสืออ่านนอกเวลาที่จัดให้ท่านเลือกยืมอ่านได้ตามความสนใจ ช่วยเสริมให้ท่านมีความเข้าใจและสามารถนำเนื้อหาบทเรียนไปประยุกต์ใช้ในการสร้างสุขภาวะของท่านเองได้จริง ($\overline{X}$= 4.27, S.D.= 0.64), ท่านมีทางเลือกในการนำเสนอผลการเรียนรู้ตามความถนัดหรือตามความชอบของท่าน ($\overline{X}$= 4.37, S.D.= 0.56), การเปิดโอกาสให้ท่านได้มีทางเลือกในการนำเสนอผลการเรียนรู้ กระตุ้นให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมชั้นเรียน ($\overline{X}$= 4.23, S.D.= 0.63), สถานที่และสิ่งแวดล้อมมีความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ($\overline{X}$= 4.43, S.D.= 0.50), การจัดที่นั่งและสภาพแวดล้อมของห้องเรียนส่งเสริมให้ท่านสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมชั้นเรียนได้อย่างสะดวกสบาย ($\overline{X}$= 4.30, S.D.= 0.60), เวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสม ($\overline{X}$= 3.87, S.D.= 0.51) ทั้งนี้แสดงว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับตัวแปรตามโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะ แสดงถึงทางเลือกในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ตามความสนใจที่แตกต่างกันของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เช่น เนื้อหาสาระเหมาะสม ผู้สอนรอบรู้ถ่ายทอดได้ดี เอกสารสมบูรณ์เหมาะสม แหล่งข้อมูลและสื่อประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนเหมาะสม การประเมินผลเหมาะสม และพึง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

พอใจต่อภาพรวม, ทางเลือกในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ตามความสนใจที่แตกต่างกันของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เช่น กิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ กระตุ้นส่งเสริมผู้เข้าร่วมกิจกรรม กิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสม ได้รับความช่วยเหลือจากผู้สอน การฝึกปฏิบัติเกิดการเรียนรู้และบรรลุวัตถุประสงค์ได้รับความช่วยเหลือจากผู้สอน แบบฝึกหัดนอกห้องเรียนส่งเสริมให้เกิดความชำนาญนำไปใช้ได้ นำเสนอผลการเรียนรู้ตามความถนัด มีทางเลือกในการนำเสนอผลการเรียนรู้ตามความถนัด เกิดการเปลี่ยนแปลงหลังการเข้าร่วมกิจกรรม และทางเลือกในด้านการจัดการการเรียนรู้ตามความสนใจที่แตกต่างกันของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เช่น ความเหมาะสมของสถานที่ สิ่งแวดล้อม อาหาร เครื่องดื่ม ความพร้อมของอุปกรณ์การจัดกิจกรรม สภาพแวดล้อมของห้องเรียน การจัดสัดส่วนเวลาแต่ละหน่วยและเวลาที่ใช้มีความเหมาะสม เป็นต้น และตัวแปรที่กล่าวมา เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมในระดับมากถึงมากที่สุด

ตารางที่ 25 แสดงข้อมูลรายด้านของความพึงพอใจหลังการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวของกลุ่มทดลอง

ปัจจัยที่ประเมิน	$\overline{X}$	SD	ระดับความพอใจ
1. ด้านหลักสูตร	4.57	0.60	มากที่สุด
2. ด้านการปฏิบัติ	4.53	0.61	มากที่สุด
3. ด้านการจัดการ	4.49	0.58	มาก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จากตารางที่ 25 พบว่า เมื่อแยกการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นแต่ละด้านของความพึงพอใจ พบว่า ความพึงพอใจหลังการเข้าร่วมกิจกรรมของกลุ่มทดลองอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด โดยมีความพึงพอใจในประเด็นด้านหลักสูตรในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.57) รองลงมา คือ ประเด็นด้านการปฏิบัติในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$=4.53) และประเด็นด้านการจัดการในระดับมาก ($\overline{X}$=4.49) ตามลำดับซึ่งในการแปลผล ผู้วิจัยได้ใช้เกณฑ์ ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.50-5.00 หมายความว่า มีความพึงพอใจในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49 หมายความว่า มีความพึงพอใจในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49 หมายความว่า มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.50-2.49 หมายความว่า มีความพึงพอใจในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.49 หมายความว่า มีความพึงพอใจในระดับน้อยที่สุด

จากแบบประเมินผลข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ผลได้ดังต่อไปนี้ กิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเห็นว่าช่วยเสริมสร้างสุขภาวะของผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากที่สุด คือ การอบรมให้ความรู้ รองลงมาคือ แผนที่ชีวิต การให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ มองให้ทะลุภูเขาน้ำแข็ง และฝันสู่เป้าหมาย ตามลำดับ

ผลการอภิปรายกลุ่มแสดงความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมจากปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้พัฒนาโปรแกรมที่ผู้วิจัยนำไปใช้ โดยผู้วิจัยได้ติดตามผลจากกลุ่มทดลอง ซึ่งมีความคิดเห็น ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว มีดังนี้

1.1 วิธีการจัดการเรียนการสอน โดยมีการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดประโยชน์ มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรม เป็นการสร้างบรรยากาศที่ส่งผลต่อการเรียนรู้เป็นอย่างดี และทุกกิจกรรมมีจุดมุ่งหมายในการนำไปสู่การเสริมสร้างสุขภาวะ เช่น การพูดเชิงบวกของผู้สอนให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมรวมถึงการสร้างกฎระเบียบในการพูดเชิงบวกซึ่งกันและกัน มีการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย สบาย ๆ โดยเปิดเสียงธรรมชาติหรือเพลงบาบานัม เควาลัมประกอบ รวมถึงการเลือกเทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่เข้ากับเนื้อหา และวิถีการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ก็เป็นปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน สอดคล้องจากการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ดังนี้

*“มีกิจกรรมที่ทำให้รู้ว่าการนอนอย่างมีสติ มีประโยชน์มาก ทำให้สดชื่น ได้พักผ่อนจริง ๆ มากกว่านอนปกติ มีวิธีการเรียนรู้ที่ไม่เคยเห็น มีเปิดเสียง*เพลง ไม่รู้จักแต่ทำให้รู้สึกดี” นายอู๊ด สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ กิจกรรมการเรียนการสอนมีวิธีการจัดการเรียนรู้โดยการสร้างบรรยากาศที่ส่งผลต่อการเรียนรู้เป็นอย่างดี

“มีเทคนิคการสอนที่หลากหลายทำให้เกิดการเข้าใจง่าย มีกิจกรรมคั่นระหว่างบทเรียนดี และมีความพร้อมด้านอุปกรณ์ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีผู้สอนอธิบายทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ” นางใจ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ วิธีการจัดการเรียนรู้ มีการเรียนการสอนโดยมีการปฏิบัติที่ก่อให้เกิดประโยชน์มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรม รวมถึงมีอุปกรณ์ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เพียบพร้อมครบครัน

1.2 บรรยากาศการจัดการเรียนการสอน ต้องเป็นบรรยากาศที่ทำให้เกิดความเชื่อใจไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกผ่อนคลาย สบาย ๆ รวมถึงด้านสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดที่นั่งในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนที่เข้าร่วมกิจกรรมในสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย การจัดระบบเสียงในการเรียนการสอนให้มีเสียงที่ดังพอเหมาะต่อแรงงานต่างด้าวที่เข้า

ร่วมกิจกรรม มีการเพิ่มความน่าสนใจจากกิจกรรมการเล่นเพื่อให้กิจกรรมการเรียนการสอนมีความสนุกสนานมากยิ่งขึ้น สอดคล้องจากการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ ดังนี้

"ทุกคนเป็นกันเอง สนิทกันเลยอุ่นใจ ไม่โดดเดี่ยวเลย ทำให้กล้าถาม กล้าแสดงความคิดเห็นด้วย" นางสาวเต็งเต็ง สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้สึกว่าบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน ทำให้ตนมีความเชื่อใจ ไว้วางใจเพื่อนที่เข้าร่วมกิจกรรม มีความรู้สึกผ่อนคลาย สบาย ๆ ส่งผลทำให้เกิดความสนิทสนม และทำให้อบอุ่นใจ

"สถานที่กว้าง อากาศดี ปกติอยู่แต่โรงงานร้อนอากาศไม่ดี พอมาทำกิจกรรมสนุก สดชื่น ลมเย็น ไม่อึดอัด แล้วก็ชอบคุยแลกเปลี่ยนคนอื่น ๆ " นางสาวซอซอ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้สึกว่าบรรยากาศส่งเสริมให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เนื่องจากมีการจัดที่นั่งในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนที่เข้าร่วมกิจกรรม รวมถึงสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย มีการจัดระบบเสียงในการเรียนการสอนให้มีเสียงที่ดังพอเหมาะต่อแรงงานต่างด้าวที่เข้าร่วมกิจกรรมด้วยกัน ส่งผลทำให้สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมคนอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี

"กิจกรรมที่มีเกมสนุก ทุกคนชอบมาก สนุกมาก ไม่เครียดเลย" นายไข่ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้สึกว่ามีความสนุกสนานในการเข้าร่วมกิจกรรม เนื่องจากกิจกรรมการเรียนรู้นั้นมีการเพิ่มความน่าสนใจจากกิจกรรมการเล่น เพื่อให้การเรียนการสอนมีความสนุกสนานมากยิ่งขึ้น

1.3 การกำหนดเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน ต้องอยู่ในความสนใจ มีความหลากหลาย ตรงกับปัญหา และความต้องการของผู้เข้าร่วมกิจกรรม จะทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความสนใจใคร่รู้ เกิดความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรมจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว และหากเกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตประจำวัน จะส่งผลทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้สึกว่าการเข้าร่วมกิจกรรมนี้มีประโยชน์กับตัวเขาอย่างแท้จริง ทั้งนี้กิจกรรมการเรียนการสอนควรมีการร่วมกันลงมือปฏิบัติจริงในห้องเรียนร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีการพูดคุย อภิปราย สอดคล้องจากการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ดังนี้

"กิจกรรมการเรียนการสอนที่จัดขึ้นมีความเหมาะสม มีเทคนิคเยอะ ความรู้ที่ได้รับใช้ได้จริง" นายวิน สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565

"มีการออกกำลังกาย ยืดเส้นทำให้รู้วิธีที่ถูกต้อง ปกติไม่ได้ออกกำลังกายจริงจังเพราะไม่รู้ว่าควรทำยังไงบ้าง แต่ตอนนี้รู้แล้ว ได้ประโยชน์มาก ๆ เอาไปใช้ได้ในชีวิตเลย" นายยะ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่มีความรู้ถึงการออกกำลังกายที่ถูกต้อง แต่เมื่อได้เข้าร่วมกิจกรรมจึงเข้าใจ และกิจกรรมการเรียนการสอนนี้สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันได้

“ครูสอนน่าสนใจ ไม่เบื่อ หลากหลายดี กิจกรรมก็ตรงกับความต้องการ ตรงกับปัญหา ทำให้เอาไปแก้ได้ในชีวิตประจำวัน ครูมีให้ทำแบบสอบก่อนเรียนกับหลังเรียนเลยรู้ว่า เออ เรานี่ก็เรียนเข้าใจนะ ตอบได้ มั่นใจมากขึ้น รู้สึกดีที่ตอบได้” นางนิด สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมชอบและสนใจในกิจกรรมการเรียนรู้ เนื่องจากการกำหนดเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอนอยู่ในความสนใจตรงเข้ากับปัญหา และความต้องการของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความสนใจใคร่รู้ เกิดความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

“เนื้อหาที่สอนและจัดกิจกรรมดีมาก ตรงกับเป้าหมาย สามารถเอาไปใช้แก้ปัญหาได้จริง ๆ อย่างปกติไม่รู้ว่าควรยืดเส้น ทำงานนาน ๆ ก็ปวดเมื่อย ต่อจากนี้ก็เอาไปใช้ได้ จะได้ไม่ปวดเมื่อยอีก ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม ได้คุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ร่วมกัน” นางปู สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเห็นว่ากิจกรรมการเรียนรู้นี้เกี่ยวข้องกับการดำรงชีวิตประจำวัน ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้สึกว่าการเข้าร่วมกิจกรรมนี้มีประโยชน์ สามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตจริง โดยกิจกรรมการเรียนการสอนนี้ตรงเข้ากับปัญหาของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความสนใจใคร่รู้ เกิดความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม รวมถึงกิจกรรมการเรียนรู้ได้ออกแบบมาเพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนได้มีส่วนร่วม ทุกคนจึงได้คุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์ร่วมกัน

1.4 ด้านผู้เข้าร่วมกิจกรรม กล่าวคือความแตกต่างของผู้เข้าร่วมกิจกรรมในด้านความสนใจ ความพร้อม และวิถีการเรียนรู้ ความเชื่อ วิถีความเป็นอยู่ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม การที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นผู้มีความพร้อมในการเรียนรู้ มีความสนใจใฝ่รู้จะทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ก่อนการจัดกิจกรรม ส่งผลให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงกับความต้องการของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องจากการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

“เพื่อนที่เข้าร่วมกิจกรรมบางคนมีความเชื่อต่างกันเวลาคุยกันก็ไม่เข้าใจกันบ้าง” นายตั๊ะ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสนใจ ความพร้อม วิถีการเรียนรู้ ความเชื่อ วิถีความเป็นอยู่ที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งกิจกรรมการเรียนการสอนจะมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพราะฉะนั้นเมื่อมีการแลกเปลี่ยนเกิดขึ้นจะมีเรื่องราว ประสบการณ์ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ที่แตกต่างกันออกไป ส่งผลทำให้การเรียนการสอนน่าสนใจ สนุกสนานและเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

1.5 ด้านผู้สอน ควรเป็นเพื่อนที่สามารถให้คำปรึกษารวมถึงการประสานงานเรื่องต่าง ๆ ในการดำเนินการจัดกิจกรรม โดยทำให้เกิดบรรยากาศที่ผ่อนคลาย สบายในการเรียนรู้ และควรต้อง

เข้าใจพื้นฐานของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ภูมิหลังที่มีความแตกต่างกัน กล่าวคือผู้สอนต้องให้ความช่วยเหลือตามความแตกต่างกันไปของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อช่วยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม สามารถก้าวผ่านปัญหาที่เจอ อุปสรรคต่าง ๆ ในการทำกิจกรรมการเรียนการสอน หรือในการทำชิ้นงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ รวมถึงการให้ทางเลือกในการนำเสนอผลการเรียนรู้ต่าง ๆ ตามความชอบ ถนัด ประสบการณ์ และความสนใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมซึ่งจะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องจากการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

“ตอนแรกกลัวว่าจะเข้าใจไหม จะทำได้หรือเปล่า แต่ครูให้ความช่วยเหลือดีมากเลย เข้าใจ สนุกมากด้วย” นางสาวเต็งเต็ง สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่มีความมั่นใจว่าจะสามารถเข้าร่วมกิจกรรมตามโปรแกรมการเรียนการสอนที่จัดขึ้นได้หรือไม่ กลัวว่าจะไม่เข้าใจ และทำไม่ได้ ส่งผลทำให้รู้สึกอาย แต่ผู้สอนได้ให้ความช่วยเหลือตามความแตกต่างกันไปของผู้เข้าร่วมกิจกรรม คำนึงถึงผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นหลัก เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถทำกิจกรรมการเรียนรู้เป็นไปได้ด้วยดี

1.6 ด้านระยะเวลาการเรียนการสอน ควรมีระยะเวลาในการร่วมกิจกรรมกลุ่มย่อยร่วมกัน โดยเป็นกิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมสามารถปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันนอกห้องเรียน ส่งผลทำให้เห็นว่านอกเหนือจากในเรื่องการทำงานแล้ว ยังมีชีวิตในด้านอื่น ๆ อีก ซึ่งในการดำรงชีวิตประจำวันที่มีเพื่อนอยู่ล้อมรอบตัว ส่งผลให้สามารถช่วยเหลือแบ่งปันกันได้ การเข้าใจนิสัยของเพื่อน ก็ส่งผลให้สามารถเข้าใจตนเองได้ ทั้งนี้ยังช่วยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มาทบทวน สะท้อนคิดร่วมกัน ให้สามารถรับรู้ความก้าวหน้าของตนเอง และเข้าใจในเนื้อหาการเรียนการสอน

“มีกิจกรรมให้เลือกทำเยอะ สนุกดี ผมเลือกเตะบอล มีเพื่อนมาเตะด้วยกัน เลยสนิทกันมากขึ้น” นายยะไข่ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมใช้ระยะเวลาในการร่วมกิจกรรมกลุ่มย่อยร่วมกันกับเพื่อนนอกเหนือจากในตอนจัดกิจกรรม โดยเป็นกิจกรรมที่ปฏิบัติร่วมกันนอกห้องเรียน สามารถเลือกกิจกรรมได้ตามความสนใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

1.7 ด้านทรัพยากรการเรียนการสอน ความหลากหลายของทรัพยากรการเรียนการสอนทำให้แรงงานต่างด้าวมีโอกาสที่จะเลือกเรียนรู้ในสิ่งที่มีความเหมาะสม และสามารดำเนินไปตามความต้องการของตนเอง นอกจากนี้ทรัพยากรการเรียนการสอนที่มีความทันสมัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งเครือข่ายอินเตอร์เน็ต สามารถทำให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้ด้วยความสะดวกสบาย รวดเร็ว และสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทุกประเภทในทุกสถานที่ ทุกเวลา เพราะฉะนั้นจะเห็นได้ว่าการนำสื่อที่มาจากเทคโนโลยี มาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรม จึงถือเป็นอีกหนึ่งวิธีการที่ช่วยเพิ่มศักยภาพในการจัดกิจกรรม โดยการนำวิวัฒนาการทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ช่วยส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการศึกษา นอกจากนี้การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเนื้อหาบนเว็บไซต์ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะสามารถเรียนได้ตามความสามารถ และความสนใจของตนเอง

“มี link ที่เป็นเนื้อหาพม่าให้กลับไปดูเพิ่มเติม ชอบมาก เข้าใจง่าย มีสื่อเยอะ ผมชอบสื่อที่จับต้องได้ รู้สึกเข้าใจง่าย แต่เพื่อนชอบที่มีคลิปให้ดู ก็ชอบแตกต่างกัน” นายกะลา สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเนื้อหาบนเว็บไซต์ สามารถเรียนได้ตามความสามารถ และความสนใจของตนเอง โดยเนื้อหาของสื่อประกอบไปด้วย ข้อความ รูปภาพ เสียง วีดิโอ และมัลติมีเดียอื่น ๆ

2. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว มีดังนี้

2.1 ด้านความพร้อมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม หมายถึงความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรม สิ่งที่ต้องคำนึงถึงคือ ช่วงเวลา ควรเลือกช่วงเวลาที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพร้อมจริง ๆ เพื่อความเหมาะสมและสะดวก กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการอุตสาหกรรมใช้วลาหลังเลิกงานที่เป็นเวลาพักผ่อน หรือวันหยุดสุดสัปดาห์ในการเข้าร่วมกิจกรรม ดังนั้นควรมีระยะเวลาที่สม่ำเสมอ เพื่อให้มีความต่อเนื่องอย่างน้อยทุกสุดสัปดาห์ ซึ่งแต่ละสถานประกอบการมีช่วงเวลาในการพักผ่อนที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ควรคำนึงถึงความสะดวกของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นแรงงานต่างด้าว ซึ่งหากช่วงเวลาไม่เอื้ออำนวยต่อการจัดกิจกรรม แรงงานต่างด้าวจะเกิดการปฏิเสธในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ จากการวิเคราะห์ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนี้ พบว่า ปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรม คือไม่ต้องการเข้าร่วมในวันทำงาน ดังนั้น ทำให้ผู้จัดกิจกรรมสามารถจัดได้เฉพาะวันที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมหยุดงานเท่านั้นในที่นี้ คือวันอาทิตย์ นอกจากนี้ยังรวมถึง ความพร้อมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมในด้าน ความรู้ และประสบการณ์ ซึ่งสามารถส่งผลกระทบทำให้การดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนประสบความสำเร็จหรือไม่อีกด้วย สอดคล้องจากการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

“ถ้าติดงานหรือติดธุระ ก็ไม่สามารถมาได้” นายต๊ะ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ แรงงานต่างด้าวจะปฏิเสธการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้อย่างแน่นอนหากไม่สะดวกในเรื่องของเวลา ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงต้องหาช่วงเวลาที่ว่างตรงกันเพื่อจัดกิจกรรม โดยได้ทุกวันอาทิตย์ เนื่องด้วยผู้เข้าร่วมกิจกรรมต้องทำงาน จะมีเวลาว่างช่วงวันหยุด คือวันอาทิตย์

“ต้องแบ่งเวลาทำงานด้วย เลยจำเป็นมากที่ต้องปรับเวลางานกับการเข้าร่วมกิจกรรม” นางใจ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีภาระหน้าที่ในการทำงานเพื่อเลี้ยงชีพจึงต้องคำนึงถึงเวลาในการทำงานเป็นหลัก ซึ่งผู้จัดกิจกรรมคำนึงถึงเรื่องนี้ จากการวิเคราะห์ระยะเวลาในการจัดกิจกรรม พบว่า ปัญหาในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน คือไม่ต้องการเข้าร่วมในวันทำงาน ดังนั้น ทำให้ผู้จัดกิจกรรมสามารถจัดได้เฉพาะวันที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมหยุดงาน คือวันอาทิตย์เท่านั้น

“เวลาที่จัดทุกวันอาทิตย์เป็นช่วงที่ว่างจากการทำงาน เลยทำให้สะดวกและสบายใจที่ได้เข้าร่วมกิจกรรม ไม่ต้องกังวลเรื่องงานหรือต้องลางาน” นางสาวเต็งเต็ง สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ ผู้จัดกิจกรรมได้คำนึงถึง ช่วงเวลาในการจัดกิจกรรมโดยเลือกช่วงเวลาที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพร้อมจริง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวก และคำนึงถึงความต้องการของผู้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างแท้จริง

“ถ้าไม่มีความรู้ หรือประสบการณ์อะไรเลยก็ยากที่จะเข้าร่วมกิจกรรมได้อย่างสนุกสนาน” นางนิด สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ความพร้อมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ในเรื่องความรู้ และประสบการณ์ สามารถส่งผลกระทบทำให้การดำเนินกิจกรรมประสบความสำเร็จหรือไม่อีกด้วย โดยที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมต้องมีการพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ซึ่งกันและกัน หากไม่มีประสบการณ์จะส่งผลทำให้ไม่สามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นได้

2.2 ด้านความสนใจในกิจกรรม และทัศนคติส่วนบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกัน โดยจากการเปิดใจเล่าถึงปัญหาที่ได้พบอาจจะไม่เหมือนกัน ทั้งที่มีแบบเปิดเผย และไม่กล้าที่จะเปิดเผย กล่าวคือ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีภูมิหลังทั้งทางด้านการศึกษา อายุ เพศ ที่แตกต่างกันซึ่งสาเหตุเหล่านี้ต่างมีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องจากการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

“บอกเพื่อนอยู่เสมอให้ออกกำลังกาย จะได้สุขภาพดีไม่มีโรค แต่เพื่อนบางคนบอกว่าอาย ไม่กล้าออกกำลังกาย” นายอู้ด สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นแรงงานต่างด้าวรู้สึกว่าการออกกำลังกายทำให้รู้สึกอับอาย ด้วยความไม่มีความรู้หรือไม่มีความสนใจจึงทำให้เกิดความคิดเช่นนี้

“ทุกอย่างที่เกิดขึ้นเรากำหนดว่าอะไรควรจะทำหรือไม่ควรจะทำ หรือบางครั้งก็ปล่อยให้เป็นไปตามธรรมชาติ เรากำหนดอะไรไม่ได้ อะไรจะเกิดก็ต้องเกิด” นายเย้ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีทัศนคติส่วนบุคคล ซึ่งมีความแตกต่างกันไป โดยบางคนสามารถเปิดใจเล่าถึงปัญหาที่ได้พบเจอ แต่บางคนอาจจะไม่เปิดใจ เพราะฉะนั้นจะมีทั้งที่มีแบบเปิดเผย และไม่กล้าที่จะเปิดเผย

2.3 ด้านการสนับสนุนส่งเสริมจากเจ้าของกิจการ ในการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนให้เกิดขึ้นได้ในสถานประกอบการ เจ้าของกิจการถือเป็นปัจจัยสำคัญที่คอยสนับสนุนด้านความพร้อม รวมถึงการมีทัศนคติที่ว่าพนักงานเปรียบเสมือนครอบครัวจึงจะส่งผลให้มีการจัดกิจกรรมให้กับพนักงานเกิดขึ้น

“ถ้าเจ้านายให้ทำโอก็มาเข้าร่วมกิจกรรมไม่ได้ ต้องทำงานทุกวัน” นางนิด สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ หากเจ้าของสถานประกอบการไม่ให้ความร่วมมือในการสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานที่เป็นแรงงานต่างด้าวมาเข้าร่วมกิจกรรม โดยให้ทำงานควบกะ หรือโอทีก็จะทำให้พนักงานที่เป็นแรงงานต่างด้าวไม่สามารถมาเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอนได้ แต่สถาน

ประกอบที่ผู้วิจัยเข้าไปติดต่อพูดคุยนั้น เจ้าของสถานประกอบการสนับสนุนให้พนักงานที่เป็นแรงงานต่างด้าวมาเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งจะเห็นได้อย่างชัดเจนว่าเจ้าของสถานประกอบมีแนวความคิดที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการจัดการการศึกษานอกระบบโรงเรียน

2.4 การใช้ภาษา เนื่องจากการสื่อสารเป็นการเริ่มต้นของการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารทางวัจนะภาษา หรืออวัจนะภาษา การสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจ เกิดการเสริมสร้างสุขภาวะ เกิดการเรียนรู้ร่วมกันตามวิถีชีวิตที่ดำเนินไปตามชีวิตประจำวัน การใช้ภาษา การสื่อสารจึงเป็นอีกหัวใจหนึ่งที่ควรปรับปรุง เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด ข้อมูล ความรู้สึก ความต้องการ เกิดการเข้าใจ และตอบสนองความต้องการ กล่าวคือ ควรปรับปรุงการใช้ภาษา โดยการปรับภาษาให้ง่ายต่อความเข้าใจ โดยลดศัพท์วิชาการลง ใช้ภาษาท้องถิ่นมากขึ้น หรืออาจใช้ภาพเข้ามาช่วยเพื่อให้เข้าใจง่าย และเพิ่มความน่าสนใจ

“บางคำเป็นคำที่ไม่เคยใช้ ไม่เคยได้ยินมาก่อน เลยไม่รู้ว่าคืออะไร” นางมะ สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ บางคำผู้สอนใช้คำพูดที่เป็นคำศัพท์ที่ยากเกินไป ส่งผลทำให้ผู้เรียนไม่เข้าใจ ดังนั้นผู้สอนควรปรับปรุงการใช้ภาษา โดยการปรับภาษาให้ง่ายต่อความเข้าใจ โดยลดศัพท์วิชาการลง ใช้ภาษาท้องถิ่นมากขึ้น หรืออาจใช้ภาพเข้ามาช่วยเพื่อให้เข้าใจง่าย และเพิ่มความน่าสนใจ

“เวลาครูสอนครูจะออกท่าทาง เลยทำให้เข้าใจมากขึ้น บางครั้งพูดถ้าไม่เข้าใจก็ใช้ท่าทางช่วย” นางปู สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ ผู้สอนมีการสื่อสารทั้งทางวัจนะภาษา และอวัจนะภาษา เป็นการสื่อสารที่ทำให้เกิดความเข้าใจมากขึ้น

2.5 สถานที่ในการเรียนการสอน รวมถึงความแตกต่างของผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นเรื่องความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ หรือมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมบางคนไม่ชอบเรียนรู้ภายใต้การอภิปรายที่มีเสียงรบกวน ทั้งนี้จะส่งผลให้ผลลัพธ์ในการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมลดลง เพราะฉะนั้น สถานที่จะต้องเป็นสถานที่ที่มีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการเรียนการสอน สามารถส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการเรียนการสอน โดยสถานที่นั้นไม่จำเป็นต้องอยู่ในสถานประกอบการ อาจจะเป็นสถานที่ใดก็ได้ แต่เป็นสถานที่ที่สามารถสร้างการเรียนรู้ให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ดี

“บางเวลาตอนทำกิจกรรมอยู่จะมีเสียงดังบ้าง หรือเวลากำลังพูดคุยอธิบายอยู่ไม่ได้ยินบ้าง โดนขัดจังหวะบ้าง ทำให้ไม่ค่อยเข้าใจตรงที่เวลาขาดช่วงไป” นายอู้ด สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ ปัญหาที่พบในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ คือมีเสียงดังรบกวนจากสภาพแวดล้อมเป็นครั้งคราว ซึ่งทำให้จังหวะเวลานั้นเกิดการเสียงสมาธิไปได้บ้าง

2.6 ขาดความเข้าใจถึงหลักการของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ผู้เข้าร่วมกิจกรรมบางคนยังไม่เข้าใจถึงหลักการของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ดังนั้นจึงเข้าใจเพียงว่าเมื่อจบกิจกรรม

การเรียนรู้ก็สิ้นสุดลง ทำให้ไม่เห็นความสำคัญของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ประกอบกับการไม่รู้วิธีการเรียนรู้ ไม่มีเป้าหมายของชีวิต จึงทำให้เป็นสิ่งที่ควรปรับปรุง โดยต้องให้ความรู้เพิ่มเติม สอดคล้องจากการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมโปรแกรม

“เดี๋ยวหมดกิจกรรมก็คงจะลืม” นางนิด สัมภาษณ์เมื่อวันที่ 24 เมษายน 2565 กล่าวคือ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมบางคนยังไม่เข้าใจถึงหลักการของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ดังนั้นจึงเข้าใจเพียงว่าเมื่อจบกิจกรรมการเรียนรู้ก็สิ้นสุดลง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว 2) พัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว 3) นำเสนอปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่พัฒนาขึ้น โดยผู้วิจัยใช้การวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed methods research) ในการออกแบบการวิจัยและพัฒนา (Research And Development Design) ได้ดำเนินการทดลองแบบการทดลองกลุ่มเดียว โดยวัดผลก่อนและหลังทดลอง (The Single Group, Pretest-Posttest Design)

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน คือ 1) การดำเนินการวิจัย 2) สรุปผลการวิจัย 3) อภิปรายผล และ 4) ข้อเสนอแนะ ดังนี้

การดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ระยะ คือ

ระยะที่ 1 การวางแผนพัฒนาโปรแกรมด้วยการวิเคราะห์สภาพความต้องการการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

1.1 รวบรวมข้อมูลในการประกอบการวิเคราะห์ สังเคราะห์เกี่ยวกับความต้องการในการเรียนรู้ ประกอบด้วย การศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว จากเอกสาร การสัมภาษณ์แรงงานต่างด้าว และบุคคลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำมาวิเคราะห์สังเคราะห์เนื้อหา

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

1.2 ผู้วิจัยศึกษาความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยสร้างเครื่องมือเพื่อนำไปสำรวจความต้องการของแรงงานต่างด้าว โดยใช้บันทึกข้อมูลจากแบบสอบถามความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว มีการนำแบบสอบถามไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ก่อนนำแบบสอบถามไปใช้กับแรงงานต่างด้าว จำนวน 560 คน แล้วทำการวิเคราะห์ สรุปข้อมูลความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ระยะที่ 2 การออกแบบโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว และการนำโปรแกรมไปใช้

2.1 ศึกษาเอกสาร งานวิจัย และตำราที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาโปรแกรมเชิงสถาบันของ Boyle(1981) และแนวคิดสุขภาวะ ของ Burton (2010) รวมถึงแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน แนวคิดสุขภาวะ แนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน และแนวคิดแรงงานต่างด้าว

2.2 นำข้อมูลความต้องการ รวมถึงที่ได้จากข้อ 2.1 มาเป็นแนวทางในการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ทั้งนี้ได้มีการนำแนวคิดในเรื่องการพัฒนาโปรแกรมของ Boyle (1981) และแนวคิดสุขภาวะ ของ Burton (2010) ซึ่งได้ขั้นตอนที่สังเคราะห์ขึ้นมาทั้งหมด 5 ขั้นตอนดังนี้ 1. การกำหนดกลุ่ม 2. การระบุขอบเขตเนื้อหาวิชาโดยประเมินจากสถานการณ์ปัจจุบันและความต้องการในอนาคต 3. วางแผนการกำหนดแนวทางการสอนและแผนการเรียนรู้ 4. นำแผนการเรียนรู้ไปปฏิบัติ 5. การประเมินผลโปรแกรม มาสร้างเป็นโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยนำมาประยุกต์เป็นกิจกรรมตามแนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน (Knowles, 1980) เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ที่ประกอบด้วยขั้นตอนของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ดังนี้ 1. สร้างบรรยากาศไปสู่การเรียนรู้ 2. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน 3. วินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม 4. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ 5. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 6. การดำเนินกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ 7. ประเมินผลกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นขอบเขตในการนำไปพัฒนาโปรแกรม โดยสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินผล อันได้แก่ แบบประเมินทักษะ เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว แบบวัดความรู้ เพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว แบบประเมินทัศนคติ เพื่อวัดความคิดเห็นสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว และแบบประเมินผลโปรแกรมโดยรวม

2.3 การกำหนดเนื้อหาที่นำมาใช้ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวนั้น ได้จากผลของวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 มิติคนอันได้แก่ แนวคิดองค์กรแห่งความสุข กับมิติองค์กรอันได้แก่ แนวคิดสุขภาวะ มาบูรณาการร่วมกัน ได้ผลของปัจจัยพื้นฐานใหม่ของสุขภาวะเป็นความสุข 8 ประการ (Happy 8) ทั้งนี้กล่องแห่งความสุขมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะทางกาย แบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ Happy Body Happy Money และ Happy Relax จำแนกมาจากคำนิยามของสุขภาวะทางกาย โดยมีสภาวะที่ชีวิตมีความเป็นปกติสุข สามารถรักษาสมดุลของระบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยไว้ได้ ทั้งองค์ประกอบด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม เพื่อให้เกิดพลังการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิม

2.4 การทดลองใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยมีผู้วิจัยเป็นผู้สอนเป็นหลัก และผู้อำนวยความสะดวก มีกิจกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมต้องดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศ การละลายพฤติกรรม ทำความรู้จักกันผ่านกิจกรรมที่จัดขึ้น ทั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการทดสอบก่อน และหลังการทดลอง ตามโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ซึ่งต้องร่วมมือกันดำเนินการผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยกระบวนการเรียนรู้ในขั้นตอนนี้ กระตุ้นส่งเสริมและจูงใจให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเต็มความสามารถ มีการเสริมแรงให้ผู้เรียนนำประสบการณ์ที่มีมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แสดงความคิดเห็น จากนั้นผู้วิจัยสรุปรายละเอียดการปฏิบัติตามกิจกรรมการเรียนรู้ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ระยะที่ 3 นำเสนอปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่พัฒนาขึ้น โดยใช้แบบประเมินผลโปรแกรมโดยรวมเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่งเสริม ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนไปใช้ โดยแบ่งออกเป็นด้านหลักสูตร ด้านการปฏิบัติ ด้านการจัดการ และข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากแบบประเมินผลโปรแกรมโดยรวมมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคของการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

1. แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ที่ทำอยู่ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม และเป็นสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่สมัครใจให้ข้อมูลสำหรับการวิจัย จำนวน 14 แห่งในเขตพื้นที่กรุงเทพมหานคร สมุทรสาคร นครปฐม ปทุมธานี และนนทบุรี รวมมีจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นจำนวน 560 คน ในภาพรวมด้านลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง (ร้อยละ 69.50 , ร้อยละ 30.50) ส่วนใหญ่มีอายุ 23 – 27 ปี, 28 – 32 ปี และ18 – 22 ปี (ร้อยละ 68.60, ร้อยละ 17.30 , ร้อยละ 12.50) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 48.90) ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร (ร้อยละ 50.20) ระยะเวลาที่ทำงาน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาทำงาน 1-2 ปี (ร้อยละ 47.90) มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่ไม่จบประถมศึกษา (ร้อยละ 49.80) ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท (ร้อยละ 66.10)

2. โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวมีความต้องการในกิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาวะทางกายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 29.70 รองลงมากิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาวะทางปัญญา คิดเป็นร้อยละ 26.80 และ กิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิต กิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาวะทางสังคม คิดเป็นร้อยละ 22.10 และ 21.50 ตามลำดับ โดยจากการเก็บรวบรวมข้อมูล สรุปได้ว่า ผลการศึกษาความต้องการ

การเรียนรู้ เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของสุขภาวะทุกด้านของ กลุ่มตัวอย่างพบว่า สุขภาวะทางกายมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด ดังนั้นแรงงานต่างด้าวมีความต้องการ ในการเรียนรู้ด้านสุขภาวะทางกาย มากที่สุด โดยเนื้อหากิจกรรมครอบคลุมองค์ประกอบของสุขภาวะทางกาย ได้แก่ การมีร่างกายแข็งแรง การออกกำลังกาย การรับรู้ความสามารถทางกาย การพักผ่อน การจัดชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสมกับการทำงาน การมีความเป็นอยู่ที่ดี การมีงานอดิเรก การดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ การเข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ การมีพฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด การสามารถควบคุมน้ำหนักได้ การมีร่างกายที่สมส่วน และการมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน

3. โดยภาพรวมแรงงานต่างด้าวมีความต้องการในการจัดวิธีการเรียนรู้แบบการบรรยายมากที่สุด มีจำนวน 357 คน (ร้อยละ 26.9) รองลงมา คือการอภิปรายกลุ่ม มีจำนวน 353 คน (ร้อยละ 26.6) การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน มีจำนวน 231 คน (ร้อยละ 17.4) การพบกลุ่มย่อย มีจำนวน 181 คน (ร้อยละ 13.6) การเรียนรู้ในรูปแบบเกมการละเล่น มีจำนวน 173 คน (ร้อยละ 13.0) และการระดมความคิดเห็นมีจำนวน 34 คน (ร้อยละ 2.6) ตามลำดับ

4. โดยภาพรวมกลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวมีความต้องการในระยะเวลาที่สะดวกเข้าร่วมกิจกรรมทั้งวัน (วันอาทิตย์) 08.00-18.00 มากที่สุด มีจำนวน 264 คน จากทั้งหมด 560 คน (ร้อยละ 47.1) รองลงมาระยะเวลาที่สะดวกเข้าร่วมกิจกรรมทั้งวัน (วันเสาร์) 08.00-18.00 มีจำนวน 157 คน (ร้อยละ 28)

การอภิปรายผลการวิจัย

ระยะที่ 1 ผลการศึกษาความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

1. ลักษณะโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง และข้อมูลสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ผู้วิจัยพบว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยมีเป้าหมายที่เข้ามาเพื่อทำงานโดยมีอายุอยู่ในช่วงวัยทำงาน เป็นแรงงานต่างด้าวที่ไร้ฝีมือ ทำให้ได้รับรายได้เทียบเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำตามที่รัฐบาลกำหนดไว้ สถานที่อยู่อาศัย คือที่ที่ทำงานอยู่จัดหาให้ ซึ่งก็อยู่ในสถานประกอบการที่ทำงานอยู่ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 70 เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 23-27 ปี กลุ่มตัวอย่างเกือบครึ่งหนึ่งที่โสด กลุ่มตัวอย่างเกินครึ่งไม่มีบุตรและไม่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ระยะเวลาทำงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ 1-2 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างส่วนมาก คือ 10,001-20,000 บาทสอดคล้องกับที่ Talala และคณะ (2008) ศึกษาปัญหาสุขภาวะของผู้ใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางสังคมในฟินแลนด์ พบว่าปัญหาสุขภาวะสัมพันธ์กับระดับการศึกษา ตำแหน่ง

งาน ผู้แวดล้อม และครอบครัว ผู้มีการศึกษาน้อยมีสุขภาพต่ำในทุกเพศ แต่ในเพศชายจะมีสุขภาพสูงกว่าเพศหญิงในเรื่องการนอนไม่หลับและความเครียด ขณะที่การงานมีความสัมพันธ์กับระดับสุขภาวะในเพศชาย ผู้ที่ไม่มีสังคมมีปัญหาสุขภาวะสูงกว่าผู้ที่มีสังคม ครอบครัวไม่มีเด็กในบ้าน หญิงจะมีสุขภาพสูงกว่าเพศชาย ทั้งนี้ประกอบด้วยหลักการที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการเสริมสร้างสุขภาวะ รวมทั้งสิ้น 4 มิติ ได้แก่ 1) สุขภาวะทางกาย มี 13 ตัวชี้วัด 2) สุขภาวะทางจิต มี 9 ตัวชี้วัด 3) สุขภาวะทางปัญญา มี 9 ตัวชี้วัด 4) สุขภาวะทางสังคม มี 7 ตัวชี้วัด รวม 38 ตัวชี้วัด พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับที่ศศิพร ตัชชนานุสรณ์ (2546) ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลไม่สัมพันธ์กับภาวะสุขภาวะ และแบบแผนในการดำเนินชีวิตได้แก่ การดื่มสุรา สูบบุหรี่ การใช้ยาหรือสารเสพติด พฤติกรรมเสี่ยงทางเพศสัมพันธ์ การทำงานหนัก เสี่ยงต่ออันตราย และมีระยะการทำงานยาวนาน ปัญหาความเครียด ความวิตกกังวล การขาดความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ ที่อยู่อาศัยไม่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพโดยร้อยละ 96.9 ของแรงงานต่างด้าวมีแบบแผนการดำเนินชีวิตในระดับที่ไม่ดี ทั้งนี้จากการศึกษาความต้องการจะทำให้โปรแกรมการเรียนรู้มีความน่าสนใจ และมีประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต ทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง รวมถึงเนื้อหาสาระการจัดกิจกรรมมีความน่าสนใจ

2. สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิต สุขภาวะทางปัญญา และสุขภาวะทางสังคม

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของสุขภาวะทุกด้านของกลุ่มตัวอย่างพบว่า สุขภาวะทางกายมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด ดังนั้นแรงงานต่างด้าวมีความต้องการในการเรียนรู้ด้านสุขภาวะทางกายมากที่สุด โดยสุขภาวะทางกายที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถควบคุมน้ำหนักได้ รองลงมาคือท่านรับรู้ความสามารถทางกายของท่าน ส่วนน้อยสุด คือ ท่านออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยของสุขภาวะทางจิตอยู่ในระดับมาก โดยสุขภาวะทางจิตที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ รองลงมาคือความสงบทางใจหรือไม่มีความขัดแย้งในจิตใจ ส่วนน้อยสุด คือ การเผชิญกับสถานการณ์ปัญหาที่มากระทบได้ กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยของสุขภาวะทางปัญญาอยู่ในระดับมาก โดยสุขภาวะทางปัญญาที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร ทัศนคติ คุณค่า ความเชื่อ ค่านิยม และแนวทางในการปฏิบัติ รองลงมาคือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนน้อยสุด คือการมีเหตุผล สามารถวิเคราะห์ และตัดสินใจ และกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยของสุขภาวะทางสังคมอยู่ในระดับมาก โดยสุขภาวะทางสังคมที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่น รองลงมาคือ การเอื้ออาทรต่อสังคมรอบข้าง ส่วนน้อยที่สุด คือ การมีบทบาทเป็นไปตามที่คาดหวัง

สุขภาวะทางกายมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด นั่นหมายความว่า แรงงานต่างด้าวมีความต้องการในการเรียนรู้เกี่ยวกับสุขภาวะทางกายมากที่สุด จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเสริมสร้างสุขภาวะทางกายให้กับแรงงานต่างด้าว สอดคล้องกับ วีระกุล อรัณยะนาค (2557) การพัฒนากิจกรรมการ

เรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ผลการวิจัยพบว่า แรงงานต่างด้าวมีความต้องการในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านรายได้และเศรษฐกิจ และสอดคล้องกับ วิภาดา โนตา (2552) ได้ศึกษาสภาพการอยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร กรณีศึกษาชุมชนวัดตึก เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นทางด้านสภาพการอยู่อาศัย พฤติกรรม ความต้องการ และปัญหาด้านที่อยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าว จากการศึกษานั้นพบว่า แรงงานเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุ 21-30 ปี อยู่ที่ประเทษไทยมาแล้ว 1-5 ปี โดยทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ที่อยู่อาศัยมีสภาพที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน สอดคล้องกับการศึกษาความต้องการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในกิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาวะทางกายมากที่สุด รองลงมากิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาวะทางปัญญา กิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิต และกิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาวะทางสังคม ตามลำดับ สอดคล้องกับ Knowles (1980) ที่กล่าวว่า บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีความจำเป็น มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง และนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการแก้ปัญหา ในการดำเนินชีวิตของบุคคลนั้น ๆ ทั้งนี้ จากการหาความต้องการ ยังพบว่าแรงงานต่างด้าวมีความต้องการในการจัดวิธีการเรียนรู้แบบการบรรยายมากที่สุด รองลงมา คือการอภิปรายกลุ่ม การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน การพบกลุ่มย่อย และการเรียนรู้ในรูปแบบเกมการละเล่นตามลำดับ ผู้วิจัยจึงจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อดึงดูดความสนใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ Boyle (1981) ที่กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงของบุคคลทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เรียน ต้องประกอบไปด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะ และเจตคติหลังการเรียนเพิ่มสูงขึ้น และสอดคล้องกับ Caffarella (1994) ที่กล่าวว่า การทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การฟังบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม ฯลฯ จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้มากขึ้น และกิจกรรมต่าง ๆ ยังเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็น และมีมุมมองทางเลือกที่หลากหลาย ส่งผลให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระ และพัฒนาเจตคติ

สรุปผลความต้องการในการเรียนการสอนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

1. ลักษณะโดยรวมของกลุ่มตัวอย่าง และข้อมูลสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ผู้วิจัยพบว่าแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาอาศัยอยู่ในประเทศไทยมีเป้าหมายที่เข้ามาเพื่อทำงาน โดยมีอายุอยู่ในช่วงวัยทำงาน เป็นแรงงานต่างด้าวที่ไร้ฝีมือ ทำให้ได้รับรายได้เทียบเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำตามที่รัฐบาลกำหนดไว้ สถานที่อยู่อาศัย คือที่ที่ทำงานอยู่จัดหาให้ ซึ่งก็อยู่ในสถานประกอบการที่ทำงานอยู่ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ประมาณร้อยละ 70 เป็นเพศชาย ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 23-27 ปี กลุ่มตัวอย่างเกือบครึ่งหนึ่งที่โสด กลุ่มตัวอย่างเกินครึ่งไม่มีบุตรและไม่จบการศึกษาระดับประถมศึกษา ระยะเวลาทำงานของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ คือ 1-2 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างส่วนมาก

คือ 10,001-20,000 บาทสอดคล้องกับที่ Talala และคณะ (2008) ศึกษาปัญหาสุขภาวะของผู้ใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางสังคมในฟินแลนด์ พบว่าปัญหาสุขภาวะสัมพันธ์กับระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ผู้แวดล้อม และครอบครัว ผู้มีการศึกษาน้อยมีสุขภาพต่ำในทุกเพศ แต่ในเพศชายจะมีสุขภาพสูงกว่าเพศหญิงในเรื่องการนอนไม่หลับและความเครียด ขณะที่การงานมีความสัมพันธ์กับระดับสุขภาวะในเพศชาย ผู้ที่ไม่มีสังคมมีปัญหาสุขภาวะสูงกว่าผู้ที่มีสังคม ครอบครัวไม่มีเด็กในบ้าน หญิงจะมีสุขภาพสูงกว่าเพศชาย ทั้งนี้ประกอบด้วยหลักการที่เป็นองค์ประกอบพื้นฐานของการเสริมสร้างสุขภาวะ รวมทั้งสิ้น 4 มิติ ได้แก่ 1) สุขภาวะทางกาย มี 13 ตัวชี้วัด 2) สุขภาวะทางจิต มี 9 ตัวชี้วัด 3) สุขภาวะทางปัญญา มี 9 ตัวชี้วัด 4) สุขภาวะทางสังคม มี 7 ตัวชี้วัด รวม 38 ตัวชี้วัด พบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับที่ศศิพร ตัชชนานุสรณ์ (2546) ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลไม่สัมพันธ์กับภาวะสุขภาวะ และแบบแผนในการดำเนินชีวิตได้แก่ การดื่มสุรา สูบบุหรี่ การใช้ยาหรือสารเสพติด พฤติกรรมเสี่ยงทางเพศสัมพันธ์ การทำงานหนัก เสี่ยงต่ออันตราย และมีระยะการทำงานยาวนาน ปัญหาความเครียด ความวิตกกังวล การขาดความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ ที่อยู่อาศัยไม่เหมาะสมมีความสัมพันธ์กับภาวะสุขภาพโดยร้อยละ 96.9 ของแรงงานต่างด้าวมีแบบแผนการดำเนินชีวิตในระดับที่ไม่ดี ทั้งนี้จากการศึกษาความต้องการจะทำให้โปรแกรมการเรียนรู้มีความน่าสนใจ และมีประโยชน์ต่อการดำรงชีวิต ทำให้เกิดการพัฒนาตนเอง รวมถึงเนื้อหาสาระการจัดกิจกรรมมีความน่าสนใจ

2. สุขภาวะทางกาย

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของสุขภาวะทุกด้านของกลุ่มตัวอย่างพบว่าสุขภาวะทางกายมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด ดังนั้น แรงงานต่างด้าวมีความต้องการในการเรียนรู้ด้านสุขภาวะทางกายมากที่สุด โดยสุขภาวะทางกายที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านสามารถควบคุมน้ำหนักได้ รองลงมาคือท่านรับรู้ความสามารถทางกายของท่าน ส่วนน้อยสุด คือ ท่านออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยของสุขภาวะทางจิตอยู่ในระดับมาก โดยสุขภาวะทางจิตที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความสามารถควบคุมอารมณ์ได้ รองลงมาคือความสงบทางใจหรือไม่มีความขัดแย้งในจิตใจ ส่วนน้อยสุด คือ การเผชิญกับสถานการณ์ปัญหาที่มากระทบได้ กลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยของสุขภาวะทางปัญญาอยู่ในระดับมาก โดยสุขภาวะทางปัญญาที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร ทัศนคติ คุณค่า ความเชื่อ ค่านิยม และแนวทางในการปฏิบัติ รองลงมาคือ การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่วนน้อยสุด คือการมีเหตุผล สามารถวิเคราะห์ และตัดสินใจ และกลุ่มตัวอย่างมีคะแนนเฉลี่ยของสุขภาวะทางสังคมอยู่ในระดับมาก โดยสุขภาวะทางสังคมที่มีคะแนนค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่น รองลงมาคือ การเอื้ออาทรต่อสังคมรอบข้าง ส่วนน้อยที่สุด คือ การมีบทบาทเป็นไปตามที่คาดหวัง

สุขภาวะทางกายมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับน้อยที่สุด นั่นหมายความว่า แรงงานต่างด้าวมีความต้องการในการเรียนรู้เกี่ยวกับสุขภาวะทางกายมากที่สุด จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเสริมสร้างสุขภาวะทางกายให้กับแรงงานต่างด้าว สอดคล้องกับ วีระกุล อรัณยะนาค (2557) การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพและความต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว ผลการวิจัยพบว่า แรงงานต่างด้าวมีความต้องการในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านรายได้และเศรษฐกิจ และสอดคล้องกับ วิภาดา โนตา (2552) ได้ศึกษาสภาพการอยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร กรณีศึกษาชุมชนวัดตึก เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นทางด้านสภาพการอยู่อาศัย พฤติกรรม ความต้องการ และปัญหาด้านที่อยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าว จากการศึกษานั้นพบว่า แรงงานเป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุ 21-30 ปี อยู่ที่ประเทษไทยมาแล้ว 1-5 ปี โดยทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ที่อยู่อาศัยมีสภาพที่ต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน สอดคล้องกับการศึกษาความต้องการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความต้องการในกิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาวะทางกายมากที่สุด รองลงมากิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาวะทางปัญญา กิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิต และกิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาวะทางสังคม ตามลำดับ สอดคล้องกับ Knowles (1980) ที่กล่าวว่า บุคคลจะเรียนรู้ได้ดีเมื่อมีความจำเป็น มีความต้องการที่จะพัฒนาตนเอง และนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการแก้ปัญหา ในการดำเนินชีวิตของบุคคลนั้น ๆ ทั้งนี้ จากการหาความต้องการ ยังพบว่าแรงงานต่างด้าวมีความต้องการในการจัดวิธีการเรียนรู้แบบการบรรยายมากที่สุด รองลงมา คือการอภิปรายกลุ่ม การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน การพบกลุ่มย่อย และการเรียนรู้ในรูปแบบเกมการละเล่นตามลำดับ ผู้วิจัยจึงจัดกิจกรรมที่หลากหลายเพื่อดึงดูดความสนใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับ Boyle (1981) ที่กล่าวว่า การเปลี่ยนแปลงของบุคคลทั้งในด้านความรู้ ทักษะ และเจตคติของผู้เรียน ต้องประกอบไปด้วยกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความหลากหลาย ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เรียนมีความรู้ ทักษะและเจตคติหลังการเรียนเพิ่มสูงขึ้น และสอดคล้องกับ Caffarella (1994) ที่กล่าวว่า การทำกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การฟังบรรยาย การอภิปรายกลุ่ม ฯลฯ จะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนมีความรู้มากขึ้น และกิจกรรมต่าง ๆ ยังเปิดโอกาสให้ผู้เรียนสามารถแสดงความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็น และมีมุมมองทางเลือกที่หลากหลาย ส่งผลให้เกิดความรู้ ความเข้าใจในเนื้อหาสาระ และพัฒนาเจตคติ

ระยะที่ 2 การออกแบบโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว และการนำโปรแกรมไปใช้

ผลการตรวจสอบโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

การตรวจสอบโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นนั้น ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วย ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงานต่างด้าว ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสุขภาวะ และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย เพื่อประเมินความเหมาะสมก่อนนำไปทดลองใช้ ผลการตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวมีความเหมาะสม ทั้งด้านหลักการและเหตุผล องค์ประกอบของโปรแกรม แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงการประเมินผลโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 1.00 ซึ่งจากผลการวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item – objective congruence: IOC) โดยต้องได้เกณฑ์ความสอดคล้องไม่น้อยกว่า 0.50 จึงถือว่ามีความเหมาะสมในการนำไปใช้ได้ ทั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิส่วนใหญ่เห็นว่าโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวมีความเหมาะสม ทั้งด้านหลักการและเหตุผล องค์ประกอบของโปรแกรม แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ รวมถึงการประเมินผลโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน มีค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ที่ 0.75

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ผลการสรุปผลโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ผลการทดสอบวัดความรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

พบว่าคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวก่อนและหลังการทดลองในกลุ่มทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลอง ($\overline{X}$=15.90, S.D.=2.68) สูงกว่าก่อนการทดลอง ($\overline{X}$=7.47, S.D.=2.57) แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวในกลุ่มทดลองมีความรู้หลังผ่านการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสูงกว่าก่อนการทดลอง กล่าวคือ กลุ่มทดลองมีคะแนนของแบบทดสอบวัดความรู้หลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลองทุกข้อ โดยก่อนการเข้าร่วมกิจกรรมคะแนนน้อยสุดคือ 3 คะแนน คะแนนมากสุด คือ 12 จากคะแนนเต็ม 23 คะแนน และหลังการเข้าร่วมกิจกรรมคะแนนน้อยสุดคือ 12 คะแนน คะแนนมากสุด คือ 21 จากคะแนนเต็ม 23 คะแนน ก่อน

เข้าร่วมกิจกรรมได้คะแนนรวม 224 คะแนน และหลังเข้าร่วมกิจกรรมได้คะแนนรวม 477 คะแนน จากคะแนนรวมทั้งหมด 690 คะแนน

ผลการทดสอบวัดทักษะเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

พบว่าคะแนนเฉลี่ยทักษะเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวก่อนและหลังการทดลองในกลุ่มทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลอง ($\overline{X}$=4.32, S.D.= 0.16) สูงกว่าก่อนการทดลอง ($\overline{X}$=3.11, S.D.= 0.22) แสดงให้เห็นว่าแรงงานต่างด้าวในกลุ่มทดลองมีทักษะหลังผ่านการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสูงกว่าก่อนการทดลอง กล่าวคือมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นทุกมิติ ทั้งนี้กลุ่มทดลองมีคะแนนสูงสุดในประเด็นท่านมีสิ่งที่ทำยามว่าง ที่เกิดจากความสนใจและความสนุกสนาน ($\overline{X}$ = 4.70) รองลงมา คือ ท่านใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ($\overline{X}$ = 4.60) ส่วนน้อยที่สุด คือ ท่านสามารถเข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพจากสื่อต่าง ๆ และท่านมีร่างกายที่สมส่วนตามเกณฑ์มาตรฐานค่าความหนาของร่างกาย หรือดัชนีมวลกายที่กำหนด ($\overline{X}$ = 3.80) ทั้งนี้ประเด็นท่านสามารถทำงานได้นาน ๆ ไม่เหนื่อยเร็ว และมีประสิทธิภาพ หลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างจากก่อนการทดลองมากที่สุด โดยก่อนการทดลองมีคะแนน ($\overline{X}$=2.87, S.D.= 1.04) ขณะที่หลังการทดลองมีคะแนน ($\overline{X}$=4.53, S.D.= 0.51) รองลงมาคือ ท่านมีสิ่งที่ทำยามว่าง ที่เกิดจากความสนใจและความสนุกสนาน โดยก่อนการทดลองมีคะแนน ($\overline{X}$=3.07, S.D.= 0.74) ขณะที่หลังการทดลองมีคะแนน ($\overline{X}$=4.70, S.D.= 0.63)

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ผลการประเมินทัศนคติเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

พบว่าคะแนนเฉลี่ยทัศนคติเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ก่อนและหลังการทดลองในกลุ่มทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลอง ($\overline{X}$= 4.18, S.D.= 0.12) สูงกว่าก่อนการทดลอง ($\overline{X}$= 2.87, S.D.= 0.17) แสดงให้เห็นว่า แรงงานต่างด้าวในกลุ่มทดลองมีทัศนคติหลังผ่านการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสูงกว่าก่อนการทดลอง กล่าวคือมีการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีขึ้นทุกมิติ กลุ่มทดลองมีคะแนนสูงสุดในประเด็นท่านคิดว่ามีกำลังเพียงพอที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในแต่ละวันได้ (ทั้งเรื่องงาน หรือการดำเนินชีวิตประจำวัน) ($\overline{X}$ = 4.47) รองลงมา คือ คนส่วนใหญ่ไม่ชอบการเจ็บปวดตามร่างกาย เช่น ปวดหัว ปวดท้อง ปวดตามตัว เพราะทำให้ไม่สามารถทำในสิ่งที่ต้องการได้ ($\overline{X}$ = 4.37) ส่วนน้อยที่สุดคือ การจะกินอาหารอย่างเพียงพอ ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะมีคุณค่าเป็นสิ่งจำเป็น ($\overline{X}$ = 3.87) ทั้งนี้ประเด็นท่านคิดว่ามีกำลังเพียงพอที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในแต่ละวัน

ได้ (ทั้งเรื่องงาน หรือการดำเนินชีวิตประจำวัน) หลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างจากก่อนการทดลองมากที่สุด โดยก่อนการทดลองมีคะแนน ($\overline{X}$=2.80, S.D.= 0.81) ขณะที่หลังการทดลองมีคะแนน ($\overline{X}$=4.47, S.D.= 0.57) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าได้รู้ข่าวสารที่จำเป็นในชีวิตแต่ละวัน โดยก่อนการทดลองมีคะแนน ($\overline{X}$=2.60, S.D.= 0.86) ขณะที่หลังการทดลองมีคะแนน ($\overline{X}$=4.23, S.D.= 0.73)

โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยมีสาระที่เป็นแก่นสำคัญของโปรแกรม 4 ข้อ ได้แก่ 1. หลักการและเหตุผลของรูปแบบกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว 2. องค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่ วัตถุประสงค์ ผู้เรียน ผู้สอน กิจกรรมการเรียนรู้ เนื้อหาสาระ ระยะเวลาในการเรียนรู้ แหล่งความรู้ สื่อการสอน สภาพแวดล้อมในการจัดการศึกษา รวมถึงการวัดและการประเมินผล 3. แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ได้แก่ แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน แผนการจัดกิจกรรมการฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง และการพบกลุ่มย่อย และ4. การประเมินผลของกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ได้แก่ แบบวัดความรู้ แบบประเมินทักษะ แบบประเมินทัศนคติในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว และแบบประเมินโปรแกรมโดยรวม ทั้งนี้ได้ทำการประเมินโปรแกรมด้วยการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่าน (รายชื่อในภาคผนวก ก.)

1. หลักการและเหตุผลของรูปแบบกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

1.1 โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

การจัดกิจกรรมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่เป็นเรื่องเฉพาะเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่มีการจัดอย่างเป็นระบบ ตั้งแต่การวิเคราะห์ความต้องการ การวางแผนกิจกรรมการจัดการเรียนรู้ และการประเมินผล โปรแกรมเปรียบเสมือนงานประจำ ซึ่งจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง จนกว่าโปรแกรมจะถูกยกเลิก หรือกลับระบบไปในทิศทางใหม่ และการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบประกอบด้วยแนวคิดและรูปแบบของนักวิชาการต่าง ๆ มากมาย เพื่อให้นักพัฒนาโปรแกรมใช้เป็นกรอบแนวคิดในการพัฒนาโปรแกรม เน้นการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ และนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับ โปรแกรมของ Boyle ที่ให้ความสำคัญกับการร่วมมือระหว่างผู้เรียนกับนักการศึกษานอกระบบโรงเรียน ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม มีความยืดหยุ่นให้เกิดความเหมาะสมกับวิธีการ กระบวนการ และสื่อการเรียนรู้ เพื่อที่จะให้เกิดความสนใจ และสามารถนำความสามารถที่มีของผู้เรียนออกมาให้ได้มากที่สุด ผู้วิจัยเลือกใช้กระบวนการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนประเภทโปรแกรมเชิงสถาบัน เพราะมีรูปแบบที่เป็นทางการมากกว่าโปรแกรมเชิงพัฒนา โปรแกรมนี้โดยมากจัดในองค์กร เน้นปัจจัยภายในมากกว่าปัจจัยภายนอกองค์กร เช่น การ

วิเคราะห์ความต้องการ หรือเนื้อหาตามหลักวิชาการ และพื้นฐานองค์ความรู้ โปรแกรมเชิงสถาบันมีความสำคัญมากในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และบุคคลจำเป็นต้องได้รับความรู้ ทักษะ และเจตคติใหม่ เพื่อสามารถปรับตัวได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในสังคม โดยเน้นการมีส่วนร่วมของผู้เรียนในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เน้นความต้องการของผู้เรียนเป็นหลักโดยต้องสามารถตอบสนองกลุ่มเป้าหมาย

1.2 สุขภาวะ

สุขภาวะ หมายถึง องค์รวมที่เกี่ยวพันกันทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยเชื่อมโยงในทุกมิติของชีวิต เป็นความสัมพันธ์ที่มีความสมดุลระหว่างองค์ประกอบย่อย ที่เกิดจากทางด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม โดยมีการดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขแบบองค์รวม ซึ่งเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ ดังนั้นหลักสำคัญขององค์ประกอบทางสุขภาวะจะประกอบด้วย สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิต สุขภาวะทางปัญญา และสุขภาวะทางสังคม รวมกันเป็นสุขภาวะที่สมบูรณ์ สุขภาวะที่สมบูรณ์เกิดจากการเรียนรู้ที่ดี และการเรียนรู้ที่ดีจึงเป็นสิ่งประเสริฐที่สุดของมนุษย์ กระบวนการของแนวคิดสุขภาวะประกอบด้วย การเปิดกว้างยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น การร่วมพัฒนาโดยการระดมกำลังหรือการกำหนดกลุ่ม โดยมีการคิดอย่างเป็นองค์รวม มีการประเมินสถานการณ์ปัจจุบันและความต้องการที่แท้จริง เพื่อนำมาร่วมกันวางแผนการดำเนินการใด ๆ โดยการมีกิจกรรมที่ควบคู่ไปกับการทำงาน ทำให้เกิดความสุขในทุกมิติรอบด้าน ทั้งนี้ต้องตั้งอยู่บนฐานของการคิดอย่างเป็นองค์รวม ด้วยความร่วมมืออย่างบูรณาการ เพื่อความมีความสมดุลระหว่างการทำงาน และการดำเนินชีวิตให้เกิดความสุข จากนั้น ควรประเมินผลทั้งกระบวนการดำเนินงาน และผลลัพธ์ที่ได้ ทั้งผลลัพธ์ระยะสั้น และระยะยาว เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งใหม่ที่ดีกว่าเดิมอย่างถาวรเป็นสุขภาวะที่สมดุลและยั่งยืน

1.3 แรงงานต่างด้าว

แรงงานต่างด้าวหมายถึง บุคคลธรรมดาที่ไม่มีสัญชาติไทย เป็นแรงงานต่างด้าวที่ถูกต้องตามกฎหมาย โดยมีใบทำงาน หรือ MOU ประเภทของแรงงานต่างด้าว มีทั้งแบบที่ถูกกฎหมาย และผิดกฎหมาย อาจจะเป็นแรงงานฝีมือหรือกึ่งฝีมือหรือไร้ฝีมือก็ได้ โดยอาจจะเข้ามาเอง ตามครอบครัวมา มากับพวกค้ามนุษย์ หรือเกิดมาใหม่จากพ่อแม่ต่างด้าวที่อาศัยอยู่ในประเทศไทย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึง การเสริมสร้างสุขภาวะแรงงานต่างด้าว จังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้รู้และเข้าใจ ถึงสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร เพื่อให้ทราบถึงความต้องการ ในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว อันเป็นประโยชน์ในการประเมินสภาพชีวิตและปัญหาของแรงงานต่างด้าว ให้เกิดความเข้าใจ และนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาผลกระทบต่าง ๆ ที่จะตามมา ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรและหน่วยงาน ในการป้องกัน แก้ไข และเข้าใจปัญหาที่เป็นผลกระทบ สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ นำเสนอให้แก่สถาน

วิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ประกอบการที่มีแรงงานต่างด้าว ได้รับทราบ และนำไปกำหนดวางแผนแนวทางในการบริหารจัดการให้ความช่วยเหลือแรงงานต่างด้าวต่อไปในอนาคต

2. องค์ประกอบของโปรแกรม ได้แก่ วัตถุประสงค์ ผู้เรียน ผู้สอน กิจกรรมการเรียนรู้ เนื้อหาสาระ ระยะเวลาในการเรียนรู้ แหล่งความรู้ สื่อการสอน สภาพแวดล้อมในการจัดการศึกษา รวมถึงการวัดและการประเมินผล ดังนี้

วัตถุประสงค์ คือ การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ผู้เรียน คือ แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าที่ปฏิบัติงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรม มีคุณสมบัติ คือ พร้อมเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยความสมัครใจ สามารถฟัง พูดภาษาไทย และอ่านภาษาพม่าได้ สามารถเข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมตามระยะเวลาได้

ผู้สอน เป็นผู้มีบุคลิกภาพ และบทบาทในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม และเรียนรู้ร่วมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีความเข้าใจต่อกระบวนการกลุ่ม มีความรู้ความเข้าใจในความแตกต่างของผู้เข้าร่วมกิจกรรม และพฤติกรรมการแสดงออกของผู้เข้าร่วมกิจกรรม สามารถส่งเสริมการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในกลุ่ม และผลของการเรียนรู้ดำเนินการตามวัตถุประสงค์

กิจกรรมการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นกิจกรรมที่สามารถพัฒนาความสามารถ ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามศักยภาพ โดยพัฒนาทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม และสติปัญญา ให้สามารถเข้าใจตนเอง มีความรู้ ความถนัด สนใจ สามารถปรับตนเองเข้ากับผู้อื่น สังคม ประเทศชาติ และดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข โดยจะออกแบบกิจกรรมตามความต้องการ ปัญหา และความสนใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยนำข้อมูลมาจากแบบสอบถามความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้การดำเนินกิจกรรมเน้นกระบวนการกลุ่มย่อยตามบริบท และการออกแบบกิจกรรมโดยสมาชิกมีการแบ่งหน้าที่ตามที่กลุ่มช่วยกันกำหนดขึ้นร่วมกัน รวมถึงการแบ่งปันความรู้ และประสบการณ์ในห้องเรียน นอกห้องเรียน และกิจกรรมพบกลุ่มย่อย

เนื้อหาของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ได้จากผู้วิจัยได้นำมิติคนอันได้แก่ แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (คนทำงานมีความสุข, ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์) ซึ่งมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับมิติองค์กรอันได้แก่ แนวคิดสุขภาวะ (สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม, สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านทรัพยากรสุขภาพของบุคลากร และการมีส่วนร่วมที่มีต่อชุมชน) มาบูรณาการร่วมกัน ได้ผลของปัจจัยพื้นฐานใหม่ของสุขภาวะเป็นความสุข 8 ประการ (Happy 8) โดยมีสภาวะที่ชีวิตมีความเป็นปกติสุข สามารถรักษาสมดุลของระบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยไว้ได้ ทั้งองค์ประกอบด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม เพื่อให้เกิดพลังการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิม ทั้งนี้ ได้จำแนกกล่องความสุขทั้ง 8 กล่อง (Happy 8) ตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัดของสุขภาวะทางกาย โดยนำมาประยุกต์เป็นกิจกรรมที่อยู่ใน

โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน (Knowles, 1980) เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว กิจกรรมการเรียนรู้จะคำนึงจากผลรวมของการวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนค่าเฉลี่ยระดับสุขภาวะจากแบบสอบถามสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวแต่ละด้านทั้ง 4 ด้านข้างต้น ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยเรียนรู้ตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสุขภาวะด้านนั้น ๆ

ระยะเวลาในการเรียนรู้ ระยะเวลาในการเรียนรู้ใช้เวลาทั้งสิ้น 100 ชั่วโมง แบ่งออกเป็น

- กิจกรรมการจัดการเรียนรู้ในห้องเรียนทั้งหมด 50 ชม.

- กิจกรรมพบกลุ่มย่อย เพื่อบูรณาการความรู้สำหรับการปฏิบัติการจริงด้วยตนเอง ในแต่ละวันภายในสัปดาห์ทั้งหมด 40 ชม.

- การศึกษาติดตามผลหลังจากเสร็จสิ้นการเข้าร่วมโปรแกรม ทั้งหมด 10 ชม.

แหล่งความรู้และสื่อการสอน

1. แหล่งความรู้ คือ ผู้เชี่ยวชาญ ที่มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งในห้องเรียนและนอกห้องเรียน

2. สื่อการสอน เช่น เอกสารการเรียนรู้ วิดีโอ ภาพยนตร์วิทยุ YouTube กระดาษแข็ง กระดาษ บัตรภาพ เทป กาว เชือกสี เป็นต้น

3. สมุดบันทึกการเรียนรู้ในห้องเรียน และนอกห้องเรียน

สภาพแวดล้อมในการจัดการศึกษา ได้แก่ สถานที่โล่งแจ้ง ห้องโถง ห้องอบรมภายในสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่มีความพร้อมสามารถรองรับผู้เข้าร่วมกิจกรรม และมีพื้นที่ในการทำกิจกรรม และพื้นที่นอกห้องอบรมที่สามารถปฏิบัติกิจกรรมนอกห้องเรียนได้จริง เช่น ลานกิจกรรมกลางแจ้ง เป็นต้น ทั้งนี้ ผู้จัดโปรแกรมต้องจัดสถานที่ เพื่อจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในรูปแบบห้องเรียน โดยเอื้อให้ผู้เรียนมีความสะดวกสบาย เพื่อส่งผลให้เกิดความสะดวกสบายต่อการเข้าร่วมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้มีแสงสว่างที่เพียงพอ มีความสงบร่มรื่น ขนาดกว้างขวางที่จะเพียงพอต่อการรองรับกิจกรรมการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบ มีการถ่ายเทอากาศระบายได้ดี มีการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย มีอาหารและเครื่องดื่มที่จัดเตรียมให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม อย่างเหมาะสม

3. แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

ประกอบด้วย

1. แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียน

2. แผนการจัดกิจกรรมการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อย

แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในห้องเรียนและแผนการจัดกิจกรรมการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อย

เป็นการดำเนินกิจกรรมที่เน้นกระบวนการกลุ่มย่อยตามบริบท และการออกแบบกิจกรรมโดยผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีการแบ่งหน้าที่ตามที่กลุ่มช่วยกันกำหนดขึ้นร่วมกัน รวมถึงการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในห้องเรียนและนอกห้องเรียนร่วมกัน

ผู้สอนสร้างแผนกิจกรรมการเรียนรู้ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่า งด้าว โดยกำหนดวัตถุประสงค์ กิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกัน มีแผนกิจกรรมการเรียนรู้ทั้งสิ้น 7 แผนกิจกรรมการเรียนรู้ 27 กิจกรรม ได้แก่ กิจกรรมละลายพฤติกรรม ใยแมงมุมปัญหา Happy Relax ภูเขาน้ำแข็งเพื่อการดูแลสุขภาพ การให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ การส่งเสริมคุณค่าทางโภชนาการ สำรวจถนนร่างกาย สัตว์ 4 ทิศ งานอดิเรก พักผ่อนตระหนักรู้ กิจกรรมป้องกันโรคและอุบัติภัย เกมหินข้ามฟาก พัฒนาศักยภาพ การออมเงิน ปรับใจปรับตัว การอบรมให้ความรู้ แผนที่ชีวิต กิจกรรมใครผิด Stretching ลูกโซ่สัมพันธ์ของร่างกาย ฝันสู่เป้าหมาย สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ทบทวนถึงการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะอย่างยั่งยืน จิบน้ำชา กิจกรรมปวารณา (ประยุกต์) กิจกรรมต้นไม้แห่งความหวัง และทบทวน

ระยะที่ 1 การเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวใช้เวลาทั้งสิ้น 50 ชั่วโมง

ระยะที่ 2 กิจกรรมพบกลุ่มย่อย เพื่อบูรณาการความรู้สำหรับการปฏิบัติการจริงด้วยตนเองในแต่ละวันภายในสัปดาห์ทั้งหมด 40 ชม

ระยะที่ 3 การศึกษาติดตามผลหลังจากเสร็จสิ้นการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวใช้เวลาทั้งสิ้นจำนวน 10 ชั่วโมง

4. การประเมินผลโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ผู้วิจัยจัดให้มีการประเมินความก้าวหน้าร่วมกันระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมกับผู้สอน โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากการที่ทำกิจกรรมต่าง ๆ สามารถนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนา แก้ไขตนเอง และมีการติดตามประเมินผลหลังการเรียนรู้ ผู้วิจัยจัดให้มีการประเมินผล ดังนี้

- แบบประเมินผลก่อนการเรียนรู้ ได้แก่

1. แบบประเมินทักษะในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

2. แบบวัดความรู้ในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว เพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

3. แบบประเมินทัศนคติในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว เพื่อวัดความคิดเห็นสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

- แบบประเมินผลหลังการเรียนรู้ ได้แก่

1. แบบประเมินทักษะในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ใช้เครื่องมือชุดเดียวกับ Pretest โดยทำการวัดหลังจากดำเนินการตามโปรแกรมเสร็จสิ้นแล้ว

2. แบบวัดความรู้ในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ใช้เครื่องมือชุดเดียวกับ Pretest โดยทำการวัดหลังจากดำเนินการตามโปรแกรมเสร็จสิ้นแล้ว

3. แบบประเมินทัศนคติในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ใช้เครื่องมือชุดเดียวกับ Pretest โดยทำการวัดหลังจากดำเนินการตามโปรแกรมเสร็จสิ้นแล้ว

4. แบบประเมินผลโปรแกรมโดยรวม

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการประเมินผลการเรียนรู้จำนวน 3 ชุด ดังต่อไปนี้

1. แบบประเมินทักษะในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ด้วยการทำแบบทดสอบก่อนและหลังการเรียนรู้

2. แบบวัดความรู้ในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ด้วยการทำแบบทดสอบก่อนและหลังเรียนการเรียนรู้ ประกอบด้วยการเรียนรู้เพื่อการจดจำ เข้าใจ และนำไปใช้ได้

3. แบบประเมินทัศนคติในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ด้วยการทำแบบทดสอบก่อนและหลังเรียนการเรียนรู้

ทั้งนี้ แบบประเมินทักษะ ทัศนคติ และแบบวัดความรู้ได้ให้ผู้เชี่ยวชาญด้านภาษาพม่าเป็นผู้แปลจากภาษาไทยให้เป็นภาษาพม่า เพื่อความชัดเจน ความเข้าใจในการสื่อความหมายที่ตรงกันทางภาษา การเก็บข้อมูลจะได้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่พัฒนาขึ้น

ผู้วิจัยพบว่า กระบวนการในการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนจากข้อมูลความต้องการการเรียนรู้ในวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยดำเนินการบูรณาการร่วมกันจากการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดของ

การพัฒนาโปรแกรม Boyle (1981) และแนวคิดสุขภาวะ ของ Burton (2010) ซึ่งได้ขั้นตอนที่สังเคราะห์ขึ้นมาทั้งหมด 5 ขั้นตอนดังนี้ 1. การกำหนดกลุ่ม 2. การระบุขอบเขตเนื้อหาวิชาโดยประเมินจากสถานการณ์ปัจจุบันและความต้องการในอนาคต 3. วางแผนการกำหนดแนวทางการสอนและแผนการเรียนรู้ 4. นำแผนการเรียนรู้ไปปฏิบัติ 5. การประเมินผลโปรแกรม ดังนี้

1. การกำหนดกลุ่ม

การกำหนดกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรม ผู้วิจัยศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งเป็นแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ด้วยการสอบถามจากหัวหน้างาน ให้มีเกณฑ์นิสัยส่วนบุคคลที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา โดยใช้แนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นแนวทางในการคัดเลือก ประกอบไปด้วยคุณลักษณะที่แตกต่างของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อนำมาช่วยเหลือกันในการเรียนรู้ ต้องสามารถสื่อสารภาษาไทย อ่านภาษาพม่าได้ และสมัครใจเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว จำนวน 30 คน

2. ระบุขอบเขตเนื้อหาวิชา โดยประเมินจากสถานการณ์ปัจจุบัน และความต้องการในอนาคต

การกำหนดเนื้อหาที่นำมาใช้ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวนั้น ผู้วิจัยได้นำมิติคนอันได้แก่ แนวคิดองค์กรแห่ง ซึ่งมีความเชื่อมโยงกับมิติองค์กรอันได้แก่ แนวคิดสุขภาวะ มาบูรณาการร่วมกัน ได้ผลของปัจจัยพื้นฐานใหม่ของสุขภาวะเป็นความสุข 8 ประการ โดยมีสภาวะที่ชีวิตมีความเป็นปกติสุข สามารถรักษาสมดุลของระบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยไว้ได้ ทั้งองค์ประกอบด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม เพื่อให้เกิดพลังการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิม กล่าวคือ Happy 8 คือผลลัพธ์ (Outcome) ของการมีสุขภาวะ เกิดจากความเข้าใจว่าเมื่อมีสุขภาวะแล้ว จะทำให้พนักงานมีความสุข ทั้งนี้ส่วนหนึ่งของการประเมินการมีสุขภาวะ คือการประเมินว่าพนักงานมี Happy 8 หรือไม่และมีเท่าไร การนำผลการประเมิน Happy 8 มาเป็นข้อมูลเพื่อออกแบบกระบวนการสร้างว่าต้องออกแบบกิจกรรมให้ครอบคลุมทั้งเรื่อง 1) คนทำงานมีความสุข 2) ที่ทำงานน่าอยู่ และ3) ชุมชนสมานฉันท์ เพราะทั้ง 3 เรื่องส่งผลให้พนักงานมี Happy 8 โดยการบูรณาการเนื้อหาร่วมกับแนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน (Knowles,1980) ทั้งนี้ ได้จำแนก Happy 8 ตามองค์ประกอบของสุขภาวะทางกาย ซึ่งแจกแจงได้ตามกล่องความสุขทั้ง 8 กล่อง (Happy 8) ได้แก่ Happy Body Happy Money และ Happy Relax โดยมีขอบเขตเนื้อหา ดังนี้ มีร่างกายแข็งแรง ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ รับรู้ความสามารถทางกาย พักผ่อนอย่างเพียงพอ จัดชีวิตส่วนตัวเหมาะสมกับการทำงานได้ มีความเป็นอยู่ที่ดี มีงานอดิเรก ดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ เข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาส

เพื่อการดูแลสุขภาพ พฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด ควบคุมน้ำหนักได้ มีร่างกายที่สมส่วน และมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน

3. วางแผนการกำหนดแนวการสอนและแผนการเรียนรู้

การวางแผนการกำหนดแนวทางการสอนและแผนการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับความต้องการของแรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยจึงได้ศึกษาและเข้าอบรมเนื้อหาฝึกฝนปฏิบัติจริง เพื่อให้ได้หลักปฏิบัติ และนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแผนการเรียนรู้ หลังจากเข้าเรียนรู้สัมมนาแล้ว ผู้วิจัยนำความรู้ที่ได้รับในเรื่อง การสร้างสุขภาวะองค์กร สุขภาวะคนทำงานคือรากฐานความมั่นคงทางธุรกิจ สร้างสุขอย่างไรให้ได้ใจคนทำงาน และสุขจากข้างในคือหัวใจของความสำเร็จทางธุรกิจ เป็นต้น มาประยุกต์ใช้กับโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้การออกแบบโปรแกรมจากความต้องการการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว สร้างขึ้นตาม 1. แนวคิดสุขภาวะ 2. แนวคิดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน 3. แนวคิดแรงงานต่างด้าว และ4. แนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยการพัฒนาเนื้อหาผู้วิจัยนำผลข้อมูลความต้องการจากขั้นตอนที่ 1 และได้นำมิติคนอันได้แก่ แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (คนทำงานมีความสุข, ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์) ซึ่งมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับมิติองค์กรอันได้แก่ แนวคิดสุขภาวะ (สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม, สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านทรัพยากรสุขภาพของบุคลากร และการมีส่วนร่วมที่มีต่อชุมชน) มาบูรณาการร่วมกัน ได้ผลของปัจจัยพื้นฐานใหม่ของสุขภาวะเป็นความสุข 8 ประการ (Happy 8) ทั้งนี้ ได้จำแนก happy 8 ตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสุขภาวะทางกาย โดยนำมาประยุกต์เป็นกิจกรรมที่อยู่ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน (Knowles, 1980) เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยกิจกรรมการเรียนรู้จะคำนึงจากผลรวมของการวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนค่าเฉลี่ยระดับสุขภาวะจากแบบสอบถามสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยผู้วิจัยดำเนินการตามหลักการแนวคิดสุขภาวะ เป็นแนวทางการประพฤติปฏิบัติตนเอง เป็นการพัฒนาความสามารถ เพื่อวางแผนและฝึกฝนตนเองพัฒนาตนเองให้เป็นผู้มีความสำเร็จ โดยมีสภาวะที่ชีวิตมีความเป็นปกติสุข สามารถรักษาสมดุลของระบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยไว้ได้ ทั้งองค์ประกอบด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม ซึ่งต่างเชื่อมโยงสัมพันธ์กันอย่างใกล้ชิด โดยการพิจารณาถึงปัจจัยพื้นฐานที่นำมาบูรณาการกับแนวคิดองค์กรแห่งความสุข (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2554) โดยเป็นกิจกรรมที่จัดขึ้นสำหรับแรงงานต่างด้าว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ เป็นกิจกรรมหรือโครงการใด ๆ ทุกประเภทที่จัดขึ้น สำหรับผู้ที่ขาดโอกาสทางการศึกษาในภาคปกติ มีความยืดหยุ่นของการกำหนดรูปแบบ ระยะเวลา การจัดการศึกษา และการวัดประเมินผล หรือไม่มีรูปแบบวิธีที่กำหนดตายตัวโดย

ได้เรียนในสิ่งที่เขาต้องการ และเหมาะสมกับสภาพความจำเป็น คำนึงถึงความต้องการของแรงงานต่างด้าวเป็นหลัก เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และยกระดับสุขภาวะให้สูงขึ้น

การดำเนินการจัดโปรแกรม ประกอบด้วยขั้นตอนของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ดังนี้ 1. สร้างบรรยากาศไปสู่การเรียนรู้ 2. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน 3. วินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม 4. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ 5. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 6. การดำเนินกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ 7. ประเมินผลกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นขอบเขตในการนำไปทดลองใช้โปรแกรม ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการนำไปใช้กับแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้ผู้วิจัยออกแบบกิจกรรมจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยผู้วิจัยพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามขั้นตอนการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนของ Knowles (1980) ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

2. เนื้อหาสาระ การกำหนดเนื้อหาที่นำมาใช้ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวนั้น ได้จากเมื่อทราบผลจากวัตถุประสงค์ในข้อที่ 1 ผู้วิจัยได้นำมิติคน ซึ่งมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับมิติองค์กร ได้ผลของปัจจัยพื้นฐานใหม่ของสุขภาวะเป็นความสุข 8 ประการ (Happy 8) ได้จำแนก Happy 8 ตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสุขภาวะทางกาย มีรายละเอียดดังนี้ สุขภาวะทางกาย หมายถึง การมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีเศรษฐกิจพอเพียง มีสิ่งแวดล้อมดี ไม่มีอุบัติภัย และมีสวัสดิภาพในชีวิต

3. กิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการดำเนินกิจกรรมที่เน้นกระบวนการกลุ่มย่อยตามบริบท และการออกแบบกิจกรรม โดยสมาชิกมีการแบ่งหน้าที่ตามที่กลุ่มช่วยกันกำหนดขึ้นร่วมกัน รวมถึงการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในห้องเรียนและนอกห้องเรียน การปรับปรุงและพัฒนาโปรแกรมโดยใช้ผลการวิเคราะห์ของวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 มาทำให้ทราบถึงสภาพพื้นฐาน ปัญหา และความต้องการ เพื่อนำมาใช้ในการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว เพื่อนำไปสู่ร่างโปรแกรมในร่างที่ 2 โดยพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ประกอบด้วยขั้นตอนของการศึกษานอกระบบโรงเรียน ดังนี้ 1. สร้างบรรยากาศไปสู่การเรียนรู้ 2. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน 3. วินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม 4. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ 5. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 6. การดำเนินกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ 7. ประเมินผลกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นขอบเขตในการนำไปทดลองใช้โปรแกรม ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการนำไปใช้กับแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้ผู้วิจัยออกแบบกิจกรรมจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยผู้วิจัยพัฒนาโปรแกรมตามขั้นตอนการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนของ Knowles (1980) ซึ่งมีขั้นตอนทั้งหมด 7 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 สร้างบรรยากาศนำไปสู่การเรียนรู้

ผู้สอนประสานงานกับแรงงานต่างด้าว ทำความรู้จัก แนะนำตนเอง พบปะพูดคุยในบรรยากาศอิสระ ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สอน และกลุ่มแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ชี้แจงรายละเอียดวัตถุประสงค์เพื่อให้แรงงานต่างด้าวทราบข้อมูลเบื้องต้น และให้แรงงานต่างด้าวสมัครเข้าร่วมกลุ่มทดลองด้วยความสมัครใจ

มีการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยต่อการเรียนการสอน เพื่อช่วยส่งเสริมให้กระบวนการเรียนการสอนดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยสร้างความสนใจใฝ่รู้ ใฝ่ศึกษา ทั้งนี้การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ภายในห้องเรียนให้เป็นระเบียบเรียบร้อย น่าดู มีความสะอาด มีเครื่องใช้ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมให้การเรียนสะดวกขึ้น เช่น ห้องเรียนมีขนาดเหมาะสม แสงเข้าถูกทาง และมีแสงสว่างเพียงพอ กระดานดำมีขนาดเหมาะสม โต๊ะเก้าอี้มีขนาดเหมาะสม เป็นต้น และบรรยากาศทางด้านจิตใจที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้สึกสบายใจ มีความอบอุ่น มีความเป็นกันเอง มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน และมีความรักความศรัทธา ตลอดจนมีอิสระในความกล้าแสดงออกอย่างมีระเบียบวินัยในชั้นเรียน

ขั้นตอนที่ 2 วางแผนการเรียนรู้ร่วมกัน

ผู้สอนหาความต้องการของแรงงานต่างด้าว ด้านความคิดเห็นทั่วไป ด้านสุขภาวะ และแนวทางในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ที่เหมาะสมในการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะ มีการตั้งกลุ่มทำงานที่เป็นผู้เข้าร่วมกิจกรรมในหน้าที่ต่าง ๆ ช่วยประสานงานระหว่างผู้สอน สถานประกอบการอุตสาหกรรม และกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรม และมอบหมายหน้าที่ต่าง ๆ เพื่อทำงานร่วมกัน และการประสานงานรวบรวมรายชื่อประวัติ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ การรับลงทะเบียน การรับผิดชอบแจกเอกสาร นอกจากนี้ ยังมีการร่วมกันตกลงวางแผนร่วมกัน ด้านเวลาที่ใช้ในแผนกิจกรรมการเรียนรู้ พูดคุยปรึกษาหาข้อตกลงร่วมกันในการร่วมกิจกรรมในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

กระบวนการเรียนรู้ที่จัดให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ร่วมมือ และช่วยเหลือกันในการเรียนรู้ โดยแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีความสามารถต่างกันออกเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ซึ่งเป็นลักษณะการรวมกลุ่มอย่างมีโครงสร้างที่ชัดเจน มีการทำงาน ร่วมกัน มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น มีการช่วยเหลือพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันทั้งในส่วนตน และส่วนรวม เพื่อให้ตนเอง และสมาชิกทุกคนในกลุ่มประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมต้องมีการฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง และการพบกลุ่มย่อย โดยดำเนินกิจกรรมตามแผนการเรียนการสอน เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว เช่น การฝึกปฏิบัติการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างสัปดาห์ การออกกำลังกายร่วมกัน เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 วินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้

การศึกษาความต้องการเป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ผู้วิจัยจะต้องวินิจฉัยถึงประสบการณ์ ความต้องการ และความสนใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อมากำหนดเนื้อหาของหลักสูตร ผู้สอนพูดคุยสอบถามข้อมูลความต้องการที่แท้จริงของแรงงานต่างด้าวที่เป็นกลุ่มทดลอง ข้อมูลทั่วไป ความต้องการเข้าร่วมกิจกรรม และความเห็นในการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะ ข้อมูลสาเหตุปัญหาทั่วไปที่พบ และวิธีแก้ปัญหาที่พบ เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาปรับในแผนกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อให้ตรงตามกรอบความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ขั้นตอนที่ 4 กำหนดวัตถุประสงค์

เมื่อทราบความต้องการของผู้เข้าร่วมกิจกรรมแล้ว ผู้สอนและผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องกำหนดวัตถุประสงค์ของกิจกรรม ซึ่งจะใช้กำหนดเนื้อหาว่าจะมีความเฉพาะเจาะจงเพียงใด และวิธีการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ ผู้สอนและผู้เรียนกำหนดวัตถุประสงค์ร่วมกัน ผู้สอนนำข้อมูลจากขั้นตอนที่ 3 มากำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ในการสร้างโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ขั้นตอนที่ 5 ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้

เพื่อเตรียมการในการจัดประสบการณ์การเรียนรู้ให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ในการนำผู้เข้าร่วมกิจกรรมไปสู่วัตถุประสงค์ที่วางไว้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้จึงเป็นส่วนที่สำคัญส่วนหนึ่งของการเตรียมการเรียนการสอนให้เป็นระบบ แนวทางในการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้พิจารณาจาก ก) วัตถุประสงค์การเรียนการสอน ความรู้พื้นฐานของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ความสนใจ จำนวน ระยะเวลา และเนื้อหาสาระ ข) ไม่ยึดวิธีสอนหรือกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งเป็นวิธีสอนหลัก ค) กิจกรรมการเรียนการสอนที่จัดต้องตอบสนองวัตถุประสงค์ การเรียนการสอนทั้งด้านความรู้ ทัศนคติ และทักษะ ง) ออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เรียงลำดับ จากกิจกรรมที่ง่าย ๆ ไปสู่กิจกรรมที่ซับซ้อน จ) การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ คำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคลเพื่อช่วยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมบรรลุความสำเร็จตามความสามารถของตนเอง

ทั้งนี้ ผู้สอนและผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันออกแบบแผนกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ได้นำแนวคิดสุขภาวะ แนวคิดการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน แนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน และแนวคิดแรงงานต่างด้าว มาใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ มีขั้นตอนดังนี้

5.1 วิเคราะห์สังเคราะห์แนวคิดต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

5.2 ผู้สอนออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยผู้วิจัยได้นำมิติคนอันได้แก่ แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (คนทำงานมีความสุข, ที่ทำงานน่าอยู่ และ

ชุมชนสมานฉันท์) ซึ่งมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับมิติองค์กรอันได้แก่ แนวคิดสุขภาวะ (สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม, สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านทรัพยากรสุขภาพของบุคลากร และการมีส่วนร่วมที่มีต่อชุมชน) มาบูรณาการร่วมกัน ได้ผลของปัจจัยพื้นฐานใหม่ของสุขภาวะเป็นความสุข 8 ประการ (Happy 8) โดยกล่องแห่งความสุขมีความสัมพันธ์กับสุขภาวะทางกาย แบ่งออกเป็น 3 มิติ ได้แก่ Happy body, Happy money และ Happy relax จำแนกมาจากคำนิยามของสุขภาวะทางกาย โดยมีสภาวะที่ชีวิตมีความเป็นปกติสุข สามารถรักษาสมดุลของระบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยไว้ได้ ทั้งองค์ประกอบด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม เพื่อให้เกิดพลังการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิม

5.3 ผู้สอนสร้างแผนกิจกรรมการเรียนรู้ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยกำหนดวัตถุประสงค์ กิจกรรมการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ที่สอดคล้องกัน

การให้ความสำคัญต่อสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว เป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อสถานประกอบการในยุคปัจจุบัน ซึ่งการสร้างสรรค์สถานประกอบการให้มีแรงงานต่างด้าวที่มีสุขภาวะ ที่คนทำงานมีความสุข และงานสำเร็จนั้น จะต้องอาศัยทั้งศาสตร์และศิลป์ในการจัดการ เพื่อทำให้แรงงานต่างด้าวตระหนักถึงความสำคัญ มุ่งมั่นไปสู่เป้าหมายเดียวกัน มีกิจกรรมต่าง ๆ ที่ทำขึ้นเพื่อให้แรงงานต่างด้าวคิดถึงส่วนรวม สามารถทำงานเป็นทีม และสร้างความสุขในการทำงานร่วมกัน ตลอดจนเผื่อแผ่ความสุขไปสู่ชุมชนรอบข้าง และสังคมส่วนรวมได้ด้วย ในความเป็นจริงการดำเนินงานสร้างเสริมสุขภาวะที่ผ่านมา มีสถานประกอบการจำนวนมาก ให้ความสำคัญกับการพัฒนาสุขภาวะของพนักงาน โดยมีการดำเนินงานในรูปแบบที่หลากหลายกันออกไป มีความต้องการจะริเริ่มการดำเนินการเสริมสร้างสุขภาวะ แต่ยังขาดองค์ความรู้แนวทางในการเริ่มต้นดำเนินงาน ดังนั้น ผู้สอนจึงสร้างแผนกิจกรรมการเรียนรู้ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

การตรวจสอบคุณภาพของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยผู้วิจัยนำเสนอให้อาจารย์ที่ปรึกษา และอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข จากนั้นได้นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ประกอบด้วยผู้ทรงความรู้ด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียนจำนวน 2 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสุขภาวะจำนวน 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงานต่างด้าว 1 ท่าน และผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัยจำนวน 1 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา และความสอดคล้องระหว่างโปรแกรมและวัตถุประสงค์ของโปรแกรม ความเหมาะสม รวมถึงความเป็นไปได้ โดยผู้ทรงคุณวุฒิทำการพิจารณาตัดสินโดยอิสระของแต่ละท่าน จากนั้นผู้วิจัยขอรับผลของการพิจารณาตัดสินนั้น เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item –

objective congruence: IOC) โดยต้องได้เกณฑ์ความสอดคล้องมากกว่า 0.50 จึงถือว่ามีความเหมาะสมในการนำไปใช้ได้ (พิสณุ ฟองศรี, 2551)

ขั้นตอนที่ 6 การนำโปรแกรมไปทดลองใช้

ผู้วิจัยได้นำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวไปทดลองใช้ ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม เป็นการการตรวจสอบโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยการจัดกิจกรรม หลังจากนั้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำการประเมินด้วยแบบประเมินผลโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวโดยรวม ผู้วิจัยจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน และนำแบบประเมินผลโปรแกรมโดยรวม ที่ได้จากการปรับปรุง จำนวน 30 ชุด ไปทดลองใช้ (Try out) กับแรงงานต่างด้าวกลุ่มที่ใกล้เคียงกับกลุ่มทดลองจริงในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง โดยผู้วิจัยเข้าไปติดต่อสถานประกอบการ ที่มีผู้บริหารระดับสูงมีความยินดีให้ผู้วิจัยเข้าไปทดลองโปรแกรมในสถานประกอบการได้ ทำการประสานความร่วมมือกับเจ้าของกิจการ และได้รับอนุญาตให้ความยินดีในการทดลองจัดกิจกรรมและใช้แบบประเมินผล ซึ่งเป็นสถานประกอบการที่ผู้วิจัยเคยขอความร่วมมือในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่ตั้งอยู่ในจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีการจ้างแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ซึ่งในกระบวนการติดต่อประสานงานกับสถานประกอบการผู้วิจัยได้เข้าสำรวจสถานประกอบการด้วยตนเอง โดยเข้าติดตามและดำเนินการอีกเป็นจำนวน 4 ครั้งก่อนที่เริ่มนำโปรแกรมไปทดลองใช้ดังนี้

ขั้นตอนกระบวนการนำโปรแกรมไปทดลอง(นำร่อง)

ครั้งที่ 1 ผู้วิจัยเข้าสำรวจสถานที่ที่เป็นสถานประกอบการอุตสาหกรรม เพื่อตรวจสอบความพร้อมของสถานประกอบการ และขอความอนุเคราะห์จากสถานประกอบการในการนำโปรแกรมไปทดลองใช้ และชี้แจงวัตถุประสงค์ในการขอความอนุเคราะห์จัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ขอเก็บข้อมูลวิจัย ขอทดลองใช้เครื่องมือ แล้วขอรับสมัครกลุ่มทดลองที่เป็นแรงงานต่างด้าวจำนวน 30 คน ผู้สอนทำความคุ้นเคยกับผู้บริหาร และสถานประกอบการ ประสานงานเรื่องสถานที่การจัดการเรียนรู้ ระยะเวลา และช่วงวันเวลาที่เหมาะสมในการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน สภาพแวดล้อมขณะคุยกันมีลักษณะสบาย ๆ ผ่อนคลาย ไม่เครียด และบรรยากาศเป็นมิตร

ครั้งที่ 2 ผู้วิจัยได้ติดต่อขอนัดหมายวันและเวลา เพื่อการนำโปรแกรมไปทดลองใช้โดยขอความร่วมมือ และประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลไว้ล่วงหน้า เพื่อให้เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลแจ้งความประสงค์กับผู้บริหารระดับสูงให้ทราบถึงประโยชน์ที่ทางสถานประกอบการอุตสาหกรรมได้รับจากการนำโปรแกรมไปใช้ในสถานประกอบการ

ครั้งที่ 3 ขออนุญาตจากผู้บริหารระดับสูง เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการนำโปรแกรมมาทดลองใช้ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม และได้อธิบายถึงโปรแกรมที่นำไปทดลองกับแรงงานต่างด้าว

ครั้งที่ 4 ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล เพื่อขออนุญาตประสานงานกับแรงงานต่างด้าว ทำความรู้จัก แนะนำตนเอง พบปะพูดคุยในบรรยากาศอิสระ ให้ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้สอนและกลุ่มแรงงานต่างด้าว ผู้สอนชี้แจงรายละเอียดวัตถุประสงค์ ประโยชน์ คุณค่าของการเข้าร่วมโปรแกรม และแจ้งรายละเอียดการเข้าร่วมโปรแกรมให้กับแรงงานต่างด้าว เพื่อให้แรงงานต่างด้าวทราบข้อมูลเบื้องต้น และให้แรงงานต่างด้าวสมัครเข้าร่วมกลุ่มทดลองด้วยความสมัครใจ

ขั้นตอนที่ 7 การประเมินผล

ผู้วิจัยจัดให้มีการประเมินความก้าวหน้าร่วมกันระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมกับผู้สอน โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการประเมินผลการเรียนรู้ด้วยตนเอง จากการที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำกิจกรรมต่าง ๆ สามารถนำผลที่ได้มาปรับปรุงพัฒนา แก้ไขตนเองได้ และมีการติดตามประเมินผลหลังการเรียนรู้ ผู้วิจัยจัดให้มีการประเมินผล ดังนี้

- แบบประเมินผลก่อนการเรียนรู้ ได้แก่

1. แบบประเมินทักษะในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว เพื่อวิเคราะห์พฤติกรรมสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

2. แบบวัดความรู้ในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว เพื่อวัดความรู้เกี่ยวกับสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

3. แบบประเมินทัศนคติในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว เพื่อวัดความคิดเห็นสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

- แบบประเมินผลหลังการเรียนรู้ ได้แก่

1. แบบประเมินทักษะในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ใช้เครื่องมือชุดเดียวกับ Pretest โดยทำการวัดหลังจากดำเนินการตามโปรแกรมเสร็จสิ้นแล้ว

2. แบบวัดความรู้ในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ใช้เครื่องมือชุดเดียวกับ Pretest โดยทำการวัดหลังจากดำเนินการตามโปรแกรมเสร็จสิ้นแล้ว

3. แบบประเมินทัศนคติในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ใช้เครื่องมือชุดเดียวกับ Pretest โดยทำการวัดหลังจากดำเนินการตามโปรแกรมเสร็จสิ้นแล้ว

4. แบบประเมินผลโปรแกรมโดยรวม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

4. นำแผนการเรียนรู้ไปปฏิบัติ

การออกแบบและการดำเนินการนำแผนการเรียนรู้ไปปฏิบัติ ผู้วิจัยได้พัฒนากิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยดำเนินการจัดการให้สอดคล้องกับข้อมูลที่ได้ จากในขั้นตอนที่ 3 โดยให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ แนวคิด ทฤษฎี หลักการ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่สร้างขึ้น ไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย คือแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า จำนวน 30 คน ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม โดยมีผู้วิจัย ผู้สอน และผู้อำนวยความสะดวก ผู้สอนจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่ให้โอกาสผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมกิจกรรมมากที่สุด พัฒนากระบวนการคิด และสร้างความรู้ด้วยตนเองได้ ทำให้สิ่งที่ยากและซับซ้อนมีลำดับขั้นตอน เพื่อง่ายต่อการนำไปปฏิบัติได้ ช่วยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมบรรลุวัตถุประสงค์นำทางทุกข้อ เพื่อไปสู่วัตถุประสงค์ปลายทางได้ ให้มีส่วนร่วมกิจกรรมและลงมือปฏิบัติ กระตุ้นเสริมแรงให้เกิดกำลังใจ เพื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมคิดหลากหลายและคิดสร้างสรรค์ ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้จากกันและกัน ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ใช้ทั้งปัญญา อารมณ์และร่างกายในการเคลื่อนไหว เพื่อการเรียนรู้ตามธรรมชาติ มีกิจกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมต้องดำเนินกิจกรรมร่วมกัน สร้างองค์ความรู้ด้วยตัวเองได้ และมีส่วนร่วมการเรียนรู้ เริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศ การละลายพฤติกรรม ทำความรู้จักกันผ่านกิจกรรมที่จัดขึ้น ซึ่งต้องร่วมมือกันดำเนินการผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ โดยกระบวนการเรียนรู้ในขั้นตอนนี้ กระตุ้นส่งเสริมและจูงใจให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเต็มความสามารถ มีการเสริมแรงให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำประสบการณ์ที่มีมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ได้แสดงความคิดเห็น มีการดำเนินการทดสอบก่อน หลังการทดลอง และมีการสรุปรายละเอียดการปฏิบัติตามกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

5. การประเมินผลโปรแกรม

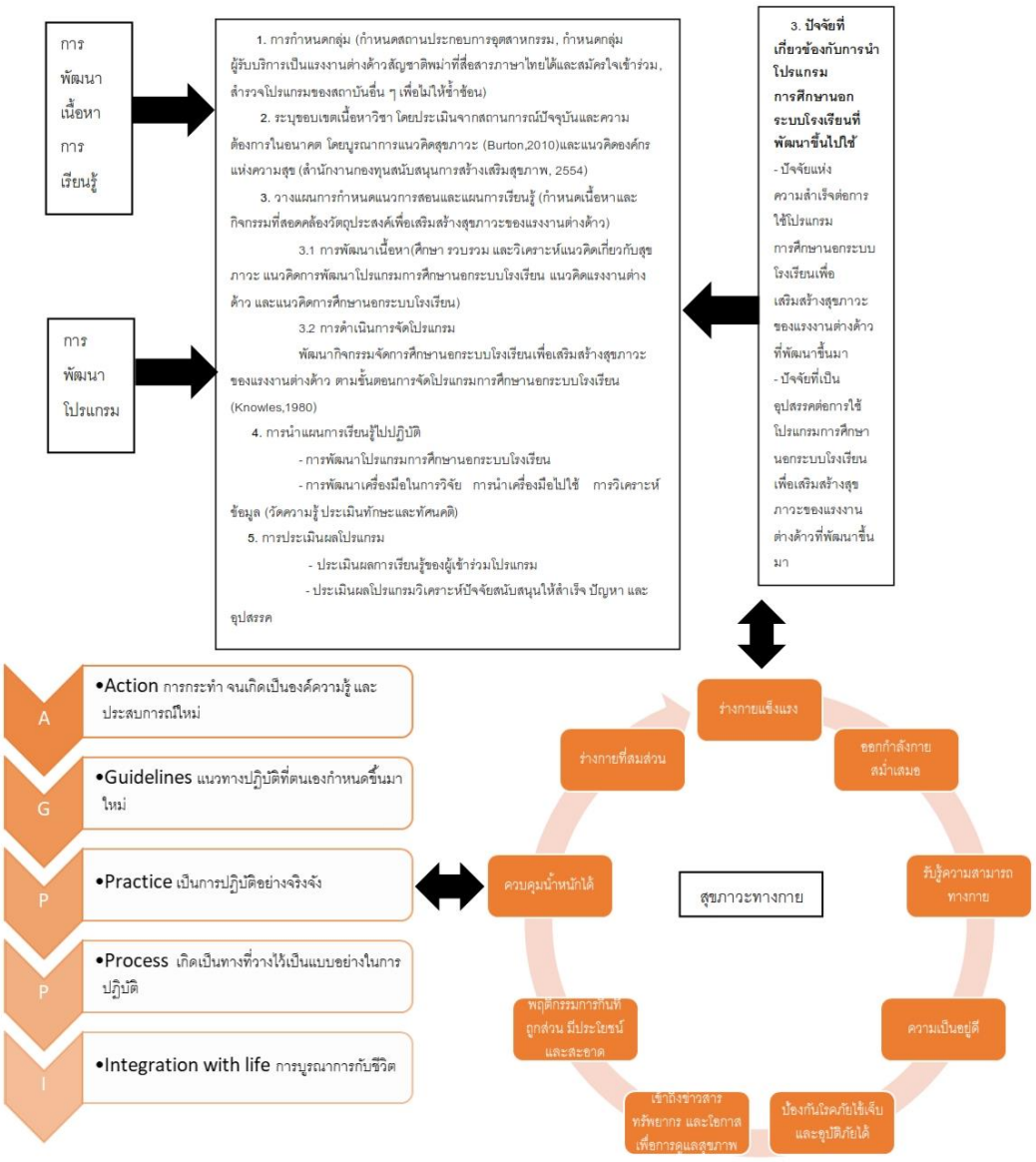
การรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวกับผลของการดำเนินงาน เพื่อนำมาเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ว่าได้ผลตามที่กำหนดไว้ คือ การศึกษาผลการทดลองใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่พัฒนาขึ้น เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยส่งเสริม ปัจจัยที่เป็นอุปสรรค ปัญหาที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนไปใช้ และจัดทำรายงานผลของโปรแกรม ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่ต้องการนำไปวิจัยเพิ่มเติม โดยการดำเนินการวิจัยระยะนี้เป็นไปตามขั้นตอนที่ 5 ของกรอบแนวคิดในการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว คือ การประเมินผลโปรแกรม เพื่อประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรมเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม และรวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุง

ในการจัดโปรแกรมในอนาคต ผู้วิจัยแบ่งการดำเนินงานเป็น 6 ขั้นตอน คือ 1. พัฒนาแบบประเมินผลโปรแกรมโดยรวม 2. ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 3. กำหนดแนวทางวิเคราะห์ผล 4. วิเคราะห์และแปลผลข้อมูล 5. สรุปปัจจัยส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินโปรแกรม 6. นำเสนอโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่เป็นผลจากการวิจัย

จากขั้นตอนการพัฒนาโปรแกรมการเรียนรู้ที่กล่าวมาข้างต้น จึงสามารถสรุปขั้นตอนและกระบวนการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ได้ดังแผนภาพนี้

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่องการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว สามารถสรุปเป็นองค์ความรู้ดังภาพต่อไปนี้



ในสังคมปัจจุบัน ชีวิต มีความท้าทายเกิดขึ้นตลอดเวลา เนื่องจากความสลับซับซ้อนตามการเปลี่ยนแปลงของโลกที่ไม่เคยหยุดนิ่ง เป็นกระแสโลกาภิวัตน์ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว โดยจะมีความรุนแรงทวียิ่งขึ้นในอนาคต นำไปสู่การพัฒนาทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และข้อมูลข่าวสารในอัตราเร่งที่ขาดความสอดคล้องเชื่อมโยงอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ขาดสมดุล ขาดความเป็นระบบ และส่งผลกระทบโดยตรงต่อสุขภาวะ กล่าวคือ ไม่สามารถนำสู่ความมีสุขภาวะที่ดี ดังนั้นการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงค้นพบองค์ความรู้ใหม่ที่จะช่วยแก้ไขปัญหาข้างต้นดังที่แสดงในภาพข้างต้น คือ องค์ประกอบการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยผู้วิจัยเริ่มพัฒนาองค์ความรู้จากการศึกษาความต้องการในการเรียนการสอนร่วมกับการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันกับผู้อื่นจนสามารถพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวได้ ซึ่งผลของการศึกษาสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวนั้น สามารถสะท้อนบริบทสังคมที่แท้จริงในปัจจุบัน และผู้วิจัยนำผลที่ได้จากการศึกษาความต้องการของแรงงานต่างด้าวมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาโดยกำหนดให้เป็นเนื้อหาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน เป็นการดำเนินกิจกรรมที่เน้นกระบวนการกลุ่มย่อยตามบริบท และการออกแบบกิจกรรมโดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีการแบ่งหน้าที่ตามที่กลุ่มช่วยกันกำหนดขึ้นร่วมกัน รวมถึงการแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ในห้องเรียน และนอกห้องเรียนร่วมกัน ในขณะเดียวกันผู้วิจัยได้พัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยมีพื้นฐานสอดคล้องกับความต้องการของการพัฒนาแรงงานต่างด้าวให้มีสุขภาวะที่ดี โดยผู้วิจัยได้นำแนวคิดการพัฒนาโปรแกรมโดยดำเนินการบูรณาการร่วมกันจากการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดของการพัฒนาโปรแกรม Boyle (1981) และแนวคิดสุขภาวะ ของ Burton (2010) มาใช้ เนื่องจากเป็นโปรแกรมที่เน้นการพัฒนาความสามารถความรู้ ทักษะ ความรู้ขั้นพื้นฐานของบุคคล และมีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคลทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติของผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยโปรแกรมของ Boyle ได้กล่าวถึงโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ว่าเป็นผลรวมของความร่วมมือระหว่างนักศึกษานอกระบบกับผู้เรียนหรือผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยในการปฏิบัติกิจกรรมของโปรแกรม มุ่งวิเคราะห์ไปที่โปรแกรมเชิงสถาบัน เน้นการปรับปรุงและพัฒนาบุคคลให้ก้าวหน้า เน้นการสอนเนื้อหาวิทยาการพื้นฐาน มีลำดับการจัดวางเนื้อหามีวัตถุประสงค์ชัดเจน เกิดการจัดการเรียนรู้สิ่งใหม่ เน้นเรื่ององค์ความรู้ เจตคติ ทักษะความชำนาญ เป็นโปรแกรมที่ได้จัดขึ้นเพื่อพัฒนาความสามารถ ความรู้ เจตคติ และทักษะของผู้เรียน เพื่อส่งเสริมให้มีความเจริญในวิชาชีพ และความสามารถในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นโปรแกรมเชิงรุก ที่มุ่งที่ความสามารถของผู้เข้าร่วมดกิจกรรมในการป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ซึ่งโปรแกรมนี้มุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวบุคคล การจัดโปรแกรมและเนื้อหาวิชามี

ลักษณะที่ตรงกับความต้องการของผู้เรียน มุ่งให้ผู้เรียนสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที เมื่อโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นนี้ ได้ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ และมีความพร้อมใช้ในเชิงวิชาการแล้ว ดังนั้น การที่เสริมสร้างแรงงานต่างด้าวให้มีสุขภาวะที่ดี โดยการใช้แนวคิดความสุข 8 ประการ โดยมีความรู้สึกพึงพอใจ สามารถทำงานอย่างมีความสุข ด้วยสภาวะที่ชีวิตมีความเป็นปกติสุข สามารถรักษาสมดุลของระบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยไว้ได้ ทั้งองค์ประกอบด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม เพื่อให้เกิดพลังการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิม การนำกระบวนการศึกษานอกระบบโรงเรียน มาใช้ในขั้นตอนการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวจึงมีความสำคัญมาก

จากนั้นผู้วิจัยเริ่มนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้น นำเสนอต่อเจ้าของกิจการสถานประกอบการอุตสาหกรรม แรงงานต่างด้าว และผู้มีส่วนร่วมในสถานประกอบการอุตสาหกรรม เพื่อเข้ารับคำแนะนำต่าง ๆ มาปรับใช้ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยให้มีความสอดคล้องกับแรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้เข้าร่วมกิจกรรม เป็นการวางแผนจัดการบริหารโปรแกรมในภาพรวมร่วมกับสถานประกอบการในประเด็นต่าง ๆ ได้แก่ 1) แผนการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในภาพรวม 2) การกำหนดผู้เข้าร่วมการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงผู้เข้าร่วมกิจกรรมตามความเหมาะสม 3) ระยะเวลาในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยเจ้าของสถานประกอบการ รวมถึงแรงงานต่างด้าวให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี แต่เจ้าของสถานประกอบการได้ข้อความร่วมมือว่าหากมีเหตุสุดวิสัยงานเร่งด่วน จะขอให้แรงงานต่างด้าวที่เกี่ยวข้องจัดการงานก่อน และจะชดเชยเวลาในการเรียนการสอนให้ตามแผนการจัดการเรียนการสอนในภายหลัง 4) สถานที่ในการจัดกิจกรรมการเรียน ใช้สถานที่ที่มีความเหมาะสมได้ทุกที่ ทั้งในห้องเรียนหรือนอกห้องเรียน และเจ้าของสถานประกอบการรวมถึงแรงงานต่างด้าวขอให้ผู้สอนคำนึงถึงธรรมชาติของผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยแนะนำให้จัดกิจกรรมการเรียนการสอนภายในสภาพแวดล้อมที่เป็นธรรมชาติ ซึ่งจะช่วยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นแรงงานต่างด้าวรู้สึกผ่อนคลายมากกว่า 5) สื่อที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนควรให้มีความสอดคล้องกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม ทั้งนี้ผู้มีส่วนร่วมรวมถึงแรงงานต่างด้าวเสนอว่าควรใช้สื่อการสอนที่สามารถจับต้องได้ เมื่อผู้วิจัยได้รับข้อมูลการวางแผนจัดการบริหารโปรแกรมในภาพรวมร่วมกับสถานประกอบการ เจ้าของสถานประกอบการรวมถึงแรงงานต่างด้าวแล้ว ผู้วิจัยจึงทำความรู้จักกับแรงงานต่างด้าวที่คาดว่าจะเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อสร้างความคุ้นเคย ความเป็นมิตร ความเป็นกันเอง ทั้งนี้ผู้วิจัยได้เข้าพบปะเยี่ยมเยียนสถานประกอบการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเข้าไปพูดคุยสร้างมิตรภาพที่ดีกับบุคลากร และแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นของการจัดบรรยากาศการเรียนการสอนที่ผ่อนคลาย เป็นกันเอง เปิดกว้าง สร้างสรรค์ ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรับรู้ และเปิดใจในการเข้าร่วมกิจกรรม และยังส่งผลระยะยาวไปถึงการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงของผู้เข้าร่วมกิจกรรม จากนั้นผู้วิจัยจึงเริ่มดำเนินการสร้างกิจกรรม

การเรียนรู้ที่มีเนื้อหาที่เชื่อมโยงในการดำเนินชีวิต ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำกิจกรรมมาใช้ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยเป็นกิจกรรมที่ท้าทายผู้เข้าร่วมโปรแกรมให้ออกจากกรอบเดิม เช่น เกมสี่ทิศ เป็นกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เปิดใจต่อกันและกันด้วยการแสดงความคิดเห็น การรับฟังแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และบอกเล่าประสบการณ์ของตนเองได้อย่างเต็มใจ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้วยกันฟัง ซึ่งถือเป็นการท้าทายผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้เกิดการสะท้อนคิด ให้เกิดการหลุดจากภาพความคิด และกรอบเดิม ๆ นอกจากนี้ผู้วิจัยยังมีการใช้กิจกรรมการเรียนการสอนที่จะทำให้เกิดการสะท้อนคิดทบทวน โดยผู้วิจัยใช้กิจกรรมนี้ดำเนินไปเพื่อสร้างความเป็นกันเอง กิจกรรมนี้ คือ จิบน้ำชา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เกิดการสะท้อนคิดทบทวนถึงการทำกิจกรรมการเรียนการสอนที่ฝึกปฏิบัติด้วยตนเอง หรือกลุ่มของตนเองระหว่างสัปดาห์ โดยผู้วิจัยเน้นถึงกิจกรรมที่ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ลงมือปฏิบัติ และบูรณาการความรู้ที่ได้รับให้สามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตประจำวัน

การทำกิจกรรมร่วมกันของผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เรียนรู้จากทักษะชีวิต และประสบการณ์การทำงานของแต่ละคน มักจะมีองค์ประกอบของวัฒนธรรมในการทำงานเป็นสิ่งเชื่อมโยงกับมิติต่าง ๆ ของการทำงาน เรียกว่า ความหลากหลายของประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงความแตกต่างของวัฒนธรรมในการทำงาน ทั้งหลายเหล่านี้เป็นปัจจัยในการปรับตัว การจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ และการทำงานร่วมกัน ซึ่งในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนี้ประกอบไปด้วยการเรียนรู้ร่วมกันผ่านการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนในห้องเรียน และการเรียนรู้ร่วมกันด้วยการลงมือปฏิบัติจริง และหลังจากดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอนร่วมกันตามแผนการเรียนรู้ที่สร้างขึ้น หลังจากนั้นจะเข้าสู่การประเมินผลกิจกรรมการเรียนการสอนของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งผลปรากฏว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติตามองค์ประกอบของการพัฒนาสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว คือ 1) มีร่างกายแข็งแรง 2) มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ 3) สามารถรับรู้ความสามารถทางกาย 4) พักผ่อนอย่างเพียงพอ 5) จัดชีวิตส่วนตัวเหมาะสมกับการทำงานได้ 6) ความเป็นอยู่ที่ดี 7) มีงานอดิเรก 8) สามารถดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ 9) สามารถเข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ 10) มีพฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด 11) สามารถควบคุมน้ำหนักได้ 12) มีร่างกายที่สมส่วน และ 13) มีวินัยในการใช้จ่ายเงิน นอกจากนี้ยังมีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้ การสนับสนุนจากเจ้าของสถานประกอบการ และผู้สอนต้องมีความเข้าใจในเนื้อหา เข้าใจผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการเรียนการสอน กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรม การกำหนดเนื้อหา กิจกรรมการเรียนการสอนต้องอยู่ในความสนใจตรงกับปัญหาของผู้เข้าร่วมกิจกรรม จะทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมอยากมีส่วนร่วม อยากลงมือปฏิบัติจริง ในส่วนของบรรยากาศการจัดการเรียนการสอน ต้องเป็น

บรรยากาศที่ทำให้เกิดความเชื่อใจ ไว้วางใจ ผ่อนคลาย สบาย ๆ มีสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ด้านระยะเวลาการเรียนรู้ ควรมีระยะเวลาในการร่วมกิจกรรมกลุ่มย่อยร่วมกัน โดยเป็นกิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันนอกห้องเรียน ด้านทรัพยากรการเรียนรู้ ความหลากหลายของทรัพยากรการเรียนการสอนทำให้แรงงานต่างด้าวมีโอกาสที่จะเลือกเรียนรู้ในสิ่งที่มีความเหมาะสม และสามารถดำเนินไปตามความต้องการของตนเองได้ จากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในครั้งนี้ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมยังมีความต้องการพัฒนากิจกรรมที่ทำร่วมกัน แสดงให้เห็นถึงว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถวางแผน รวมถึงกำหนดเป้าหมายในการดำรงชีวิตของตนเองได้ สอดคล้องกับ Covey (2004) ได้กล่าวว่า การคิดถึงผลลัพธ์ของการกระทำด้วยกรอบแนวคิด หรือภาพ เพื่อให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์ในชีวิต สามารถนำมาใช้ในการวางกรอบการดำเนินชีวิตเพื่อใช้มาตรวจสอบพฤติกรรมทั้งวันนี้ พรุ่งนี้ และในภาพรวมหากมีการกำหนดเป้าหมายในชีวิตในจิตใจได้อย่างชัดเจนแล้ว และมั่นใจว่าไม่ได้ขัดกับกฎเกณฑ์ของชีวิต จะส่งผลทำให้การดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างมีคุณค่า สามารถเติมภาพในใจที่วางไว้ได้ นอกจากนี้ หากจะมองในมุมการจัดกิจกรรมเพื่อการเปลี่ยนแปลง การที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมต้องการพัฒนากิจกรรมที่ทำร่วมกันต่อไป นั่นหมายความถึงว่าโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นนี้ ช่วยในการสนับสนุนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการเรียนรู้ และต้องพัฒนาศักยภาพของตนเองร่วมกับผู้อื่นได้จริง

องค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญที่สามารถส่งผลทำให้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว สามารถพัฒนาไปในทิศทางที่ได้ผลลัพธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะกับกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นแรงงานต่างด้าว คือการใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือและการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกม เพราะแรงงานต่างด้าวชื่นชอบ ให้ความร่วมมือ ใส่ใจในการเรียนการสอนเป็นอย่างมาก เห็นได้จากความกระตือรือร้น ความสนใจ และประสิทธิภาพในการเรียนรู้หลังจากการเข้าร่วมกิจกรรม นอกจากนี้กิจกรรมการเรียนการสอน จะเป็นรูปแบบที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีการแบ่งเป็นกลุ่มเล็ก ๆ ร่วมกันทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ โดยที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนในกลุ่มจะต้องมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือ และแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ร่วมกันวางแผนการจัดการเรียนการสอน ซึ่งเป็นกระบวนการที่แรงงานต่างด้าวจะได้นำประสบการณ์ รวมถึงความรู้ของตนเองมาถ่ายทอดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยที่ผู้สอนจะให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนในกลุ่มมีการปฏิสัมพันธ์ต่อกันและกัน ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้รับการปลุกกระตุ้น ให้เกิดแรงจูงใจเพื่อที่จะได้ช่วยเหลือในการจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ โดยมีกระบวนการ ดังต่อไปนี้ เริ่มจากการแบ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกเป็นกลุ่มย่อย และใช้กระบวนการทำงานเป็นทีม เพื่อร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พร้อมนำความรู้มาสรุปสาระการเรียนรู้ และนำไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน โดยมีผู้สอนเป็นผู้ให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ จัดหา และชี้แนะแหล่งค้นคว้าข้อมูลเพิ่มเติม ซึ่งมีรูปแบบการจัดการเรียนรู้หลากหลายรูปแบบให้ผู้สอนเลือกใช้ตามความเหมาะสมของเนื้อหา ซึ่งในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในครั้ง

นี้ จะมีรูปแบบ LT (Learning Together) รูปแบบนี้ผู้สอนกำหนดโจทย์สร้างสถานการณ์ พร้อมกำหนดเงื่อนไข รายละเอียดของงาน เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความคิดสร้างสรรค์ ผู้สอนแบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรม แล้วให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำกิจกรรมเป็นกลุ่ม โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น พร้อมนำเสนอผลงาน โดยมีผู้สอนเป็นผู้ประเมินผลการทำงานของกลุ่ม เป็นต้น ทั้งนี้ผู้วิจัยได้นำหลักการของการเรียนรู้แบบร่วมมือไปจัดการเรียนการสอน โดยเริ่มจากการกำหนดวัตถุประสงค์ที่ต้องการพัฒนาผู้เข้าร่วมกิจกรรม การกำหนดวัตถุประสงค์จะต้องมีการกำหนดเป้าหมาย วิธีการ ระยะเวลา รวมถึงเครื่องมือที่จะใช้ในการดำเนินกิจกรรม แล้วเริ่มทบทวนเนื้อหาที่ต้องการ พัฒนาผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ หลังจากนั้น เลือกรูปแบบที่เหมาะสมกับเนื้อหา โดยจะต้องคำนึงถึงการเลือกใช้รูปแบบที่เหมาะสมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อให้เกิดความสนุกสนาน และเกิดความพร้อมในการเรียนรู้ ทำให้เห็นถึงขั้นตอนทั้งหมดของการจัดกิจกรรมในการเรียนรู้แบบร่วมมือ ที่ส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้เรียนรู้ และฝึกทักษะกระบวนการกลุ่มตามบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบในการทำงานกลุ่ม รวมถึงได้ฝึกทักษะการคิด การค้นคว้า การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้รับประสบการณ์ในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น การมีน้ำใจช่วยเหลือผู้อื่น การเสียสละ การยอมรับ การไว้วางใจ การเป็นผู้นำ และการเรียนรู้แบบทีมที่มีประสิทธิภาพ นอกจากใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือแล้ว ข้อค้นพบอีกประการหนึ่งขององค์ความรู้ในการจัดการเรียนรู้ที่สามารถส่งผลทำให้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว สามารถพัฒนาไปในทิศทางที่ได้ผลลัพธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะกับกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นแรงงานต่างด้าว คือการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกม จากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในครั้งนี้ ผู้สอนเน้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพราะเมื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมแล้ว จะส่งผลทำให้สามารถเข้าใจ จดจำ ไม่เพียงแต่จะได้ความรู้ และประสิทธิภาพที่สูงขึ้นเท่านั้น แต่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมยังจะได้รับความสนุก การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยใช้เกม จึงเป็นอีกวิธีหนึ่งที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้แล้วส่งผลทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสนุกสนานในกระบวนการเรียนการสอน และทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจเนื้อหาได้ดียิ่งขึ้น เป็นการให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเล่นเกมตามกติกา นำเนื้อหา ข้อมูลของเกม พฤติกรรมการเล่น วิธีการเล่น และผลการเล่นเกมของผู้เข้าร่วมกิจกรรมมาใช้ในการอภิปรายเพื่อสรุปการเรียนรู้ ซึ่งจากการจัดการเรียนการสอนโดยใช้เกม ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นผู้เล่นเกมด้วยตนเอง ส่งผลทำให้ได้รับประสบการณ์ตรง เป็นวิธีการที่เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมสูง ยกตัวอย่างเช่น เกมหินข้ามฟาก เป็นเกมแบบหมู่ โดยเป็นเกมที่มีลักษณะในการแข่งขันกันระหว่างกลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับกลุ่มอื่น ทุกคนจะพยายามทำให้ดีที่สุด เพื่อประโยชน์ของกลุ่มโดยอาศัยทักษะความสามารถของสมาชิกในกลุ่ม ทั้งนี้ผู้สอนนำเกมที่มีผู้สร้างขึ้นแล้วมาปรับดัดแปลงให้เหมาะกับวัตถุประสงค์ เพื่อให้ตรงกับความต้องการ โดยผู้สอนได้ศึกษาเกมให้เข้าใจอย่างถ่องแท้ แล้วจึงดัดแปลง และทดลองใช้ก่อน

นำมาใช้จริง เพื่อจะได้เห็นประเด็น และข้อขัดข้องต่าง ๆ อันจะช่วยให้ผู้สอนมีการเตรียมการป้องกันหรือแก้ไขไว้ล่วงหน้าได้ รวมถึงการช่วยให้การเล่นจริงของผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นไปอย่างราบรื่น เพราะฉะนั้นจากการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในครั้งนี้มีองค์ความรู้ใหม่ที่สำคัญที่สามารถส่งผลช่วยทำให้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวสามารถพัฒนาไปในทิศทางที่ได้ผลลัพธ์ที่ดีมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะกับกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นแรงงานต่างด้าว ดังที่ได้กล่าวข้างต้น คือ กิจกรรมการเรียนการสอนที่มีการใช้การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ และการจัดการเรียนรู้โดยใช้เกม

ผู้วิจัยยังได้ข้อค้นพบขององค์ความรู้ใหม่ในการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวไปใช้ ซึ่งผู้วิจัยได้มีการปรับเปลี่ยนกรอบความคิด ที่เกิดจากความร่วมมือในการเรียนการสอนในเรื่องของสุขภาวะทางกาย ได้แก่ การมีร่างกายแข็งแรง, ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ, รับรู้ความสามารถทางกาย, พักผ่อนอย่างเพียงพอ, จัดชีวิตส่วนตัวเหมาะสมกับการทำงานได้, มีความเป็นอยู่ที่ดี, มีงานอดิเรก, ดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ , เข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ, พฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด, ควบคุมน้ำหนักได้, มีร่างกายที่สมส่วน และมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน และปัจจุบันสามารถปรับเปลี่ยนตนเองได้สำเร็จในการมีสุขภาวะทางกายที่เหมาะสม ซึ่งผู้วิจัยเรียกการพัฒนาโปรแกรมนี้ว่า AGPPI (เอจีพีพีไอ) ซึ่งมีความหมาย ดังนี้

A ย่อมาจาก Action กล่าวคือ การกระทำ กล่าวคือ เป็นการทำ จัดแจง ปรุงขึ้น สร้างขึ้น จนเกิดเป็นองค์ความรู้ และประสบการณ์ใหม่ที่สามารถนำมาเป็นรายการในการปฏิบัติ เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่ได้รับการบอกเล่า หรือถ่ายทอดออกมาจากประสบการณ์ชีวิต

G ย่อมาจาก Guidelines กล่าวคือ แนวทางปฏิบัติ โดยเป็นการปฏิบัติที่ตนเองกำหนดขึ้นมาใหม่ อันได้แก่การต้องการมีสุขภาวะทางกายที่ดี โดยสามารถเข้าใจและรับรู้ถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการปฏิบัติตามแนวทางใหม่นี้

P ย่อมาจาก Practice กล่าวคือ เป็นการปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อทำให้ตนเองเกิดความเชี่ยวชาญ ชำนาญ ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์โดยการมีสุขภาวะทางกายที่ดี เป็นไปตามที่คิด หรือคาดหวังไว้ รวมไปถึงการได้แนวทางใหม่ ๆ

P ย่อมาจาก Process กล่าวคือ เกิดเป็นทางที่วางไว้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ โดยเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ดีกว่าเดิม ในการเสริมสร้างสุขภาวะ อันได้แก่ การมีร่างกายแข็งแรง, ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ, รับรู้ความสามารถทางกาย, พักผ่อนอย่างเพียงพอ, จัดชีวิตส่วนตัวเหมาะสมกับการทำงานได้, มีความเป็นอยู่ที่ดี, มีงานอดิเรก, ดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ , เข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ, พฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด, ควบคุมน้ำหนักได้, มีร่างกายที่สมส่วน และมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน

I ย่อมาจาก Integration with life กล่าวคือ การบูรณาการกับชีวิต เป็นการนำแนวทางที่วางไว้เป็นแบบอย่างในการปฏิบัติ โดยเป็นแนวทางในการปฏิบัติที่ดีกว่าเดิม เป็นการนำแนวทางปฏิบัติใหม่ที่คิดค้นมาบูรณาการเข้ากับชีวิตประจำวัน

สรุปได้ว่า AGPPI (เอจีพีพีไอ) เป็นการสร้างโปรแกรมที่เป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อการเปลี่ยนแปลงของแรงงานต่างด้าวให้มีสุขภาวะที่ดีขึ้น สอดคล้องกับเนื้อหาของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว เพราะฉะนั้นจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาและดำเนินการเรื่องการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีความตั้งใจในการสร้างเครื่องมือที่สามารถนำไปใช้เพื่อเสริมสร้างแรงงานต่างด้าวให้มีโอกาสในการเรียนรู้ และพัฒนาศักยภาพของตนเอง โดยใช้การศึกษานอกระบบโรงเรียนเป็นส่วนสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวในสภาวะของการเปลี่ยนแปลงของสังคมในปัจจุบัน รวมทั้งเป็นแนวทางในการเสริมสร้างสุขภาวะให้กับสถานประกอบการอื่น ๆ ในอนาคตต่อไป

ข้อค้นพบจากการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

จากการศึกษาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ผู้วิจัยได้พบบริบทหนึ่งที่สำคัญต่อการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ถือเป็นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาโปรแกรมที่ทำให้ผู้วิจัยทราบว่าแรงงานต่างด้าวมีสภาพพื้นฐาน ลักษณะการใช้ชีวิต ความมีสุขภาวะ ความเข้าใจในตนเอง และเข้าใจเพื่อนร่วมงานมากน้อยเช่นใด ทั้งนี้การวิจัยในครั้งนี้ได้ค้นพบว่าแรงจูงใจที่ทำให้มีแรงงานจากประเทศเพื่อนบ้านเข้ามาในประเทศไทยคือ ค่าจ้างที่สูงกว่าและมีงานทำ โดยปัญหาสุขภาพของแรงงานต่างด้าวที่สำคัญและพบบ่อย คือ อาการปวดหัว ปวดหลัง ท้องเสีย โรคผิวหนัง โรคกระเพาะ ปวดเมื่อยกล้ามเนื้อและหลังจากการยกของหนัก กับปัญหาความเครียดจากการทำงาน การปฏิบัติตัวของ แรงงานต่างด้าว เมื่อไม่สบายแตกต่างกันขึ้นกับระดับของอาการที่เกิดขึ้น ถ้าไม่สบายเล็กน้อยจะซื้อยามากินเอง หากไม่สบายมากก็จะไปโรงพยาบาลรัฐหรือเอกชน และบางคนก็จะหยุดงานด้วยเมื่อเจ็บป่วย นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวที่อยู่ในสถานประกอบการ เป็นแรงงานที่ไร้ฝีมือที่ถึงแม้จะมีเชื้อชาติพม่าเหมือนกัน แต่ก็ยังเป็นกลุ่มที่แตกต่างกันตามภาคที่อยู่อาศัย เปรียบได้กับภาคต่าง ๆ ของประเทศไทย เช่น ภาคเหนือ ภาคใต้ เป็นต้น ซึ่งแต่ละภาคก็จะมีวัฒนธรรม และภาษาที่แตกต่างกันออกไป ส่งผลทำให้มีความแตกต่างทางด้านภาษา และวัฒนธรรม ซึ่งแรงงานต่างด้าวก็จำเป็นต้องมีการปรับตัวให้มีสุขภาวะ และให้สามารถอยู่ร่วมกัน ทำงานร่วมกันได้ สอดคล้องกับที่ พรวภา เหาตะวานิช (2554) กล่าวว่า การปรับตัวต้องมีการปรับความคิดของตน เพราะสภาพแวดล้อมใหม่ส่งผลทำให้เกิดการคิดถึงบ้าน เหงา ท้อแท้จากการทำงาน ถ้าหากสถาน

ประกอบการได้มีความเข้าใจถึงสภาพพื้นฐานของแรงงานจะทำให้แก้ปัญหาได้อย่างตรงจุด ดังนั้นจะสามารถช่วยเป็นการเสริมสร้างสุขภาวะให้กับแรงงาน เพราะฉะนั้นแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการในประเทศไทย ยังคงเป็นกลุ่มแรงงานที่ไร้ฝีมือ เข้ามาทำงานตามครอบครัว หรือเพื่อนฝูง ยังไม่มีความพร้อมใด ๆ มาก่อน เมื่อเข้ามาทำงานต่างถิ่นฐานทำให้ต้องเกิดการเปลี่ยนแปลงในการดำเนินชีวิต ทั้งนี้หากแรงงานต่างด้าวได้เรียนรู้จะทำให้สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ ๆ ได้ด้วยสุขภาวะที่ดีขึ้น รวมถึงยังช่วยให้แรงงานต่างด้าวไม่ทำผิดกฎหมายบ้านเมือง ดังนั้นแรงงานต่างด้าวจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่เป็นผู้ใช้โปรแกรมในครั้งนี้ ถึงแม้ว่าการจัดกิจกรรมจะสิ้นสุดลงแล้ว แต่แรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการ ยังคงมีความสนใจอยากเรียนรู้ ทำให้เห็นได้ว่าแรงงานต่างด้าวล้วนมีการผลักดันตนเอง

การสื่อสารเป็นปัจจัยเริ่มต้นที่ทำให้เกิดสุขภาวะที่ดี ซึ่งจะเห็นได้จากการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นแรงงานต่างด้าวได้มีการพูดคุยสื่อสารกันมากขึ้น ซึ่งผู้วิจัยค้นพบว่าการสื่อสารเหล่านี้สามารถช่วยให้เกิดการเสริมสร้างสุขภาวะ ยกตัวอย่างเช่น มีการสื่อสารถึงวิธีการป้องกันโควิด-19 มากขึ้น เริ่มเปลี่ยนหน้ากากอนามัยทุกวันจากเดิมที่เคยใส่จนขาดหรือดำแล้วจึงเปลี่ยน เลี่ยงการจับหน้ากากอนามัย และมีพกสเปรย์หรือเจลแอลกอฮอล์มากขึ้น เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับ เมตตา วิวัฒนานุกูล (2548) กล่าวว่า ทักษะการสื่อสาร การใช้ภาษา หากมีความสามารถในการสื่อสารที่ดี จะช่วยลดปัญหาความไม่เข้าใจกับเจ้าของภาษาได้ และยังเป็นการช่วยปรับตัวให้มีสุขภาวะที่ดี และสามารถเข้ากับวัฒนธรรมได้มากยิ่งขึ้น นอกจากนี้แรงงานต่างด้าวแต่ละคนต่างมีเชื้อชาติ สังคม และวัฒนธรรมของตนติดตัวมา ทำให้มีความแตกต่าง จึงมีความจำเป็นที่จะต้องเรียนรู้ ทั้งนี้จากการจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน พบว่าแรงงานต่างด้าวมีการสื่อสารที่ดี และยิ่งแรงงานต่างด้าวคนไหนที่มีการสื่อสารที่ดีกว่า จะสามารถเข้าใจแรงงานต่างด้าวคนอื่น ๆ มากกว่า ทำให้ไม่มีปัญหากับแรงงานต่างด้าวคนอื่น ๆ สามารถใช้ชีวิตและทำงานได้เป็นอย่างดี มีความสุข สอดคล้องกับ คริสโตเฟอร์ไรท์ (2549) กล่าวไว้ในเรื่องของวัฒนธรรมว่าคนจะมีเอกลักษณ์เกิดจาก 3 ปัจจัย ได้แก่ วัฒนธรรม นิสัยบุคลิก และประสบการณ์ โดยการปรับตัวต้องเริ่มจากการทำความคุ้นเคยกับสิ่งใหม่ ๆ ที่พบเจอ เรียนรู้ให้เข้าใจเคารพและให้เกียรติในความแตกต่าง ทั้งนี้ผู้วิจัยยังพบว่ากระบวนการที่สามารถทำให้แรงงานต่างด้าวเกิดการเสริมสร้างสุขภาวะนั้น เป็นกระบวนการเรียนรู้ตามวิถีชีวิตประจำวัน ที่เกิดจากการอยู่อาศัย ทำงาน รับประทานอาหาร การพูดคุย การอยู่ร่วมกัน และการแสดงออก เป็นต้น ซึ่งแรงงานต่างด้าวสามารถนำความรู้ที่เกิดขึ้นไปประยุกต์ใช้ได้อย่างเหมาะสม โดยเริ่มจากมีความต้องการที่จะเรียนรู้ โดยเกิดจากความสนใจของตนเป็นสิ่งกระตุ้นให้เกิดความอยากเรียนรู้ เมื่ออยากที่จะเรียนรู้ แรงงานต่างด้าวจะสังเกตในสิ่งที่ตนเกิดความสนใจแล้วจะเกิดการเรียนรู้ตามมาจากการสังเกตนั้น ๆ ส่งผลทำให้แรงงานต่างด้าวนำไปปฏิบัติต่อด้วยตนเองจนเกิดความคล่อง ชำนาญ เป็นประสบการณ์ เนื่องจากเมื่อแรงงานต่างด้าวมีความสนใจ มีการ

สังเกตสิ่งที่ตนต้องการ จะเกิดความกระตือรือร้นตามมา เพื่อที่จะนำความรู้ไปปฏิบัติจริงได้จนสามารถเกิดเป็นประสบการณ์ของตนเอง และท้ายที่สุดแรงงานต่างด้าวจะเกิดการหาคำตอบให้กับตนเอง เพราะได้เคยลองทำ หรือปฏิบัติในสิ่งที่ตนเองสนใจ ต้องการจนส่งผลทำให้แรงงานต่างด้าวเกิดความสนใจเพิ่มเติมได้ในสิ่งที่ตนเคยไปลองทำ หรือปฏิบัติ โดยแรงงานต่างด้าวจะหาความรู้เพิ่มเติมจากการถาม หรือหาความรู้จากสื่อต่าง ๆ ที่มีมากมาย เช่น ได้ลองออกกำลังกายแบบอื่น ๆ และเกิดรู้สึกชอบจึงเรียนรู้วิธีการ ขั้นตอนที่สามารถลงลึกถึงรายละเอียดท่าทางอื่น ๆ เป็นต้น หรืออีกกรณีคือ การกินอาหารที่มีประโยชน์โดยการทำอาหารกินเอง แล้วได้เห็นได้ชิมของเพื่อนแรงงานต่างด้าวด้วยกันแล้วชอบ อยากทำ อยากเรียนรู้ เพราะอร่อยและถูกสุขลักษณะ เป็นต้น ในทางตรงกันข้ามหากแรงงานต่างด้าวไม่มีความต้องการเรียนที่จะเรียนรู้ แรงงานต่างด้าวก็จะไม่หาความรู้เพิ่มเติม ไม่ก่อให้เกิดเป็นประสบการณ์ได้ ซึ่งสอดคล้องกับ Yun kim (1994) ที่พูดถึงการสื่อสารกันในสังคมที่สอดคล้องกับกระบวนการเรียนรู้ตามวิถีชีวิตประจำวันที่แรงงานต่างด้าวใช้สื่อสารกันพยายามที่สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน และได้ใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อการเรียนรู้ที่ไม่สร้างความกดดัน สนุก และได้เรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ตามอัธยาศัย เป็นอิสระและได้ความรู้ตามที่แรงงานต่างด้าวต้องการที่จะเรียนรู้ในสิ่งนั้น ๆ

แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่ามีความแตกต่างกับคนไทย ซึ่งแม้จะมีการปรับตัวแล้วแต่ความคิดเห็นเกี่ยวกับสังคม และความมั่นคงยังคงแตกต่างกันอย่างชัดเจน เพราะมีเหตุผลที่สำคัญคือแรงงานต่างด้าวนั้นมีความรู้สึกว่าตนเองอยู่ต่างถิ่นต่างแดน มีความไม่คุ้นเคยหรือคุ้นชินกับทั้งเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม เพราะมีความแตกต่างกัน รวมถึงยังมีค่านิยมและประเพณีหลายอย่างที่แตกต่างจากของแรงงานต่างด้าวเอง นอกจากนี้ยังพบว่าแรงงานต่างด้าวบางคนเคยถูกเอาเปรียบด้านสิทธิมนุษยชนที่เคยได้รับจากเจ้าหน้าที่ และนายหน้าที่พาเข้ามาในประเทศไทย หรือนายจ้างที่แรงงานต่างด้าวได้เคยเข้าไปทำงานด้วยมาก่อน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อดิศร เกิดมงคล (2552) กล่าวว่า แรงงานต่างด้าวเป็นกลุ่มที่เปราะบางต่อการถูกแสวงหาผลประโยชน์ และถูกละเมิดสิทธิต่าง ๆ มากมาย ทั้งร่างกาย คำพูด จิตใจ ความรุนแรงหรือการทำร้ายร่างกาย ทั้งนี้แรงงานต่างด้าวก็มีความพยายามในการปรับตัวให้เข้ากับเศรษฐกิจ สังคม และวัฒนธรรม สอดคล้องกับทฤษฎีการปรับตัวของรอย (Roy’s adaptation model 1984 อ้างใน ศิรินภา นาคธน, 2550) ที่กล่าวว่าการปรับตัวเป็นแบบระบบเปิดที่ภายในมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่หยุดนิ่ง มีการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทั้งภายนอก ภายในตลอดเวลา ดังจะเห็นได้จากการที่แรงงานต่างด้าวจำเป็นต้องปรับตัวให้อยู่รอดเพื่อการมีงานทำมีรายได้ ส่งผลถึงความมั่นคงของตน นอกจากนี้รอย (Roy,1999) กล่าวว่าบุคคลประกอบไปด้วยร่างกาย จิตใจ และสังคมมีความเป็นองค์รวม แยกออกจากกันไม่ได้เพื่อความปกติสุข หรือสุขภาวะที่ดี ขึ้นอยู่กับระดับการปรับตัว ซึ่งเป็นปัจจัยนำเข้าสู่ระบบการปรับตัวของบุคคล ระดับการปรับตัว คือ ขอบเขตที่แสดงถึงความสามารถในการตอบสนองทางบวกต่อสถานการณ์ใด ๆ ที่เกิดขึ้น ทั้งนี้จะเห็นได้จากการที่แรงงานต่างด้าวมีการปรับตัวเพื่อความสุขในชีวิตโดยมีการ

ตอบสนองต่อสิ่งเร้าที่มีอยู่ภายนอกตามความสามารถของตน โดยมีระดับการปรับตัวได้ดี (Roy 1999 อ้างใน สุภาพ อารีเอื้อ,2540) กล่าวคือ ระดับการปรับตัวที่โครงสร้างและหน้าที่ของร่างกาย สามารถทำงานสอดคล้องกันอย่างเหมาะสม ตอบสนองต่อความต้องการได้ เช่น สามารถทำกิจกรรมต่าง ๆ ได้เป็นปกติ สามารถตอบสนองความต้องการของร่างกายได้ มีความมั่นใจในด้านร่างกาย จิตใจ และสังคม สามารถแสดงบทบาทของตนเองได้เป็นอย่างดี มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างเหมาะสม ยังสอดคล้องกับสเตวอร์ด (Steward 1995 อ้างใน วิไลวรรณ ภู่จีนาพันธ์, 2543) ว่า ในการปรับตัวนั้น วัฒนธรรม ถือเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมพื้นฐานได้ โครงสร้างทางสังคม และสภาพแวดล้อม ทั้งนี้ด้วยปัจจุบันการดำรงชีวิตต้องเผชิญกับปัญหาและการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมตลอดเวลา ทำให้ต้องปรับตนเองเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ให้เป็นไปตามความต้องการของตนเอง (กาญจนา แก้วเทพ, 2545) ข้อค้นพบอีกประการที่สำคัญ คือ ภูมิหลังด้านวัฒนธรรมของแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า ยังส่งผลต่อไปยังความสามารถทางด้านการสื่อสาร เนื่องจากแรงงานต่างด้าวพม่าที่มีความต้องการที่จะทำงานในประเทศไทยก็จะมีความพยายามที่จะเรียนรู้ และพยายามปรับตัวในด้านของวัฒนธรรมไทย ซึ่งถือเป็นการเรียบรู้ เพื่อเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ ๆ ยังถือเป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมส่วนบุคคล และพฤติกรรมทางสังคม เป็นการเรียนรู้วิธีคิด ความรู้สึก และวิธีการแสดงพฤติกรรม เพื่อให้สามารถเข้ากับวัฒนธรรมเจ้าบ้านได้ (เมตตา วิวัฒนานุกูล, 2548) การปรับตัวทางวัฒนธรรมกับความสามารถทางการสื่อสารของแรงงานต่างด้าวพม่า เป็นสิ่งสำคัญต่อการทำงาน และสุขภาวะที่ดี แรงงานต่างด้าวที่เดินทางเข้ามาทำงานในประเทศไทยเป็นระยะเวลานานจะมีการปรับตัวทางวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง ทั้งวัฒนธรรมด้านการใช้ภาษา ตลอดไปจนถึงวัฒนธรรมด้านความเป็นอยู่ โดยในระยะแรกที่เดินทางเข้ามาทำงานนั้น จะมีการปรับตัวในการเรียนรู้ทางการสื่อสารภาษาไทยในส่วนของการพูด และพัฒนาต่อเนื่องไปในการพูดโดยการมีท่าทางเข้าร่วม เช่น น้ำเสียง สีหน้าท่าทาง เพื่อให้มีการสื่อสารที่เป็นธรรมชาติ นอกจากนี้ ยังมีการปรับตัวทางวัฒนธรรมความเป็นอยู่ รวมถึงสุขภาวะ โดยแรงงานต่างด้าวที่อยู่มานาน จะมีการเรียนรู้วิธีการปรับตัวให้เข้ากับสังคมไทยในด้านพฤติกรรมส่วนตัว และการอยู่ร่วมกันในสังคม เช่น มีการปรับตัวโดยการกล่าวทักทายสวัสดี และยิ้มแย้มทักทายตามมารยาทสังคม สอดคลอ้งกับ ทฤษฎีเกี่ยวกับการปรับตัวทางวัฒนธรรมของ Gudykunst and Hammer กล่าวคือ การปรับตัวทางวัฒนธรรม ถือเป็นกระบวนการเรียนรู้เพื่อเข้าสู่วัฒนธรรมใหม่ เป็นการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมส่วนบุคคล และสังคม เป็นการเรียนรู้วิธีคิด ความรู้สึก และการแสดงพฤติกรรมในแบบแผนใหม่ เพื่อให้สามารถเข้ากับวัฒนธรรมของเจ้าบ้าน (ธัชชา วิทยวิโรจน์, 2552)

การอภิปรายผลการวิจัย

ระยะที่ 2 การออกแบบโปรแกรมเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว และการนำโปรแกรมไปใช้

1. ผลการทดสอบวัดความรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว พบว่าคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวก่อนและหลังการทดลองในกลุ่มทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลอง สูงกว่าก่อนการทดลอง แสดงให้เห็นว่า แรงงานต่างด้าวในกลุ่มทดลองมีความรู้หลังผ่านการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสูงกว่าก่อนการทดลอง สอดคล้องกับ ณัฐชานันท์ วีระกุล (2558) กล่าวว่า ผลการวิเคราะห์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับจริยธรรมในการดูแลผู้สูงอายุ กลุ่มทดลองจำนวน 30 คน มีคะแนนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง

2. ผลการทดสอบวัดทักษะเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว พบว่าคะแนนเฉลี่ยทัศนคติเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ก่อนและหลังการทดลองในกลุ่มทดลองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลอง สูงกว่าก่อนการทดลอง แสดงให้เห็นว่า แรงงานต่างด้าวในกลุ่มทดลองมีทัศนคติหลังผ่านการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสูงกว่าก่อนการทดลอง สอดคล้องกับ ณัฐชานันท์ วีระกุล (2558) กล่าวว่า ผลการวิเคราะห์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับจริยธรรมในการดูแลผู้สูงอายุ กลุ่มทดลองจำนวน 30 คน มีคะแนนหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง

จากผลการทดสอบวัดทักษะเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว สรุปได้ว่ากลุ่มทดลองมีคะแนนสูงสุดในประเด็นการมีสิ่งที่ทำยามว่าง ที่เกิดจากความสนใจและความสนุกสนานรองลงมา คือ การใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่น่าเชื่อว่าจะเปลี่ยนแปลงไปด้วยคะแนนที่สูงสุด เนื่องจาก แรงงานต่างด้าวมีเป้าหมายในการเข้าไปหารายได้ในประเทศที่มีค่าครองชีพสูงกว่าประเทศของตน ได้รับค่าตอบแทนที่มากกว่าประเทศของตน นำไปสู่การเรียกกลุ่มคนเหล่านี้ว่าแรงงานต่างด้าว แรงงานต่างด้าวในปัจจุบันมีจำนวนมากและครอบคลุมในหลายพื้นที่ของประเทศไทย ส่วนมากแล้วมีจุดประสงค์หลักที่จะเข้ามาหางานทำ เพื่อส่งเงินกลับให้กับครอบครัวของตนในต่างประเทศ นั่นเอง สอดคล้องกับที่คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย (2559) กล่าวว่า แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ปรารถนาที่จะเก็บเงินรายได้จากการทำงานสะสมไว้ เพื่อส่งกลับไปให้ครอบครัวในประเทศต้นทาง หลายคนมีความหวังว่าจะสามารถทำงานในประเทศไทยได้สักระยะหนึ่ง ก็จะกลับประเทศพร้อมเงินทุนมากพอที่จะให้ครอบครัวของตนคลองชีพได้ตามอัตภาพ เพราะฉะนั้นจากสาเหตุ

ข้างต้นทำให้ผู้วิจัยไม่น่าเชื่อว่า แท้ที่จริงแล้วเมื่อแรงงานต่างด้าวเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเสร็จสิ้น จะพบว่าแรงงานต่างด้าวก็มีความสนใจในสิ่งที่ทำยามว่าง ที่เกิดจากความสนใจและความสนุกสนาน รองลงมา คือ การใช้ชีวิตอย่างมีความสุข ซึ่งจริง ๆ แล้ว นั่นคือสิ่งที่คนทั่วไปคิดว่าเป็นเรื่องปกติ แต่ในกลุ่มของแรงงานต่างด้าวนั้น หากได้มีโอกาสไปใช้เวลาด้วยแล้ว แทบไม่มีความรู้ในเรื่องของสิ่งที่ทำยามว่าง ที่เกิดจากความสนใจ หรือการใช้ชีวิตอย่างมีความสุข เพราะแรงงานต่างด้าวยังคงไม่มีความรู้ ความเข้าใจว่าคืออะไร ทำอย่างไร จะเห็นได้ว่าหลังจากการเข้าร่วมกิจกรรมในครั้งนี้ แรงงานต่างด้าวเกิดความรู้ ความเข้าใจสามารถจัดการสมดุลของชีวิตได้ ดังนั้นคะแนนในเรื่องสิ่งที่ทำยามว่าง ที่เกิดจากความสนใจและความสนุกสนาน รองลงมา คือ การใช้ชีวิตอย่างมีความสุข จึงโดดเด่นขึ้นมามากที่สุด ในทางกลับกันกลุ่มทดลองมีคะแนนน้อยสุดในประเด็นของการสามารถเข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพจากสื่อต่าง ๆ สอดคล้องกับ Huguet (2008) กล่าวว่าแรงงานต่างด้าวถูกมองว่าเป็นผลพวงของการพัฒนามากกว่าเป็นต้นเหตุหรือพลังขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดการพัฒนา แรงงานต่างด้าวยังขาดโอกาสในการพัฒนาตนเอง และการพัฒนาชุมชนสังคม ในปัจจุบันรัฐบาลไทยอนุญาตให้แรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานในประเทศไทย โดยมักทำเป็นแต่งานที่ไม่ได้ใช้ความรู้ใช้กำลังกายทำซ้ำ ๆ นอกจากนี้ อารี จำปากลาย และศิรินันท์ กิตติสุขสถิต (2009) ได้ทำการสัมภาษณ์ผู้ที่ทำงานในประเทศไทยมาแล้วไม่น้อยกวาสองปี ผลการศึกษาพบว่ามากกว่าหนึ่งในสามของแรงงานที่ทำงานในประเทศไทยนานกว่าสองปี เห็นว่าไม่ได้เรียนรู้ทักษะ หรือเรียนรู้ทักษะน้อยจากการมาทำงานในประเทศไทย พบว่า เงินที่ส่งกลับบ้านเป็นรายได้สำคัญของครอบครัว ในประเทศต้นทาง เพราะฉะนั้น ประชาชนทั่วไปมักมีความคิดต่อแรงงานต่างด้าว ว่าแรงงานต่างด้าวเข้ามาทำงานซ้ำ ๆ หนัก ๆ เพื่อส่งเงินกลับบ้าน ไม่ต้องเรียนรู้ทักษะอะไรมากมาย ส่งผลทำให้แรงงานต่างด้าวไม่ได้รับโอกาศ หรือขาดโอกาศในการพัฒนาตนเอง พัฒนาชุมชน และสังคม เพราะความคิดเหล่านี้เหมือนเป็นค่านิยมทั้งต่อตัวของแรงงานต่างด้าวเอง และคนไทยที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นเพื่อนร่วมงาน หรือเจ้านาย ทำให้ไม่ได้คำนึงถึงเรื่องของการเข้าถึง หรือการรับข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพจากสื่อต่าง ๆ นอกจากนี้ สิ่งที่เปลี่ยนแปลงมากที่สุด โดยหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างจากก่อนการทดลองมากที่สุด คือ ประเด็นสามารถทำงานได้นาน ๆ ไม่เหนื่อยเร็ว และมีประสิทธิภาพ ที่แตกต่างจากเดิมมากสุด เพราะแรงงานต่างด้าวมีความรู้ความเข้าใจแล้วว่าสุขภาวะที่ดีควรทำหรือปฏิบัติตัวอย่างไร เพื่อให้เอื้อต่อตนเอง การดำเนินชีวิต และการทำงาน ทั้งนี้ต้องเข้าใจก่อนว่างานในอุตสาหกรรมการผลิตนั้น เป็นประเภทงานสกปรก (Dirty Job) งานยาก (Difficult Job) และงานอันตราย (Dangerous Job) ซึ่งแรงงานไทยไม่ประสงค์จะทำ ต้องนำแรงงานต่างด้าวเข้ามาทดแทน ซึ่งผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมการผลิต นิยมใช้แรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าเป็นส่วนใหญ่ เพราะด้วยสาเหตุที่ว่าแรงงานต่างด้าวมีความขยัน อดทน สู้งานหนัก ต้องการทำงานในปริมาณมาก ๆ เพื่อจะได้รับค่าจ้างในอัตราที่เพิ่มมากขึ้น เพราะฉะนั้นเป้าหมายของแรงงานต่างด้าวจึง

สวนทางกับการเสริมสร้างสุขภาวะ แต่หลังจากที่ได้เข้าร่วมกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนแล้ว ทำให้แรงงานต่างด้าวมีความรู้ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น ว่าการมีสุขภาวะที่ดีนั้น สามารถเอื้อประโยชน์ไปยังส่วนอื่น ๆ ของเป้าหมายชีวิตทั้งร่างกาย การทำงาน และการดำเนินชีวิตได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับ วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา (2543) กล่าวว่า ความมีสุขภาวะนั้น ไม่ได้เกิดขึ้นเอง หรือความมีโชค แต่เกิดจากความเข้าใจโลก เข้าใจชีวิต เข้าใจร่างกาย และจิตใจของตนเอง ตลอดจนสร้างแบบแผนในการประพฤติปฏิบัติ ที่นำไปสู่เหตุปัจจัย ทั้งนี้เป้าหมายของสุขภาวะทางกาย คือ ความสมบูรณ์ทางร่างกาย ก่อให้เกิดความสามารถในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับ วิพุธ พูลเจริญ (2544) ได้กล่าวถึง สุขภาวะว่า เป็นกระบวนการหรือพฤติกรรมที่นำไปสู่คุณภาพชีวิตที่มีดุลยภาพ ตามศักยภาพของแต่ละบุคคล โดยมีองค์ประกอบย่อยในมิติสุขภาวะทางกาย คือ สมรรถนะของการรับรู้จากการสัมผัสที่เกิดขึ้นทางกาย ความผิดปกติทางกาย การเจ็บป่วย สมรรถนะของกำลังกาย การฟื้นตัวที่เกิดจากการเจ็บป่วย ส่วนสิ่งที่เปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด คือ มีร่างกายที่สมส่วนตามเกณฑ์มาตรฐานค่าความหนาของร่างกาย หรือดัชนี

3. ผลการประเมินทัศนคติเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว พบว่าคะแนนเฉลี่ยทัศนคติเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวในกลุ่มทดลองก่อนการทดลอง และหลังการทดลอง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง แสดงให้เห็นว่า แรงงานต่างด้าวในกลุ่มทดลองมีทัศนคติหลังผ่านการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสูงกว่าก่อนการทดลอง

ผลการประเมินทัศนคติเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว สรุปได้ว่า กลุ่มทดลองมีคะแนนสูงสุดในประเด็นท่านคิดว่ามีกำลังเพียงพอที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในแต่ละวันได้ (ทั้งเรื่องงาน หรือการดำเนินชีวิตประจำวัน) รองลงมา คือ คนส่วนใหญ่ไม่ชอบการเจ็บปวดตามร่างกาย เช่น ปวดหัว ปวดท้อง ปวดตามตัว เพราะทำให้ไม่สามารถทำในสิ่งที่ต้องการได้ ทั้งนี้ทั้งนั้นจะเห็นได้ว่า เป็นเรื่องปกติทั่วไป แต่หากกลุ่มเป้าหมายคือแรงงานต่างด้าว จะพบว่าสิ่งเหล่านี้สำคัญมาก ๆ กล่าวคือ คนเราจะมีเป้าหมายที่แตกต่างกัน แรงงานต่างด้าวก็เช่นกัน เมื่อมองถึงแรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ปรารถนาที่จัดเก็บเงินรายได้จากการทำงานสะสมไว้ เพื่อส่งกลับไปให้ครอบครัวในประเทศต้นทาง หลายคนมีความหวังว่าจะสามารถทำงานในประเทศไทยได้สักระยะหนึ่ง ก็จะกลับประเทศพร้อมเงินทุนมากพอที่จะให้ครอบครัวของตนคลองชีพได้ตามอัตภาพ ดังนั้น แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ยังต้องทำงานล่วงเวลา เพื่อให้มีรายได้เพิ่มขึ้น ทำให้ขาดความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิต พบปัญหาที่ตามมาของแรงงานต่างด้าวมากมาย การจัดกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในครั้งนี้ ได้ทำให้แรงงานต่างด้าวเกิดความรู้ความเข้าใจ ส่งผลทำให้สุขภาวะดีขึ้นทำให้สามารถมีกำลังเพียงพอที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในแต่ละวันได้ (ทั้งเรื่องงาน หรือการดำเนินชีวิตประจำวัน) รวมถึงการเจ็บปวดตามร่างกายที่ลด

น้อยลง สอดคล้องกับการศึกษาของบัวเพ็ชร์ กลัมพากร และละกำปั่น (2555) ในกลุ่มพนักงานโรงงาน พบว่า พนักงานมีความเครียดทางจิตใจ จนเกิดอาการเจ็บป่วยทางกาย ภาวะวิตกกังวล และภาวะซึมเศร้าอยู่ในระดับเสี่ยงและสูง ในขณะที่มีความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับต่ำ จะเห็นได้ว่ารายงานเหล่านี้ส่วนหนึ่งประสบกับปัญหาด้านสุขภาพ และสังคมไม่มีความสุขในชีวิตในการทำงาน ซึ่งสถานการณ์เหล่านี้เกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าวที่เข้ามาทำงานในสถานประกอบการ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ อึ้งศรีวงษ์ (2557) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าวชาวพม่าที่ทำงานในจังหวัดสมุทรสาคร อยู่ในระดับน้อย ในทางกลับกันกลุ่มทดลองมีคะแนนน้อยสุดในประเด็น ท่านคิดว่าการจะกินอาหารอย่างเพียงพอ ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะมีคุณค่าเป็นสิ่งจำเป็น สอดคล้องกับที่บริษัท สยามอุตสาหกรรมและการผลิต จำกัด วิเคราะห์ผลตรวจสุขภาพของพนักงานพบว่า พนักงานเป็นโรคอ้วนและความดันจำนวนมากจึงจัดกิจกรรม “SIM Care : ดูแลสุขภาพ” เพื่อเปลี่ยนพฤติกรรมของพนักงานที่เสี่ยงต่อการเป็นโรคอ้วนและลงพุง กิจกรรมประกอบด้วย 1. การให้ความรู้เกี่ยวกับสุขภาพ ซึ่งได้แก่การดูแลสุขภาพในภาพรวม การรับประทานอาหาร การออกกำลังกาย การลดความเครียดและความกดดัน โดยเชิญโรงพยาบาลพระราม 2 มาให้ความรู้แก่พนักงาน 2. การบันทึกน้ำหนักโดยให้พนักงานบันทึกรอบเอว และน้ำหนักทั้งก่อนและหลังโครงการ รวมถึงการคัดเลือกพนักงานต้นแบบ (ธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว และคณะ, 2559) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับประเวศ วะสี (2549) ที่กล่าวถึง กระบวนการของแนวคิดสุขภาวะที่จะส่งเสริมความมีสุขภาวะ ได้แก่ 1. การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้ร่างกายแข็งแรง จิตใจแจ่มใส และป้องกันโรคได้หลายอย่าง เช่น โรคหัวใจและหลอดเลือด โรคเบาหวานและภูมิแพ้ เป็นต้น 2. การกินอาหารที่ถูกต้อง คือ กินพอประมาณได้สัดส่วนครบถ้วน กินผักผลไม้ทอดมากช่วยป้องกันโรคอ้วน เบาหวาน หัวใจ โรคมะเร็ง โรคสมองเสื่อม 3. หลีกเลี่ยงพฤติกรรมเสี่ยงอย่างน้อย 4 อย่าง คือ การสูบบุหรี่ ดื่มสุรามากเกินไป สำส่อนทางเพศ และพฤติกรรมเสี่ยงต่ออุบัติเหตุและภยันตราย ในทางกลับกันสิ่งที่เปลี่ยนแปลงมากที่สุด โดยหลังการทดลองมีคะแนนเฉลี่ยแตกต่างจากก่อนการทดลองมากที่สุด คือ ประเด็นท่านคิดว่ามีกำลังเพียงพอที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในแต่ละวันได้ (ทั้งเรื่องงาน หรือการดำเนินชีวิตประจำวัน) ส่วนสิ่งที่เปลี่ยนแปลงน้อยที่สุด คือ ท่านคิดว่าสามารถรักษาสมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงานได้ สอดคล้องกับที่ประเวศ วะสี (2548) ได้เสนอยุทธศาสตร์ปัจจัยสภาพแวดล้อมของการส่งเสริมสุขภาวะในการทำงานทางกายว่า การสร้างความสุขทางกายนั้น เกิดจากสิ่งแวดล้อมที่ดี ความผิดปกติทางกาย อาจจะเกิดจากการไม่ได้ดูแลรักษาสุขภาพ ขาดการออกกำลังกายที่เหมาะสม โรคจากกรรมพันธุ์ การทำงานผิดปกติของสมอง และการหลั่งของสารเคมีในสมองที่บกพร่อง จำต้องทำความเข้าใจเรื่องดังกล่าวอย่างถ่องแท้ จึงจะหาวิธีผ่อนทุกข์และสร้างสุขได้ สอดคล้องกับชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ ธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว (2560) กล่าวถึง กระบวนการของแนวคิดสุขภาวะ ว่าบุคลากรจะรักษาสมดุลชีวิต

ส่วนตัวกับการทำงานได้ ก็ต่อเมื่อสามารถจัดสมดุลความสุขของโลก 3 ใบที่ทับซ้อนกัน ได้แก่ 1) ความสุขของตนเอง 2) ความสุขของครอบครัว และ 3) ความสุขขององค์กร/ สังคม

สรุปได้ว่าแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการอุตสาหกรรมที่เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน มีคะแนนเฉลี่ยด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า แรงงานต่างด้าวในกลุ่มทดลองมีความรู้ ทักษะ และทัศนคติหลังผ่านการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นสูงกว่าก่อนการทดลอง

การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

การนำเอาแนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน และการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นไปตามหลักการและแนวทางของการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยให้ความสำคัญ ให้โอกาสกับกลุ่มเป้าหมายที่เป็นแรงงานต่างด้าว โดยแรงงานต่างด้าวมักจะเป็นกลุ่มที่ไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง ดังนั้นแรงงานต่างด้าวจึงเป็นกลุ่มเป้าหมายสำคัญที่มีความเหมาะสมกับแนวคิดการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ผลการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว พบว่า แรงงานต่างด้าวมีคะแนนเฉลี่ยความรู้ ทัศนคติ และทักษะก่อนและหลังการทดลอง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีคะแนนเฉลี่ยหลังการทดลองสูงกว่าก่อนการทดลอง แสดงให้เห็นว่า แรงงานต่างด้าวในกลุ่มทดลอง จำนวน 30 คน มีความรู้หลังผ่านการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นสูงกว่าก่อนการทดลอง สอดคล้องกับสมชาติ กิจยรรยง และอรจรีย์ ณ ตะกั่วทุ่ง (2552) ที่กล่าวว่า การที่ผู้เรียนเข้าร่วมกิจกรรม เมื่อสิ้นสุดการเข้าร่วมนั้น ๆ ผู้เรียนต้องได้รับความรู้และเจตคติเพิ่มมากขึ้น เพราะการที่ผู้เรียนมีความรู้เพิ่มขึ้นแสดงให้เห็นว่า เนื้อหาที่ได้รับเป็นสิ่งใหม่ ตรงกับความต้องการ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้

การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว พบว่า เป็นการพัฒนาโปรแกรมที่มุ่งค้นหาและตอบสนองความต้องการที่แท้จริงของกลุ่มเป้าหมาย อันได้แก่แรงงานต่างด้าวเป็นสำคัญ อีกทั้งยังให้ความสำคัญในการนำประสบการณ์จริงของผู้เข้าร่วมกิจกรรมมาเป็นทรัพยากรที่สำคัญสำหรับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาตนเอง และสามารถจัดการปัญหาได้ ทั้งนี้โปรแกรมที่พัฒนาขึ้นสำหรับการวิจัยครั้งนี้ยังมุ่งให้เกิดการนำทักษะความรู้ ความเชี่ยวชาญ รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ ที่อยู่ในตัวของแต่ละบุคคลของแรงงานต่างด้าว ให้เกิดการถ่ายทอดส่งต่อไปยังผู้เข้าร่วมกิจกรรมคนอื่น ๆ เพื่อจะนำไปสู่การเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวได้ สอดคล้องกับแนวคิดโปรแกรมเชิงพัฒนาของ Boyle (1981) ที่กล่าวว่า ลักษณะสำคัญของโปรแกรมเชิงพัฒนา คือ การนำความรู้เป็นเครื่องมือที่จะ

สามารถนำไปสู่การแก้ไขปัญหา ใช้การถ่ายโอนความรู้ ได้แก่ องค์ความรู้ ทักษะ ความชำนาญ และทัศนคติ โดยมีการอำนวยความสะดวกในการเรียนการสอนเป็นหลัก เพื่อให้สามารถบรรลุตามเป้าหมายของการจัดกิจกรรม สอดคล้องกับหลักการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ที่สุมาลี สังข์ศรี (2546) กล่าวไว้ว่า หลักการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ต้องยึดผู้เรียนเป็นสำคัญและเป็นศูนย์กลาง โดยคำนึงถึงความต้องการ ความแตกต่าง ความสนใจของผู้เรียน และให้ความสำคัญกับประสบการณ์ของกลุ่มเป้าหมาย สอดคล้องกับ ประสงค์ วิทยเกียรติ และคณะ (2547) กล่าวว่า หลักการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนต้องยึดผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง โดยให้ความสำคัญกับผู้เรียนตั้งแต่การพัฒนาหลักสูตร การวางแผนการเรียนการสอน การร่วมกิจกรรมการเรียนการสอน และการประเมินการเรียนการสอน ทั้งนี้ผู้วิจัยได้มีการบูรณาการร่วมกันจากการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดของการพัฒนาโปรแกรม Boyle (1981) เชิงสถาบัน และแนวคิดสุขภาวะของ Burton (2010) ซึ่งได้ขั้นตอนที่สังเคราะห์ขึ้นมาทั้งหมด 5 ขั้นตอน สอดคล้องกับ พิมพันธ์ เตชะคุปต์ (2546) ที่กล่าวว่า การทำกิจกรรมต่าง ๆ ควรเน้นฝึกปฏิบัติ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้ผู้เรียนได้รับความรู้ และในการทำกิจกรรมยังทำให้ผู้เรียนสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ ได้รับฟังความคิดเห็น และสามารถวิเคราะห์ ส่งผลให้เกิดความรู้ความเข้าใจเนื้อหาสาระได้อย่างถ่องแท้ ผู้วิจัยนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่สร้างขึ้น ไปใช้กับกลุ่มเป้าหมาย คือแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่า จำนวน 30 คน ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม มีกิจกรรมต่าง ๆ ที่กลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมต้องดำเนินกิจกรรมร่วมกัน เริ่มตั้งแต่การปฐมนิเทศ การละลายพฤติกรรม ทำความรู้จักกันผ่านกิจกรรมที่จัดขึ้น โดยกระบวนการเรียนรู้ต่าง ๆ กระตุ้นส่งเสริมและจูงใจให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้อย่างเต็มความสามารถ มีการเสริมแรงให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำประสบการณ์ที่มีมาร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ได้แสดงความคิดเห็น จากนั้นผู้วิจัยกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันสรุปรายละเอียดการปฏิบัติตามกิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน สอดคล้องกับการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดของ Ingalls (1973) ที่กล่าวว่า กระบวนการในการจัดกิจกรรมที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนเกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมให้เป็นไปตามที่ผู้เรียนพึงประสงค์ ต้องมีการกำหนดเนื้อหาที่เฉพาะเจาะจง เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริง การจัดกิจกรรมจะเน้นการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้เรียนโดยคำนึงถึงการจัดลำดับเนื้อหา และการผสมผสานเพื่อนำไปใช้ในชีวิตจริง การประเมินผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นโดยประเมินผลการเรียนรู้ว่า ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมได้จริงตามที่ต้องการ

โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้น คำนึงถึงการออกแบบโปรแกรมการเรียนการสอนที่เหมาะสมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นแรงงานต่างด้าว เนื่องจากแรงงานต่างด้าวแต่ละคนมีพื้นฐานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้การเสริมสร้างสุขภาวะที่ต้องการทั้งหมดนั้นมีเป้าหมายเพื่อให้

แรงงานต่างด้าวมีสุขภาวะที่ดี เพื่อให้สามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีสุขภาพดีและมีความสุข เช่นเดียวกับที่ Smith (2014) กล่าวว่า การศึกษานอกระบบโรงเรียนและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ถือเป็นสองสาขาที่มีจุดร่วมในการพัฒนาผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ โดยเริ่มจากการพัฒนาที่ตัวบุคคลก่อน เพราะเมื่อบุคคลเกิดการพัฒนาแล้วย่อมส่งผลไปถึงองค์กร หรือสถานประกอบการ ทั้งนี้ในกระบวนการเรียนการสอนในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นนี้เริ่มจากการหาความต้องการที่แท้จริงก่อนแล้วจึงนำไปกำหนดเป้าหมายการเรียนการสอน และกิจกรรมที่เหมาะสมต่อไป สอดคล้องกับ Knowles (1978) กล่าวไว้ว่า หลักการสำคัญที่ต้องคำนึงในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่ ได้แก่ 1. สร้างบรรยากาศไปสู่การเรียนรู้ 2. กำหนดโครงสร้างทางกายภาพให้เหมาะสมต่อการเรียนรู้ 3. วิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ 4. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ 5. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 6. การดำเนินกิจกรรม และ 7. ประเมินผลกิจกรรมการเรียนรู้

การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวตามกรอบแนวคิดของการพัฒนาโปรแกรม Boyle (1981) และแนวคิดสุขภาวะ ของ Burton (2010) ที่ผ่านการชี้แนะจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วปรับแก้แล้ว ทำให้ได้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่เหมาะสมกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย โดยโปรแกรมมีองค์ประกอบสำคัญที่จะนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. วัตถุประสงค์ของโปรแกรม เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ซึ่งจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ด้านสุขภาพของแรงงานต่างด้าว ประจำปี 2562 ได้นำเสนอผลการศึกษาสุขภาวะและโรคที่สำคัญของแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย ซึ่งจากการประชุม เพื่อจัดลำดับความสำคัญของสุขภาวะ และโรคที่สำคัญของคนแรงงานต่างด้าว พบว่า ผลการจัดลำดับความสำคัญของสุขภาวะ และโรคติดต่อ 10 รายการเรียงจากความสำคัญมากไปน้อย คือ วัณโรค โรคเอดส์ การฉีดวัคซีนเพื่อสร้างเสริมภูมิคุ้มกัน โรคซิฟิลิส โรคหนองใน ท้องร่วง ไข้เด็งกี/ไข้เลือดออก โรคเท้าช้าง โรคเรื้อน โรคไวรัสตับอักเสบบี และโรคมาลาเรีย สำหรับสุขภาวะ และโรคไม่ติดต่อ 10 รายการได้แก่ ตั้งครรภ์ โรคเบาหวาน ความผิดปกติในทารกแรกเกิด ความดันโลหิตสูง สารเสพติดให้โทษ และพิษสุราเรื้อรัง การบาดเจ็บจากการทำงาน การบาดเจ็บในกะโหลกศีรษะ โรคจิต จิตฟั่นเฟือนหรือปัญญาอ่อนหรือจิตเวชอื่น ๆ เนื้องอกชนิดร้ายของเต้านม และเนื้องอกชนิดร้ายของปากมดลูก/มดลูก (กรุงเทพธุรกิจ,2564) ตรงกับผลการศึกษาความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว และตรงกับปัญหาที่พบเจอของแรงงานต่างด้าวว่ายังขาดสุขภาวะทางกายที่ดี กิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนจึงได้รับความสนใจจากผู้เข้าร่วมกิจกรรม จากการสัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมกิจกรรมหลายคน กล่าวตรงกันว่า เป็นโปรแกรมที่เป็นประโยชน์ สามารถนำไปใช้ และแก้ปัญหาได้ในชีวิตประจำวันได้ทันที สอดคล้องกับที่ อาชัญญา รัตนอุบล (2543) กล่าวว่า การ

กำหนดวัตถุประสงค์ควรคำนึงถึงความชัดเจนโดยให้คำนึงถึงปัญหาความต้องการของผู้เรียน ให้สามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตประจำวัน

2. กลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรม เป็นกลุ่มแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ในสถานประกอบการอุตสาหกรรม ถือเป็นกลุ่มที่ควรให้ความสำคัญในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะทางกาย โดยแรงงานต่างด้าวถือเป็นผู้ใหญ่ที่มีความพร้อมในการเรียนรู้ รู้ถึงความต้องการของตนเอง มีความจำเป็นต้องพัฒนาความรู้ ทัศนคติ และทักษะในการเสริมสร้างสุขภาวะ สอดคล้องตามที่ อาชัญญา รัตนอุบล (2550) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ทำให้การเรียนรู้ง่ายขึ้น คือ การที่ผู้เรียนมีความเหมาะสมและมีความพร้อมที่จะเป็นผู้ใหญ่ โดยดูจากพัฒนาการทางด้านร่างกาย สติปัญญา อารมณ์ ความสามารถประสบการณ์เดิม ทั้งนี้ต้องอาศัยแรงจูงใจทั้งจากภายนอกและภายในของสิ่งที่เรียนรู้ และต้องคำนึงถึงความต้องการในการเรียนรู้ ความสนใจ การมีคุณค่า มีความหมายต่อผู้เรียน รู้ถึงเป้าหมายของการเรียนรู้ และต้องมีความเชื่อมโยงกับประสบการณ์เดิมของผู้เรียนเข้าด้วยกัน รวมถึงผู้เรียนควรมีความพร้อมในการเรียนรู้ มีความสนใจใฝ่เรียนรู้ กระตือรือร้นในการเรียนรู้ และต้องเป็นไปโดยสมัครใจไม่ถูกบังคับ จะทำให้ผู้เรียนทุ่มเทและตั้งใจในการเรียนรู้ ซึ่งจะส่งผลทำให้การเรียนรู้เกิดขึ้นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับสมคิด อิสระวัฒน์ (2532) ที่กล่าวว่าการเรียนรู้ที่ดีนั้นผู้เรียนจะต้องสมัครใจที่จะเรียนด้วยตนเองไม่ได้เกิดจากการบังคับ แต่มีเจตนาที่จะเรียนด้วยความอยากรู้อยากเห็น สอดคล้องกับ Knowles (1975) ได้สรุปบทบาทของผู้เรียนในที่นี้คือผู้เข้าร่วมกิจกรรม ว่า การเรียนรู้ควรเริ่มจากการที่ผู้เรียน จะต้องมีความต้องการในสิ่งที่จะเรียนรู้ในสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะ รวมถึงการพัฒนาชีวิตและการงานอาชีพของตนเอง ซึ่งความสัมพันธ์ขององค์ประกอบของสุขภาวะทางกายและกล่องแห่งความสุข 8 ประการ จำแนกได้ ดังนี้ Happy Body Happy Money Happy Relax เมื่อพิจารณาจากผลสำรวจคุณภาพชีวิตแรงงานของสำนักงานกองทุนการสร้างเสริมสุขภาพ (กรมสุขภาพจิต, 2549) กล่าวว่า แรงงานต่างด้าวผู้ใช้แรงงานใช้ชีวิตบนอบายมุข ดื่มแอลกอฮอล์ สูบบุหรี่ และยังพบปัญหาที่สำคัญ คือ การมีหนี้สิ้น และการใช้เงินไปกับสิ่งไม่จำเป็น เช่น สุรา หวย พนัน เป็นต้น โดยเฉพาะแอลกอฮอล์ที่ส่งผลโดยตรงต่อสุขภาพทั้งในระยะสั้นที่จะทำให้กระเพาะอาหารและลำไส้อักเสบ และระยะยาวทำให้เกิดตับแข็ง ซึ่งส่งผลร้ายต่อทั้งสุขภาพ และภาวะทางการเงิน หนี้สิน (สุภา ศรีสวัสดิ์, 2550)

3. เนื้อหาสาระ ผู้สอนได้จัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามความต้องการในการเรียนรู้ของกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นแรงงานต่างด้าว เพื่อทำให้โปรแกรมเกิดความน่าสนใจต่อกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรม คือแรงงานต่างด้าวที่เป็นผู้ใหญ่ เพราะผู้ใหญ่มีแนวโน้มในการมุ่งเป้าหมายในการเรียนรู้ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ได้ทันทีมากกว่าการเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในอนาคต (Knowles, 1980) จึงส่งผลทำให้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนได้รับความสนใจจากผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นอย่างสูง ทั้งนี้เนื้อหาของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ได้จากผู้วิจัยได้นำมิติคนอันได้แก่ แนวคิดองค์กรแห่งความสุข (คนทำงานมีความสุข, ที่ทำงานน่าอยู่ และชุมชนสมานฉันท์) ซึ่งมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับมิติองค์กรอันได้แก่ แนวคิดสุขภาวะ (สภาพแวดล้อมทางจิตสังคม, สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านทรัพยากรสุขภาพของบุคลากร และการมีส่วนร่วมที่มีต่อชุมชน) มาบูรณาการร่วมกัน ได้ผลของปัจจัยพื้นฐานใหม่ของสุขภาวะเป็นความสุข 8 ประการ (Happy 8) โดยมีสภาวะที่ชีวิตมีความเป็นปกติสุข สามารถรักษาสมดุลของระบบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบย่อยไว้ได้ ทั้งองค์ประกอบด้านร่างกาย จิตใจ ปัญญา และสังคม เพื่อให้เกิดพลังการเปลี่ยนแปลงไปสู่สิ่งที่ดีกว่าเดิม ทั้งนี้ ได้จำแนกกล่องความสุขทั้ง 8 กล่อง (Happy 8) ตามองค์ประกอบ และตัวชี้วัดของสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิต สุขภาวะทางปัญญา และสุขภาวะทางสังคม โดยนำมาประยุกต์เป็นกิจกรรมที่อยู่ในโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน (Knowles, 1980) เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว กิจกรรมการเรียนรู้จะคำนึงจากผลรวมของการวิเคราะห์ข้อมูลคะแนนค่าเฉลี่ยระดับสุขภาวะจากแบบสอบถามสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวแต่ละด้านทั้ง 4 ด้านข้างต้น ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในแต่ละหน่วยเรียนรู้ตามองค์ประกอบและตัวชี้วัดของสุขภาวะด้านนั้น ๆ ซึ่งจากผลการเก็บรวบรวมข้อมูล สรุปได้ว่าผลการศึกษาความต้องการการเรียนรู้ เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยของสุขภาวะทุกด้านของกลุ่มตัวอย่างพบว่า สุขภาวะทางกายมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน ระดับน้อยที่สุดจึงเลือกจัดกิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาวะทางกาย เนื่องจาก กลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวมีความต้องการในกิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาวะทางกายมากที่สุด ตามที่อาชัญญา รัตนอุบล (2550) กล่าวว่า เนื้อหาที่เกิดจากความต้องการ และความสนใจของผู้เรียนจะส่งผลทำให้การจัดกิจกรรมการเรียนรู้นั้นมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับ Caffarella (1994) ได้กล่าวว่าในการจัดการเรียนการสอน ในส่วนขององค์ประกอบด้านเนื้อหา ต้องคำนึงถึงกิจกรรมที่สามารถทำให้เกิดความรู้ ทักษะ และเจตคติของปัญหา และวิธีการแก้ไข หรือตอบสนองความต้องการของผู้เรียนในเรื่อง ความรู้ ทักษะ เจตคติที่ผู้เรียนมีความต้องการ ทั้งนี้เนื้อหากิจกรรมจะให้ครอบคลุมถึงองค์ประกอบของสุขภาวะทางกาย ได้แก่ การมีร่างกายแข็งแรง การออกกำลังกาย การรับรู้ความสามารถทางกาย การพักผ่อน การจัดชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสมกับการทำงาน การมีความเป็นอยู่ที่ดี การมีงานอดิเรก การดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ การเข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ การมีพฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด การสามารถควบคุมน้ำหนักได้ การมีร่างกายที่สมส่วน และการมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน

4. กิจกรรมการเรียนการสอน ต้องเหมาะสมกับวัย ความสามารถ ความต้องการ เป็นที่สนใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ต้องเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มีส่วนร่วมอย่างทั่วถึงทุกคน เป็นกิจกรรมที่แสดงเนื้อหาของความรู้ที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ปฏิบัติจริง ออกแบบขั้นตอนตามแนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียน (Knowles, 1980) เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ โดย

ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันลงมือทำกิจกรรม เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และพัฒนาไปตามเป้าหมาย มีการจัดลำดับขั้นตอนการปฏิบัติกิจกรรม เพื่อให้การเรียนการสอนมีความต่อเนื่อง ดังนี้ 1. สร้างบรรยากาศไปสู่การเรียนรู้ 2. วางแผนร่วมกันระหว่างผู้สอนกับผู้เรียน 3. วินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม 4. การกำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ 5. การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ 6. การดำเนินกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ 7. ประเมินผลกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นขอบเขตในการนำไปทดลองใช้โปรแกรม ให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริงในการนำไปใช้กับแรงงานต่างด้าว สอดคล้องกับที่ Elizabeth Barkley, Patricia Cross, and Claire Howell Major (2004) กล่าวว่า ในเรื่องขั้นตอนของการวางแผนกิจกรรมการเรียนรู้ เป็นการวางแผนกิจกรรมและลำดับกิจกรรมการเรียนรู้ สิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงคือ กิจกรรมนั้น ๆ จะต้องเกี่ยวข้อง และส่งเสริมการเรียนรู้ให้ไปสู่เป้าหมายได้ โดยต้องเหมาะสมกับทักษะ และความสามารถของผู้เรียน ต้องมีการพึ่งพาอาศัยการทำงานร่วมกัน มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน เพื่อให้การเรียนรู้เกิดการต่อเนื่อง และการทำกิจกรรมกลุ่มส่งเสริม และช่วยให้ผู้เรียนทุกคนมีส่วนร่วมและมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกัน และยังสอดคล้องกับหลักการเรียนรู้ของผู้ใหญ่ของ Knowles (1980) ที่ว่าผู้ใหญ่จะเกิดความสนใจเรียนรู้เฉพาะเรื่องที่ตนสนใจเท่านั้น เมื่อการดำเนินกิจกรรมเข้าสู่ขั้นตอนวางแผนร่วมกันระหว่างผู้สอนกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม วินิจฉัยความต้องการในการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโปรแกรม การกำหนดวัตถุประสงค์ในการเรียนรู้ การออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะเริ่มเอาประสบการณ์ หรือปัญหาที่ตนเองประสบพบเจอเข้ามาเชื่อมโยงกับเนื้อหาบทเรียนที่มีการบอกถึงแนวคิด หลักการ วิธีต่าง ๆ ที่สามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาได้ จากนั้นถึงขั้นตอนการดำเนินกิจกรรมตามแผนที่กำหนดไว้ เป็นการเปิดให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฝึกปฏิบัติจริงภายในกลุ่ม โดยหลักการนำหลักการต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้ และประสบการณ์ที่มีมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กัน สอดคล้องกับ Dewey (1859) ที่กล่าวว่า การจัดกระบวนการเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติจริง โดยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ในลักษณะกลุ่ม เรียนรู้การปฏิบัติการด้วยประสบการณ์ตรงจากสถานการณ์จริง และการแก้ไขปัญหา เพื่อทำให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติ ผู้เรียนได้ปฏิบัติจริง ฝึกคิด ฝึกทักษะกระบวนการ ลงมือทำ ฝึกการแก้ปัญหาด้วยตนเอง ส่งผลทำให้การเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5. สื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้ อันได้แก่ ทรัพยากรที่ใช้ในการมอบความรู้ให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม อันประกอบไปด้วยสื่อหลายรูปแบบ ยกตัวอย่างเช่น แบบเรียนหน่วยการเรียนรู้ วิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ เอกสารประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ และข้อมูลจากเว็บไซต์ที่มีการเชื่อมต่อกับระบบเครือข่ายภายนอก สอดคล้องกับ Knowles (1980) กล่าวว่า บุคคลที่มีความชำนาญจากศาสตร์ต่าง ๆ สามารถช่วยให้การเรียนรู้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ด้วยแหล่งการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ ได้แก่ เอกสารสรุปเนื้อหาประกอบการอบรม คู่มือสำหรับผู้สอนและผู้เข้าร่วมกิจกรรม ตลอดจนแหล่งเรียนรู้ในรูปแบบข้อมูลจากเว็บไซด์ ที่เป็นแหล่งรวบรวมข้อมูล มีระบบเชื่อมต่ออินเตอร์เน็ต เพื่อ

ความสะดวกในการสืบค้นข้อมูลของผู้เรียน และสอดคล้องกับแนวคิดของรัตนา พุ่มไพศาล (2545) ที่กล่าวว่า การนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ และเครือข่ายอินเตอร์เน็ตมาเป็นสื่อช่วยเสริมวิธีการเรียนรู้โดยเฉพาะกับผู้เรียนผู้ใหญ่ นอกจากจะได้เรียนรู้เนื้อหาแล้ว การค้นคว้าเพิ่มเติมจากแหล่งอินเตอร์เน็ตก็ช่วยทำให้ผู้เรียนสามารถพัฒนาทักษะความรู้ตามความถนัดของตนเองได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้แหล่งการเรียนการสอนสามารถกระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดแรงจูงใจในการเข้าร่วมกิจกรรม และแสวงหาคำตอบ สอดคล้องกับสุวัฒน์ วัฒนวงศ์ (2547) ที่กล่าวว่า การใช้สื่อการเรียนการสอนที่เป็นวัสดุอุปกรณ์ มีส่วนในการสร้างความกระตือรือร้นที่อยากจะเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมมากยิ่งขึ้น และสอดคล้องกับ Barrow and Tamblyn(1980) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้การเรียนรู้ได้ผลดี คือ แหล่งการเรียนรู้ทั้ง บุคคล เอกสาร และเทคโนโลยี โดยแหล่งเรียนรู้ ประกอบไปด้วยแหล่งการเรียนรู้ที่เป็นคนอันได้แก่ วิทยากรที่มีความรู้ และมีประสบการณ์ตรงในเรื่องที่เรียนรู้ ดังนั้นสื่อการเรียนการสอนและแหล่งการเรียนรู้ จึงมีความเหมาะสมสอดคล้องกับกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นแรงงานต่างด้าว

6. การวัดและการประเมินผลการเรียนรู้ เป็นกระบวนการที่มีความต่อเนื่อง จะทำให้ได้ข้อมูล และรายละเอียดหลายด้าน เมื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเกณฑ์ใด เกณฑ์หนึ่งเพื่อตีค่า หรือสรุปคุณค่าออกมา โดยมีแบบวัดความรู้ ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวกับสุขภาวะก่อนเข้าร่วมโปรแกรม และหลังเข้าร่วมโปรแกรม เพื่อให้ทราบถึงการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับแรงงานต่างด้าวจากการเข้าร่วมกิจกรรม นอกจากมีการประเมินผลตามแบบทดสอบก่อน และหลังเรียน ผู้วิจัยมีการประเมินระหว่างเรียน โดยผู้สอนให้การสะท้อนกลับแก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ถือเป็นการประเมินรอบด้าน สอดคล้องกับ Vygotsky (1997) กล่าวว่า การประเมินแบบพลวัตร หมายถึงการประเมินผลรอบด้าน โดยจะประเมินพัฒนาการที่เกิดขึ้นหลังจากการจัดการเรียนการสอน ส่งผลให้การประเมินที่ผู้วิจัยได้พัฒนาขึ้นนั้น มีความครอบคลุมยิ่งขึ้น สามารถวัดความรู้ ทักษะ และทัศนคติซึ่งเป็นองค์ประกอบของการเรียนรู้ได้

7. สภาพแวดล้อมเพื่อเสริมสร้างการเรียนการสอน ผู้วิจัยได้จัดสถานที่ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนในรูปแบบห้องเรียนธรรมชาติ ที่สามารถเอื้อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความสะดวกสบายต่อการเข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีขนาดกว้างขวางสามารถจัดได้หลากหลายรูปแบบ เพื่อรองรับการเรียนรู้ที่หลากหลาย มีการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย มีเครื่องดนตรีประกอบ และมีอาหาร เครื่องดื่มที่จัดไว้ให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมอย่างเหมาะสม ผู้วิจัยพบว่า การเรียนรู้ที่เหมาะสมกับแรงงานต่างด้าว คือ สถานที่ที่มีสภาพแวดล้อมแบบไม่เป็นทางการ เรียนรู้ได้ตลอดเวลา โดยต้องจัดให้เอื้อต่อการเรียนการสอน จึงต้องกระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น เช่น การเรียนรู้ผ่านเกม เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่ให้ความสำคัญกับการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เน้นการปฏิบัติและการนำไปใช้จริง สอดคล้องกับ Knowles (1980) กล่าวว่า

ทุกคนสามารถเลือกเรียนได้จากแหล่งต่าง ๆ ทั่วไป ตามช่วงเวลาที่สะดวก มีความต้องการที่จะเรียนรู้ตามสถานที่ที่ผู้เรียนมีความเชื่อถือ และไม่จำกัดสถานที่การเรียนรู้

ระยะที่ 3 นำเสนอปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่พัฒนาขึ้น

การศึกษาผลการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่พัฒนาขึ้น เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว และจัดทำรายงานผลของโปรแกรม ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงโปรแกรมที่พัฒนาขึ้นให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่ต้องการนำไปวิจัยเพิ่มเติม เพื่อประเมินผลลัพธ์ของโปรแกรมเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม และรวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อการแก้ไขปรับปรุงในการจัดโปรแกรมในอนาคต

ผู้วิจัยแบ่งการดำเนินงานเป็น 6 ขั้นตอน คือ 1. พัฒนาแบบประเมินผลโปรแกรมโดยรวม 2. ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย 3. กำหนดแนวทางวิเคราะห์ผล 4. วิเคราะห์และแปลผลข้อมูล 5. สรุปปัจจัยส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคในการดำเนินโปรแกรม 6. นำเสนอโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่เป็นผลจากการวิจัย

จากการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ และปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้โปรแกรมที่ได้พัฒนาขึ้น โดยแบบประเมินผลโปรแกรมโดยรวม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงแก้ไขให้มีประสิทธิภาพและเหมาะสมยิ่งขึ้น พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมกิจกรรมประเมินผลที่ได้รับจากโปรแกรมโดยรวมในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยระหว่าง 4.50 (SD = 0.63) ถึง 4.97 (SD = 0.18) ได้แก่ เนื้อหาสาระมีความเหมาะสม ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของโปรแกรม รองลงมาคือ วิทยากรหรือกระบวนกรมีความรอบรู้และสามารถถ่ายทอดได้ดี แสดงว่า ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้รับตัวแปรตามโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะ แสดงถึงทางเลือกในการเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ตามความสนใจที่แตกต่างกันของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เช่น เนื้อหาสาระเหมาะสม ผู้สอนรอบรู้ถ่ายทอดได้ดี เอกสารสมบูรณ์เหมาะสม แหล่งข้อมูลและสื่อประกอบกิจกรรมการเรียนการสอนเหมาะสม การประเมินผลเหมาะสม พึงพอใจต่อภาพรวม, ทางเลือกในการปฏิบัติกิจกรรมการเรียนรู้ตามความสนใจที่แตกต่างกันของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เช่น กิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ กระตุ้นส่งเสริมผู้เข้าร่วมกิจกรรมกิจกรรมการเรียนรู้เหมาะสม ได้รับความช่วยเหลือจากผู้สอน การฝึกปฏิบัติเกิดการเรียนรู้และบรรลุวัตถุประสงค์ แบบฝึกหัดนอกห้องเรียนส่งเสริมให้เกิดความชำนาญนำไปใช้ได้ มีทางเลือกในการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

นำเสนอผลการเรียนรู้ตามความถนัด เกิดการเปลี่ยนแปลงหลังการเข้าร่วมกิจกรรม และทางเลือกในด้านการจัดการการเรียนรู้ตามความสนใจที่แตกต่างกันของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เช่น ความเหมาะสมของสถานที่ สิ่งแวดล้อม อาหาร เครื่องดื่ม ความพร้อมของอุปกรณ์การจัดกิจกรรม สภาพแวดล้อมของห้องเรียน การจัดสัดส่วนเวลาแต่ละหน่วย และเวลาที่ใช้มีความเหมาะสม เป็นต้น และตัวแปรที่กล่าวมา เป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมในระดับมากถึงมากที่สุด

นอกจากนี้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับการจัดโปรแกรมในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

ผลการอภิปรายกลุ่มแสดงความคิดเห็นต่อการจัดกิจกรรมจากปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จและเงื่อนไขที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาโปรแกรมที่ผู้วิจัยนำไปใช้ ดังต่อไปนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

1.1 วิธีการจัดการเรียนรู้ มีการเรียนการสอนที่ก่อให้เกิดประโยชน์ มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรม เป็นการสร้างบรรยากาศที่ส่งผลต่อการเรียนรู้ และทุกกิจกรรมมีจุดมุ่งหมายในการนำไปสู่การเสริมสร้างสุขภาวะ เช่น การพูดเชิงบวกของผู้สอนให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมรวมถึงการสร้างกฎระเบียบในการพูดเชิงบวกต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมซึ่งกันและกัน มีการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลาย สบาย ๆ โดยเปิดเสียงธรรมชาติหรือเพลงบาบานัม เควาลัมประกอบ นอกจากนี้ การเลือกเทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่เข้ากับเนื้อหาและวิถีการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ก็จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

1.2 บรรยากาศการจัดการเรียนการสอน จะต้องเป็นบรรยากาศที่ทำให้เกิดความเชื่อใจไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกผ่อนคลาย สบาย ๆ รวมถึงด้านสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่สะดวกสบาย ได้แก่ การจัดที่นั่งในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนที่เข้าร่วมกิจกรรม การจัดระบบเสียงในการเรียนการสอนให้มีเสียงที่ดังพอเหมาะ มีการเพิ่มความน่าสนใจจากกิจกรรมการเล่นเพื่อให้กิจกรรมการเรียนการสอนมีความสนุกสนานมากยิ่งขึ้น

1.3 การกำหนดเนื้อหาและกิจกรรมการเรียนการสอน โดยที่กิจกรรมการเรียนการสอนที่อยู่ในความสนใจตรงเข้ากับปัญหาของผู้เรียน ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความสนใจใคร่รู้ เกิดความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ทั้งนี้เกี่ยวข้องกับชีวิตและการดำรงชีวิตประจำวัน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้สึกว่าการเข้าร่วมกิจกรรมนี้มีประโยชน์กับตัวเขาอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับที่ได้สัมภาษณ์ผู้เข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ทั้งนี้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนมีความคิดเห็น ดังนี้ กิจกรรมการเรียนการสอนที่จัดขึ้นมานั้นมีความ

เหมาะสม โดยมีเทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย นอกจากนี้ความรู้ที่ได้รับจากการเข้าร่วมกิจกรรมยังสามารถนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตอีกด้วย และความรู้เกี่ยวกับสุขภาวะเป็นประโยชน์ในการปรับใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างแท้จริง

1.4 ด้านผู้เข้าร่วมกิจกรรม กล่าวคือ ความแตกต่างของผู้เข้าร่วมกิจกรรมในด้านความสนใจ ปัญหา ความพร้อม วิถีการเรียนรู้ ความเชื่อ วิถีความเป็นอยู่ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ล้วนส่งผลต่อความสำเร็จของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน การที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นผู้มีความพร้อมในการเรียนรู้ มีความสนใจใฝ่รู้จะทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ความรู้ประสบการณ์ในการเรียนรู้ หัวข้อบทเรียน ส่งผลทำให้การดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยเทคนิคต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ เกิดการแบ่งปันประสบการณ์ แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ขึ้น โดยการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ก่อนการจัดกิจกรรม ส่งผลให้สามารถจัดกิจกรรมได้ตรงกับความต้องการของผู้เข้าร่วมกิจกรรม

1.5 ด้านผู้สอน เป็นเพื่อนที่สามารถให้คำปรึกษารวมถึงการประสานงานเรื่องต่าง ๆ ในการดำเนินการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ทำให้เกิดบรรยากาศที่ผ่อนคลาย สบายในการเรียนรู้ และควรต้องเข้าใจพื้นฐานของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ภูมิหลังที่มีความแตกต่างกัน ผู้สอนต้องให้ความช่วยเหลือตามความแตกต่างกันไปของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อช่วยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถก้าวผ่านปัญหาที่เจอ หรืออุปสรรคต่าง ๆ ในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ หรือในการทำชิ้นงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ รวมถึงการให้ทางเลือกในการนำเสนอผลการเรียนรู้ต่าง ๆ ตามความชอบ ความถนัด ประสบการณ์ และความสนใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมซึ่งจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

1.6 ด้านระยะเวลาการเรียนรู้ ควรมีระยะเวลาในการร่วมกิจกรรมกลุ่มย่อย โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันนอกห้องเรียนกับเพื่อน ๆ ช่วยทำให้เห็นว่านอกเหนือจากในเรื่องการทำงานแล้วยังมีชีวิตในด้านอื่น ๆ อีก ในการดำรงชีวิตประจำวันที่มีเพื่อนอยู่ล้อมรอบตัวส่งผลให้สามารถช่วยเหลือแบ่งปันกันได้ การเข้าใจนิสัยของเพื่อน ก็ส่งผลให้สามารถเข้าใจตนเองได้อีกด้วย ทั้งนี้ยังช่วยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มาทบทวน สะท้อนคิดร่วมกัน ให้สามารถรับรู้ความก้าวหน้าของตนเอง และเข้าใจในเนื้อหาการเรียนการสอน

1.7 ด้านทรัพยากรการเรียนการสอน ความหลากหลายของทรัพยากร ได้แก่ ข้อมูลสนเทศ ข่าวสาร บุคคล วัสดุ เครื่องมือ เทคนิค และอาคารสถานที่ จะทำให้แรงงานต่างด้าวมีโอกาสที่เลือกเรียนรู้ในสิ่งที่มีความเหมาะสม และสามารถดำเนินไปตามความต้องการของตนเองได้ นอกจากนี้ทรัพยากรการเรียนการสอนที่มีความทันสมัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งเครือข่ายอินเตอร์เน็ต สามารถทำให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้ด้วยความสะดวกสบาย รวดเร็ว และสามารถเข้าถึงข้อมูลได้ทุกประเภทในทุกสถานที่ ทุกเวลา

2. ปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว มีดังนี้

2.1 ด้านความพร้อม หมายถึง ความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการอ่าน การจับประเด็น การเขียน ความรู้เบื้องต้น ประสบการณ์ในการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความเชื่อของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งผลต่อความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรม นอกจากนี้ยังมีเงื่อนไขที่ส่งผลกระทบในการใช้โปรแกรม คือ ช่วงเวลา ควรเลือกช่วงเวลาที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพร้อมจริง ๆ เนื่องจากแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการอุตสาหกรรมใช้วลาหลังเลิกงานที่เป็นเวลาพักผ่อน หรือวันหยุดสุดสัปดาห์ในการเข้าร่วมกิจกรรม สิ่งสำคัญคือ ควรมีระยะเวลาสม่ำเสมอ เพื่อให้มีความสัมพันธ์ที่ต่อเนื่องอย่างน้อยทุกสุดสัปดาห์ ซึ่งแต่ละสถานประกอบการมีช่วงเวลาในการพักผ่อนที่แตกต่างกันออกไป ทั้งนี้ควรคำนึงถึงความสะดวกของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นแรงงานต่างด้าว ซึ่งหากช่วงเวลาไม่เอื้ออำนวย จะเกิดการปฏิเสธในการเข้าร่วมกิจกรรม ทั้งนี้ผู้วิจัยจึงต้องหาช่วงเวลาที่ว่างตรงกันเพื่อจัดกิจกรรม เนื่องด้วยผู้เข้าร่วมกิจกรรมต้องทำงาน จะมีเวลาว่างช่วงวันหยุด คือวันอาทิตย์เท่านั้น ซึ่งในวันหยุดแต่ละคนก็ไม่มีเวลาว่างทั้งวัน ทำให้การเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะไม่มีความต่อเนื่องได้

2.2 ด้านความสนใจในกิจกรรม กล่าวคือ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีภูมิหลังทั้งทางด้านการศึกษา อายุ เพศ ประสบการณ์ที่แตกต่างกันซึ่งสาเหตุเหล่านี้ต่างมีผลต่อความสนใจในการเข้าร่วมกิจกรรม เป็นเงื่อนไขที่ส่งผลกระทบในการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

2.3 ด้านทัศนคติส่วนบุคคลของแรงงานต่างด้าวซึ่งมีความแตกต่างกัน โดยจากการเปิดใจเล่าถึงปัญหาที่ได้พบเจอไม่เหมือนกัน มีทั้งแบบที่เปิดเผย และไม่กล้าที่จะเปิดเผย ส่งผลต่อการดำเนินกิจกรรมการเรียนการสอน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

2.4 ด้านการสนับสนุนส่งเสริมจากเจ้าของกิจการ ในการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนให้เกิดขึ้นได้ในสถานประกอบการ เจ้าของกิจการถือเป็นปัจจัยสำคัญที่คอยสนับสนุนด้านความพร้อม รวมถึงการมีทัศนคติที่ว่าพนักงานเปรียบเสมือนครอบครัว

2.5 ด้านความเข้าใจภาษา วัฒนธรรม และสังคม ในการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนภาษาที่ใช้ในการสื่อสารค่อนข้างจำกัด แรงงานต่างด้าวจึงได้รับข้อมูลไม่ครบถ้วน การทดสอบความเข้าใจในสารที่สื่อออกไปให้แรงงานต่างด้าวยังมีข้อจำกัด เพราะแรงงานต่างด้าวบางคนยังไม่สามารถอธิบาย หรือตอบโต้ได้ทันที นอกจากนี้ยังพบว่ามีแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าส่วนน้อยที่สามารถฟัง พูด อ่าน เขียนภาษาไทยได้คล่อง และแรงงานต่างด้าวสัญชาติพม่าส่วนใหญ่มีความสามารถทางการสื่อสารระดับปานกลาง อย่างไรก็ตามการเรียนรู้ภาษาหลายภาษาย่อมมีคุณค่าต่อความสัมพันธ์ ทั้งการเมือง และสังคม การที่สามารถใช้ภาษาสื่อสารได้นั้นจะส่งผลให้เกิดสิ่งต่าง ๆ

ขึ้นในสังคม เพราะฉะนั้น ภาษาจึงถือว่าเป็นสิ่งที่มีอำนาจมาก และยังสามารถเป็นตัวกำหนดระดับของบุคคลในสังคม

2.6 สถานที่ในการเรียนการสอน รวมถึงความแตกต่างของผู้เข้าร่วมกิจกรรมไม่ว่าจะเป็นเรื่องความกระตือรือร้น ใฝ่รู้ หรือมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรม

2.7 ขาดความเข้าใจถึงหลักการของการศึกษานอกระบบโรงเรียน

การอภิปรายผลการวิจัย

ระยะที่ 3 นำเสนอปัจจัยแห่งความสำเร็จและปัจจัยที่เป็นอุปสรรคต่อการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่พัฒนาขึ้น

ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ ผู้วิจัยสรุปผลได้ดังนี้

1. การสนับสนุนส่งเสริมจากเจ้าของกิจการ หรือผู้บริหารระดับสูง และระดับกลาง

ในการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนให้เกิดขึ้นได้ และสามารถนำไปใช้ได้ในสถานประกอบการนั้น เจ้าของสถานประกอบการ หรือผู้บริหารระดับสูง และระดับกลางถือเป็นปัจจัยสำคัญที่คอยสนับสนุนด้านความพร้อมให้กับแรงงานของตน สอดคล้องกับที่ พสชนัน นิรมิตไชยนนท์ (2553) กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นั้น ผู้บริหารระดับสูง และระดับกลางต้องเห็นความสำคัญของการเรียนรู้ในสถานประกอบการ มีส่วนร่วมและสนับสนุนทางด้านงบประมาณ ผลักดันและส่งเสริมผู้บริหารระดับกลางให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ มีการวิเคราะห์ความต้องการการเรียนรู้ เลือกวิธีการเรียนรู้ กำหนดวิธีการประเมินผลเพื่อให้สามารถนำสิ่งที่ได้จากการเรียนรู้ไปใช้ได้จริง รวมถึงเจ้าของสถานประกอบการมีทัศนคติที่ว่าพนักงานเปรียบเสมือนครอบครัว จึงจะส่งผลให้มีการจัดกิจกรรมให้กับพนักงานเกิดขึ้น ทั้งนี้แสดงให้เห็นว่า เจ้าของสถานประกอบมีแนวความคิดที่สอดคล้องกับเป้าหมายในการจัดการการศึกษานอกระบบโรงเรียน สอดคล้องกับที่ อาชัญญา รัตนอุบล (2550) กล่าวว่า จุดมุ่งหมายในการจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีไว้เพื่อ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทั้งความรู้ ทักษะในชีวิต และทัศนคติ ทั้งด้านการดำรงชีวิตและด้านการประกอบสัมมาอาชีพ เพื่อให้มีความสามารถที่จะสนับสนุนส่งเสริมตลอดแรงงาน อีกทั้งยังเป็นกลไกที่ช่วยให้เกิดการพัฒนาตลอดแรงงาน และพัฒนาสังคมไปพร้อม ๆ กัน รวมถึงยังเป็นการส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางการศึกษาอีกด้วย โดยการให้พนักงานที่เป็นแรงงานต่างด้าวมีโอกาสเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะนี้ เพื่อสามารถพัฒนาตนเองและต่อเนื่องไปยังสังคมสืบต่อไป นอกจากนี้การให้พนักงานที่เป็นแรงงานต่างด้าวได้มีโอกาสในการเรียนการสอนแล้ว เจ้าของสถานประกอบการยังให้การสนับสนุนกิจกรรมการเรียนการสอนในด้านอื่น ๆ

อีกด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ ผู้วิจัยยังพบว่า ปัจจัยที่มีส่วนสำคัญในการทำให้แรงงานต่างด้าวมีสุขภาวะที่ดี ประกอบไปด้วย เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล การสื่อสาร ช่วงเวลาในการจัดกิจกรรม วัฒนธรรม สังคม เป้าหมายในการเรียนรู้ สถานที่ในการเรียนรู้ รวมถึงกระบวนการเรียนรู้แบบร่วมมือ เรียนรู้ตามวิถีชีวิตประจำวัน และผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการอภิปรายข้อค้นพบของการพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ซึ่งผลที่ได้จากการพัฒนาโปรแกรมนั้นสอดคล้องกับ(ร่าง)พระราชบัญญัติการศึกษาตลอดชีวิต พ.ศ. 2559 มาตรา 4 ที่กล่าวว่าเป็นกระบวนการจัดการศึกษาที่ผสมผสานระหว่างการศึกษาในระบบ การศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัย รวมทุกรูปแบบเพื่อให้ประชาชนทุกช่วงวัยสามารถเข้ารับการศึกษา เกิดความเชี่ยวชาญตามความถนัดของตนเอง มีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต โดยมีความสัมพันธ์กับการดำเนินชีวิต ให้เกิดความรู้ ทักษะ ประสบการณ์อย่างเพียงพอต่อการใช้ชีวิตประจำวัน สามารถประกอบอาชีพ รู้เท่าทัน ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม และสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วได้อย่างเหมาะสม

2. ด้านผู้สอน

ผู้สอนมีบทบาทที่สำคัญมาก คือผู้ถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม สร้างบรรยากาศการเรียนการสอนให้มีความเป็นกันเองเป็นการแสดงถึงการยอมรับในตัวตนของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นแรงงานต่างด้าว สอดคล้องกับที่ Knowles (1980) กล่าวว่า การยอมรับในความแตกต่าง และยอมรับในความเป็นคนของแต่ละคน เป็นการเคารพในศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแต่ละคน ความรู้สึกนี้จะสามารถพัฒนาต่อไปเป็นความรู้สึกเคารพซึ่งกันและกัน เกิดเป็นความรู้สึกไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำให้กล้าที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น นอกจากนี้ผู้สอนควรเป็นผู้ที่เข้าใจในเนื้อหา และกิจกรรมการเรียนการสอน ต้องเป็นผู้ประสานงานในการเรียนรู้ รวมถึงการประสานงานเรื่องต่าง ๆ ในการดำเนินการจัดกิจกรรม โดยทำให้เกิดบรรยากาศที่ผ่อนคลาย สบายในการเรียนรู้ และควรต้องเข้าใจพื้นฐานของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ภูมิหลังที่มีความแตกต่างกัน สอดคล้องกับที่อุ่นตา นพคุณ (2527) กล่าวว่า ผู้สอนหรือวิทยากรต้องเข้าใจหลักการในการปฏิบัติในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตามทฤษฎีการเรียนรู้ที่ตนเข้าใจ และสามารถปฏิบัติได้จริง ผู้สอนต้องมีความเข้าใจในธรรมชาติ และพัฒนาการของผู้เรียน ต้องสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้เรียน จะส่งผลทำให้การจัดกิจกรรมดำเนินไปได้ด้วยดี กล่าวคือ ผู้สอนต้องให้ความช่วยเหลือตามความแตกต่างกันไปของผู้เข้าร่วมกิจกรรม คอยอำนวยความสะดวกในการเรียนรู้ คอยประสานงานในการเรียนรู้ สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ และเรียนรู้ร่วมกันกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้วยกันอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และความคิดเห็นต่าง ๆ ภายในกลุ่มของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อช่วยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนั้น สามารถก้าวผ่านปัญหาที่เจอ หรืออุปสรรคต่าง ๆในการทำกิจกรรมการเรียนรู้ หรือในการทำชิ้นงานต่าง ๆ ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงไปได้ รวมถึงการให้ทางเลือกในการนำเสนอผลการเรียนรู้ต่าง ๆ ตามความชอบ ถนัด ประสบการณ์ และความสนใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมซึ่งจะส่งผล

ให้เกิดผลลัพธ์ในการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Bruffee (1999), Mathew et al (1995) and Oxford (1997) ที่อธิบายว่า ผู้สอนมีบทบาทเป็นผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการเรียนรู้ และคอยให้ความช่วยเหลือ โดยให้ความสำคัญกับประสบการณ์เดิม และความรู้ของผู้เรียน รวมถึงการพยายามส่งเสริม เพิ่มเติมความรู้ในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์ให้กับผู้เรียน นอกจากนี้ผู้สอนควรมีความเป็นเพื่อนที่มีความเข้าใจในพื้นฐานของผู้เรียนหรือผู้เข้าร่วมกิจกรรม สอดคล้องกับ สารีพันธุ์ ศุภวรรณ (2545) กล่าวว่า ผู้สอนมีลักษณะเป็นเพื่อนในกลุ่ม และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการเรียนรู้กับผู้เรียนอื่น ๆ จะสามารถทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความกล้าที่จะแลกเปลี่ยนความคิดเห็น เนื่องจากเกิดความไว้วางใจ ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ช่วยเหลือเกื้อกูลกันขึ้น มีบรรยากาศที่ผ่อนคลายในการเรียนการสอนขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Knowles (1980) ที่กล่าวว่า การเสริมสร้างให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จในการเรียนรู้ได้นั้น การจัดบรรยากาศที่มีความเป็นกันเอง ทำให้เกิดการยอมรับในความแตกต่าง และลดความเป็นตัวตนของตนของแต่ละบุคคล ถือเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีให้เกิดขึ้นระหว่างผู้สอนและผู้เรียน และให้เกิดขึ้นระหว่างผู้เรียนด้วยกันอีกด้วย ทั้งนี้สิ่งสำคัญคือ ผู้สอนจะต้องเข้าใจภูมิหลังที่มีความแตกต่างกันของผู้เรียนไม่ว่าจะเป็นเชื้อชาติ และการเรียนการสอนที่จะสามารถทำให้เข้าใจได้ง่าย เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนตามโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว นั่นเอง ดังนั้น ผู้ออกแบบโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนต้องคำนึงถึงความเหมาะสม และบริบทผู้เรียนผู้ใหญ่ (วรรัตน์ อภินันท์กุล, 2551)

3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรม

ความแตกต่างของผู้เข้าร่วมกิจกรรมในด้านความสนใจ ความพร้อม ความกระตือรือร้น ความรู้ ประสบการณ์ วิถีการเรียนรู้ ความเชื่อ วิถีความเป็นอยู่ รวมถึงเงื่อนไขด้านความสนใจในกิจกรรมส่วนบุคคล ด้านทัศนคติส่วนบุคคลของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งมีความแตกต่างกัน โดยจะส่งผลถึงกิจกรรมการเรียนการสอนได้ เนื่องจากกิจกรรมจะมีการเปิดใจเล่าถึงปัญหาที่ได้พบเจอ ซึ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมอาจจะมีลักษณะที่ไม่เหมือนกัน คือมีแบบเปิดเผย และไม่กล้าที่จะเปิดเผย ซึ่งจะส่งผลต่อการเรียนรู้ เพราะฉะนั้นจะเห็นว่าการที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นผู้มีความพร้อมในการเรียนรู้ มีความสนใจใฝ่รู้ทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับที่ Boyle (1981) กล่าวว่า การเลือกประสบการณ์ในการเรียนรู้ควรเรียงลำดับของประสบการณ์การเรียนรู้ โดยมีข้อมูลประกอบการพิจารณา ได้แก่ ภูมิหลังที่แตกต่างกันของผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็น ประสบการณ์เดิม ระดับการศึกษา สถานทางสังคม เป็นต้น สอดคล้องกับ Knowles (1950) ได้แบ่งกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน โดยใช้เกณฑ์ตามพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนในการพิจารณา แบ่งออกเป็น 6 ลักษณะ คือ 1. ด้านความรู้ ได้แก่ การบรรยาย การอภิปราย ด้านความเข้าใจ ได้แก่ การยกตัวอย่างประกอบกรณีศึกษา 3. ด้านทักษะ ได้แก่ การสาธิต การซ้อม 4. ด้านทัศนคติ ได้แก่ การให้คำปรึกษา การ

อภิปรายอย่างอิสระ 5. ด้านค่านิยม ได้แก่ การสัมมนา การแสดงบทบาทสมมติ และ6. ด้านความสนใจ ได้แก่ การจัดทัศนศึกษา การจัดฉายภาพยนตร์ สอดคล้องกับยังสอดคล้องกับกนกวรรณ ทองฉวี (2545) และชไมพร ดิสถาพร (2554) กล่าวว่าความไม่พร้อมและไม่เห็นความสำคัญของการเรียนรู้ทำให้การจัดการเรียนรู้ไม่เกิดประโยชน์ นอกจากนี้ความสำเร็จของการเรียนการสอนยังเกิดจากการที่ผู้เรียนหรือผู้เข้าร่วมกิจกรรมเป็นผู้มีความกระตือรือร้น และตื่นตัวต่อการเรียนการสอนเสมอ สอดคล้องกับสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551) และพรรณทิพา นาคคล้าย (2550) กล่าวว่า ปัจจัยหนึ่งที่สนับสนุนให้ผู้คนเข้ามาร่วมกิจกรรมการเรียนรู้โดยให้เกิดความกระตือรือร้น ได้แก่ ความสนใจของตัวผู้เรียนในการเรียนรู้เอง เพราะผู้เรียนได้เห็นถึงผลลัพธ์ที่จะได้จากการเรียนรู้ และสามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวัน หรือแก้ไขปัญหานั้น ๆ ได้ นอกจากนี้ต้องคำนึงถึงพื้นฐานความรู้ของผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้วย กล่าวคือ ระดับความรู้ความเข้าใจ พบว่าแรงงานต่างด้าวกลุ่มตัวอย่างนี้เคยทำก่อสร้าง ทำประมง และรับจ้างทั่วไปมาก่อนที่จะทำงานโรงงาน ในด้านความเข้าใจภาษาไทย ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถฟังภาษาไทยได้ พูดภาษาไทยได้ สามารถอ่านภาษาไทยได้บ้างแต่ส่วนน้อย และไม่สามารถเขียนภาษาไทยได้เลย กล่าวคือ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีภูมิหลังทั้งทางด้านการศึกษา อายุ เพศ ที่แตกต่างกันซึ่งสาเหตุเหล่านี้ต่างมีผลต่อการเข้าร่วมกิจกรรม สอดคล้องกับ Cafferella (2002) กล่าวว่าควรทำความเข้าใจในบริบท มีความรู้เกี่ยวกับบริบท ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกเกี่ยวกับการพัฒนาโปรแกรม เช่น โครงสร้าง ชุมชน ลักษณะประชากร และวัฒนธรรม โดยการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ความต้องการในการเรียนรู้ก่อนการจัดกิจกรรม รวมถึงวิเคราะห์แล้วพบว่าเนื้อหาที่เหมาะสมกับแรงงานต่างด้าวในสถานประกอบการของกลุ่มตัวอย่างนี้ คือการเน้นปฏิบัติที่สามารถนำไปใช้ได้ในชีวิตประจำวัน ส่งผลให้สามารถจัดกิจกรรมการเรียนการสอนได้ตรงกับความต้องการของผู้เข้าร่วมกิจกรรม สอดคล้องกับ สมพงษ์ สิงหะพล (2542) ได้กล่าวว่า ผู้เรียนมีหน้าที่ในการเรียนรู้ โดยเน้นที่การปฏิบัติ โดยมีการอธิบายเนื้อหาที่ไม่ซับซ้อน เน้นการตั้งคำถาม เพื่อช่วยให้ผู้เรียนทำความเข้าใจถึงเป้าหมายการเรียนรู้ มีการเว้นเวลาให้ผู้เรียนคิดมีเวลาตอบ จึงจะทำให้การจัดการเรียนการสอนกิจกรรมนี้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ผู้เรียนควรเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ด้วยความสมัครใจ คำนึงถึงการมีความรัก ความเมตตาต่อกัน รวมถึงจำเป็นต้องนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ และลงมือนำไปใช้ในชีวิตจริง เพื่อสร้างนิสัยใหม่ และพัฒนาตนเองให้มีสุขภาวะ สอดดคล้องกับที่ Knowles (1980) ที่กล่าวว่าการเรียนรู้ของผู้ใหญ่จะมีความพร้อมที่จะเรียนรู้หากรู้สึกว่าตนเองต้องการเรียนรู้ โดยในการเรียนรู้นั้นต้องสนองความต้องการที่นำไปใช้แก้ปัญหาในชีวิตจริงได้ ทั้งปัญหาการทำงานและชีวิตส่วนตัวและสอดคล้องกับ Boyle (1981) ที่เสนอว่าผู้เรียนของการศึกษานอกระบบโรงเรียนมีเจตนา หรือวัตถุประสงค์ที่จะรับการเรียนการสอนเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ทัศนคติ และค่านิยมที่ดี ทีมงานหรือผู้สอนควรได้รับการฝึกอบรม และเตรียมความพร้อมให้ทุกคน และบริบทของวัฒนธรรม ควรคำนึงถึงวัฒนธรรม และ

ความแตกต่างทางวัฒนธรรมทั้งองค์กร ชุมชน สังคม ความแตกต่างทางศาสนา และความเป็นส่วนตัวของผู้เรียน

4. การกำหนดเนื้อหา

นำเนื้อหากิจกรรมการเรียนการสอนที่อยู่ในความสนใจตรงเข้ากับปัญหา นำความรู้ประสบการณ์ของตนมาใช้ร่วมกับเนื้อหาที่เรียน รวมถึงประสบการณ์ชีวิตของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ส่งผลให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความสนใจใคร่รู้ เกิดความกระตือรือร้นในการร่วมกิจกรรม มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การเรียนรู้ ช่วยเหลือกันในกลุ่ม ได้รับประสบการณ์ และความรู้ใหม่ ๆ ได้ฝึกการปฏิบัติจริง จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว สอดคล้องกับ Knowles (1980) ได้กล่าวถึง การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน ว่าผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบการเรียนรู้อย่างเต็มที่ เนื่องจากผู้เรียนที่เป็นผู้ใหญ่นั้นจะใช้ประสบการณ์จากการทำงาน และการดำเนินชีวิตเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ขึ้น มีความพร้อม มีความต้องการเรียนรู้ เพราะมีเป้าหมายว่าจะนำความรู้มาพัฒนาตนเองได้ และต้องเป็นความรู้ที่สามารถประยุกต์ใช้ได้ทันที ยังสอดคล้องกับสำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (2551) ที่กล่าวว่า ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้สำหรับผู้เรียน ควรเป็นการจัดกิจกรรมท่าให้ประสบการณ์ และทักษะชีวิต สร้างบรรยากาศและความหลากหลายในการเรียนรู้ ให้มีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม มีการอภิปรายกลุ่ม และใช้ภาษาที่เข้าใจง่าย กิจกรรมต้องมีความยืดหยุ่นตรงกับความต้องการของผู้เรียน นำความรู้ และประสบการณ์ของตนมาใช้ร่วมกับเนื้อหาที่เรียน เพื่อที่จะสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ในชีวิตจริง นอกจากนี้การเรียนการสอนควรเกี่ยวข้องกับชีวิตและการดำรงชีวิตประจำวัน ซึ่งจะส่งผลให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้สึกว่าการเข้าร่วมกิจกรรมนี้มีประโยชน์กับตัวเขาอย่างแท้จริง ทั้งนี้การลงมือปฏิบัติจริง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การพูดคุย อภิปราย สอดคล้องกับสมพงษ์ สิงหะพล (2542) ได้กล่าวว่า ผู้เรียนมีหน้าที่ในการเรียนรู้ โดยเน้นที่การปฏิบัติ ทั้งนี้หลังจากที่แรงงานมีความต้องการที่จะเข้าร่วมโปรแกรมแล้ว แรงงานต่างด้าวจะลงมือทำกิจกรรมร่วมกันโดยเริ่มจากกำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายแก้ปัญหาร่วมกัน ระยะเวลา วิธีการ และเครื่องมือ ซึ่งกระบวนการนี้ได้สอดคล้องกับแนวคิดการเรียนรู้แบบร่วมมือของ อาชัญญา รัตนอุบล (2555) ที่ว่าการเรียนรู้แบบร่วมมือเกิดจากการทำงานหรือกิจกรรมร่วมกัน เพื่อพัฒนาแนวคิด และความรู้อย่างมีความหมาย โดยร่วมกันแก้ปัญหาใดปัญหาหนึ่งร่วมกัน โดยการสร้างแผนการทำงาน และกิจกรรมร่วมกัน เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจร่วมกัน มีการสื่อสาร มีการปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน มีการสนับสนุนส่งเสริมให้ตระหนัก และสามารถนำประสบการณ์การเรียนรู้มาใช้ และมีการปฏิสัมพันธ์ทางสังคมร่วมกัน รวมถึงมีความเชื่อมโยงต่อเนื่องในการจัดดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้ ที่สอดคล้องกับ Smith and MacGregor (1992) ที่กล่าวไว้ว่า การเรียนรู้ร่วมกันนั้น คือการชักชวนให้ผู้เรียนด้วยกันมีส่วนร่วมซึ่งกันและกัน มีการลำดับเหตุผลในการดำเนินกิจกรรมเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ร่วมกัน

5. บรรยากาศการจัดการเรียนการสอน

จะต้องเป็นบรรยากาศที่ทำให้เกิดความเชื่อใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน มีความรู้สึกผ่อนคลาย สบาย ๆ สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จากของจริง รวมถึงด้านสภาพแวดล้อมเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ได้แก่ การจัดที่นั่งในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนที่เข้าร่วมกิจกรรมรวมถึงสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย การจัดระบบเสียงให้มีเสียงที่ดังพอเหมาะ มีการเพิ่มความน่าสนใจจากกิจกรรมการเล่น เพื่อให้บรรยากาศการจัดการเรียนการสอนมีความสนุกสนานมากขึ้น สอดคล้องกับ Boyle (1981) กล่าวว่า ควร มีห้องขนาดต่าง ๆ เพื่อรองรับการจัดห้องตามวัตถุประสงค์การเรียนรู้ มีแสงสว่างที่เหมาะสม มีที่นั่งสบาย ไม่มีเสียงรบกวนการเรียนรู้ มีบรรยากาศที่ผ่อนคลาย สอดคล้องกับ Knowles (1980) ที่สร้างกระบวนการพัฒนาโปรแกรมโดยเน้นที่การส่งเสริมให้ผู้เรียนประสบความสำเร็จจากการเรียนรู้ด้วยการชี้นำตนเอง ต้องคำนึงถึงการสร้างบรรยากาศนำไปสู่การเรียนรู้ โดยการจัดบรรยากาศที่มีความเป็นกันเอง ให้ความยอมรับในความแตกต่างและความเป็นตัวตนของแต่ละบุคคล สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เรียนและผู้สอน และระหว่างผู้เรียนกับผู้เรียนด้วยกัน นอกจากนี้ควรคำนึงถึงวิถีการเรียนรู้ที่แตกต่างของผู้เข้าร่วมกิจกรรม รวมถึงผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความกระตือรือร้นใฝ่รู้ มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่ต่างกัน โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมบางคนไม่ชอบเรียนรู้ภายใต้การอภิปรายที่มีเสียงรบกวนในกรณีที่มีข้อจำกัดด้านสถานที่ ทั้งนี้จะส่งผลให้ผลลัพธ์ในการเรียนรู้ลดลง เพราะฉะนั้น สถานที่สำหรับการเรียนรู้จะต้องเป็นสถานที่ที่มีสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เหมาะสมต่อการเรียนการสอน สามารถส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดการเรียนการสอน สอดคล้องกับสุวัฒน์ วัฒนวงษ์ (2547) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จากของจริง ได้ลงมือปฏิบัติจริงเป็นลักษณะที่สำคัญของการเรียนรู้ คือ เป็นกระบวนการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพื่อเอื้ออำนวยให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ได้ดี ทั้งนี้สถานที่สำหรับการเรียนการสอนนั้นไม่จำเป็นต้องอยู่ในสถานประกอบการ อาจจะเป็นสถานที่ใดก็ได้ที่อยู่นอกเหนือจากสถานประกอบการ แต่เป็นสถานที่ที่สามารถสร้างการเรียนรู้ให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ดี ทั้งนี้ สถานที่จัดกิจกรรมควรปรับใช้ในการจัดกิจกรรมได้หลากหลายรูปแบบ ยกตัวอย่างเช่น กิจกรรมที่ต้องใช้พื้นที่เยอะเพื่อทำกิจกรรมเกม หรือกิจกรรมเพื่อการสนทนากลุ่ม รวมถึงพื้นที่ที่ให้ทำกิจกรรมพบกลุ่มย่อยที่ร่วมกันทำระหว่างสัปดาห์ ทั้งนี้สอดคล้องกับ Smith and MacGregor (1992) ที่กล่าวว่า การเรียนรู้ร่วมกันจะมีการจัดสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ คือมีทั้งบริบทในห้องเรียน และบริบทนอกห้องเรียน เพื่อช่วยในการสร้างบรรยากาศให้ผู้เรียนเกิดความเข้าใจในเนื้อหาสาระที่ลึกซึ้ง และสามารถสร้างสรรค์องค์ความรู้ได้ดียิ่งขึ้น

6. ด้านระยะเวลาการเรียนรู้

ความยืดหยุ่นของเวลา การเลือกช่วงเวลาที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพร้อมจริง ๆ การมีระยะเวลาในการปฏิบัติกลุ่มย่อยร่วมกัน การไม่กำหนดกรอบของเวลาในการทำให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลทำ

ให้การเรียนการสอนไม่มีแรงกดดัน และยังส่งผลทำให้การเรียนการสอนเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถือเป็นสิ่งสำคัญมากที่ทำให้การเรียนรู้แบบการศึกษานอกระบบโรงเรียนประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับที่ McAlpine (2000) กล่าวว่า การเรียนรู้จะสามารถเกิดขึ้นได้ดีที่สุดหากไม่มีความกดดันในเรื่องของเวลา นอกจากนี้ ควรมีระยะเวลาในการร่วมกิจกรรมกลุ่มย่อยร่วมกัน โดยเป็นกิจกรรมที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันนอกห้องเรียน ทำให้เห็นว่านอกเหนือจากในเรื่องการทำงานแล้วยังมีชีวิตในด้านอื่น ๆ อีก ในการดำรงชีวิตประจำวันที่มีเพื่อนอยู่ล้อมรอบตัว ส่งผลให้สามารถช่วยเหลือแบ่งปันกันได้ การเข้าใจนิสัยของเพื่อน ก็ส่งผลให้สามารถเข้าใจตนเองได้อีกด้วย เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้มาทบทวน และสะท้อนคิดร่วมกัน ทำให้สามารถรับรู้ความก้าวหน้าของตนเอง รู้ถึงพฤติกรรมที่เปลี่ยนไปรวมถึงทัศนคติ และเข้าใจในเนื้อหาการเรียนการสอน เพราะฉะนั้นการเรียนรู้นอกเวลาเมื่อผู้เรียนสะดวกนั้นจึงมีส่วนสำคัญ ซึ่งจากการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนในครั้งนี้นั้น ผู้วิจัยได้คำนึงถึงเรื่องของระยะเวลาในการปฏิบัติกลุ่มย่อยร่วมกัน ให้เป็นไปตามความสมัครใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่ได้ดำเนินกิจกรรมตามแผนการเรียนรู้ของตน สอดคล้องกับที่ สุพิน ดิษฐสกุล (2543) ได้กล่าวว่า ในเรื่องของการกำหนดเวลานั้นควรกำหนดเวลาให้เหมาะสม เพื่อไม่เป็นการสร้างภาระให้กับผู้เรียนมากจนเกินไป และการทำงานจะต้องมีปฏิสัมพันธ์กันให้มาก เนื่องจากจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการเรียนรู้ที่มากขึ้น และยังสอดคล้องกับที่ Click (2000) กล่าวว่า การมีภาระงานทั้งครอบครัว การงานอาชีพ และภารกิจส่วนตัว ทำให้การจัดสรรเวลาเพื่อเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ค่อนข้างลำบาก เพราะฉะนั้นเงื่อนไขด้านความพร้อมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม หมายถึงความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม จึงต้องคำนึงถึงช่วงเวลา เป็นสิ่งสำคัญควรเลือกช่วงเวลาที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมพร้อมจริง ๆ เพื่อความเหมาะสมของผู้เข้าร่วมกิจกรรม สอดคล้องกับที่ กมลวัทน์และคณะ (2554) กล่าวว่า การเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้ที่เป็นกิจกรรมนอกระบบนั้น ผู้เรียนต้องจัดตารางเวลาตามที่สะดวกให้ไม่รบกวนเวลาทำมาหากิน และเวลาดูแลครอบครัว

7. วิธีการจัดการเรียนรู้

วิธีการจัดการเรียนรู้โดยเรียนรู้จากของจริง ลงมือปฏิบัติจริง การเรียงลำดับของเนื้อหาการเรียนรู้จากง่ายไปยาก ทำให้เกิดประโยชน์ ให้มีความเหมาะสม มีความหลากหลาย กระตุ้นให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในทุก ๆ กิจกรรม เป็นการส่งผลต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมทั้งหมด สร้างบรรยากาศที่ส่งผลต่อการเรียนรู้เป็นอย่างดี เช่น การพูดเชิงบวกของผู้สอนให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม รวมถึงการสร้างกฎระเบียบในการพูดเชิงบวกต่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมด้วยกันเอง มีการสร้างบรรยากาศที่ผ่อนคลายสบาย ๆ โดยเปิดเสียงธรรมชาติหรือเพลงบาบานัม เควาลัมประกอบ สอดคล้องกับ Boyle (1981) กล่าวว่า กิจกรรมการศึกษานอกระบบ มีเป้าหมายให้ประชาชนเกิดการเรียนรู้ โดยเน้นการเรียนรู้ในสภาพชีวิตจริง และผู้เรียนเป็นผู้กระทำเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และรับผิดชอบในการเรียนรู้ของตนเอง

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับสุวัฒน์ วัฒนวงษ์ (2547) กล่าวว่าสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้จากของจริง ได้ลงมือปฏิบัติจริง เป็นลักษณะที่สำคัญประการหนึ่งของการเรียนรู้ คือ การเรียนรู้ถือเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม เพื่อเอื้ออำนวยให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ การเรียงลำดับของเนื้อหาการเรียนรู้จากง่ายไปยาก จัดลำดับความสำคัญของเนื้อหาให้เชื่อมโยงกับกลุ่มแรงงานต่างด้าว เป็นเนื้อหาที่สามารถนำไปใช้ได้จริง เช่น กิจกรรมควรเริ่มจากที่แรงงานต่างด้าวคุ้นเคย และมีความสัมพันธ์กับกิจกรรม เพื่อให้สามารถเข้าใจได้อย่างชัดเจน จากเนื้อหาที่เข้าใจง่าย และคลอบคลุม จนกระทั่งถึงเนื้อหาที่ซับซ้อนมากขึ้น เป็นต้น สอดคล้องกับปรีดา เรืองวิชาธร (2553) กล่าวว่า การจัดการเรียนการสอนต้องมีความเหมาะสมกับความต้องการของผู้เรียน และทำให้ผู้เรียนมีความสนใจในการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้การเลือกเทคนิคการจัดการเรียนการสอนที่เข้ากับเนื้อหา และวิถีการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมกิจกรรม ก็จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลสำเร็จในการใช้โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน ถือเป็นการใช้กิจกรรมเป็นเครื่องมือในการพัฒนาเสริมสร้างสุขภาวะในการปฏิบัติกิจกรรมร่วมกันกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมคนอื่น ๆ สอดคล้องกับ Covey (1989) ได้กล่าวไว้ว่า หลักการพื้นฐานอยู่บนหลักของการแก้อุปนิสัย “จากภายในสู่ภายนอก” โดยต้องเริ่มต้นที่ตนเองก่อนตั้งแต่เบื้องต้น เริ่มจากสิ่งที่อยู่ในตัวตน ทั้งในเรื่องกรอบความคิด แรงจูงใจ และนิสัยส่วนตัว เพื่อส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในแง่แต่ละบุคคล

8. การใช้ภาษา

เนื่องจากการสื่อสารเป็นการเริ่มต้นของการเรียนรู้ ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารทางวัจนภาษา หรือ อวัจนภาษา การสื่อสารทำให้เกิดความเข้าใจ และเกิดการเสริมสร้างสุขภาวะ เกิดการเรียนรู้ร่วมกันตามวิถีชีวิตที่ดำเนินไปตามชีวิตประจำวัน การใช้ภาษา การสื่อสารจึงเป็นอีกหัวใจหนึ่งที่ควรปรับปรุงเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิด ข้อมูล ความรู้สึก ความต้องการ เกิดการเข้าใจและตอบสนองความต้องการ กล่าวคือ ควรปรับปรุงการใช้ภาษา โดยการปรับภาษาให้ง่ายต่อความเข้าใจ โดยลดศัพท์วิชาการลง ใช้ภาษาพื้น ๆ มากขึ้น หรืออาจใช้ภาพเข้ามาช่วยเพื่อให้เข้าใจง่าย และเพิ่มความน่าสนใจ ทั้งนี้ผู้สอนสามารถทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าถึงบทเรียนได้ง่าย ตื่นตัวต่อการเรียนการสอนได้อย่างต่อเนื่อง เช่น การเล่าเรื่องสั้น ๆ การพูดให้แง่คิด เสนอมุมมองใหม่ จนทำให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดการคิดอย่างใคร่ครวญ สอดคล้องกับที่ ปรีดา เรืองวิชาธร (2551) กล่าวว่า ผู้เรียนมักจะประทับใจผู้สอนที่สามารถพูดได้คมคาย และมีพลังจนผู้เรียนเกิดฉุกคิดใคร่ครวญได้อย่างไม่คาดคิด

9. ด้านทรัพยากรการเรียนรู้

ความหลากหลายของทรัพยากรการเรียนการสอน ทำให้แรงงานต่างด้าวมีโอกาสที่จะเลือกเรียนรู้ในสิ่งที่มีความเหมาะสม และสามารถดำเนินไปตามความต้องการของตนเองได้ สอดคล้องกับ Boyle (1981) กล่าวว่า ผู้เข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น การสนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ผู้พัฒนาโปรแกรมควรเปิดโอกาสให้ผู้มีอิทธิพลในการตัดสินใจสนับสนุน โดยเฉพาะ

ทรัพยากรการเรียนการสอนที่มีความทันสมัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งเครือข่ายอินเตอร์เน็ต สามารถทำให้การเรียนการสอนดำเนินไปได้ด้วยความสะดวกสบาย รวดเร็ว และสามารถเข้าถึงข้อมูลการเรียนการสอนได้ทุกประเภทในทุกสถานที่ ทุกเวลา เพราะฉะนั้นจะเห็นได้ว่าการนำสื่อที่เกิดขึ้นมาจากการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนนั้น จึงถือเป็นอีกหนึ่งวิธีการที่จะสามารถช่วยเพิ่มศักยภาพในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน โดยการนำวิวัฒนาการทางเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ช่วยส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพประสิทธิผลในการศึกษา สอดคล้องกับชไมพร ดิสถาพร (2554) รุ่งโรจน์ พงศ์กิจวิทูร (2550) และฟาฏินา วงศ์เลขา (2553) กล่าวว่า ทรัพยากรการเรียนรู้ประเภทสื่อมีส่วนในการสนับสนุนให้ผู้เรียนเกิดการเรียนรู้ โดยเกิดความรู้ ทักษะ และทัศนคติได้เป็นอย่างดี และมีประสิทธิภาพ โดยสื่อที่มีความหลากหลาย ย่อมสร้างโอกาสทำให้ผู้เรียนรู้สามารถเกิดความรู้ความเข้าใจได้ด้วยตนเอง และใช้เวลาที่น้อยลงได้ เพราะสามารถเรียนได้จากข้อมูลที่มากมายหลากหลาย ทั้งนี้การเรียนรู้ด้วยตนเองผ่านเนื้อหาบนเว็บไซต์ผู้เรียนจะสามารถเรียนได้ตามความสามารถ และความสนใจของตนเอง รวมถึงความพร้อมของอุปกรณ์ประกอบการจัดกิจกรรมการเรียนการสอน สื่ออ่านนอกเวลาที่ผู้สอนจัดให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อช่วยเสริมความเข้าใจ และสามารถนำเนื้อหาที่ได้เรียนรู้มาประยุกต์ใช้ได้ ซึ่งสอดคล้องกับหลักการตอบสนองความแตกต่างระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรมอีกด้วย ทั้งในด้านความสนใจ ความพร้อม และวิถีการเรียนรู้ของการเรียนการสอนที่สร้างความแตกต่าง (C. A. Tomlinson, 2001)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ผู้วิจัยได้มีข้อเสนอแนะ โดยแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ 1) ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ 2) ข้อเสนอแนะด้านการบริหารโปรแกรม 3) ข้อเสนอแนะด้านนโยบาย และ 4) ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) แบบสอบถามเพื่อศึกษาความต้องการการเรียนรู้ แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นเพื่อศึกษาความต้องการการเรียนรู้ในกลุ่มตัวอย่างแรงงานต่างด้าวสามารถนำไปใช้ศึกษาความต้องการการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะที่ใหญ่ขึ้น หรืออาจปรับเปลี่ยนข้อคำถามเพื่อนำไปใช้ศึกษาความต้องการเรียนรู้ในประชากรอื่น ๆ ได้โดยควรทำการค้นหาข้อมูลปฐมภูมิของกลุ่มประชากรที่สนใจ เพื่อศึกษาพฤติกรรมด้านสุขภาวะของกลุ่มประชากรนั้น ๆ ก่อนปรับเปลี่ยนแบบสอบถามที่จะนำไปใช้เก็บข้อมูลที่สามารถอธิบายความต้องการการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของกลุ่มประชากรเป้าหมายในมิติต่าง ๆ ได้

2) โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ควรให้ความสำคัญต่อการศึกษาความต้องการการเรียนรู้ของกลุ่มประชากรเป้าหมาย นำข้อค้นพบจากการหาความต้องการในการเรียนรู้ นำมาออกแบบโปรแกรม กำหนดวัตถุประสงค์ เนื้อหาสาระ วางแผนการจัดกิจกรรม เตรียมสื่อการเรียนรู้ แหล่งการเรียนรู้ รวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้จะทำให้โปรแกรมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3) การดำเนินโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวให้ประสบความสำเร็จ จะต้องคำนึงถึงบรรยากาศที่สร้างสรรค์ เป็นกันเอง เป็นบรรยากาศที่เหมาะสม โดยที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้จักซึ่งกันและกัน และมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

4) ควรมีการส่งเสริมให้สถานประกอบการนำเอากิจกรรมการเรียนรู้ไปใช้เป็นการเรียนรู้ในวิถีชีวิตประจำวัน ซึ่งเป็นการส่งเสริมให้แรงงานต่างด้าวได้วางแผนการจัดการเรียนรู้ร่วมกัน เป็นการกระตุ้นให้แรงงานต่างด้าวมีความร่วมมือร่วมใจกันเสริมสร้างสุขภาวะ เช่น การออกกำลังกายร่วมกัน เป็นต้น

5) ด้านปัจจัยแห่งความสำเร็จและอุปสรรคในการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวไปใช้นั้น ควรศึกษาองค์ประกอบและการจัดการเรียนรู้ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ โดยสามารถปรับเปลี่ยนให้ยืดหยุ่นตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของโปรแกรม

ข้อเสนอแนะด้านการบริหารโปรแกรม

ในการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว ควรตระหนัก และให้ความสำคัญกับการสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยให้ความรู้ ความเข้าใจถึงประโยชน์ที่จะได้รับ และวัตถุประสงค์ของโปรแกรมที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้รับเมื่อสิ้นสุดการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ นอกจากนี้ยังรวมถึงกิจกรรมการเรียนรู้ เนื้อหาสาระ แผนการเรียนรู้ ระยะเวลาในการจัดการเรียนรู้ แหล่งทรัพยากรในการเรียนรู้ สถานที่ วิทยากรรับเชิญ อุปกรณ์ที่ใช้ประกอบกิจกรรมการเรียนรู้ อาหารเครื่องดื่ม และบรรยากาศในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เพื่อเตรียมความพร้อมให้มากที่สุดในการดำเนินการจัดโปรแกรมการศึกษาให้มีประสิทธิภาพและส่งผลให้เกิดประสิทธิผลอย่างเต็มที่

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) จากผลการวิจัย พบว่า การเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวจะต้องได้รับความร่วมมือกับเจ้าของกิจการ หรือเจ้าหน้าที่ทรัพยากรมนุษย์ ในการนำผลที่ได้จากการวิจัยในโปรแกรมการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว เช่น การออกกำลังกาย การใช้จ่ายเงิน เป็นต้น โดยนำ

โปรแกรมที่ได้นี้ไปจัดเป็นโปรแกรมที่ให้ความรู้แก่ผู้ใช้แรงงานในสถานประกอบการเพื่อที่จะได้มีสุขภาวะที่ดีขึ้น

2) ด้านแรงงานต่างด้าว ควรมีการส่งเสริมในการนำโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนที่พัฒนาขึ้นไปใช้ในสถานประกอบการต่าง ๆ ควรมีการวางแผนเพื่อกระตุ้นให้แรงงานต่างด้าว ได้ตระหนักถึงการดูแลสุขภาพของตนเองและมีการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมกิจกรรมการออกกำลังกาย กิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการดูแลสุขภาพ และควรมีการพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวเพิ่มเติม

3) หน่วยงานภาคเอกชน องค์กรเพื่อการพัฒนาเอกชน ชุมชน และภาคประชาชน รวมถึงองค์กรธุรกิจต่าง ๆ สามารถนำโปรแกรมของการพัฒนานี้ไปใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ เน้นกระบวนการกลุ่มย่อยตามบริบท ใช้การสร้างบรรยากาศที่นำไปสู่การเรียนรู้ การวางแผนร่วมกัน และความต้องการในการเรียนรู้ เพื่อใช้เป็นขอบเขตในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาอย่างเป็นองค์รวมได้ โดยให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ และพันธกิจของหน่วยงานนั้น ๆ อย่างเชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียว เพื่อความมีประสิทธิภาพในการดำเนินงาน ใช้ชีวิตอย่างสมดุล และมีความสุข

4) สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัย กระทรวงแรงงาน กรมการจัดหางาน กระทรวงสาธารณสุข สภาอุตสาหกรรม และหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนขึ้นให้กับแรงงานต่างด้าวที่ขาดสุขภาวะที่ดี โดยผ่านกิจกรรมการเรียนรู้ให้ได้รับความรู้ที่ตรงกับความต้องการของแรงงานต่างด้าว รวมถึงหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญกับการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) งานวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยเพื่อศึกษาความต้องการการเรียนรู้และพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวสัญชาติอื่น ๆ

2) จากงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งเน้นการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวที่ไร้ฝีมือ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยเห็นว่าควรทำการศึกษากับแรงงานต่างด้าวมีฝีมือ เพื่อเป็นการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวต่อไป

3) งานวิจัยครั้งต่อไปสามารถพัฒนาแบบสอบถาม แล้วนำไปทดลองใช้ซ้ำกับแรงงานต่างด้าวในกลุ่มอื่น ๆ หรือนอกเหนือจากพื้นที่ที่ผู้วิจัยได้ทำการทดลอง เพื่อให้โปรแกรมมีความสมบูรณ์และมีความเหมาะสมมากขึ้น เพื่อช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวได้ต่อไป

4) ความสอดคล้องของวิถีชีวิตของกลุ่มเป้าหมายจากการวิจัย พบว่ามีกิจกรรมบางกิจกรรมที่สามารถช่วยในการเสริมสร้างสุขภาวะให้กับแรงงานต่างด้าว และแรงงานต่างด้าวสนใจที่จะลงมือ

ปฏิบัติกิจกรรม แต่เมื่อได้ลงมือปฏิบัติกิจกรรมแล้ว พบว่ากิจกรรมไม่สอดคล้องกับวิถีชีวิต ส่งผลทำให้ต้องมีการปรับเปลี่ยนแผน ดังนั้น การพัฒนาและจัดโปรแกรมจะต้องคำนึงถึงบริบทต่าง ๆ ของแรงงานต่างด้าว การดำเนินชีวิตประจำวัน ลักษณะของงานที่ทำ ซึ่งจะมีผลต่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

บรรณานุกรม

กระทรวงศึกษาธิการ. (2551). พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. กรุงเทพฯ: กระทรวงศึกษาธิการ.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 (ฉบับที่ 2) และที่แก้ไขเพิ่มเติม พุทธศักราช 2545. กรุงเทพฯ: บริษัทสยามสปอรต์ ซินดิเค จำกัด.

กระทรวงศึกษาธิการ. (2544). หลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน พุทธศักราช 2544. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.

กระทรวงแรงงาน. (2559). สถิติจำนวนคนต่างด้าวที่ได้รับอนุญาตคงเหลือในราชอาณาจักร. กรุงเทพมหานคร: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว.

กระทรวงสาธารณสุข. (2559). แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564). [ออนไลน์]. สืบค้นจาก http://wops.moph.go.th/ops/oic/data/20180914162453_1_.pdf

กรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: พริกหวานกราฟฟิค.

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. (2545). ดัชนีวัดความสุขสุขภาพจิตของคนไทย. นนทบุรี: สำนักพัฒนาสุขภาพจิต กรมสุขภาพจิต.

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. ไม่ระบุปีที่พิมพ์. ดัชนีวัดความสุข. เอกสารดาวน์โหลด. http:www.sdhabhon. com/withyouwithUBU/EvaluationForm-Happiness Indices.pdf.

กรมการจัดการงาน. (2544). ผลกระทบของการเคลื่อนย้ายแรงงานระหว่างประเทศต่อการจ้างงานในประเทศและภาวะเศรษฐกิจ. กรุงเทพมหานคร: กรมการจัดหางาน.

กรมการจัดหางาน. (2557). ข้อมูลสถิติตำแหน่งงานว่าง ผู้สมัครงาน และการบรรจุงาน. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก http://www.sso.go.th/ueb/ [29 กรกฎาคม 2557]

กรมการจัดหางาน. (2555). ยุทธศาสตร์การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว พ.ศ. 2560 – 2565. กรุงเทพมหานคร: กรมการจัดหางาน.

กรมการจัดหางาน. (2562). ภาวการณ์ทำงานของประชากร สถานการณ์ตลาดแรงงานปี 2562. กรุงเทพมหานคร: กรมการจัดหางาน.

กรมการจัดหางาน. (2565). ภาวการณ์ทำงานของประชากร สถานการณ์ตลาดแรงงานปี 2565. กรุงเทพมหานคร: กรมการจัดหางาน.

กาญจนา แก้วเทพ. (2545). สื่อสารมวลชน: ทฤษฎีและแนวทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ศาลาแดง.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

กฤตยา อาชวนิจกุล. (2552). ประชากรชายขอบและความเป็นธรรมในสังคมไทย. นครปฐม: ประชากรและสังคม.

กฤตยา อาชวนิจกุลและคณะ. (2543). เพศอนามัยเจริญพันธุ์และความรุนแรง:ประสบการณ์ชีวิตของแรงงาน อพยพจากประเทศพม่า. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม.

กกกร ชลายแย้ม และอธิวัฒน์ เจี๋ยวิวรรธน์กุล. (2556). ความสุขมวลรวมของการทำงาน. [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://www.happy-workplace.com/Main/Frontpages/HWFM008_Article.php?Article=100&Hit=y

กรพินธุ์ คชรัตน์ และคณะ. (2558). นวัตกรรมสร้างสุข ปี 2. กรุงเทพมหานคร: แอทโฟร์พรินท์.

กิติยวดี บุญซื่อ. (2540). การเรียนรู้อย่างมีความสุข. วารสารครุศาสตร์. 26(1): 7-22.

กัญญาวีณ์ สุวิทย์วรกุล. (2550). อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมองค์การคุณภาพชีวิตการทำ งานต่อผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยมหิดล คณะสังคมศาสตร์และมนุษย์ศาสตร์.

กัญยาภักษณ์ พะระนะพันธ์. (2556). การเป็นองค์กรแห่งความสุขกับการจัดการความรู้ และการมีส่วนร่วมที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหิดล. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล)

กอบัว ทัศนภักดิ์. (2550). องค์กรสุขภาพดี. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กรุงเทพธุรกิจ. (2563). วิกฤติสุขภาวะประชากรข้ามชาติ ความมั่นคงที่ยังอยู่บนความเสี่ยง. [ออนไลน์] สืบค้นจาก https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/858017. (25 เมษายน 2563).

กรุงเทพธุรกิจ. (2563). ประสานแรงงานเออีซี ด้วย “องค์กรแห่งความสุข” [ออนไลน์] สืบค้นจาก https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/725326. (10 ธันวาคม 2563).

กรุงเทพธุรกิจ. (2563). Castle peak โรงงานแห่งความสุข.[ออนไลน์] สืบค้นจาก https://www.bangkokbiznews.com/news/detail/585052. (10 ธันวาคม 2563).

ขวัญเมือง แก้วดำเกิง ดวงเนตร ธรรมกุล สิรินธร สินจินดาวงศ์ ภัทรวดี มากมี และอัจศรา ประเสริฐสิน. (2555). ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy Workplace. กรุงเทพมหานคร: สองขาครีเอชั่น จำกัด.

ขวัญเมือง บวรอัศวกุล. (2560). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข. [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://tpso4.m-society.go.th/index.php/th/tpso-news/2017-05-16-15-16-27/43-happy-workplace-8

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. (2540). การนิเทศโครงการส่งเสริมศักยภาพนักเรียนในโรงเรียน สังกัดกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพมหานคร: SP PRINTING PARNERSHIP.

คณะกรรมการสมานฉันท์แรงงานไทย. (2559). เอกสารวิชาการลำดับที่ 1 สถานการณ์แรงงาน อพยพข้ามชาติในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: วิญูชน.

โครงการพัฒนาองค์กรความรู้จากองค์กรแห่งความสุข. (2553). Happy Home MODEL. บริษัท โสมภาสเอ็นจิเนียริ่ง (2005) จำกัด. CD-ROM.

คมชัดลึก. (2562). สุขภาพของแรงงานต่างด้าว เรื่องที่“เข้าไม่ถึง”. [ออนไลน์] สืบค้นจาก https://www.komchadluek.net/recommended/pr/231887 [19 สิงหาคม 2562].

คริสโตเฟอร์ไรท์. (2549). Cross culture ฝรั่งไม่เข้าใจ คนไทยไม่เก็ท. กรุงเทพมหานคร:เนชั่นบุ๊ค.

จิระประภา อัครบวร. (2552). สร้างคนสร้างผลงาน. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์เต๋า (2000).

จิตรสุดา ลิมเกรียงไกร. (2555). “องค์กร” กับ “กล่องแห่งความสุข”. [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://happy-orkplace.com/userfiles/file/Jitsuda_article_1.pdf/ [31 สิงหาคม 2555].

จินตนา อาภาอดุล. (2551). บนวิถีการสร้างองค์กรแห่งความสุข อีริคสัน (ประเทศไทย) ในมุมมอง “จินตนา อาภาอดุล”. ประชาชาติธุรกิจ.

จิรา เติมจิตรอารีย์. (2548). ทำอย่างไรจึงจะอยู่อย่างมีความสุข. [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://www.ramamental.com/m5.html [6 กันยายน 2551].

จุฑามาศ แก้วพิจิตร และนพพร ทิแก้วศรี. (2554). บริษัท ซันฟู้ด อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น จำกัด.

จุฑามาศ แก้วพิจิตร. (2556). เอเชียพริซิชั่น ฟันเฟื่องของความสุข ทุกคนร่วมผลักดัน. นครปฐม: สเจริญการพิมพ์.

จุฑามาศ แก้วพิจิตร และคณะ. (2556). 123สู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข. นนทบุรี: บริษัท สองขาครีเอชั่น จำกัด.

จำรัส อึ้งศรีวงษ์ . (2557) การจัดการแรงงานเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างด้าว สัญชาติพม่า ในจังหวัดสมุทรสาคร. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 4, 33-42.

ชไมพร ดิสถาพร. (2554). การพัฒนารูปแบบกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยใช้สุนทรียสนทนาและการสื่อสารอย่างสันติเพื่อเสริมสร้างความสามารถด้านการสื่อสารภายในครอบครัวของผู้ปกครองเยาวชนผู้รับการบำบัดยาเสพติด. คณะครุศาสตร์, ภาควิชาการศึกษาตลอดชีวิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชัยวัธน์ เกิดผล. (2544). แรงงานต่างชาติ / ต่างด้าว. จัดหางานปริทัศน์. 6(4): 1; (สิงหาคม - กันยายน 2554).

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ชื่นฤทัย กาญจนะจิตรา กาญจนา ตั้งชลทิพย์ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ สุภรต์ จรัสสิทธิ์ พอตา บุนยตีรณะ และวรรณภา อารีย์. (2551). คุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2559). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท แอทโฟร์พริ้นท์ จำกัด.

ชาญฤทธิ์ วสันต์ธนารัตน์. (2555). สสส.แนะใช้ 5 เครื่องมือ พัฒนาองค์กรของตนเอง มุ่งสู่องค์กรแห่งความสุขอย่างแท้จริง. [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://www.thaihealth.or.th/healthcontent/special_report/30217/ [30 สิงหาคม 2555].

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์ และ ธีร์ธรรม วุฒฒิวัตรชัยแก้ว. (2560). องค์กรแห่งความสุข4.0. กรุงเทพมหานคร:บริษัท แอทโฟร์พริ้นท์ จำกัด.

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2553). **Change...** เพื่อสร้างความสุขในองค์กร. [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://www.wiseknow.com/blog/2009/05/22/2534/#axzz1XM0jYg4j

ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2559). มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท แอทโฟร์พริ้นท์ จำกัด.

ชัยนันท์ แสงสุระธรรม. (2554). องค์กรแห่งความสุข. [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://www.qa.kmutnb.ac.th/qa_news/2552/QANEWS198_25520815.pdf/ [2 สิงหาคม 2554].

ชิดชงค์ ส. นันทนาเนตร. (2560). ทฤษฎีการเรียนรู้สำหรับผู้ใหญ่. นครปฐม: คณะศึกษาศาสตร์ มหาทวิทยาลัยศิลปากร.เชี่ยวชาญ อาศวัฒนกุล. (2530). มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

ทิฆัมพร สุทธิอุดมรัตน์. (2548). ปัญหาการบริหารจัดการนันทนาการของศูนย์การท่องเที่ยว กีฬาและนันทนาการในประเทศไทย. (ปริญญามหาบัณฑิต), สาขาวิชานันทนาการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ณัฐวุฒิ โรจน์นิรุตติกุล. (2552). สุขภาพองค์กรและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยของรัฐ. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต), คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

ณัฐชานันท์ วีระกุล. (2558). การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดนีโอฮิวแมนนิสเพื่อเสริมสร้างจริยธรรมการดูแลผู้สูงอายุสำหรับอาสาสมัครดูแลผู้สูงอายุ. (ปริญญาดุษฎีบัณฑิต), สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ดาวใจ ศรลัมพ์. (2553). ได้คน ได้ใจ ได้งาน Happy Workplace 8. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

ดนัย เทียนพุฒ. (2537). การเรียนรู้ในที่ทำงาน. HOW-TO IN BUSINESS 23 (สิงหาคม): 72-76

ดวงเนตร ธรรมกุล (2554). การพัฒนาดัชนีองค์กรสุขภาวะ. วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตรสุขภาพ, 5(2), 8-18.

ดวงกมล ศักดิ์เลิศสกุล. (2549). สุขภาพแบบองค์รวม (Holistic Health). [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://www.oknation.net/blog/print.php?id=140405. [8 ธันวาคม 2554].

ดลฤดี สุวรรณคีรี. (2550). คู่มือความสุข 8 ประการในที่ทำงาน HAPPY WORK PLACE. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.

ทรงพันธ์ ตันตระกูล. (2562). รัฐ-นายจ้าง-ลูกจ้าง -นักวิชาการ จับมือหาทางแก้ปัญหาสุขภาวะแรงงานข้ามชาติ. [ออนไลน์] สืบค้นจาก https://aromfoundation.org/2019/%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%90-%E0%B8%99%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%88%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%87-%E0%B8%A5%E0%B8%B9%E0%B8%81%E0%B8%88%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%87-%E0%B8%99%E0%B8%B1%E0%B8%81%E0%B8%A7/ [23 มีนาคม 2562].

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2532). การบริหารบุคคลในแนวทางใหม่. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ทวีชัย ระเบียบ. (2555). กระบวนการค้าประเวณีหญิงข้ามชาติ: ศึกษากรณีหญิงต่างด้าวในจังหวัดสมุทรสาคร. วารสารวิทยบริการ, ปีที่ 23 ฉ.3 (กันยายน-ธันวาคม 2555): 12.

ธนวรรณ หมีรักษา. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความเครียดของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดย่อม. (ปริญญามหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยมหิดล/นครปฐม.

ธัชชา วิทยวิโรจน์, (2552). ความสามารถทางการสื่อสารและการปรับตัวของชาวต่างชาติที่อาศัยอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร. ปริญญานิเทศศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ธีรยุส วัฒนาศุภโชค. (2549). องค์กรแห่งความสุข VS องค์กรแห่งการสร้างสรรค์. ประชาชาติธุรกิจ 29, 3775.

ธีระพงษ์ ภูริปาณิก. (2546). คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานต่างชาติที่มีใบอนุญาตทำงาน. (ปริญญามหาบัณฑิต), สาขาวิชานโยบายสาธารณะ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้ว และคณะ. (2559). สุขภาพของพนักงานคือพื้นฐานขององค์กรแห่งความสุข. กรุงเทพมหานคร: แอทโฟร์พรินท์.

ธีร์ธรรม วุฑฒิวัตรชัยแก้วและคณะ. (2558). สุขทั่วไทย. นนทบุรี: สองขาครีเอชั่น จำกัด.

นพพร ทิแก้วศรีและคณะ. (2556). นวัตกรรมแห่งความสุข. นนทบุรี : สองขาครีเอชั่น จำกัด.

นิศา ชูโต. (2536). การประเมินโครงการ. กรุงเทพมหานคร: เฟม โปรดักชั่นส์.

นัยน์ปพร สิปปภาส. (2551). ความมั่นคงของมนุษย์ด้านการศึกษา: กรณีศึกษาบุตรหลานแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร. (ปริญญามหาบัณฑิต) ภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เนตรชนก สุขกมล. (2554). แรงงานต่างด้าวกับสังคมไทย กระบวนวิชากฎหมายกับสังคม. เชียงใหม่: คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บันลือ พฤกษะวัน. (2522). วรรณกรรมกับเด็ก. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชจำกัด.

บพิตร อิสระ. (2550). การพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการเรียนรู้อย่างมีความสุขของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ในกรุงเทพมหานคร. (ปริญญามหาบัณฑิต), สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยการศึกษาภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บุญแสง ชีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (มกราคม-มีนาคม): 6-12.

บุญจง ชวศิริวงศ์. (2550). Happy Workplace. วารสารพัฒนาสังคม. 9 (2) : 61-93.

ปฐม นิคมานนท์. (2528). การศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: ทิพย์อักษร.

ประชาไทย. (2558). สถานการณ์แรงงานประจำสัปดาห์ 29 ม.ค. – 4 ก.พ. 2558. [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://prachatai.com/journal/2015/02/57760

ประเวศ วะสี. (2549). การพัฒนาระบบสุขภาพชุมชน : สุขภาวะชุมชนเป็นรากฐานของสุขภาวะทั้งมวล. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ.

ประเวศ วะสี. (2550). สุขภาวะที่สมบูรณ์. หมอชาวบ้าน. หน้า 352, 2551, สิงหาคม. กรุงเทพฯ.

ประเวศ วะสี. (2551). แผนที่ความสุขและจิตตปัญญาศึกษา. [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://biolawcom.de/article/88

ประชาไท. (2558). สถานการณ์แรงงานประจำสัปดาห์ 29 ม.ค.-4ก.พ.2558. [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://prachatai.com/journal/2015/02/57760

ประชาชาติธุรกิจ. (2555). อนุสรณ์ ธรรมใจ เปิดเสรีแรงงานฝีมือต้องมาตรฐาน. [ออนไลน์] สืบค้นจาก https://www.prachachat.net/news_detail.php?newsid=1338185786

ประพันธ์ศิริ สุเสารัช. (2540). การเสริมสร้างศักยภาพนักเรียนกรุงเทพมหานครด้านพลศึกษา. กรุงเทพมหานคร: SP PRINTING PARNERSHIP.

ปริญญา จิตอร่าม. (2561). สุขภาวะกับการเรียนรู้ตลอดชีวิต. วารสารสาธารณสุขและวิทยาศาสตร์สุขภาพ. 1(2) : 65-68.

ปรีดา เรืองวิชาธร. (2547). งาน พลังกลุ่ม และความสุข. กรุงเทพมหานคร: สวนเงินมีมา.

ปรีดา เรืองวิชาธร. (2551). งานพลังกลุ่มและความสุข. กรุงเทพมหานคร: สามลดา.

ปรีดา เรืองวิชาธร. (2553). ชีวิตผลิบาน. กรุงเทพมหานคร: เฟื่องฟ้าพริ้นติ้ง.

ผู้จัดการออนไลน์. (2557). “ประยุทธ์” ถกบอร์ด SME วาง 4 ยุทธศาสตร์ดันไทยเป็นศูนย์กลางซื้อสินค้าในอาเซียน. [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://www.manager.co.th/Politics/ViewNews.aspx?NewsID=9570000099129

ผาณิต ถิรวงศ์ชินพันธุ์. (2549). องค์กรแห่งความสุข : เจ็ดขั้นตอนสร้างความเป็นผู้นำ สำหรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นบ้าน: กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มาร์เก็ตเธอร์.

ผู้จัดการออนไลน์. (2557). “ประยุทธ์”ถกบอร์ด SME วาง4 ยุทธศาสตร์ดันไทยเป็นศูนย์กลางซื้อสินค้าในอาเซียน. [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://www.manager.co.th/Politics/ViewNews.aspx?NewsID=9570000099129

พัชราวลัย วงศ์บุญสิน และคณะ. (2550). รายงานวิจัย ฉบับสมบูรณ์ โครงการวิจัยการเพิ่มผลิตภาพกำลังแรงงานอาเซียน (Increasing Productivity of ASEAN Workforce) (ส่วนที่ 1). กรุงเทพฯ: สถาบันเอเชียศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พนิดา อร่ามจรัส. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัทโทรีเซนไทย เอเยนต์ซีส์จำกัด (มหาชน). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

พิสณุ ฟองศรี. (2551). วิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ด่านสุทธาการพิมพ์.

พสชนัน นิรมิตไชยนนท์. (2553). บทวิจารณ์หนังสือเรื่อง การเรียนรู้และพัฒนาในสถานประกอบการ : การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กร (Workplace learning and development : delivering comprtitive advantage for your organization) วารสารพฤติกรรมศาสตร์ ปี 16 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม 2553.

พสชนัน นิรมิตไชยนนท์. (2555). “เรื่องจิ๊บ...จิ๊บ...ที่ยิ่งใหญ่ของการสร้างองค์กรแห่งความสุข”. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

พสชนัน นิรมิตไชยนนท์. (2556). เรื่องสร้างสรรค์สานฝันสู่องค์กรแห่งความสุข: Happy 8 Menu เล่ม 2. กรุงเทพมหานคร: พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

พรวภา เหาตะวานิช. (2554). การปรับตัวทางวัฒนธรรมของผู้ใช้แรงงานไทยย้ายถิ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปะศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาการปรึกษา คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พรรณพิมล วิปุลากร. (2561). กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข. [ออนไลน์] สืบค้นจาก : http://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/Happy%20MOPH%20v.2.pdf

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

พรรณทิพา นาคคล้าย. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเรียนรู้ด้วยตนเองของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาตอนปลาย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สาขาวิชาวิจัยการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์.

พระไพศาล วิสาโล. (2552). สุขภาวะทางปัญญา. มติชน (23 ธันวาคม 2549).

พระราชบัญญัติคนเข้าเมือง. (2522). ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา. เล่มที่ 96 ตอนที่ 28 ก ฉบับพิเศษ (1 มีนาคม 2522): 51-52.

พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว. (2551). ราชกิจจานุเบกษา ฉบับกฤษฎีกา. เล่มที่ 125 ตอนที่ 37 ก (22 กุมภาพันธ์ 2551): 26.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2551). อุดมศึกษาโลกาภิวัฒน์ : รายงานการดูงานและประชุมวิชาการต่างประเทศ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

โพสต์ทูเดย์. (2562). แรงงานข้ามชาติ กับการพัฒนาที่ยั่งยืนในภูมิภาคอาเซียน. [ออนไลน์]. สืบค้นจาก : https://www.posttoday.com/finance-stock/columnist/604250. (22 ตุลาคม 2562)

ไพรัช จันทสุวรรณโณ. (2555). รูปแบบองค์กรแห่งความสุขและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไออาร์พีซี จำกัด (มหาชน). (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

ฟาฏินา วงศ์เลขา. (2553). สื่อการเรียนรู้: ปัจจัยนำผู้เรียนก้าวเป้าหมาย. กรุงเทพมหานคร: สถาบันสังคมศึกษา สำนักวิชาการและมาตรฐานการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ.

เมตตา วิวัฒนานุกูล. (2548). การสื่อสารต่างวัฒนธรรม. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. แหล่งที่มา http://uc.thailis.or.th/Catalog/BibItem.aspx?Bib/id=b01223531. [28 มีนาคม 2562]

มนัสวี ธาดาสีห์. (2539). การเพิ่มผลผลิตกับคุณภาพชีวิตการทำงาน. วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต 1 (กันยายน-ตุลาคม):28.

มหาวิทยาลัยมหิดล. (2555). กล่องแห่งความสุข 8 ประการ (Happy 8 Menu). [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://www.happy-workplace.com/

มนตรี พรมวัน. (2550). คุณภาพชีวิตของแรงงานไร้ฝีมือแห่งชาติพม่าในพื้นที่อำเภอสันป่าตองจังหวัดเชียงใหม่. (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), สาขารัฐประศาสนศาสตร์. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

เมตตา วิวัฒนานุกูล. (2548). การสื่อสารต่างวัฒนธรรม Intercultural communication. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์. (2560). "กฎหมายแรงงานต่างด้าว" หมดเวลาเกี้ยเซียะ-ยัดเงิน-เห็นเพื่อนบ้านเป็นคนชั้นต่ำ. [ออนไลน์] สืบค้นจาก https://www.posttoday.com/politic/report/501405 [4 กรกฎาคม 2560].

ยงยุทธ แฉล้มวงษ์ และสิรวิชญ์ รัตนประทีปทอง. (2563). ผลกระทบของ Covid-19 ที่มีผลต่อการบริหารจัดการแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย. [ออนไลน์] สืบค้นจาก https://tdri.or.th/2020/08/covid-19-impact-on-migrant-workers/

รังสรรค์ มณีเล็ก. (2545). การวางแผนเชิงกลยุทธ์ในสถานศึกษา. กรุงเทพฯ:ทิปส์ พับบลิเคชั่น

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550, ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 124 ตอนที่ 47 ก, 24 สิงหาคม 2550, หน้า 1-127.

รัชพล บุญอเนกวัฒนา. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานเอกชนแห่งหนึ่ง. (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต), สาขาวิชาการจัดการกรุงเทพฯ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุขกรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษระดับปริญญาโท สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (ปริญญามหาบัณฑิต), สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: นานมีบุคส์พับลิเคชั่นส์.

รุ่งนภา ชุณหวรชัย. (2556). แนวทางการพัฒนาองค์กรแห่งความสุข “คึกฤทธิ์อาร์คิเทค”. (การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น).

รุ่งโรจน์ พงศ์กิจวิทูร. (2550). เทคโนโลยีทางการศึกษา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

วรรัตน์ อภินันท์กุล. (2551). การจัดกิจกรรมการเรียนรู้ทางการศึกษานอกระบบโรงเรียนและการศึกษาตามอัธยาศัยในยุคปัจจุบัน. วารสารครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 36(พฤศจิกายน 2550-กุมภาพันธ์ 2551), 15-28.

วรางคณา อิ่มอุดม และคณะ (2554). แบค์ชาติเผยแรงงานไทย80%ไร้ฝีมือ. [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://www.dailynews.co.th/Content/education/217325/index.html

วรานนท์ ปีติวรรณ (2558) ปัญหา'แรงงานต่างด้าว' กับรัฐในภาวะ 'ลิงแก้แห'. [ออนไลน์] สืบค้นจาก https://www.terrabkk.com/news/56992 [27 มีนาคม 2558].

วรรณี แกมเกตุ. (2555). วิธีวิทยาการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณมหาวิทยาลัย.

วรวุฒิ โรมรัตนพันธ์. (2554). ทฤษฎีการพัฒนาชุมชน. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์หนังสือมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิจารณ์ พานิช. (2554). การจัดการเรียนรู้สำหรับศตวรรษที่ 21. Paper presented at the งานตลาดนัดความรู้ เครือข่ายเรียนรู้สู่ความพอเพียงขับเคลื่อนปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ด้วยหลักเข้าใจ เข้าถึง พัฒนา, โรงแรมมิราเคิลแกรนด์ คอนเวนชั่น กรุงเทพ.

วิจารณ์ พานิช. (2551). ผู้บริหารองค์กรอัจฉริยะ ฉบับนักปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการจัดการความรู้เพื่อสังคม (สคส.).

วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2554). มรรคแปด. [ออนไลน์] 4 ธันวาคม 2553. สืบค้นจาก http://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%A1%E0%B8%A3%E0%B8%A3%E0%B8%84_%E0%B9%98 [15 มีนาคม 2554]

วิจารณ์ พานิช. (2554). วิถีสร้างการเรียนรู้เพื่อศิษย์ในศตวรรษที่ 21. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิสดศรี-สฤษดิ์วงศ์.

วิชา ศิริกาญจน์. (2552). ปัญหาการจ้างแรงงานต่างด้าวในเขตชุมชนแสมสาร อำเภอสัตหีบ จังหวัดชลบุรี. (รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต), สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

วิภาดา โนตา. (2552). สภาพการอยู่อาศัยของแรงงานต่างด้าวในสมุทรสาคร: กรณีศึกษาชุมชนวัดตึก. วิทยานิพนธ์ปริญญาเคหพัฒนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาเคหการภาควิชาเคหการ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วิไลวรรณ ภู่จีนาพันธ์. (2543). ความเชื่อในพ่อขุนงำเมืองในกระบวนการรวมกลุ่มความร่วมมือของชุมชนเพื่ออนุรักษ์สิ่งแวดล้อมกว๊านพะเยา. เชียงใหม่: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิพุธ พูลเจริญ. (2554). สุขภาพ:อุดมการณ์และยุทธศาสตร์ทางสังคม. นนทบุรี: สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.

วิชัย อุสาหจิต และวรสันต์ ถาวรประเสริฐ. (2553). 100องค์การหลากสุข. [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://www.hrd.nida.ac.th/happy/phototype.php/ [15 กันยายน 2553]

วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา. (2543).การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อส่งเสริมชีวิตที่มีสุขภาวะ. วารสารครุศาสตร์ 28,3 (มีนาคม - มิถุนายน) ซ 40-47.

วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา. (2543). การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อส่งเสริมชีวิตที่มีสุขภาวะ. วารสารครุศาสตร์ 28,3 (มีนาคม-มิถุนายน 2543): 40-47.

วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา. (2545). การศึกษานอกระบบโรงเรียนกับการปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาทวิทยาลัย.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา. (2554). การจัดหารเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง. รวมบทความทางวิชาการ เรื่อง ความเป็นผู้นำทางการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาทวิทยาลัย.

วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา. (2558). คิดนอกกรอบ. วารสารครุศาสตร์ ปีที่ 43 ฉบับที่ 2 (เมษายน - มิถุนายน).

วีระกุล อรัณยะนาค. (2555). การพัฒนากิจกรรมการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตแรงงานต่างด้าว. (ศึกษาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วีระศักดิ์ นาทะศิริ. (2557). แผ่นดินของไทย ปัญหาของคนไทย เรื่องแรงงานต่างด้าวในประเทศไทย. (ออนไลน์) สืบค้นจาก http://www.manager.co.th/daily/viewnews.aspx?NewsID=9570000086862,2557.

ศิริชัย กาญจนวาสี. (2544). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.

ศศิเพ็ญ พวงสายใจ (2554). โครงการสถานะและปัญหาทางเศรษฐกิจของทายาทรุ่นที่ 2 ของผู้ย้ายถิ่นประเทศพม่า. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย.

ศิรางค์ ทับสายทอง. (2533). จิตวิทยาผู้สูงอายุ. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ศศิธร เหล่าเท้ง. (2557). อิทธิพลของกิจกรรมสร้างสุขในองค์กรตามแนวทางความสุข 8 ประการที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน ประสิทธิภาพการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงานเอกชน. วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา, มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และ วนิพล มหาอาชา. (2550). คุณภาพชีวิต ความสุขและวัยรุ่นไทย. สถาบันวิจัยประชากร มหาวิทยาลัยมหิดล. นครปฐม.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต กาญจนา ตั้งชลทิพย์ เฉลิมพล สายประเสริฐ พอตา บุนยตีรณะ และวรรณภา อารี. (2554). แบบสำรวจความสุขด้วยตนเอง. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2557). คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. นนทบุรี: บริษัท อัพทรู ยู ครีเอทนิว จำกัด.

ศิรินภา นาคธน. (2550). การปรับตัวของผู้ต้องขังระหว่างการพิจารณาคดีในชั้นสอบสวนที่ต้องโทษครั้งแรกในเรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงธนบุรี. สารนิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศันสนีย์ ฉัตรคุปต์. (2544). การเรียนรู้อย่างมีความสุข : สารเคมีในสมองกับความสุขในการเรียนรู้. กรุงเทพมหานคร: สยามสปอร์ตซินดิเคต.

ศักดิ์ชัย นิรัญทวี และไพเราะ พุ่มมั่น . (2542). วัฏจักรการเรียนรู้ 4 MAT การจัดกระบวนการเรียนรู้เพื่อส่งเสริมคุณลักษณะเก่ง ดี มีสุข. นนทบุรี: เอสอาร์พริ้นติ้ง.

ศุภร ศรีแสน. (2521). การศึกษานอกระบบโรงเรียน. มหาสารคาม : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

เศกสิน ศรีวัฒนานุกูลกิจ. (2553). โครงการการค้ามนุษย์ในกลุ่มทายาทรุ่นที่ 2 ของผู้ย้ายถิ่นจากประเทศพม่า : รายงานฉบับสมบูรณ์ = Human trafficking in second generation of migrants from Myanmar. เชียงใหม่ : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ .

สมพงษ์ สิงหะพล. (2542). เทคนิคการสอนของการเรียนแบบร่วมมือ. วารสารสีมาจารย์. ปีที่ 13 ฉบับที่ 25 (พฤศจิกายน-มีนาคม) นครราชสีมา. : คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏนครราชสีมา.

สุมาลี สังข์ศรี. (2546). การจัดการศึกษานอกระบบโดยวิธีการศึกษาทางไกลเพื่อส่งเสริมการศึกษาตลอดชีวิต. นนทบุรี: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย. (2553). รายงานผลการศึกษาโครงการส่งเสริมบทบาทอุตสาหกรรม ICT เพื่อการสนับสนุนการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจประเทศ ระยะที่ 2 / มูลนิธิสถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาประเทศไทย ; เสนอต่อสำนักงานปลัดกระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร. กรุงเทพฯ : มูลนิธิ.

สัณห์ชัย กลิ่นพิกุล. (2558). รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการเสริมสร้างองค์กรสุขภาวะ โดยสภาอุตสาหกรรมจังหวัดสงขลา. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

สิรินทร แซ่ฉั่ว. (2553). ความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์: กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์)

สุกันยา เบาเนิด. (2549). การสร้างอัตลักษณ์ของคนมอญย้ายถิ่น: ศึกษากรณีแรงงานข้ามชาติในจังหวัดสมุทรสาคร. (ปริญญามหาบัณฑิต), ภาควิชาสังคมวิทยาและมนุษยวิทยา คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุกัญญา สังข์เจริญ. (2548). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิตบริษัทเอ็นโอเคพริซิชั่น คอมโพแนนท์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สุรพงษ์ กองจันทึก. (2557). สถานการณ์แรงงานข้ามชาติในประเทศไทย. [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://www.statelessperson.com/www/q= node/85

สุภา ศรีสวัสดิ์. (2549). สภาพปัญหาการดำรงชีวิตของแรงงานในสถานประกอบการแห่งหนึ่งย่านบางขุนเทียนกรุงเทพมหานคร ปัญหาพิเศษ. (วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต), มหาวิทยาลัยบูรพา.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2551). พระราชบัญญัติส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย พ.ศ. 2551. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.thailand lawyer center.com/index.pht?lay=show&ac= article&Id=538975826&Ntype=19/ [2 กันยายน 2555]

สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี. (2559). การบริหารจัดการแรงงานต่างด้าว. กรุงเทพมหานคร: สำนักเลขาธิการคณะรัฐมนตรี.

สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. (2552ข). พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550. นนทบุรี: บริษัท วิกิ จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการกฤษฎีกา. (2551).พระราชบัญญัติการทำงานของคนต่างด้าว พ.ศ. 2551. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 125 ตอนที่ 37 ก. กรุงเทพฯ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542. กรุงเทพมหานคร: สกายบุ๊คส์.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติสำนักนายกรัฐมนตรี. (2557) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ.2555-2559) [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=395 [2 มกราคม 2557].

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กระทรวงแรงงาน. (2558). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับคนต่างด้าว. กระทรวงแรงงาน, [ออนไลน์] สืบค้นจาก NewsID=http://www.mol.go.th/academician/basic_alien [28 มิถุนายน 2558].

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว. (2563). ข้อมูลสถิติการทำงานของคนต่างด้าว. [ออนไลน์] สืบค้นจาก https://www.doe.go.th/prd/alien/statistic/param/site/152/cat/82/sub/0/pull/category/view/list-label

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2551). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12. กรุงเทพฯ : 2560-2564.

สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด. (2561). ข้อมูลสถานการณ์ด้านแรงงาน จังหวัดสมุทรสาคร เดือนกันยายน 2561. [ออนไลน์] สืบค้นจาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/lmi_ratchaburi_th/8cf870e5799add27ef8aaa2542471832.pdf

สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย. (2551). แนวทางการดำเนินการจัดการศึกษานอกโรงเรียน. กรุงเทพฯ : ผู้แต่ง.

สำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร. (2562). แผนพัฒนาจังหวัด 5 ปี (พ.ศ.2561-2565) จังหวัดสมุทรสาคร. สมุทรสาคร: กลุ่มงานยุทธศาสตร์และข้อมูลเพื่อการพัฒนาจังหวัด.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

เสาวนีย์ เลาวัลย์. (2536). การพัฒนาหลักสูตรการศึกษาผู้ใหญ่และการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการศึกษาผู้ใหญ่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒประสานมิตร.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ. (2552). รายงานผลการจัดกระบวนการเรียนรู้ตามแนวคิดจิตตปัญญาศึกษา ในโครงการเพิ่มขีดความสามารถของคณะครุศาสตร์ สู่การเป็นสถาบันพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาที่มีความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2554). Happy Work Place คือ. [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://www.happyworkplaceclinic.com/index.php?option=com_k2&view=item&layout=item&id=166 &Itemid=329 [15 กันยายน 2554].

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.(2550). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. (2552). พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ เจ เอสการพิมพ์.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ และสถาบันเพื่อพัฒนาประเทศไทย. (2550). โครงการสำรวจความต้องการแรงงานในแต่ละอุตสาหกรรมและสาขาอาชีพที่ต้องการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว กรมการจัดหางาน.

สำนักบริหารแรงงานต่างด้าว, กรมการจัดหางาน. (2560). วารสารสถิติจำนวนคนต่างด้าวกลุ่มประเทศอาเซียนได้รับอนุญาตทำงาน ประจำเดือนตุลาคม 2560. [ออนไลน์] สืบค้นจาก https://www.doe.go.th/prd/assets/upload/files/alien_th/3140909ff22272a60a393c9ffee9fe7eb.pdf

สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (1มีนาคม 2560). สรุปสาระสำคัญ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564. [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://www.nesdb.go.th/download/plan12/สรุปสาระสำคัญแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12.pdf

สำนักงานรัฐมนตรี. (2559) การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace). [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://ministeroffice.moph.go.th/ หัวข้อ การจัดการความรู้ (knowledge management).

สุพิน ดิฐสกุล. (2543). การสร้างความรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้ร่วมกัน. กรุงเทพมหานคร: สมาคมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีศึกษาไทย.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

สุชาติ จันทรานาคราช. (2560). ปัญหาแรงงานต่างด้าว ภาครัฐต้องเข้มงวดเรื่องกฎหมาย. [ออนไลน์] แหล่งที่มา https://today.line.me/th/pc/article/%E0%B8%9B%E0%B8%B1%E0%B8%8D%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B9%81%E0%B8%A3%E0%B8%87%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99%E0%B8%95%E0%B9%88%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%94%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%A7+%E0%B8%A0%E0%B8%B2%E0%B8%84%E0%B8%A3%E0%B8%B1%E0%B8%90%E0%B8%95%E0%B9%89%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B9%80%E0%B8%82%E0%B9%89%E0%B8%A1%E0%B8%87%E0%B8%A7%E0%B8%94%E0%B9%80%E0%B8%A3%E0%B8%B7%E0%B9%88%E0%B8%AD%E0%B8%87%E0%B8%81%E0%B8%8E%E0%B8%AB%E0%B8%A1%E0%B8%B2%E0%B8%A2-89N1XV

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2555). ประชากรและการพัฒนา : การเข้าสู่ประชาคม อาเซียนในปี 2558 : ความพร้อมของแรงงานไทย. ปีที่ 32 ฉบับที่ 4, เมษายน – พฤษภาคม 2555.

สมคิด ปิ่นทอง. (2556).รูปแบบการจัดการกีฬาแห่งประเทศไทยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

สมคิด อิสระวัฒน์. (2532). การเรียนรู้ด้วยตนเอง. วารสารการศึกษานอกระบบ. 4(11), 73-79.

สมบัติ ท้ายเรือคำ. (2551). ระเบียบวิธีวิจัยสำหรับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.

สมพงษ์ เกษมสิน. (2511). การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

สมชาย วรานุกูลรักษ์. (2545). การพัฒนาระบบการจัดศูนย์การเรียนรู้ในสถานประกอบการ. (ปริญญาดุษฎีบัณฑิต), สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาคการศึกษานอกโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรกุล เจนอบรม. (2534). วิทยาการผู้สูงอายุ. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาการศึกษานอกโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรพล ไกรสราวุฒิ. (2552). ไตรสิกขา : ระบบการศึกษาของพระพุทธเจ้า. กรุงเทพฯ : ธรรมสถาน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2529). การศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์อมรการพิมพ์อมรการพิมพ์.

สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2551). คู่มือการประเมินคุณภาพภายนอกระดับอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัทจุดทอง จำกัด.

สุวัฒน์ วัฒนวงศ์. (2547). จิตวิทยาเพื่อการฝึกอบรมผู้ใหญ่. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุพิน ดิษฐสกุล. (2543). การเรียนรู้ร่วมกัน. วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาทวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สารีพันธุ์ ศุภวรรณ. (2545). การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนตามแนวคิดการเรียนรู้ร่วมกันเพื่อพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาเด็กเร่ร่อน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต), จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะครุศาสตร์.

สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ. (2557). " รายงานการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการประจำปี พ.ศ. 2557". กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาวะ. (2554). ความสุขหลากมุมมอง. นนทบุรี: บริษัท สองขาครีเอชั่น จำกัด.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556). รายงานผลเบื้องต้น สำมะโนการเกษตร พ.ศ. 2556. กรุงเทพฯ: บางกอกบล๊อก.

สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2558). จำนวนประชากรไทย พ.ศ. 2558. [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://www.nso.go.th/

สำนักข่าวสร้างสุข. (2562). เดินหน้าขยาย Happy Workplace "10 แนวทางสร้างสุข อายุยืน". [ออนไลน์] สืบค้นจากhttps://www.thaihealth.or.th/Content/49823-%E0%B9%80%E0%B8%94%E0%B8%B4%E0%B8%99%E0%B8%AB%E0%B8%99%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%82%E0%B8%A2%E0%B8%B2%E0%B8%A2%20Happy%20Workplace%20%2210%20%E0%B9%81%E0%B8%99%E0%B8%A7%E0%B8%97%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%AA%E0%B8%A3%E0%B9%89%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%AA%E0%B8%B8%E0%B8%82%20%E0%B8%AD%E0%B8%B2%E0%B8%A2%E0%B8%B8%E0%B8%A2%E0%B8%B7%E0%B8%99%22.html

หทัยทิพย์ รักจรรยาบรรณ. (2555). “Happy 8 Menu ...สู่องค์กรแห่งความสุข”. กรุงเทพมหานคร : พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

อติกานต์ ปิ่นสุข. (2550). บทบาทของผู้นำกับการสร้างองค์กรที่มีสุขภาพดีกรณีศึกษาบริษัท ไทยคาร์บอนแบล็ค จำกัด (มหาชน). (ปริญญามหาบัณฑิต), สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

อดิศร เกิดมงคล. (2552). แรงงานข้ามชาติจากพม่าในประเทศไทย: มองผ่านนโยบายรัฐไทยและประเด็นสิทธิมนุษยชน. บทความนำเสนองานประชุม Asia human right ครั้งที่ 4, 17 กุมภาพันธ์ 2552. มหาวิทยาลัยโซล ประเทศเกาหลีใต้.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

อดุลย์ รัดโส. (2551). ผลกระทบด้านสาธารณสุขจากแรงงานต่างด้าว ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดภูเก็ต. วารสาร การพัฒนาท้องถิ่น. 2551;3(1):149-65

อรุณรัตน์ หล่ำวิไลเกสร. (2551). การศึกษาสภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของแรงงานสตรีไทยในฮ่องกง ศึกษากรณีผู้ช่วยแม่บ้านไทยในฮ่องกง. (ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.

อธิวัฒน์ เจี่ยวิวรรธน์กุล. (2554). สูตรลัด การสร้างองค์กรแห่งความสุข: ด้วย กรณีศึกษา 6จังหวัดภาคี. กรุงเทพฯ: แผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการ สร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

อภิชาต จำรัสฤทธิรงค์ จรัมพร โห้ลำยอง และกัญญา อภิพรชัยสกุล. (2553). ชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานข้ามชาติใน 11 จังหวัดสำคัญในประเทศไทย ปีพ.ศ. 2553. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

อภิชัย มงคล และคณะ. (2545). ดัชนีวัดสุขภาพจิตคนไทย. [ออนไลน์] สืบค้นจาก http://www.dmh.moph.go.th/test/qtnew/ [24 มีนาคม 2551].

องค์การอนามัยโลก. (2010). WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and pratices. Geneva, Switzerland: WHO.

อาชัญญา รัตนอุบล. (2543). การจัดการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ: สาขาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาชัญญา รัตนอุบล. (2554). เอกสารคำสอนวิชา 2750611 การพัฒนาและการจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาชัญญา รัตนอุบล. (2550). การจัดโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน ภาควิชานโยบายการจัดการและการเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาชัญญา รัตนอุบล. (2551). การเรียนรู้ละพัฒนาการของผู้ใหญ่. กรุงเทพฯ: สาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียนภาควิชานโยบายการจัดการและการเป็นผู้นำทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

อาชัญญา รัตนอุบล. (2555). การเรียนรู้ในสถานประกอบการ. (ออนไลน์) แหล่งที่มา www.edu.chula.ac.th/nfed/students/article.html#article1 [2556 กุมภาพันธ์ 11].

อาชัญญา รัตนอุบล. (2559). การเรียนรู้ของผู้ใหญ่และผู้สูงอายุในสังคมไทย. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

อาภรณ์ทิพย์ บัวเพ็ชร์, สุรินธร กลัมพากร และสุนีย์ ละกำปั่น. (2555). ปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานกับจิตสังคมที่มีความสัมพันธ์กับปัญหาสุขภาพจิตและความพึงพอใจในงานของพนักงานโรงงานตัดเย็บเสื้อผ้าขนาดใหญ่. วารสารสาธารณสุขศาสตร์. 42, 1 (ม.ค.-เม.ย. 2555) :4-16.

อิสรีย์ ทองคำ. (2554) .แนวทางการสร้างองค์กรแห่งความสุข เทศบาลตาบลดอนขมิ้น อำเภอท่ามะกา จังหวัดกาญจนบุรี. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

อุ่นตา นพคุณ. (2523). การศึกษาอนูปนัย แนวความคิดและหลักการ. กรุงเทพฯ: พีระพัฒนา.

อุ่นตา นพคุณ. (2527). การเรียนการสอนผู้ใหญ่เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: กรุงสยามการพิมพ์.

อุ่นตา นพคุณ. (2546). กรอบแนวความคิดการพัฒนาโปรแกรมอย่างมีส่วนร่วมทางการศึกษานอกระบบโรงเรียน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชวนพิมพ์.

ภาษาอังกฤษ

Aree Jampaklay & Sirinan Kittisuksathit. (2009). *Migrant workers; remittances: Cambodia, LaoPDR and Myanmar.* Institute for Population and Social Research, Mahidol University Thailand.

Aung, T., Pongpanich, S., & Robson, M.G. (2009). H*ealth seeking behaviours among Myanmar migrant workers in Ranong province, Thailand.* J health res, 23 (suppl), 5-9.

Bellanca, J., & Brandt, R. (2010). *21st century skills: Rethinking how students learn.* Bloomington, IN: Solution Tree Press.

Brenner, B. (1975). *Quality of affect and self-evaluated happiness: Social indicators research***,** 2 pp.315-331.

Burton, J. (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model : Background and Supporting literature and Practices.* Submitted to Evelyn Kortum. (WHO Headquarters, Geneva, Geneva, Switzerland February 2010)

Burton, J (2008). *The business case for a healthy workplace.* Canada: Industrial accident prevention association.

Butler, A (2001). *The story box in the classroom stage 1.* Melbourne: Rigby Education.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

Boehm, J. (2008). *Does Happiness Promote Career Success.* Available form http//www.eric.ed.gov. (2012 August 20).

Boyle, Patrick G. (1981). *Planning Better Programs.* New York : Mc Graw Hill Book Company.

Boone,Edgar J. (1992). *Developing Programs in Adult Education.* Prospect Heights : Waveland Press.

Bloom, B. S. (1956). ***Taxonomy of educational objectives: the classification of educational goals; Handbook I: Cognitive domain***. New York: David McKay.

Bruffee, K.A. (1999). Collaborative learning: Higher education, interdependence, and authority of knowledge (2nd ed.). Baltimore: Johns Hopkins University Presss.

Caffarella, R.S. (1994). *Planing programme for adult learners.* San Francisco: Jossey-bass.

Capra Fritjof. (1997*). The Web of Life***.** London : Flamingo.

Chalamwong, Y. (2011). *Management of cross-border low skilled workers in Thailand:* An update. TDRI quarterly review, 26 (4), 12-20.

Coombs, Phillip H., & Manzanoor Ahmed. (1974). *Attacking rural poverty: how non-formal education can help.* Batimore: The John Hopkins University Press.

Covey, S. R. (1989). Organizing change: Upward Spiral. Free Press.

Covey, S. R. (2004). The seven habits of highly effective people. New York: Simon and Schuster.

Charungkaittikul, S. & Ratana – ubol, A. (2009). *The article in non-formal and informal education day in 2011.* Bangkok: Faculty of Education. Chulalongkorn University. (in Thai)

Cronbach, L. J. (1951). *Coefficient alpha and the internal structure of tests.* Psychometrika, 16, 297–334.

Cranton, M. (2002). *Self-Directed Learning: A guide for learners and teachers.* Chicago: Association Press and Follett Publishing.

Diener,E, Suh,E.M., Lucas, R.E., & Smith, H.E. (1996). *Subjective Well-Being: Threedecades of progress.* Psychological Bulletin,125,275-302.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

Dirkx, J. M. (2017). *The transformative dimensions of global learning experiences: An overview***.** Retrieved from http://www.nafsa.org/_/File/_/2017colloquia/2017_assessment_drikx _dimensions.pdf

Dive, B. (2004). *The healthy organization*. USA : DMA Consultancy Limited.

Dive, B. (2004). *The health organization: A revolutionary approach to people and management.* 2nded. London : Kogan Page.

Diener, E. (2000). *New direction in Subjection Well-Being: The science of happiness and Proposal for a national index.* The American Psychologist Association 1(2), .34-43.

Elizabeth F. Barkley, K.P.C., & Claire Howell Major. (2004). *Collaborative learning techniques.* San Franco: Jossey Bass.

Frederick, Herzberg et al. (1959). *The Motivation of work.* New York: John Wiley & Sons.

Flanagan, H.D., & Henry, P. (1994). *Discussion of the Approach and a Report on a Survey of NHS Organization*. Health Manpower Management, 20(2), 22-32.

Guarnaccia, S. (1994). *Training and Development***.** Healthy Companies, (March), 9-11.

Hall, A. (2011). *Migration and Thailand: Policy, perspectives and challenges.* In J. Huguet and A. Chamratrithirong (Eds.), Migration for development in Thailand: Overview and tools for policymakers (pp.17-37). Bangkok: IOM, FSPNetwork Company.

Hengudomsub, P. (2005). *Well-being in Thai older adults.* Thesis (Ph.D.) University of Wisconsin-Madison.

Hoxsey D. (2010). *Are happy employees healthy employee? Researching the effects of employee engagement on absenteeism.* Canadian Public Administration, 2010; 53(4): 551-71.

Hosie, P. (2009). *Does the "happy-productive worker" thesis apply to managers, [n.p.].* Emerald Group.

Henderson K.A. (2014). *Introduction to Recreation Services Sustainability for a Changing World.* Pennsylvania. Verture Publishing, Inc.

Huguet, J. W. (2008). *Do international migration policies in Thailand achieve their objectives?.* ILO Regional Office for Asia and the Pacific Bangkok.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

Huguet, J.W. (Ed.). (2014). *Thailand Migration Report 2014*. United Nations Thematic Working Group on Migration in Thailand. Bangkok: Thammada Press.

IOM. (2019). *World Migration Report 2020*. International Organization for Migration.

IAPA. (2008). *Create a health workplace.* [Online]. Available from: www.iapa.ca [2008, February 1]

International Labour Organization. (2009). *Protecting the rights of migrant workers: A shared responsibility.* Geneva: ILO

International Labour Organization. (2010). *World Social Security Report 2010/11: Providing coverage in times of crisis and beyond.* Geneva: ILO.

Knowles, Malclom S. (1970). *The modern practice of adult education : Andragogy verus Pedagogy.* New York: : Association Press.

Knowles, Malclom S. (1975). Self-directed learning; Guide for learner and teacher. Chicago: Forett,

Knowles, Malclom S. (1980). *The modern practice of adult education.* New York: Cambridge, The Adult Education Company.

Kazemipour F, Amin SM, & Pourseidi B. (2012*). Relationship between Workplace Spirituality and Organizational Citizenship Behavior Among Nurses Through Mediation of Affective Organization Commitment*. Journal of Nursing Scholarship, 2012;443:302-10.

Kim, Young Yun. (2001).Becoming intercultural: An integrative theory of communication and cross-cultural adaptation. California: Sage publications.

Layard , Richard. (2005). *Happiness : Lessons from a New Science*. London: Penquin.

Lennon, R. T. (1985). *The multiple choice interlligence tests*. New York : Sage Publications.

Lovey,I., & Nadkarni, M.S. (2003). *The Joyful Organization*. India: Sage Publications.

Lowe, G. S. (2004). *Health workplace strategies : creating change and achieving results*. USA : The Graham Lowe Group Inc.

Lyden, J. A., & Klingele, W. E. (2000). *Supervising Organizational Health. Management*. London: Rout ledge.

Mungoven R. (2018). *Minimum wage a step forward for democracy and sustainable development.* ILO

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

NationalHeart Foundation of Australia. (2011). *Health Workplace Guide*. Retrieved January 20, 2012, form www.heartfoundation.org.au/SiteCollection Documents/HF-WorkplaceHealth.pdf

National Quality Institute. (2006). *Introduction to healthy workplace guide*. [Online]. Available from: www.healthpromotionagency.org.uk [2006, February 9]

Newell, S. (1995). *The healthy organization: Fairness, ethics and effective management*. London:Rout ledge.

Ohles, J.F. 1970. *Introduction to teaching*. New York: Random House,

Oliver, J.P.J. et al. (1996). *Quality of Life and Mental Health Service*. London: Routledge.

Organ, D.W.; & Bateman, T.S. (1991). *Organizational behavior.* 4th ed. Homewood: Irwin.

Organisation for Economic Cooperation and Development (OECD)/ILO. (2017). *How immigrants contribute to Thailand's economy.* OECD Publishing: Paris. Retrieved from https://www.oecd-ilibrary.org/development/ how-immigrants-contribute-to-thailand-seconomy_9789264287747-en

Patrick G. Boyle. (1981). *Planning Better Programs*. New York : McGraw-Hill. Book, Co.

Pozner, B.Z. (1997). *Sustaining Healthy Organizations in Unhealthy Economic Times*. N.P:n.p.

Pender, N.J. (1996). *Health Promotion in Nursing Practive* (3 ed.). Stamford: C J: Appleton & Lange.

Rukumnuaykit, P. (2009). *A synthesis report on labour migration policies, management and immigration pressure in Thailand.* ILO/Japan Project on Managing Cross-border Movement of Labour in Southeast Asia; ILO Regional Office for Asia and the Pacific. Bangkok: ILO.

Randell, G. (1998). *Organizational sickness and their treatment*. Management Decision 36, 1: 14-18.

Ryff, C,d, & Keyes, C.L.M.(1995). *The Structure of Psychology*. January (69(4): 719-727.

Regmi, S. K. (2004). *Perspective transformation: An ethjnoculturally-based community service learning with refugees and immigrants students.* [Online}. Available from: http://http://proxy.car.chula.ac.th/ [2008 March25].

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

Smith, D.H. (2014). A proposed framework for integrating adult education and human resorce development in six minutes. *New horizons in adulth education & human resource development, 26(2), 1-4.*

Schuyler, K.G. (2004**).** *The possibility of healthy organizations : Toward a new framework for organizational theory and practice***.** Journal of Applied Sociology/ Sociological Practice 6, 2: 57-79.

Sciortino, R., & Punpuing, S. (2009). *International Migration in Thailand,* 2009. Bangkok: International Organizationfor Migration

Sheffied, James R. & Victor P.D. Jomaoh. (2010*). " non-formal education in African Development.* กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์การศาสนา, ม.ป.ป

Shroeder, Wpumne L. (1975). *Minograph presented on Cauric 545 program development.* Forida State.

Smith B.L. & Mac Grego,J.T. (1992). *What is collaborative learning?.* In goodsell. In A.S., Maher, M.R., and

Taylor, M. C. (2007). *The need for self-esteem***.** In H. Yusa & M. B. Walse (Eds.), Human Needs 2 and the Nursing Processs (pp.117-153). Norwalk: Appleton Century-Crofts.

Thomas, D.; & Inkson, K. (2003). *Cultural intelligence: People Skills for Global Business.*

The WHOQOL GROUP. (1995). The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): position paper from the World Health Organization. *Social Sciences Medicine***.** 41 (10): pp.1403-1409.

United Nations Development Program. (2015). *Human Development Report 2015 : Work for Human Development.* New York, NY: UNDP

United Nations Development Program. (2011). *Sustainability and equity: A better future for all.* New York, NY: UNDP.

Verschoor, C.C. (2003). Eight ethical traits of healthy organization. *Strategic Finance,* 85(3),20.

Vasuprasat, P. (2010). *Agenda for labour migration policy in Thailand: Towards long-term competitiveness, ILO/Japan Project on Managing Cross-border Movement of Labour in Southeast Asia*; ILO Regional Office for Asia and the Pacific. Bangkok: ILO.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

World Health Organization. (1993). *WHOQOL: Study Protocal: Division of Mental Health***.** Geneva: World Health Organization.

World Health Organization. (2010). *WHO healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and Practices.* Geneva, Switzerland: WHO.

World Health Organization. (2009). *WHO Report on the Global Tobacco Epidemic.* [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: http://www.who.int/tabaco.

World Health Organization. (2010). *Workplace Health Promotion.* Retrieved November 29,2010.

Yun Kim, Y. (1994). Beyond cultural identity. Intercultural communication studies IV: University of Oklahoma.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ภาคผนวก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
มีผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ทั้งหมด 5 ท่าน ดังนี้

1. รองศาสตราจารย์ ดร. กมลวรรณ ตังธนกานนท์

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการวิจัย อาจารย์ประจำ ภาควิชาวิจัยและจิตวิทยาการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

2. รองศาสตราจารย์ ดร. วีระเทพ ปทุมเจริญวัฒนา

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน และกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน หัวหน้าภาควิชาการศึกษา ตลอดชีวิต อาจารย์ประจำสาขาวิชาการศึกษานอกระบบโรงเรียน คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

3. ดร.วิรุฬห์ นิลโมจน์

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านการศึกษานอกระบบโรงเรียน สำนักงานส่งเสริมการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ

4. รองศาสตราจารย์ ดร. กมลพร สอนศรี

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านสุขภาวะ อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

5. ดร.ธนพล สุขเวสโก

ผู้ทรงคุณวุฒิด้านแรงงานต่างด้าว ผู้จัดการอาวุโสบริษัทเมทเท็ก โซลูชั่น และที่ปรึกษากิตติมศักดิ์ประจำคณะอนุกรรมาธิการการกีฬาและนันทนาการเพื่อสุขภาพและการออกกำลังกายของประชาชน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ข

โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว
แผนการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 1 เวลา 10 ชั่วโมง (8.00-18.00 น.)
วันอาทิตย์ ที่ 6 มีนาคม 2565

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ
การปฐมนิเทศ	เพื่อทำความเข้าใจกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมในการดำเนินกิจกรรม และเตรียมความพร้อมผู้เข้าร่วมกิจกรรมในการดำเนินกิจกรรมการเรียนรู้	1.ผู้สอนแนะนำตัวและทีมงาน 2. สร้างบรรยากาศนำไปสู่การเรียนรู้ มีลักษณะสบายๆผ่อนคลาย ไม่เครียด และบรรยากาศเป็นมิตร 3. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์ กำหนดการต่าง ๆ รวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม 4. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสอบถามข้อสงสัยเกี่ยวกับกิจกรรมการเรียนการสอน
ทดสอบก่อนการเข้าร่วมโปรแกรม	เพื่อทำการประเมินผู้เข้าร่วมกิจกรรมก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน และเพื่อทราบพัฒนาการก่อน-หลังการเข้าร่วมกิจกรรม	1.ผู้สอนแจกแบบวัดความรู้ ทักษะ และทัศนคติสุขภาวะให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคน 2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำแบบวัดความรู้ ทักษะ และทัศนคติสุขภาวะเป็นการทำการประเมินผู้เข้าร่วมกิจกรรมก่อนการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน
กิจกรรมละลายพฤติกรรม	เพื่อสร้างความคุ้นเคยให้กับผู้เข้าร่วมกิจกรรม โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์โดยมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีทัศนคติที่ดีต่อการทำกิจกรรมเรียนรู้ร่วมกัน เปิดใจให้รู้จักกันมากขึ้น และมีความพร้อมที่จะเปิดรับสิ่งใหม่ ๆ	1. ผู้สอนพูดคุยเพื่อสร้างความเป็นกันเองกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อให้เกิดความใกล้ชิด 2.ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งเป็นกลุ่มละ 8-10 คน แบ่งตามอัธยาศัย จากนั้นให้แต่ละกลุ่มนั่งล้อมวง 3. ผู้สอนแจกกระดาษป้ายชื่อ และปากกาให้ผู้เรียนได้เขียนชื่อของตนเอง หากคนใดเสร็จแล้วให้ช่วยเหลือเพื่อนในกลุ่มคนอื่น ๆ ต่อไป 4. ตรวจสอบความพร้อมของกลุ่มในการทำป้าย เมื่อเรียบร้อย ผู้สอนให้แต่ละกลุ่มเริ่มดำเนินกิจกรรม โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการเล่าเรื่องราวของตนเองสั้น ๆ จนครบทุกคน 5. หากไม่มีสมาชิกในกลุ่มเริ่มเล่าเรื่องของตนเองให้ผู้สอนเริ่มเล่าเรื่องของตนเอง เพื่อกระตุ้นให้มีส่วนร่วมในกระบวนการกลุ่ม 6. เมื่อแต่ละกลุ่มดำเนินกิจกรรมเรียบร้อยแล้ว ผู้สอนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ล้อมวงกลุ่มใหญ่วงเดียวร่วมกันเพื่อมีส่วนร่วมในการเล่าเรื่องของเพื่อนในกลุ่มที่จดจำได้ และกระตุ้นให้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ
		ทุกคนมีส่วนร่วมในการแลกเปลี่ยนเรื่องราวของเพื่อนสมาชิกในกลุ่ม 7. ผู้สอนย้ำถึงข้อตกลง เจตจำนงของกิจกรรม
ใยแมงมุมปัญหา	เพื่อช่วยให้การวิเคราะห์ปัญหาสุขภาพร่างกายให้เป็นไปอย่างราบรื่น และสามารถรับรู้สมรรถนะทางกายของตนเอง	1. ผู้สอนบรรยายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับหลักการวิเคราะห์ปัญหาสุขภาพร่างกายและสมรรถนะทางกาย โดยแยกแยะเรื่องนั้น ๆ ออกมาเป็นส่วน ๆ และเชื่อมโยงเรื่องเหล่านั้นเข้ากันอีกครั้ง เพราะว่าการวิเคราะห์ปัญหาโดยขาดการเชื่อมโยงนั้นมักจะก่อให้เกิดการแก้ปัญหาที่ไม่ได้ผล และยังสร้างปัญหาอื่น ๆ ตามมา 2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งเป็นกลุ่มละ 7-10 คน แบ่งตามอัธยาศัย จากนั้นให้แต่ละกลุ่มนั่งล้อมวง 3. มีกิจกรรมฝึกปฏิบัติในห้องเรียนโดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการเขียนปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกาย และสมรรถนะทางกายที่ต้องการวิเคราะห์ จากนั้นวิเคราะห์ดูว่าปัญหานั้นมีสาเหตุมาจากอะไรบ้าง แล้วลากเส้นปัญหาไปสู่สาเหตุ 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
Happy relax	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีการ และแนวทางในการผ่อนคลายที่ดี	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ รวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม 2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งเป็นกลุ่มละ 7-10 คน แบ่งตามอัธยาศัย จากนั้นให้แต่ละกลุ่มนั่งล้อมวง 3. ผู้สอนบรรยายเกี่ยวกับ Happy relax 4. เมื่อบรรยายจบมีกิจกรรมฝึกปฏิบัติในห้องเรียนโดยผู้สอนอธิบายกิจกรรมเกมส์พักผ่อน และแจกตัวต่อ jigsaw ให้กลุ่มละ 1 ชุด 5. ให้แต่ละกลุ่มมีส่วนร่วมในการวางแผนต่อให้เสร็จ เมื่อกลุ่มใดเสร็จให้ปรบมือพร้อมกัน 6. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
ภูเขาน้ำแข็ง เพื่อ	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีเหตุมีผล สามารถวิเคราะห์ตัดสินใจเกี่ยวกับข่าวสาร	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์ รายละเอียดกำหนดการต่าง ๆ 2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งเป็นกลุ่มละ 7-10 คน แบ่งตามอัธยาศัย จากนั้นให้แต่ละกลุ่มนั่งล้อมวง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ
การดูแลสุขภาพ	ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพได้เป็นอย่างดี	3. ผู้สอนบรรยายเกี่ยวกับความมีเหตุผล ความสามารถในการวิเคราะห์ และการตัดสินใจเกี่ยวกับข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ 4. มีกิจกรรมฝึกปฏิบัติร่วมกันในห้องเรียนโดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละกลุ่มร่วมกันวิเคราะห์ปัญหาอย่างมีเหตุผล สามารถวิเคราะห์ ตัดสินใจแยกแยะเกี่ยวกับข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพได้ 5. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
จิบน้ำชา (ครั้งที่ 1)	เพื่อทำความเข้าใจกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมในการดำเนินกิจกรรมตลอดทั้งวัน รวมถึงผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้พูดคุย พร้อมรายงานผล รวมถึงอธิบายเรื่องการดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องปฏิบัติด้วยตนเอง และสะท้อนความคิดร่วมกันหลังจากที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยในระหว่างสัปดาห์	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ 2. ผู้สอนสรุปร่วมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรมตลอดทั้งวัน 3. ผู้สอนอธิบายเรื่องการดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องปฏิบัติด้วยตนเองในกิจกรรมการพบกลุ่มย่อยครั้งที่ 1 เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้จักและหาวิธีการผ่อนคลายความเครียดกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เชื่อมโยงกับศาสตร์ของการนันทนาการ โดยเป็นการใช้เวลาว่างในการทำกิจกรรมที่หลากหลายตามความสมัครใจหรือความสนใจของแต่ละคน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว
แผนการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 2 เวลา 10 ชั่วโมง (8.00-18.00 น.)
วันอาทิตย์ ที่ 13 มีนาคม 2565

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ
การให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ	เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปดูแลตนเองให้มีร่างกายที่แข็งแรง สามารถป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ รวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม 2. ผู้สอนบรรยายเกี่ยวกับสุขภาพ ทั้งการดูแลตนเองให้มีร่างกายที่แข็งแรง สามารถดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง เป็นการให้ความรู้เรื่องสุขภาพในมิติต่าง ๆ 3. มีเทรนเนอร์ผู้เชี่ยวชาญร่วมให้ความรู้ และการออกกำลังกาย โดยให้ความรู้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่มีปัญหาเฉพาะกลุ่ม เช่น โรคออฟฟิศซินโดรม โรคที่เกิดจากภาวะอ้วน การบำบัดความเครียด เป็นต้น 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
การส่งเสริมคุณค่าทางโภชนาการ	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม มีพฤติกรรมการบริโภคที่ถูกส่วน มีประโยชน์สะอาด มีสุขภาพที่แข็งแรง ลดความเสี่ยงต่อการเกิดโรคภัยไข้เจ็บในอนาคต และมีร่างกายที่สมส่วน	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ 2. ผู้สอนบรรยายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับโภชนาการ และมีร่างกายที่สมส่วน ได้แก่ ดัชนีมวลกาย พฤติกรรมการบริโภคที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด การควบคุมอาหาร การนับแคลอรี่ การรับประทานอาหารให้ถูกหลักโภชนาการ ให้มีความรู้ความสามารถเลือกซื้ออาหาร ที่มีประโยชน์ไม่มีโทษต่อร่างกายได้ มีความสามารถแยกแยะได้ว่า วิธีปรุงอาหารนั้น ถูกสุขลักษณะยังคงถนอมคุณค่าอาหารไว้ได้หรือไม่ และสามารถควบคุมตนเอง ให้บริโภคอาหารในปริมาณ ที่พอดี กับความต้องการของร่างกายได้ 3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ
กิจกรรมถนนร่างกาย	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ได้ตรวจสอบตนเองถึงผลกระทบจากพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของตนเองในอดีต และเกิดการปรับเปลี่ยนมุมมองใหม่ในการมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในอนาคต เพื่อการมีร่างกายที่สมส่วน และแข็งแรง	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ รวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม 2. ผู้สอนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมโดยทำท่าประกอบเพลงรถตุ๊ก ๆ 3. ผู้สอนชวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้มีส่วนร่วมในการคิดเปรียบเทียบร่างกายเหมือนรถตุ๊ก ๆ ที่ต้องบรรทุกจนหนักมาก ทำไมรถตุ๊กตุ๊กจึงมีอาการชักกระตุก ซึ่งเปรียบเสมือนเราอ้วนลงพุงจนมีน้ำหนักเกิน จะเป็นอย่างไร ลองจินตนาการว่าเรามีร่างกายเป็นรถตุ๊กตุ๊กและมีพลังขับเคลื่อนอยู่ 3 อย่าง ได้แก่ อาหาร ออกกำลังกาย การควบคุมอารมณ์ แต่ละคนจะมีการปฏิบัติตัวควบคุมกำกับอย่างไร และทำอย่างไรเมื่อเจอปัญหาอุปสรรค 4. มีกิจกรรมฝึกปฏิบัติในห้องเรียนโดยผู้สอนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ร่วมกันมีส่วนร่วมในการถ่ายทอดความคิดที่ได้ตกผลึก โดยการลงมือวาดภาพถนนร่างกายอย่างอิสระ และนั่งล้อมวง 7-10 คนอิสระแล้วผลัดกันเล่าเรื่อง พูดถึงพฤติกรรม 3 อ. 5. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
สัตว์ 4 ทิศ	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม ได้เรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และนำไปปรับปรุงเพื่อสร้างความสมดุลของชีวิตส่วนตัวกับการทำงานได้ และช่วยให้เข้าใจทั้งตนเองและระหว่างผู้เข้าร่วมกิจกรรม	1. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งเป็นกลุ่มละ 4-5 คน แบ่งตามอัธยาศัย จากนั้นให้แต่ละกลุ่มนั่งล้อมวง 2. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และบรรยายรายละเอียดเกี่ยวกับการเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาตนเองเกี่ยวกับความสมดุลของชีวิตส่วนตัวกับการทำงานได้ และลักษณะของผู้นำ 4 ทิศ ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม 3. มีกิจกรรมฝึกปฏิบัติในห้องเรียนโดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมโดยการเขียนหรือวาดว่าตนเหมือนสัตว์ชนิดใด แบ่งปันประสบการณ์เรื่องจุดเด่นและจุดที่ควรปรับปรุง สาเหตุที่ทำให้เป็นเช่นนั้น แนวทางในการ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ
		ทำให้ตนเองดีขึ้น และกลุ่มของตนเองมีผู้นำครบทั้ง 4 ทิศหรือไม่ พร้อมทั้งกลุ่มของตนมีจุดแข็ง จุดอ่อนอย่างไร 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
งานอดิเรก	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเข้าใจกับงานอดิเรก และสามารถนำไปปฏิบัติได้	1. แบ่งเป็นกลุ่มละ 8-10 คน แบ่งตามอัธยาศัย 2. ผู้สอนบรรยายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับงานอดิเรก โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้ร่วมเรียนรู้เกี่ยวกับงานอดิเรกว่ามีได้หลายประเภท สามารถเลือกได้ตามความสนใจ 3. มีกิจกรรมร่วมกันโดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละกลุ่มร่วมกันปลูกต้นไม้ ซึ่งถือเป็นงานอดิเรกเป็นกิจกรรมนันทนาการที่ช่วยให้การดำเนินชีวิตประจำวัน มีความสุขเพลิดเพลิน 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
จิบน้ำชา (ครั้งที่ 2)	เพื่อทำความเข้าใจกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมในการดำเนินกิจกรรมตลอดทั้งวัน รวมถึงผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้พูดคุยพร้อมรายงานผล รวมถึงอธิบายเรื่องการดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องปฏิบัติด้วยตนเอง และสะท้อนความคิดร่วมกันหลังจากที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยในระหว่างสัปดาห์	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ 2. ผู้สอนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคนนั่งตามกลุ่มที่ฝึกปฏิบัติเพื่อการพัฒนาตนเอง 3. ผู้สอนสรุปร่วมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรมตลอดทั้งวัน 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสะท้อนความคิดร่วมกันหลังจากที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยในระหว่างสัปดาห์ รวมถึงเล่าถึงกิจกรรมการพบกลุ่มย่อยครั้งที่ 1 ที่ตนได้ไปปฏิบัติมา ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต โดยมีกิจกรรมที่มีรูปแบบหลากหลายที่มีส่วนร่วมตามความสนใจของตนเอง 5. ผู้สอนอธิบายเรื่องการดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องปฏิบัติด้วยตนเองในครั้งที่ 2

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ
		วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีสุขภาพแข็งแรง โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะในการออกกำลังกาย เล่นกีฬาที่ชอบ และสามารถทำได้อย่างสม่ำเสมอ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว
แผนการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 3 เวลา 10 ชั่วโมง (8.00-18.00 น.)
วันอาทิตย์ ที่ 20 มีนาคม 2565

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ
พักผ่อนตระหนักรู้	เพื่อฝึกสติด้วยกิจกรรมในชีวิตประจำวัน โดยให้เกิดความเข้าใจและสามารถพักผ่อนอย่างเพียงพอถูกต้องเพื่อเป็นการพักผ่อนอย่างแท้จริง	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ รวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม 2. ผู้สอนบรรยายวิธีการนอนอย่างมีสติ มีความรู้สึกตัว และประโยชน์ของการนอนอย่างมีสติว่าทำให้สดชื่น และได้พักผ่อนอย่างแท้จริงยิ่งกว่าการนอนปกติ 3. มีกิจกรรมร่วมฝึกปฏิบัติในห้องเรียนโดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนอนพักกับพื้นที่มีเสื่อปูรอง โดยเปิดเสียงธรรมชาติหรือเพลงประกอบเบา ๆ 4. เมื่อฟังเพลงเสร็จให้จัดกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มละ 7-8 คน นั่งล้อมวง 5. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม โดยทุกคนอยู่ในความสงบสะท้อนประสบการณ์ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
กิจกรรมป้องกันโรคและอุบัติภัย	เพื่อให้เกิดความตระหนักรู้ถึงผลของความประมาทหรือการเผลอสติสามารถดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บรวมถึงอุบัติภัยต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	1. ผู้สอนนำเข้าสู่บทเรียนโดยเชื่อมโยงจากวัตถุประสงค์ของกิจกรรม และบรรยายถึงความสำคัญของการไม่ประมาท หรือการเผลอสติเพื่อให้สามารถดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บรวมถึงอุบัติภัยต่าง ๆ ได้อย่างพอสังเขป 2. จัดกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมกลุ่มละ 7-8 คน นั่งล้อมวง 3. มีกิจกรรมฝึกปฏิบัติร่วมกันในห้องเรียนโดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมวาดภาพผลของความประมาทหรือการเผลอสติ 4. เมื่อทุกคนวาดภาพเสร็จแล้ว นำมาร่วมกันสะท้อนแลกเปลี่ยนกันในกลุ่ม โดยบรรยายถึงความหมายของภาพที่วาดให้ครบทุกคน โดยผู้สอนร่วมสรุปเน้นเชื่อมโยงประเด็นที่สำคัญเป็นระยะ 5. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
เกมหินข้ามฟาก	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันออกกำลังกาย	1. แบ่งกลุ่มผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้วิธีการนับเลข 1 และ 2

	รวมถึงร่วมกำหนดเป้าหมาย วางแผนการเรียนรู้ผ่านกิจกรรม และดำเนินการเรียนรู้เพื่อไปสู่เป้าหมายด้วยวิธีการต่าง ๆ	2. ผู้สอนอธิบายวิธีการเล่นเกม คือ แต่ละทีมจะต้องร่วมช่วยกันพาทีมของตนเองข้ามฝั่งแม่น้ำไปให้ได้ และทุกคนในทีมจะต้องอยู่บนหินที่ใช้เดินข้ามแม่น้ำ ใช้เชือกฟางทำวงแทนหิน 3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมในทีมเดียวกันทุกคนต้องแตะตัวกันตลอดเวลาในขณะที่ข้ามฟากไปยังอีกฝั่งของแม่น้ำ และหากมีคนหลุดต้องกลับไปเริ่มต้นใหม่แต่สามารถเริ่มต้นใหม่ได้เพียง 2 ครั้งเท่านั้น หยุดเล่นเกมก็ต่อเมื่อมีทีมที่สามารถข้ามฟากแม่น้ำได้ก่อนเป็นทีมที่ชนะ 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
กิจกรรมพัฒนาศักยภาพ	เพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้สามารถจัดสมดุลชีวิตให้มีชีวิตส่วนตัวกับการทำงานที่ดีและเหมาะสมได้	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ 2. ผู้สอนบรรยายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเกี่ยวกับการจัดสมดุลชีวิตให้มีชีวิตส่วนตัวกับการทำงานที่ดีและเหมาะสม 3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
การออมเงิน	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีเงินออม มีเงินใช้จ่ายยามฉุกเฉิน และยามเกษียณจากการทำงาน ปลูกฝังวินัยการออมเงิน ให้เห็นคุณค่าของเงิน และเริ่มเก็บออมจากเงินทีละเล็กทีละน้อย เพื่อเน้นการช่วยเหลือและพึ่งพาตนเอง	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ 2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งเป็นกลุ่มละ 8-10 คน แบ่งตามอัธยาศัย จากนั้นให้แต่ละกลุ่มนั่งล้อมวง 3. ผู้สอนบรรยายเกี่ยวกับการออมเงิน การน้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง มาเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
จิบน้ำชา (ครั้งที่ 3)	เพื่อทำความเข้าใจกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมในการดำเนินกิจกรรมตลอดทั้งวัน รวมถึงผู้สอนเปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้พูดคุย พร้อมรายงานผล รวมถึงอธิบายเรื่องการดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะต้อง	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ 2. ผู้สอนสรุปร่วมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรมตลอดทั้งวัน 3.ผู้สอนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม รวมถึงเล่าถึงกิจกรรมการพบกลุ่มย่อยครั้งที่ 2 ที่ตนได้ไปปฏิบัติมา ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีสุขภาพแข็งแรง โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะในการออกกำลังกาย เล่นกีฬาที่ชอบ และสามารถทำได้อย่างสม่ำเสมอ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

	ปฏิบัติด้วยตนเอง และสะท้อนความคิดร่วมกันหลังจากที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยในระหว่างสัปดาห์	4.เมื่อจบการนำเสนอของทุกคนแล้ว ผู้สอนและผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันในการเริ่มกิจกรรมต่อไป โดยผู้สอนอธิบายเรื่องการดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องปฏิบัติด้วยตนเองในครั้งที่ 3 วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเรียนรู้การบันทึกบัญชีครัวเรือน 1 สัปดาห์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ฝึกทักษะ และสร้างวินัยการบันทึกบัญชีครัวเรือน สร้างวินัยทางการเงินเบื้องต้น ที่สามารถทำให้เห็นรายจ่ายที่จำเป็นและไม่จำเป็น เพื่อลดรายจ่ายเหล่านั้นได้อย่างเป็นรูปธรรม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว
แผนการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 4 เวลา 10 ชั่วโมง (8.00-18.00 น.)
วันอาทิตย์ ที่ 27 มีนาคม 2565

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ
ปรับใจปรับตัว	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีความรู้ความเข้าใจสามารถอธิบายได้ถึงพฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์สะอาด และสามารถนำสิ่งที่ได้เรียนรู้ไปใช้ประโยชน์ได้ในชีวิตประจำวัน	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ รวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม 2. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแบ่งกลุ่ม กลุ่มละ 6-7 คน 3. มีกิจกรรมฝึกปฏิบัติร่วมกันในห้องเรียนโดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมระดมความคิด เพื่อคิดถึงปัญหาจากพฤติกรรมการกินที่ไม่ถูกส่วน ไม่มีประโยชน์ และไม่สะอาด แล้วบันทึกปัญหาที่เกิดขึ้นในกระดาษพร้อมหาแนวทางแก้ไขเป็นแนวทางการปรับตัวจากปัญหาดังกล่าว 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
การอบรมให้ความรู้	เพื่อสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการออกกำลังกายได้อย่างถูกต้องและสม่ำเสมอ	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ รวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม 2. ผู้สอนบรรยายเกี่ยวกับสุขภาพ เพื่อนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการออกกำลังกายได้อย่างถูกต้องและสม่ำเสมอ เป็นการให้ความรู้เรื่องสุขภาพในมิติต่าง ๆ 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
ถนนชีวิต	เพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ทบทวนชีวิตตนเอง เข้าใจตนเอง เปิดใจตนเองแก่ผู้อื่น ในสิ่งแวดล้อมที่ไว้วางใจกัน ช่วยให้รู้จักกันมากขึ้น เข้าใจกันมากขึ้น และวางแผนชีวิตในอนาคตได้ มีเป้าหมายในชีวิต	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ 2. แบ่งเป็นกลุ่มละ 8-10 คน แบ่งตามอัธยาศัย 3. มีกิจกรรมร่วมฝึกปฏิบัติในห้องเรียนโดยวาดรูปถนนชีวิตตนเอง โดยใส่เลขอายุกำกับตามเหตุการณ์เปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ใส่รูปวาด หรือสัญลักษณ์ประกอบเหตุการณ์ที่สำคัญ จุดเปลี่ยนของชีวิต ทางแยกที่ต้องตัดสินใจเลือก เป็นพื้นฐานของการสร้างความสัมพันธ์ และช่วยให้เรียนรู้จากประสบการณ์ชีวิต

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ
		ผู้อื่น ช่วยให้เข้าใจตนอง เข้าใจผู้อื่น พัฒนาตนเอง เพื่อให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี และใช้พลังได้อย่างมีคุณภาพ โดยการสื่อสารการฟังอย่างตั้งใจ 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม ได้เรียนรู้อะไรบ้างจากประสบการณ์ของคนอื่น ได้เรียนรู้อะไรบ้างจากประสบการณ์ของตนเอง และเข้าใจตนเองเพิ่มเติมอะไรบ้าง
กิจกรรมใครผิด	เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในด้านการใช้จ่าย และให้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวินัยในการใช้จ่ายเงิน	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ 2. แบ่งเป็นกลุ่มละ 7-10 คน แบ่งตามอัธยาศัย 3. ผู้สอนเล่าเรื่องใครผิด ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมฟัง และถามคำถาม 4. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละกลุ่มร่วมกันอภิปราย คิดค้นหาคำตอบ โดยเรียงลำดับว่าใครที่ผิดมากที่สุดไปจนถึงใครที่ผิดน้อยที่สุดเพราะเหตุใด และเสนอวิธีการแก้ไข 5. เมื่อนำเสนอคำตอบของกลุ่มครบทุกกลุ่มแล้ว ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
Stretching	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมออกกำลังกาย ได้ฝึกปฏิบัติ พัฒนาและเสริมสร้างส่วนที่อ่อนแอ พัฒนาระบบไหลเวียนเลือด กระตุ้นความพร้อมระบบกล้ามเนื้อที่จะใช้งาน	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ 2. ผู้สอนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมยืนตามตำแหน่งที่เหมาะสม 3. ผู้สอน0ขึ้นมานำการอบอุ่นร่างกาย และสอนวิธีการยืดเหยียดกล้ามเนื้อ เพื่อป้องกันการบาดเจ็บ 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
จิบน้ำชา (ครั้งที่ 4)	เพื่อทำความเข้าใจกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมในการดำเนินกิจกรรมตลอดทั้งวัน รวมถึงผู้สอนเปิด	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียด กำหนดการต่าง ๆ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ
	โอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้พูดคุยพร้อมรายงานผล รวมถึงอธิบายเรื่องการดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องปฏิบัติด้วยตนเอง และสะท้อนความคิดร่วมกันหลังจากที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยในระหว่างสัปดาห์	2. ผู้สอนสรุปร่วมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรมตลอดทั้งวัน 3.ผู้สอนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม รวมถึงเล่าถึงกิจกรรมการพบกลุ่มย่อยครั้งที่ 3 ที่ตนได้ไปปฏิบัติมา ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมบันทึกบัญชีครัวเรือน 1 สัปดาห์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ฝึกทักษะ และสร้างวินัยการบันทึกบัญชีครัวเรือน สร้างวินัยทางการเงินเบื้องต้น ที่สามารถทำให้เห็นรายจ่ายที่จำเป็นและไม่จำเป็น เพื่อลดรายจ่ายเหล่านั้นได้อย่างเป็นรูปธรรม 4.เมื่อจบการนำเสนอของทุกคนแล้ว ผู้สอนและผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันในการเริ่มกิจกรรมต่อไป โดยผู้สอนอธิบายเรื่องการดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องปฏิบัติด้วยตนเองในครั้งที่ 4 วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเรียนรู้ได้ด้วยตนเองโดยการศึกษาจากใบงาน ประกอบเนื้อหาความรู้เรื่อง สุขภาวะทางกาย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว
แผนการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 5 เวลา 5 ชั่วโมง (13.00-18.00 น.)
วันอาทิตย์ ที่ 3 เมษายน 2565

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ
ลูกโซ่สัมพันธ์ของร่างกาย	เพื่อเข้าใจความสัมพันธ์ของร่างกาย สมอง จิตใจ และโรคต่าง ๆ รวมถึงการรับรู้ความสามารถทางกาย	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดกำหนดการต่าง ๆ รวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม 2. ผู้สอนบรรยายความสัมพันธ์ของความสุขที่มีผลต่อร่างกายและจิตใจ รวมถึงการรับรู้ความสามารถทางกาย องค์ประกอบของสมรรถภาพทางกายเพื่อสุขภาพหรือสุขสมรรถนะ 3. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมเล่าประสบการณ์ของตนเองต่อตัวเองที่เคยป่วยไข้มีโรคภัยไข้เจ็บว่าความเจ็บป่วยนั้นมีความสัมพันธ์กับส่วนต่าง ๆ ของร่างกายอย่างไร 4.เมื่อจบการนำเสนอของทุกคนแล้ว ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
ฝันสู่เป้าหมาย	เพื่อให้มีความเป็นอยู่ที่ดี เข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างเป้าหมายความเป็นอยู่ที่ดี และเป้าหมายชีวิต	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดกำหนดการต่าง ๆ 2. ผู้สอนบรรยายถึงความเป็นอยู่ที่ดี และบรรยายว่าทำไมเป้าหมายความเป็นอยู่ที่ดีจึงเป็นเพื่อนสนิทกับเป้าหมายชีวิต 3. แบ่งเป็นกลุ่มละ 7-10 คน แบ่งตามอัธยาศัย 4. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมร่วมกันแบ่งปันความใฝ่ฝันของตนเอง และแปลงฝันให้เป็นเป้าหมาย 5. เมื่อจบการนำเสนอของทุกคนแล้ว ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
จิบน้ำชา (ครั้งที่ 5)	เพื่อทำความเข้าใจกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมในการดำเนินกิจกรรมตลอดทั้งวัน รวมถึงผู้สอนเปิด	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดกำหนดการต่าง ๆ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

	โอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้พูดคุยพร้อมรายงานผล รวมถึงอธิบายเรื่องการดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องปฏิบัติด้วยตนเอง และสะท้อนความคิดร่วมกันหลังจากที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยในระหว่างสัปดาห์	2. ผู้สอนสรุปร่วมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรมตลอดทั้งวัน 3.ผู้สอนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม รวมถึงเล่าถึงกิจกรรมการพบกลุ่มย่อยครั้งที่ 4 ที่ตนได้ไปปฏิบัติมา ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเรียนรู้ได้ด้วยตนเองโดยการศึกษาจากใบงานประกอบเนื้อหาความรู้ เรื่อง สุขภาวะทางกาย 4.เมื่อจบการนำเสนอของทุกคนแล้ว ผู้สอนและผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน เพื่อสร้างปฏิสัมพันธ์ต่อกันในการเริ่มกิจกรรมต่อไป โดยผู้สอนอธิบายเรื่องการดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องปฏิบัติด้วยตนเองในครั้งที่ 5 วัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเรียนรู้เข้าใจในการกระทำและเห็นพัฒนาการของตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองต่อไปได้อย่างถูกต้อง

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว
แผนการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 6 เวลา 5 ชั่วโมง (13.00-18.00 น.)
วันอาทิตย์ ที่ 10 เมษายน 2565

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ
สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ	เพื่อให้ความรู้เกี่ยวกับการมีสิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ได้แก่ การเข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดกำหนดการต่าง ๆ รวมถึงข้อปฏิบัติในการเข้าร่วมกิจกรรม 2. ผู้สอนบรรยายให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถระบุปัจจัยเสี่ยงในการทำงาน และ ในชีวิตประจำวันของตนเองได้ รวมถึงการเข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ 3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีส่วนร่วมในการสรุปร่วมกันกับผู้สอน ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม
ทบทวนถึงการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะอย่างยั่งยืน	เพื่อตอกย้ำทบทวนถึงการพัฒนาตนเองและเสริมสร้างสุขภาวะ	1. ผู้สอนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนั่งรวมเป็นวงกลมเพื่อดำเนินกิจกรรม 2. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์ และรายละเอียดเพื่อสรุปผลการดำเนินกิจกรรมร่วมกันตั้งแต่สัปดาห์แรก โดยผู้สอนได้เปิดโอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้พูดคุย พร้อมรายงานและสะท้อนความคิด หลังจากที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมดำเนินกิจกรรม 3. ผู้สอนสรุปร่วมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรม เพื่อผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะได้เรียนรู้ว่าการเรียนรู้จากกิจกรรมนั้นเป็นการสังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นในชีวิตประจำวันว่าเกิดอะไรขึ้นบ้าง ทบทวนตนองว่ามีความเข้าใจในสิ่งที่เกิดขึ้นมากน้อยเพียงใด เข้าใจหรือไม่ ซึ่งเมื่อเข้าใจแล้วสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันอย่างไร เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะอย่างยั่งยืนต่อไป
จิบน้ำชา (ครั้งที่ 6)	เพื่อทำความเข้าใจกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมในการดำเนินกิจกรรมตลอดทั้งวัน รวมถึงผู้สอนเปิด	1. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดกำหนดการต่าง ๆ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

	โอกาสให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้พูดคุยพร้อมรายงานผล รวมถึงอธิบายเรื่องการดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมจะต้องปฏิบัติด้วยตนเอง และสะท้อนความคิดร่วมกันหลังจากที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ดำเนินกิจกรรมพบกลุ่มย่อยในระหว่างสัปดาห์	2. ผู้สอนสรุปร่วมกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้โดยอภิปรายกลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากกิจกรรมตลอดทั้งวัน 3.ผู้สอนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม รวมถึงเล่าถึงกิจกรรมการพบกลุ่มย่อยครั้งที่ 5 ที่ตนได้ไปปฏิบัติมา ซึ่งวัตถุประสงค์เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเรียนรู้เข้าใจในการกระทำและเห็นพัฒนาการของตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองต่อไปได้อย่างถูกต้อง 4.เมื่อจบการนำเสนอของทุกคนแล้ว ผู้สอนและผู้เข้าร่วมกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้ร่วมกัน
ทดสอบหลังการเข้าร่วมโปรแกรม	เพื่อทำการประเมินผู้เข้าร่วมกิจกรรมหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน และเพื่อทราบพัฒนาการก่อน-หลังการเข้าร่วมกิจกรรม	1.ผู้สอนแจกแบบวัดความรู้ ทักษะ และทัศนคติสุขภาวะให้แก่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคน 2. ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำแบบวัดความรู้ ทักษะ และทัศนคติสุขภาวะเป็นการทำการประเมินผู้เข้าร่วมกิจกรรมหลังการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

นอกจากนี้ ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อย โดยดำเนินกิจกรรมตามแผนการเรียนรู้ เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อย เช่นกิจกรรมพบกลุ่มย่อย โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ทำกิจกรรมกับเพื่อนผู้เข้าร่วมกิจกรรม เช่น การฝึกปฏิบัติการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างสัปดาห์ การออกกำลังกายร่วมกัน หรือทำสิ่งที่ประทับใจ หรือสิ่งที่จดจำได้เกี่ยวกับผู้เข้าร่วมกิจกรรม เป็นต้น

2. แผนการจัดกิจกรรมการฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อย

ระยะที่ 2 กิจกรรมพบกลุ่มย่อย เพื่อบูรณการความรู้สำหรับการปฏิบัติการจริงด้วยตนเองในแต่ละวันภายในสัปดาห์ทั้งหมด 40 ชม

รายละเอียดการดำเนินกิจกรรมฝึกปฏิบัติด้วยตนเองและการพบกลุ่มย่อย เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ครั้งที่	หัวข้อ	ระยะเวลา
1	กิจกรรมพบกลุ่มย่อยระหว่างสัปดาห์ที่ 1	8 ชม.
2	กิจกรรมพบกลุ่มย่อยระหว่างสัปดาห์ที่ 2	8 ชม.
3	กิจกรรมพบกลุ่มย่อยระหว่างสัปดาห์ที่ 3	8 ชม.
4	กิจกรรมพบกลุ่มย่อยระหว่างสัปดาห์ที่ 4	8 ชม.
5	กิจกรรมพบกลุ่มย่อยระหว่างสัปดาห์ที่ 5	8 ชม.
รวม		40 ชม.

รายละเอียดการจัดโปรแกรมตามแผนกิจกรรมการเรียนรู้

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ
พบกลุ่มย่อย (1) (ผ่อนพักตระหนักรู้)	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต โดยมีกิจกรรมที่มีรูปแบบหลากหลายที่มีส่วนร่วมตามความสนใจของตนเอง เป็นการฝึกสติด้วยกิจกรรมในชีวิตประจำวัน โดยให้เกิดความเข้าใจและสามารถพักผ่อนอย่างเพียงพอ ถูกต้องและเป็นการพักผ่อนอย่างแท้จริง	วิธีการในการผ่อนคลายความเครียด เชื่อมโยง กับศาสตร์ของการนันทนาการ ที่เป็นศาสตร์ที่ว่าด้วย การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลและสังคม โดยเป็นการใช้เวลาว่าง ในการทำกิจกรรมที่หลากหลายตามความสมัครใจหรือความสนใจของแต่ละคน 1. ผู้ประสานงานของสถานประกอบการแจ้งกำหนดเวลาในการเริ่มกิจกรรมแต่ละวันในรอบสัปดาห์ และรายละเอียดที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมต้องทำกิจกรรมร่วมกัน 2. ผู้สอนได้มอบหมายงานให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมศึกษาด้วยตนเองนอกเวลางาน และใช้เวลารวมทั้งสิ้น 8 ชั่วโมง โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถเลือกจับคู่หรือจัดกลุ่มย่อยตามความสมัครใจ ซึ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมต้องการพัฒนารวมถึงรับผิดชอบตนเองในกิจกรรมพบกลุ่มย่อยในแต่ละวันเพื่อเลือกการฝึกตามกิจกรรม และทำบันทึกของสิ่งที่ฝึกปฏิบัติร่วมกัน โดยการทำบันทึก สามารถเขียน ถ่ายภาพ หรือวาดภาพ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ
		เพื่อเป็นหลักฐาน และเป็นแหล่งเรียนรู้ของตนเองและแบ่งปันกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ได้ 3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสะท้อนและอภิปรายร่วมกันเมื่อครบระยะเวลา 1 สัปดาห์ในการร่วมกิจกรรมครั้งต่อไป
พบกลุ่มย่อย (2) (Stretching)	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีสุขภาพแข็งแรง ออกกำลังกาย เล่นกีฬาที่ชอบ และสามารถทำได้อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงวิธีการยืดเหยียดกล้ามเนื้อ เพื่อป้องกันการบาดเจ็บ โดยสามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและการทำงาน ได้ฝึกปฏิบัติ พัฒนาและเสริมสร้างส่วนที่อ่อนแอ พัฒนาระบบไหวเวียนเลือด กระตุ้นความพร้อมระบบกล้ามเนื้อที่จะใช้งาน และมีการติดตามการเปลี่ยนแปลงของพฤติกรรมอย่างเป็นระบบ	ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดทักษะในการออกกำลังกาย เล่นกีฬาที่ชอบ และสามารถทำได้อย่างสม่ำเสมอ รวมถึงวิธีการยืดเหยียดกล้ามเนื้อ เพื่อป้องกันการบาดเจ็บ โดยสามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตประจำวันและการทำงานได้ 1. ผู้ประสานงานของสถานประกอบการแจ้งกำหนดเวลาในการเริ่มกิจกรรมแต่ละวันในรอบสัปดาห์ และรายละเอียดที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมต้องทำกิจกรรมร่วมกัน 2. ผู้สอนได้มอบหมายงานให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมศึกษาด้วยตนเองนอกเวลางาน และใช้เวลารวมทั้งสิ้น 8 ชั่วโมง โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถเลือกจับคู่หรือจัดกลุ่มย่อยตามความสมัครใจ ซึ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมต้องการพัฒนารวมถึงรับผิดชอบตนเองในกิจกรรมพบกลุ่มย่อยในแต่ละวันเพื่อเลือกการฝึกตามกิจกรรม และทำบันทึกของสิ่งที่ฝึกปฏิบัติร่วมกัน โดยการทำบันทึก สามารถเขียน ถ่ายภาพ หรือวาดภาพเพื่อเป็นหลักฐาน และเป็นแหล่งเรียนรู้ของตนเองและแบ่งปันกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ได้ 3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสะท้อนและอภิปรายร่วมกันเมื่อครบระยะเวลา 1 สัปดาห์ในการร่วมกิจกรรมครั้งต่อไป
พบกลุ่มย่อย (3) (ออมเงิน)	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ฝึกทักษะ และสร้างวินัยการบันทึกบัญชีครัวเรือน สร้างวินัยทางการเงินเบื้องต้น ที่สามารถทำให้เห็นรายจ่ายที่จำเป็น และไม่จำเป็น เพื่อลดรายจ่ายเหล่านั้นได้อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อมีเงิน	1. ผู้ประสานงานของสถานประกอบการแจ้งกำหนดเวลาในการเริ่มกิจกรรมแต่ละวันในรอบสัปดาห์ และรายละเอียดที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมต้องทำกิจกรรมร่วมกัน 2. ผู้สอนได้มอบหมายงานให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมศึกษาด้วยตนเองนอกเวลางาน และใช้เวลารวมทั้งสิ้น 8 ชั่วโมง โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถเลือกจับคู่

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ
	ออม มีเงินใช้จ่ายยามฉุกเฉิน และยามเกษียณจากการทำงาน ปลูกฝังวินัยการออมเงิน ให้เห็นคุณค่าของเงิน และเริ่มเก็บออมจากเงินทีละเล็กทีละน้อย เพื่อเน้นการช่วยเหลือและพึ่งพาตนเอง	หรือจัดกลุ่มย่อยตามความสมัครใจ ซึ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมต้องการพัฒนารวมถึงรับผิดชอบตนเองในกิจกรรมพบกลุ่มย่อยในแต่ละวันเพื่อเลือกการฝึกตามกิจกรรม และทำบันทึกของสิ่งที่ฝึกปฏิบัติร่วมกัน โดยการทำบันทึก สามารถเขียน ถ่ายภาพ หรือวาดภาพเพื่อเป็นหลักฐาน และเป็นแหล่งเรียนรู้ของตนเองและแบ่งปันกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ได้ โดยผู้เข้าร่วมกิจกรรมบันทึกบัญชีครัวเรือน 1 สัปดาห์ โดยทำรายรับรายจ่ายครัวเรือนในรูปแบบที่แต่ละคนเลือกใช้ โดยทำบัญชีรายรับ – รายจ่ายในชีวิตประจำวัน 3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสะท้อนและอภิปรายร่วมกันเมื่อครบระยะเวลา 1 สัปดาห์ในการร่วมกิจกรรมครั้งต่อไป
พบกลุ่มย่อย (4) (สำรวจถนนร่างกาย)	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมมีพฤติกรรมกำกับพลังขับเคลื่อนอยู่ 3 อย่าง ได้แก่ อาหาร ออกกำลังกาย และอารมณ์ ที่เหมาะสมในปัจจุบันรวมถึงอนาคต เพื่อการมีร่างกายที่สมส่วน และแข็งแรง โดยได้ตรวจสอบตนเองถึงผลกระทบจากพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมของตนเองในอดีต เสริมด้วยการเรียนรู้ด้วยตนเองจากการศึกษาจากใบงาน ประกอบเนื้อหาความรู้	ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมได้ฝึกปฏิบัติ เพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนมุมมองใหม่ในการมีพฤติกรรมที่เหมาะสมในอนาคต เพื่อการมีร่างกายที่สมส่วน และแข็งแรง โดยฝึกควบคุมและกำกับพลังขับเคลื่อนอยู่ 3 อย่าง ได้แก่ อาหาร ออกกำลังกาย และอารมณ์ 1. ผู้ประสานงานของสถานประกอบการแจ้งกำหนดเวลาในการเริ่มกิจกรรมแต่ละวันในรอบสัปดาห์ และรายละเอียดที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมต้องทำกิจกรรมร่วมกัน 2. ผู้สอนได้มอบหมายงานให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมศึกษาด้วยตนเองนอกเวลางาน และใช้เวลารวมทั้งสิ้น 8 ชั่วโมง โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถเลือกจับคู่หรือจัดกลุ่มย่อยตามความสมัครใจ ซึ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมต้องการพัฒนารวมถึงรับผิดชอบตนเองในกิจกรรมพบกลุ่มย่อยในแต่ละวันเพื่อเลือกการฝึกตามกิจกรรม และทำบันทึกของสิ่งที่ฝึกปฏิบัติร่วมกัน โดยการทำบันทึก สามารถเขียน ถ่ายภาพ หรือวาดภาพเพื่อเป็นหลักฐาน และเป็นแหล่งเรียนรู้ของตนเองและแบ่งปันกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ได้

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ
		3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสะท้อนและอภิปรายร่วมกันเมื่อครบระยะเวลา 1 สัปดาห์ในการร่วมกิจกรรมครั้งต่อไป
พบกลุ่มย่อย (5) (ลูกโซ่สัมพันธ์ของร่างกาย)	เพื่อให้ผู้เรียนเข้าใจในการกระทำและเห็นพัฒนาการของตนเอง เพื่อพัฒนาตนเองต่อไปได้อย่างถูกต้อง โดยเข้าใจความสัมพันธ์ของร่างกาย สมอง และจิตใจกับโรคต่าง ๆ และรับรู้ความสามารถทางกาย	ประเมินสิ่งที่ผู้เรียนได้เรียนรู้และทำงานร่วมกันและสิ่งที่ต้องการพัฒนาต่อยอดสิ่งที่ได้เรียนรู้ ในความสัมพันธ์ของความสุขที่มีผลต่อร่างกายและจิตใจ รวมถึงรับรู้ความสามารถทางกาย องค์ประกอบของสมรรถภาพทางกายเพื่อสุขภาพหรือสุขสมรรถนะ 1. ผู้ประสานงานของสถานประกอบการแจ้งกำหนดเวลาในการเริ่มกิจกรรมแต่ละวันในรอบสัปดาห์ และรายละเอียดที่ผู้เข้าร่วมกิจกรรมต้องทำกิจกรรมร่วมกัน 2. ผู้สอนได้มอบหมายงานให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมศึกษาด้วยตนเองนอกเวลางาน และใช้เวลารวมทั้งสิ้น 8 ชั่วโมง โดยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสามารถเลือกจับคู่หรือจัดกลุ่มย่อยตามความสมัครใจ ซึ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมต้องการพัฒนารวมถึงรับผิดชอบตนเองในกิจกรรมพบกลุ่มย่อยในแต่ละวันเพื่อเลือกการฝึกตามกิจกรรม และทำบันทึกของสิ่งที่ฝึกปฏิบัติร่วมกัน โดยการทำบันทึก สามารถเขียน ถ่ายภาพ หรือวาดภาพเพื่อเป็นหลักฐาน และเป็นแหล่งเรียนรู้ของตนเองและแบ่งปันกับผู้เข้าร่วมกิจกรรมอื่น ๆ ได้ 3. ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสะท้อนและอภิปรายร่วมกันเมื่อครบระยะเวลา 1 สัปดาห์ในการร่วมกิจกรรมครั้งต่อไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ระยะที่ 3 การศึกษาติดตามผลหลังจากเสร็จสิ้นการเข้าร่วมโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวใช้เวลาทั้งสิ้นจำนวน 10 ชั่วโมง

รายละเอียดการจัดโปรแกรมตามแผนกิจกรรมการเรียนรู้

โปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

แผนการจัดการเรียนรู้ ครั้งที่ 7 เวลา 10 ชั่วโมง (08.00-18.00 น.)

วันอาทิตย์ ที่ 24 เมษายน 2565

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ
กิจกรรมปวารณา (ประยุกต์)	เพื่อทบทวน การแก้ไขปรับปรุงเมื่อดำเนินการได้ระยะหนึ่ง	เมื่อจบกิจกรรมทุกคนอาจจะเริ่มต้นทะเลาะกันใหม่ หรือตกอยู่ในวังวนเดิมได้อีก เพราะการจะควบคุม หรือสั่งไม่ให้ตกร่องเดิมนั้นเป็นไปได้ยาก จุดสำคัญอยู่ตรงที่ว่าจะทำอย่างไรเราจึงจะเริ่มต้นใหม่กันได้เรื่อย ๆ จะมีใครหรือจะช่วยกันอย่างไรให้บุคลากรทุกคนสามารถฟื้นฟูความสัมพันธ์กันได้เรื่อย ๆ โจทย์ 1. เรารู้สึกอยากจะขอบคุณใครในที่นี้ในเรื่องอะไร 2. อยากจะขอโทษใครในเรื่องอะไร 3. ตัวเองมีจุดอ่อนอะไรที่อยากจะสารภาพ 1. ผู้พูด – พูดจากใจจริง - พูดอย่างกระชับ 2. ผู้ฟัง – ฟังอยางลึกซึ้งไม่ใช้ประสบการณ์เดิมมาตัดสิน
กิจกรรมต้นไม้แห่งความหวัง	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมสรุปความคิดจากสิ่งที่ได้เรียนรู้ในการทำกิจกรรมการเรียนรู้	1. ผู้สอนแจกกระดาษ 3 สีให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรม 2. ผู้สอนให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเขียนข้อความลงในกระดาษสีตามสีดังนี้ สีเขียว สิ่งที่ได้รับจากการอบรมเกี่ยวกับ Happy body สีเหลือง สิ่งที่ได้รับจากการอบรมเกี่ยวกับ Happy relax สีเทา สิ่งที่ได้รับจากการอบรมเกี่ยวกับ Happy money ทั้งนี้ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมเขียนบอกสิ่งที่ได้เรียนรู้ในการทำกิจกรรมทั้งหมดว่าได้อะไรกับตนเองบ้าง 3. ผู้สอนและผู้เข้าร่วมกิจกรรมสรุปความคิดเห็นจากการนำเสนอของผู้เข้าร่วมกิจกรรม
ทบทวน	เพื่อตอกย้ำทบทวนถึงการเสริมสร้างสุขภาวะ	การสะท้อนและอภิปรายผล จากการทำกิจกรรมร่วมกัน 1. ผู้สอนให้ผู้เรียนทุกคนนั่งรวมกันเป็นวงกลมเพื่อดำเนินกิจกรรม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	วิธีการ
		2. ผู้สอนชี้แจงวัตถุประสงค์และรายละเอียดการสนทนากลุ่มเพื่อสรุปผลการทำงาน ผู้สาวเปิดโอกาสให้ผู้เรียนได้พูดคุยพร้อมรายงานผลและสะท้อนความคิดหลังจากที่ผู้เรียนได้ดำเนินกิจกรรมร่วมกัน 3. ผู้สอนให้ผู้เรียนสะท้อนสิ่งที่ได้เรียนรู้จากกิจกรรม 4. เมื่อจบการสนทนากลุ่มร่วมกันแล้วผู้สอนและผู้เรียนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ถึงสิ่งที่ได้เรียนรู้เพื่อผู้เรียนได้รู้ว่า การเรียนรู้คือการที่สังเกตสิ่งที่เกิดขึ้นประจำวันว่าเกิดอะไรขึ้นบ้าง แล้วทบทวนตัวเองว่าเข้าใจสิ่งนั้นหรือไม่ หากเข้าใจแล้วสามารถนำมาปรับใช้ได้อย่างไรเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะที่ดีต่อไป
แบบประเมินโปรแกรม	เพื่อให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมประเมินโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะที่จัดขึ้น	ทำแบบประเมินโปรแกรม 1.ผู้สอนแจกแบบประเมินโปรแกรมผู้เข้าร่วมกิจกรรมทุกคน 2.ให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมทำแบบประเมินโปรแกรม 3.เมื่อเสร็จเรียบร้อยให้ผู้เข้าร่วมกิจกรรมนำมาส่งผู้สอน

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว
2. แบบวัดทักษะในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว
3. แบบทดสอบวัดความรู้ในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว
4. แบบวัดทัศนคติในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว
5. แบบประเมิลผลโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวโดยรวม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

เครื่องมือวิจัยชุดที่ 1

แบบสอบถามความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

HAPPINOMETER

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบถึงความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว โดยประกอบด้วย 3 ตอน คือ

1) แบบสอบถามข้อมูลภูมิหลัง

2) แบบสอบถามสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

3) ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2. ในกรณีที่ไม่สามารถอ่านด้วยตนเองได้ อาจใช้วิธีให้บุคคลอื่นอ่านให้ฟังและผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้เลือกคำตอบด้วยตนเอง

3. เพื่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงวิชาการ ผู้วิจัยหวังว่าผู้ตอบแบบสอบถามนี้จะให้ข้อมูลที่ถูกต้องและตรงความเป็นจริง ซึ่งการให้ข้อมูลในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อท่านทั้งทางตรงและทางอ้อม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลภูมิหลังของผู้ตอบ

คำชี้แจง กรุณาใส่เครื่องหมาย √ ในช่อง ☐ ทุกข้อหน้าข้อความที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1. 18 – 22 ปี ☐ 2. 23 – 27 ปี

☐ 3. 28 – 32 ปี ☐ 4. 33 – 37 ปี

☐ 5. 38 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

☐ 1. โสด ☐ 2. สมรส

☐ 3. หม้าย ☐ 4. หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ท่านมีบุตรกี่คน (เฉพาะที่ยังมีชีวิตอยู่)

☐ 1. ไม่มี ☐ 2. มี 1-2 คน

☐ 3. มี 3-4 คน ☐ 4. มี 5 คนขึ้นไป

5. ระยะเวลาที่ท่านทำงานในสถานประกอบการปัจจุบัน รวมทั้งหมด

☐ 1. น้อยกว่า 1 ปี ☐ 2. 1-2 ปี

☐ 3. 3-4 ปี ☐ 4. 5 ปี ขึ้นไป

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

6. การศึกษา

☐ 1. ไม่จบประถมศึกษา ☐ 2. จบประถมศึกษา
☐ 3. จบมัธยมศึกษาตอนต้น ☐ 4. จบมัธยมศึกษาตอนปลาย
☐ 5. จบประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ☐ 6. จบประกาศนียบัตรวิชาชีพ ขั้นสูง (ปวส.)
☐ 7. จบปริญญาตรี ☐ 8. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

7. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

☐ 1. ไม่เกิน 5,000 บาท ☐ 2. 5,001 – 10,000 บาท
☐ 3. 10,001 – 20,000 บาท ☐ 4. 20,001 บาท ขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถามสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อต้องการทราบถึงสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

1. กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ โดยกาเครื่องหมาย √ ลงในช่องว่างที่มีข้อความตรงกับตัวท่านมากที่สุด

2. ผู้ตอบเลือกคำตอบที่ตรงกับตัวผู้ตอบมากที่สุด โดยให้ผู้ตอบสำรวจตัวเองและประเมินเหตุการณ์ อาการหรือความคิดเห็น และความรู้สึกของผู้ตอบว่าอยู่ในระดับใด และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ คำตอบจะมี 5 ตัวเลือก คือ

น้อยที่สุด (1) หมายถึง ไม่มีเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึก หรือไม่เห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ

น้อย (2) หมายถึง มีเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ เพียงเล็กน้อย หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ เพียงเล็กน้อย

ปานกลาง (3) หมายถึง มีเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ ปานกลาง หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆปานกลาง

มาก (4) หมายถึง มีเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ มาก หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ มาก

มากที่สุด (5) หมายถึง มีเหตุการณ์ อาการ ความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ มากที่สุด หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ มากที่สุด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	คำถาม	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
สุขภาวะทางกาย						
1	ท่านมีร่างกายที่แข็งแรง					
2	ท่านออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ					
3	ท่านรับรู้ความสามารถทางกายของท่าน					
4	ท่านพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
5	ท่านจัดชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสมกับการทำงานได้					
6	ท่านมีความเป็นอยู่ที่ดี					
7	ท่านมีงานอดิเรก					
8	ท่านสามารถดูแลตนเองเพื่อป้องกันโรคภัยไข้เจ็บและอุบัติภัยต่าง ๆ					
9	ท่านสามารถเข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพ					
10	ท่านมีพฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด					
11	ท่านสามารถควบคุมน้ำหนักได้					
12	ท่านมีร่างกายที่สมส่วน					
13	ท่านมีวินัยในการใช้จ่ายเงิน					
สุขภาวะทางจิต						
14	ท่านมีคุณธรรม ศีลธรรม					
15	ท่านมีความสุขร่าเริง					
16	ท่านมีความเชื่อมั่นในตนเอง					
17	ท่านเข้าใจ และยอมรับตนเอง					
18	ท่านภูมิใจในตนเอง					
19	ท่านมีความสงบทางใจหรือไม่มีความขัดแย้งในจิตใจ					
20	ท่านสามารถเผชิญกับสถานการณ์ปัญหาที่มากระทบได้					
21	ท่านมีอารมณ์ขันและมองโลกในแง่ดี					
22	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ได้					
23	ท่านสามารถแก้ปัญหาให้ผ่านพ้นไปได้					
สุขภาวะทางปัญญา						
24	ท่านเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง					
25	ท่านมีเป้าหมายในชีวิต					
26	องค์กรของท่านเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	คำถาม	(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
27	ท่านมีปัญญารอบรู้อย่างเท่าทัน และถูกต้อง					
28	ท่านมีเหตุผล สามารถวิเคราะห์ และตัดสินใจ					
29	ท่านเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร ทัศนคติ คุณค่า ความเชื่อ ค่านิยม และแนวทางในการปฏิบัติ					
	สุขภาวะทางสังคม					
30	ท่านมีความรู้สึกผูกพัน เชื่อใจ มั่นใจกับครอบครัว					
31	ท่านมีครอบครัวที่อบอุ่น					
32	ท่านสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดี และอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้					
33	ท่านมีความรักความสามัคคีในองค์กร					
34	ท่านเอื้ออาทรต่อสังคมรอบข้าง					
35	ท่านมีบทบาทเป็นไปตามที่คาดหวัง					
36	ท่านมีความรับผิดชอบต่อชุมชน และสังคมส่วนรวม					

ตอนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

คำชี้แจง กรุณากาเครื่องหมาย √ ในช่อง ..... ที่ท่านเลือก

1. กิจกรรมการเรียนการสอนที่ท่านต้องการ **(เลือกได้มากกว่า 1 ข้อ)**

..... 1. กิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาวะทางกาย
..... 2. กิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิต
..... 3. กิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาวะทางปัญญา
..... 4. กิจกรรมเกี่ยวกับสุขภาวะทางสังคม
..... 5. กิจกรรมอื่น ๆ (โปรดระบุ).....

2. การพัฒนาโปรแกรมเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะ มีระยะเวลา 100 ชั่วโมง โดยจะเป็นการจัดวิธีการเรียนรู้แบบผสมผสาน ท่านต้องการให้จัดด้วยวิธีการใดบ้าง (สามารถเลือกได้ 3 วิธี)

..... 1. การเรียนรู้ในรูปแบบเกมการละเล่น
..... 2. การระดมความคิดเห็น
..... 3. การอภิปรายกลุ่ม
..... 4. การบรรยาย
..... 5. การพบกลุ่มย่อย
..... 6. การจัดการเรียนรู้ในห้องเรียน
..... 7. รูปแบบอื่น ๆ (โปรดระบุ).....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

3. ระยะเวลาที่ท่านสะดวกเข้าร่วมกิจกรรม

..... 1. ช่วงเช้า (วันจันทร์ - วันศุกร์) 09.00 – 12.00

..... 2. ช่วงบ่าย (วันจันทร์ - วันศุกร์) 12.00 – 15.00

..... 3. ช่วงเย็น (วันจันทร์ - วันศุกร์) 15.00 – 18.00

..... 4. ช่วงค่ำ (วันจันทร์ - วันศุกร์) 18.00 – 21.00

..... 5. ทั้งวัน (วันจันทร์ - วันศุกร์) 08.00-18.00

..... 6. ทั้งวัน (วันเสาร์) 08.00-18.00

..... 7. ทั้งวัน (วันอาทิตย์) 08.00-18.00

..... 8. อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. ข้อแสนอแนะอื่น ๆ

.....

.....

.....

ขอขอบคุณท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

သုတေသနကိရိယာအစုံ 1 နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများ၏ကျန်းမာရေးကိုမြှင့်တင်ရန်သင်ယူခြင်းနှင့်ပတ်သက်သည့်မေးခွန်းလွှာ

ဖော်ပြချက်

ဤမေးခွန်းလွှာသည်ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ကျန်းမာရေးကိုမြှင့်တင်ရန်သင်ကြားမှုလိုအပ်ချက်ကိုသိရှိရန်ရည်ရွယ်သည်။ ၃ ပိုင်းပါ ဝ င်သည်။

၁။ နောက်ခံအချက်အလက်မေးခွန်းလွှာ

၂။ နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားများ၏ကျန်းမာရေးအတွက်မေးခွန်းလွှာ

၃။ လေ့လာသင်ယူရန်လိုအပ်သည့်သတင်းအချက်အလက်

သင်ကိုယ်တိုင်မဖတ်နိုင်လျှင်အခြားသူများကိုစာဖတ်ခြင်းနှင့်ဖြေဆိုသူများသည်၎င်းတို့၏အဖြေများကိုရွေးချယ်ရန်အသုံးပြုနိုင်သည်

ပညာရေးဆိုင်ရာအကျိုးကျေးဇူးများအတွက်သုတေသီများကဖြေဆိုသူများသည်တိကျမှန်ကန်ပြီးမှန်ကန်သောသတင်းအချက်အလက်များကိုပေးလိမ့်မည်ဟုမျှော်လင့်ပါသည်။ဤအချိန်တွင်ဖော်ပြထားသောအချက်အလက်များသည်သင့်အားတိုက်ရိုက်ဖြစ်စေ၊ သွယ်ဝိုက်။ ဖြစ်စေသက်ရောက်မှုမရှိပါ။

အပိုင်း ၁ တုံ့ပြန်သူ၏နောက်ခံအချက်အလက်မေးခွန်းလွှာ။

ဖော်ပြချက်ကျေးဇူးပြုပြီးအမှန်ခြစ်ပေးပါသင့်နှင့်အများဆုံးကိုက်ညီသည့်သတင်းစကား၏ရှေ့မှောက်နေရာတိုင်းတွင်ပြင်ဆင်ပါ။

1. လိင်

☐ 1. အထီး ☐ 2. အမျိုးသမီး

2. အသက်

☐ 1. ၁၈ - ၂၂ နှစ် ☐ 2. ၂၃ - ၂၇ နှစ်ဖြစ်သည်

☐ 3. ၂၈ - ၃၂ နှစ် ☐ 4. ၃၃ နှစ် - ၃၇ နှစ်

☐ 5. ၃၈ နှစ်နှင့်အထက်

3. အိမ်ထောင်ရေးအခြေအနေ

☐ 1. တစ်ယောက်တည်း ☐ 2. လက်ထပ်ပါ

☐ 3. မုဆိုးမ 4. ☐ ငိုး / ကွဲကွာ

4. မင်းမှာကလေးဘယ်နှစ်ယောက်ရှိသလဲ (အသက်ရှင်သောသူတို့သာ)

☐ 1. မရှိ ☐ လူ ၁-၂ ယောက်ရှိတယ်

☐ 3. လူ ၃-၄ ယောက်ရှိတယ် 4. ☐ ယောက်ထက်ပိုသည်

5. သင်လက်ရှိတည်ထောင်သည့်စုစုပေါင်း၌သင်အလုပ်လုပ်ခဲ့သည့်အချိန်အတိုင်းအတာ

☐ 1. ၁ နှစ်အောက် ☐ 2. ၁-၂ နှစ်

☐ 3. ၃ - ၄ နှစ် ☐ 4. ငါး နှစ်သို့မဟုတ်ထိုထက်ပို

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

6. ပညာရေး

☐ 1. မူလတန်းကျောင်းပြီးအောင်မ
☐ 2. မူလတန်းကျောင်းအောင်မြင်ခဲ့သည်
☐ 3. အငယ်တန်းအထက်တန်းကျောင်းမှဘွဲ့ရရှိခဲ့သည်
☐ 4. အထက်တန်းကျောင်းမှဘွဲ့ရရှိခဲ့သည်
☐ 5. ပရော်ဖက်ရှင်နယ်လက်မှတ်ဖြင့်ဘွဲ့ရရှိခဲ့သည်
☐ 6. အဆင့်မြင့်အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းလက်မှတ်ဖြင့်ဘွဲ့ရရှိခဲ့သည်
☐ 7. တက္ကသိုလ်ဘွဲ့
☐ 8. အခြား (အသေးစိတ်ဖော်ပြပါ).....

7. ပျမ်းမျှလစဉ်ဝင်ငွေ

☐ 1. ထက်မပို 5,000 ဘတ် ☐ 2. 5,001 - 10,000 ဘတ်
☐ 3. 10,001 - 20,000 ဘတ် ☐ 4. 20,001

ဘတ်သို့မဟုတ်ထိုထက်ပို

အပိုင်း ၂ နိုင်ငံခြားသားအလုပ်သမားများ၏ကျန်းမာရေးအပေါ်မေးခွန်းလွှာ

ဖော်ပြချက် ဤမေးခွန်းလွှာသည်နိုင်ငံခြားအလုပ်သမားများ၏ကျန်းမာရေးကိုသိရှိရန်ရည်ရွယ်သည်။

၁။ ကျေးဇူးပြု၍ အောက်ပါမေးခွန်းများကိုဖြေပါ။

သင်အများဆုံးနှင့်ကိုက်ညီမည့်နေရာတွင်အမှတ်အသားအမှတ်အသားတစ်ခုထားခြင်းဖြင့်။

၂။ ဖြေဆိုသူသည်ဖြေဆိုသူနှင့်အနီးစပ်ဆုံးအဖြေကိုရွေးချယ်ပါသည်။

ဖြေဆိုသူသူတို့ကိုယ်သူတို့စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်းနှင့်အဖြစ်အပျက်အကဲဖြတ်ရှိခြင်းအားဖြင့် ရောဂါလက္ခဏာများသို့မဟုတ်ထင်မြင်ချက်များ နှင့်မည်သည့်အဆင့်မှာဖြေဆိုသူရဲ့ခံစားချက်တွေကို မေးခွန်းများအားလုံးကိုဖြေဆိုပါ။

အနည်းဆုံး (၁) သည်ဤကိစ္စနှင့် ပတ်သက်၍ အဖြစ်အပျက်များ၊ ရောဂါလက္ခဏာများ၊ ခံစားချက်များသို့မဟုတ်သဘောထားကွဲလွဲမှုများမရှိပါ။

အနိမ့် (၂) သည်ထိုကိစ္စတွင်ဖြစ်ရပ်များ၊ ရောဂါလက္ခဏာများ၊ ခံစားချက်များအနည်းငယ်သာရှိသည်ဟုဆိုလိုသည်။သို့မဟုတ်ထိုကိစ္စနှင့်အတူအနည်းငယ်သဘောတူသည်

အလယ်အလတ် (၃) ဆိုသည်မှာအဖြစ်အပျက်များ၊ ရောဂါလက္ခဏာများ၊ အကြောင်းအရာနှင့်ပတ်သက်သောခံစားချက်များရှိခြင်း၊

အလွန် (လေး) ဆိုသည်မှာကိစ္စရပ်များ၊ ဖြစ်ရပ်များ၊ ရောဂါလက္ခဏာများ၊ ခံစားချက်များစွာရှိခြင်းကိုဆိုလိုသည် (သို့) ဤကိစ္စနှင့် ပတ်သက်၍ အလွန်သဘောတူသည်။

အများဆုံး (၅) ဆိုသည်မှာကိစ္စရပ်များတွင်ဖြစ်ရပ်များ၊ ရောဂါလက္ခဏာများ၊ ခံစားချက်များ၊ သို့မဟုတ်ကိစ္စနှင့်အများသဘောတူဆုံးသောအဓိပ္ပာယ်ရှိသည်။

CHULALONGKORN UNIVERSITY

အခန်းငယ်	မေးခွန်း	(5) အများဆုံး	(4) အလွန်	(3) အလယ်အလတ်	(2) နည်းနည်း	(1) အနည်းဆုံး
	ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာကျန်းမာရေး					
1	မင်းမှာခွန်အားရှိတယ်					
2	သဗျသည်ျမှန်မှန်လေ့ကျင့်ခန်း					
3	သင်သည်သင်၏ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာစွမ်းရည်ကိုအသိအမှတ်ပြုသည်။					
4	အနားယူပြီးပြီ					
5	သင်၏အလုပ်နှင့်ကိုက်ညီရန်သင်၏ကိုယ်ပိုင်ဘဝကိုစီစဉ်နိုင်သည်။					
6	မင်းနေကောင်းတယ်					
7	မင်းဝါသနာရှိတယ်					
8	ရောဂါများနှင့်မတော်တဆမှုများကိုကာကွယ်ရန်သင်ကိုယ်တိုင်ဂရုစိုက်နိုင်သည်။					
9	သတင်းအရင်းအမြစ်များနှင့်ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုအခွင့်အလမ်းများကိုသင်ရယူနိုင်သည်။					
10	မင်းမှာအစာစားခြင်းအခွင့်အလမ်းရှိတယ်။ အသုံးဝင်သောနှင့်သန့်ရှင်းသော					
11	သင်သည်သင်၏အလေးချိန်ကိုထိန်းချုပ်နိုင်ပါတယ်။					
12	သင့်မှာမျှတတဲ့ခန္ဓာကိုယ်ရှိတယ်					
13	သင်ပိုက်ဆံသုံးရန်စည်းကမ်းရှိသည်။					
14	ခင်ဗျားဟာသီလ၊					
15	မင်းပျော်နေတယ်					
16	မင်းကိုယ့်ကိုယ်ကိုယုံကြည်မှုရှိတယ်					
17	မင်းကိုယ့်ကိုကိုယ်နားလည်ပြီးလက်ခံတယ်					
18	မင်းကိုယ့်ကိုယ်ကိုဂုဏ်ယူတယ်					
19	မင်းမှာစိတ်ငြိမ်သက်မှုရှိသလား။					
20	အဲဒါကိုအကျိုးသက်ရောက်စေတဲ့အခြေအနေတွေကိုသင်ရင်ဆိုင်နိုင်တယ်။					
21	သူကရယ်စရာကောင်းပြီးအကောင်းမြင်သူပါ။					
22	သင်သည်သင်၏စိတ်ခံစားမှုကိုထိန်းချုပ်နိုင်ပါတယ်။					
23	ပြန်ဖြေရှင်းပြီး					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

အခန်းငယ်	မေးခွန်း	(5) အများဆုံး	(4) အလွန်	(3) အလယ်အလတ်	(2) နည်းနည်း	(1) အနည်းဆုံး
24	သင်ကိုယ်တိုင်တိုးတက်စေရန်အသစ်သောအရာများကိုအဆက်မပြတ်သင်ယူသည်။					
25	သင့်မှာဘဝမှာပန်းတိုင်တွေရှိတယ်					
26	သင်၏အဖွဲ့အစည်းသည်သင်ယူသောအဖွဲ့အစည်းတစ်ခုဖြစ်သည်။					
27	သူသည်ပညာရှိ၊					
28	သဗျသည္ကျိုးကြောင်းဆီလျော်ဖြစ်ကြသည်. ခွဲခြမ်းစိတ်ဖြာနှင့်ဆုံးဖြတ်ချက်ချနိုင်။					
29	သဘောထား၊ ယုံကြည်မှုများ၊ တန်ဖိုးများနှင့်လမ်းညွှန်ချက်များကိုသင်နားလည်သည်။					
30	သင်၏မိသားစုနှင့်ရင်းနှီးမှု၊ ယုံကြည်မှုနှင့်ယုံကြည်မှုခံစားချက်ရှိသည်။					
31	နွေးထွေးတဲ့မိသားစုရှိတယ်					
32	သဗျသည္ကောင်းသောဆက်ဆံရေးတည်ဆောက်နိုင်ပါတယ်။ နှင့်အခြားသူများနှင့်အတူအသက်ရှင်နိုင်					
33	သင့်မှာအဖွဲ့အစည်းမှာချစ်ခြင်းမေတ္တာရှိတယ်။					
34	သဗျသည္ျသင့်ပတ်လည်လူ့အဖွဲ့အစည်းရဲ့ထောက်ထားစာနာဖြစ်ကြသည်။					
35	မျှော်လင့်ထားသည့်အတိုင်းသင့်တွင်အခန်းကဏ္ဍ။ ရှိသည်။					
36	သဗျသည္ျအသိုင်းအဝိုင်းများအတွက်တာဝန်ရှိသည်။ နှင့်တစ်ဖွဲ့လုံးကလူ့အဖွဲ့အစည်း					

အပိုင်း သုံး သင်ယူမှုလှုပ်ရှားမှုများစုစည်းရန်လိုအပ်ကြောင်းနှင့်ပတ်သက်။ သတင်းအချက်အလက်။
ဖော်ပြချက် ကျေးဇူးပြု၍ အမှန်ခြစ်ပေးပါ သင်ရွေးချယ်ထားသောအာကာသထဲတွင်

1. တစ် သင်လိုချင်သောသင်ကြားရေးလှုပ်ရှားမှုများ (ပစ္စည်း ၁ ခုထက် ပို၍ ရွေးချယ်ပါ)
   ..... 1. ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာကျန်းမာလှုပ်ရှားမှုများ
   ..... 2. စိတ်ကျန်းမာရေးလှုပ်ရှားမှုများ
   ..... 3. ဉာဏ်ကျန်းမာရေးလှုပ်ရှားမှုများ
   ..... 4. လူမှုရေးလှုပ်ရှားမှုများ
   ..... 5. အခြားလှုပ်ရှားမှုများ (အသေးစိတ်ဖော်ပြပါ).....
2. သာယာဝပြောမှုတိုးမြှင့်ရေးအစီအစဉ်တစ်ခု၏တိုးတက်မှုသည်နာရီ ၁၀၀ ကြာသည်။ ၎င်းသည်ပေါင်းစပ်သင်ကြားမှုနည်းလမ်းဖြစ်သည်။ ဘယ်လိုစီစဉ်ဖွဲ့စည်းချင်လဲ။ (နည်းလမ်း ၃ ခုကိုရွေးချယ်နိုင်သည်)
   ..... 1. ဂိမ်း၏ပုံစံအတွက်သင်ယူခြင်း
   ..... 2. ဦး နှောက်
   ..... 3. အုပ်စုလိုက်ဆွေးနွေးခြင်း
   ..... 4. ဟောပြောပွဲ
   ..... 5. အုပ်စုငယ်တွေ့ဆုံ
   ..... 6. စာသင်ခန်းထဲမှာစီမံခန့်ခွဲမှုသင်ယူခြင်း
   ..... 7. အခြားပုံစံ (အသေးစိတ်ဖော်ပြပါ) .....
3. လှုပ်ရှားမှုတွင်သင်ပါ ဝ င်ရန်အဆင်ပြေမည့်အချိန်
   ..... 1. နံနက် (တနလ်ာနေ့မှသောကြာ) 09.00 – 12.00
   ..... 2. နေ့လည် (တနလ်ာနေ့မှသောကြာ) 12.00 – 15.00
   ..... 3. ညနေပိုင်း (တနလ်ာနေ့မှသောကြာနေ့) 15.00 – 18.00
   ..... 4. ညနေပိုင်း (တနလ်ာနေ့မှသောကြာနေ့) 18.00 – 21.00
   ..... 5. တစ်နေကုန် (တနလ်ာနေ့မှသောကြာ) 08.00-18.00
   ..... 6. တနေ့လုံး (စနေနေ့) 08.00-18.00
   ..... 7. တနေ့လုံး (တနဂ်ိနွေ) 08.00-18.00
   ..... 8. အခြား (အသေးစိတ်ဖော်ပြပါ) .....
4. အခြားအကြံပြုချက်များ

.....

.....

စစ်တမ်းဖြေကြားရန်အချိန်ယူရသည့်အတွက်ကျေးဇူးတင်ပါသည်။

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

แบบวัดทักษะในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว
เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดทักษะในการเสริมสร้างสุขภาวะของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อสรุปผลทักษะที่ได้รับของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาในครั้งนี้ โดยแบบสอบถามมีทั้งหมด 23 ข้อ

2. ในกรณีที่ไม่สามารถอ่านด้วยตนเองได้ อาจใช้วิธีให้บุคคลอื่นอ่านให้ฟังและผู้ตอบแบบทดสอบมเป็นผู้เลือกคำตอบด้วยตนเอง

3. เพื่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงวิชาการ ผู้วิจัยหวังว่าผู้ตอบแบบทดสอบนี้จะให้ข้อมูลตามที่ท่านมีความรู้ความเข้าใจ ซึ่งการให้ข้อมูลในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อท่านทั้งทางตรงและทางอ้อม

4. กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ โดยกาเครื่องหมาย √ ในช่องที่ตรงกับระดับทักษะของท่านมากที่สุด

5. ผู้ตอบเลือกคำตอบที่ตรงกับทักษะของตัวผู้ตอบมากที่สุด โดยให้ผู้ตอบสำรวจตัวเอง ประเมินทักษะของผู้ตอบว่าอยู่ในระดับใด และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ โดยแบบวัดทักษะในการเสริมสร้างสุขภาวะของผู้เข้าร่วมนี้ มีลักษณะแบบเลือกตอบ 5 ตัวเลือก โดยมีเกณฑ์การตอบ ดังนี้

มากที่สุด (5)	หมายถึง ผู้ตอบมีทักษะในประเด็นนั้นมากที่สุด
มาก (4)	หมายถึง ผู้ตอบมีทักษะในประเด็นนั้นมาก
ปานกลาง (3)	หมายถึง ผู้ตอบมีทักษะในประเด็นนั้นปานกลาง
น้อย (2)	หมายถึง ผู้ตอบมีทักษะในประเด็นนั้นน้อย
น้อยที่สุด (1)	หมายถึง ผู้ตอบมีทักษะในประเด็นนั้นน้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็น	ระดับทักษะ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	ท่านดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่น มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ					
2	ท่านมีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ					
3	ท่านสามารถประกอบกิจกรรมในชีวิตประจำวันได้อย่างกระฉับกระเฉง					
4	ท่านรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต ในการทำงาน หรือการดำเนินชีวิตประจำวันที่มีความเครียด					
5	ท่านสามารถจัดชีวิตส่วนตัวกับการทำงานได้ เพื่อรักษาสมดุลของชีวิตและการทำงาน					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	ประเด็น	ระดับทักษะ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
6	ท่านใช้ชีวิตอย่างมีความสุข					
7	ท่านมีสิ่งที่ทำยามว่าง ที่เกิดจากความสนใจและความสนุกสนาน					
8	ท่านสามารถป้องกันเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ที่อาจเกิดจากโรคและอุบัติเหตุจากการทำงาน					
9	ท่านสามารถเข้าถึงข่าวสาร ทรัพยากร และโอกาสเพื่อการดูแลสุขภาพจากสื่อต่าง ๆ					
10	ท่านมีพฤติกรรมการกินที่ถูกส่วน มีประโยชน์และสะอาด					
11	ท่านสามารถควบคุมน้ำหนักได้					
12	ท่านรู้จักใช้เงินและมีเงินเก็บ					
13	ท่านสามารถดูแลอวัยวะต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกร่างกายเพื่อให้ทำงานได้ตามปกติ					
14	ท่านสามารถยืดเหยียดกล้ามเนื้ออย่างสม่ำเสมอ					
15	ท่านสามารถทำงานได้นาน ๆ ไม่เหนื่อยเร็ว และมีประสิทธิภาพ					
16	ท่านสามารถนอนหลับพักผ่อนเป็นไปตามปกติ เมื่อตื่นขึ้นมาแล้วรู้สึกสดชื่น คืนสู่สภาพปกติ					
17	ท่านสามารถแบ่งเวลาส่วนตัว เวลากับครอบครัวและเพื่อนฝูง					
18	ท่านสามารถวางแผนเพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของชีวิต					
19	ท่านคำนึงถึงและปฏิบัติตามหลักความไม่ประมาทเพื่อการป้องกันการเกิดโรคและการบาดเจ็บอยู่ตลอดเวลา					
20	ท่านได้รับสื่อที่เสริมสร้างสุขภาพ และส่งเสริมคุณธรรมอย่างสม่ำเสมอ ทั้งจากสื่อมวลชน สื่อท้องถิ่น และสื่อบุคคล					
21	ท่านกินอาหารอย่างเพียงพอ ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะมีคุณค่าโภชนาการครบ 5 หมู่					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	ประเด็น	ระดับทักษะ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
22	ท่านมีร่างกายที่สมส่วนตามเกณฑ์มาตรฐานค่าความหนาของร่างกาย หรือดัชนีมวลกายที่กำหนด					
23	ท่านมีรายได้ที่พอเพียงกับรายจ่ายสำหรับการดำรงชีวิตประจำวัน					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอขอบคุณท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေးကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် ကျွမ်းကျင်မှုအတိုင်းအတာ ဘာသာရပ်- ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေးကို မြှင့်တင်ရန် တရားဝင်မဟုတ်သော ပညာရေးအစီအစဉ်များ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး

ထုတ်ပြန်ချက်

1. ဤမေးခွန်းလွှာသည် သင်တန်းသားများ၏ ကျန်းမာရေးကို မြှင့်တင်ရာတွင် အရည်အချင်းများကို တိုင်းတာရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။
ဤလေ့လာမှုတွင်ပါဝင်သူများမှရရှိသောကျွမ်းကျင်မှုများကိုအကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြရန်။ မေးခွန်းလွှာတွင် အချက်ပေါင်း ၂၃ ချက် ပါဝင်ပါသည်။

2. ကိုယ်တိုင်မဖတ်နိုင်ရင်၊ အခြားသူတစ်ဦးက ၎င်းကို ကျယ်လောင်စွာဖတ်စေပြီး ဖြေဆိုသူများကို ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင်အဖြေများကို ရွေးချယ်ရန် ၎င်းကို အသုံးပြုနိုင်သည်။

3. ပညာရေးနယ်ပယ်တွင် အသုံးဝင်လာစေရန် သုတေသီသည် ဖြေဆိုသူများသည် ၎င်းတို့၏ အသိပညာအပေါ်အခြေခံ၍ အချက်အလက်များကို ပေးစွမ်းနိုင်လိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်ပါသည်။
ဤအချိန်အတွင်း ပေးထားသော အချက်အလက်များသည် သင့်အား တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ သက်ရောက်မှုရှိမည်မဟုတ်ပါ။

4. အောက်ပါမေးခွန်းများကို ဖြေပေးပါ။ မင်းရဲ့ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်နဲ့ အကိုက်ညီဆုံးအကွက်ထဲမှာ √ ကို အမှန်ခြစ်ပေးပါ။

5. ဖြေဆိုသူသည် ဖြေဆိုသူ၏ အရည်အချင်းနှင့် အကိုက်ညီဆုံး အဖြေကို ရွေးချယ်သည်။
ဖြေဆိုသူများကိုယ်တိုင် စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်းဖြင့်၊ ဖြေဆိုသူများ၏ အရည်အချင်းကို မည်သည့်အဆင့်အထိ အကဲဖြတ်ခဲ့သနည်း။ ကျေးဇူးပြု၍ မေးခွန်းအားလုံးကို ဖြေပါ။ သင်တန်းသားများ၏ ကျန်းမာရေးကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် ကျွမ်းကျင်မှု စစ်ဆေးမှု အောက်ဖော်ပြပါ တုံ့ပြန်မှုစံနှုန်းများဖြင့် ရွေးချယ်စရာ 5 ခုပါသည့် မျိုးစုံရွေးချယ်မှုပုံစံတစ်ခုရှိသည်။

အများဆုံး (၅) ဆိုသည်မှာ ဖြေဆိုသူတွင် အရည်အချင်းအရှိဆုံးဖြစ်သည်။
မြင့်မားသော (၄) ဆိုသည်မှာ ဖြေဆိုသူသည် ပြဿနာကို အလွန်ကျွမ်းကျင်သည်။
အလယ်အလတ် (၃) ဆိုသည်မှာ ဖြေဆိုသူသည် ပြဿနာတွင် အလယ်အလတ်ကျွမ်းကျင်မှုရှိသည်။
နည်း(၂) ဆိုသည်မှာ ဖြေဆိုသူတွင် ကျွမ်းကျင်မှုနည်းသော ပြဿနာကို ဆိုလိုသည်။
အနည်းဆုံး (၁) ဆိုသည်မှာ ဖြေဆိုသူသည် ပြဿနာနှင့်ပတ်သက်သော ကျွမ်းကျင်မှုအနည်းဆုံးဖြစ်သည်။

ပို့ဒ်	ထုတ်ပြန်သည်	ကျွမ်းကျင်မှုအဆင့်				
		အများဆုံး (5)	အများကြီး (4)	အလယ်အလတ် (3)	နည်းနည်း (2)	အနည်းဆုံး (1)
1	သူတစ်ပါးအတွက် ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးမဖြစ်ဖို့ ကိုယ့်ကိုယ်ကို ဂရုစိုက်ပါ။ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာရော ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာပါ ကျန်းမာပါစေ။					
2	သင်ပုံမှန်လေ့ကျင့်ခန်းလုပ်ပါ။					
3	နေ့စဉ်လုပ်ငန်းဆောင်တာများတွင် တက်ကြွစွာလုပ်ဆောင်နိုင်သည်။					
4	သင့်ဘဝ၊ အလုပ် သို့မဟုတ် နေ့စဉ်ဘဝတွင် စိတ်ဖိစီးမှုများသော အရာများဖြင့် အပန်းဖြေနည်းကို သင်သိသည်။					
5	သင့်ကိုယ်ပိုင်ဘဝနှင့် အလုပ်တို့ကို သင်စီစဉ်နိုင်သည်။ အလုပ်-ဘဝ ဟန်ချက်ညီစေရန်					
6	သင်ပျော်ရွှင်စွာနေထိုင်ပါ။					
7	အားလပ်ချိန်တွေမှာ လုပ်စရာတွေရှိတယ်။ စိတ်ပါဝင်စားမှုနှင့် ပျော်ရွှင်မှုတို့ကြောင့်ဖြစ်သည်။					
8	အလုပ်တွင် ရောဂါများနှင့် မတော်တဆမှုများကြောင့် ဖြစ်တတ်သော မလိုလားအပ်သော အဖြစ်အပျက်များကို တားဆီးနိုင်သည်။					
9	သတင်းများ၊ အရင်းအမြစ်များနှင့် ကျန်းမာရေးစောင့်ရှောက်မှုအခွင့်အလမ်းများကို မီဒီယာများမှ သင်ဝင်ရောက်ကြည့်ရှုနိုင်ပါသည်။					
10	သင့်တွင် မှန်ကန်သော စားသောက်မှုပုံစံရှိသည်။ အသုံးဝင်ပြီး သန့်ရှင်းပါတယ်။					
11	သင့်ကိုယ်အလေးချိန်ကို သင်ထိန်းနိုင်သည်။					
12	ပိုက်ဆံကို ဘယ်လိုသုံးရမယ်ဆိုတာ သိပြီး စုဆောင်းဖို့ ပိုက်ဆံရှိတယ်။					
13	ခန္ဓာကိုယ်အတွင်းရော အပြင်မှာပါ အင်္ဂါအစိတ်အပိုင်းတွေကို ပုံမှန်အတိုင်းလည်ပတ်နိုင်အောင် ဂရုစိုက်နိုင်ပါတယ်။					
14	ကြွက်သားတွေကို ပုံမှန်ဆန့်ပေးနိုင်ပါတယ်။					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

15	မြန်မြန်မပင်ပန်းဘဲ အချိန်အကြာကြီး အလုပ်လုပ်နိုင်ပါတယ်။ ထိရောက်သော					
16	ပုံမှန်အိပ်စက်အနားယူနိုင်ပါတယ်။ နိုးလာတဲ့အခါ လန်းဆန်းမှုကို ခံစားရတယ်။ ပုံမှန်ပြန်သွားပါ။					
17	သင်၏ကိုယ်ပိုင်အချိန်ကို ခွဲနိုင်သည်။ မိသားစုနဲ့ သူငယ်ချင်းတွေနဲ့ အချိန်ပေးပါ။					
18	ဘဝရဲ့သာယာမှုအတွက် သင်စီစဉ်နိုင်ပါတယ်။					
19	ရောဂါနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်းများကို ကာကွယ်ရန် ပေါ့ဆခြင်း၏ အခြေခံမူများကို သင်အမြဲစဉ်းစားပြီး လိုက်နာပါ။					
20	ကျန်းမာရေးကို မြှင့်တင်ပေးတဲ့ မီဒီယာကို သင်လက်ခံရရှိပါပြီ။ အကျင့်စာရိတ္တကို ပုံမှန်မြှင့်တင်ပါ။ မီဒီယာ၊ ပြည်တွင်းမီဒီယာနှင့် ပုဂ္ဂိုလ်ရေးမီဒီယာများမှ နှစ်မျိုးလုံး					
21	အစားအသောက် ၅ မျိုးလုံးမှ လုံလုံလောက်လောက်၊ ဘေးကင်း၊ သန့်ရှင်းပြီး အာဟာရပြည့်အောင် စားပါ။					
22	သင့်တွင် ခန္ဓာကိုယ်အထူ၏ စံနှုန်းနှင့် အချိုးကျသော ခန္ဓာကိုယ်ရှိသည်။ သို့မဟုတ် ပေးထားသော ခန္ဓာကိုယ်ထုထည်အညွှန်းကိန်း					
23	သင့်နေ့စဉ်နေထိုင်မှုကုန်ကျစရိတ်ကို ကာမိရန် သင့်တွင် လုံလောက်သော ဝင်ငွေရှိသည်။					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ထပ်လောင်းအကြံပြုချက်များ

.....

.....

.....

စစ်တမ်းဖြေဆိုရန် အချိန်ပေးသည့်အတွက် ကျေးဇူးတင်ပါသည်။

แบบทดสอบวัดความรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว
เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดความรู้ในการเสริมสร้างสุขภาวะของผู้เข้าร่วมกิจกรรม เพื่อสรุปผลความรู้ที่ได้รับของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาในครั้งนี้ โดยแบบทดสอบมีทั้งหมด 23 ข้อ

2. ในกรณีที่ไม่สามารถอ่านด้วยตนเองได้ อาจใช้วิธีให้บุคคลอื่นอ่านให้ฟังและผู้ตอบแบบทดสอบเป็นผู้เลือกคำตอบด้วยตนเอง

3. เพื่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงวิชาการ ผู้วิจัยหวังว่าผู้ตอบแบบทดสอบนี้จะให้ข้อมูลตามที่ท่านมีความรู้ความเข้าใจ ซึ่งการให้ข้อมูลในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อท่านทั้งทางตรงและทางอ้อม

4. ให้ X ในกระดาษคำถามด้วยปากกา โดยเลือกคำตอบที่ถูกต้องที่สุดในแต่ละข้อเพียง 1 ข้อ

1. สุขภาวะทางกาย หมายถึงข้อใด

ก. มีร่างกายแข็งแรง

ข. มีการพักผ่อนอย่างเพียงพอ

ค. มีการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

ง. ถูกทุกข้อ

2. ข้อใด **ไม่ใช่** ประโยชน์ของการยืดเหยียดกล้ามเนื้อ (Stretching)

ก. ทำให้เกิดการผ่อนคลายกล้ามเนื้อ

ข. ช่วยลดอาการอ่อนแรงของกล้ามเนื้อ และป้องกันการฉีกขาดของเส้นเอ็น

ค. เพื่อป้องกันอันตรายหรือลดการบาดเจ็บที่จะเกิดขึ้นกับข้อต่อ และกล้ามเนื้อ

ง. เป็นการพัฒนาระบบการทำงาน ของร่างกายและการเคลื่อนไหว ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

3. ข้อใดคือองค์ประกอบของสมรรถภาพทางกายเพื่อสุขภาพ

ก. องค์ประกอบของร่างกาย

ข. ความอดทนของกล้ามเนื้อ

ค. ความอดทนของระบบไหลเวียนเลือดและระบบหายใจ

ง. ถูกทุกข้อ

4. “การรู้จักผ่อนคลายกับสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต เมื่อการทำงานทำให้เกิดความเครียดก็ต้องมีวิธีผ่อนคลายความตึงเครียดนั้น นอกจากการทำงาน แล้วชีวิตส่วนตัวก็ต้องผ่อนคลายเช่นกัน เหมือนเป็นการจัดสมดุลให้กับชีวิตตนเอง” คำจำกัดความข้างต้นตรงกับข้อใด

ก. Happy relax

ข. Happy body

ค. Happy money

ง. Happy heart

CHULALONGKORN UNIVERSITY

5. การจัดสมดุลชีวิต คือข้อใด

ก. เอางานกลับมาทำที่บ้าน

ข. ไม่ออกไปท่องเที่ยว

ค. ไม่พักเบรกระหว่างทำงาน

ง. พบปะเพื่อนฝูง-สร้างกิจกรรมกับครอบครัว

6. ข้อใด **ไม่ใช่** วิธีปรับปรุงความเป็นอยู่

ก. ไม่พยายามสื่อสารกับคนรอบข้างบ่อย ๆ

ข. เรียนรู้ต่อไปเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มความรู้และทักษะ

ค. ให้เวลากับคนอื่นและคำพูดที่ทำให้รู้สึกดีขึ้น

ง. แสวงหาความสนใจ และนำมาใช้เป็นพฤติกรรมการใช้ชีวิตที่กระตือรือร้น

7. ปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพ คือข้อใด

ก. สร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ

ข. พัฒนาทักษะส่วนบุคคล

ค. สร้างความเข้มแข็งให้แก่ปฏิบัติการชุมชน

ง. ถูกทุกข้อ

8. ข้อใดคือการกินดี ห่างไกลโรค

ก. กินเนื้อสัตว์ติดมัน

ข. กินอาหารให้ครบ 5 หมู่ แต่ละหมู่ให้หลากหลาย ~~และหมั่นดูแลน้ำหนักตัว~~

ค. กินพืชผักให้น้อย และกินผลไม้เป็นประจำ

ง. กินอาหารที่มีการปนเปื้อน และหมั่นดูแลน้ำหนักตัว

9. หากต้องการรู้จักสุขภาพทางการเงินของตนเอง ต้องมี ความรู้ 4 ประการสู่ความมั่งคั่ง ข้อใด **ไม่ถูกต้อง**

ก. รู้หา (หาเงินเพิ่ม เสริมรายได้)

ข. รู้เก็บ (เก็บออมก่อนใช้จ่าย)

ค. รู้กู้ยืม (กู้ยืมถูกที่)

ง. รู้ใช้ (ใช้เงินอย่างฉลาด สร้างโอกาสเพิ่มเงิน ออม)

10. ในคติธรรมทางพุทธศาสนากล่าวไว้ว่า "... ความสุขของคฤหัสถ์เกิดแก่การมีทรัพย์ การบริโภคใช้จ่ายทรัพย์ การไม่เป็นหนี้ การประกอบอาชีพไม่เป็นโทษ..." ข้อใดเกี่ยวข้องกับข้อความข้างต้น

ก. Happy money

ข. Happy brain

ค. Happy soul

ง. Happy heart

11. ข้อใด **ไม่ใช่** งานอดิเรก

ก. งานที่ทำยามว่าง

ข. งานเพื่อการเลี้ยงชีพ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ค. งานที่ทำแล้วเพลิดเพลินรื่นรมย์

ง. งานที่ทำซ้ำ ทำบ่อย

12. ข้อใดเป็น พฤติกรรมการกินที่ถูกต้อง เพื่อเพิ่มระบบเผาผลาญของร่ายกายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ก. กินบ่อย แต่แบ่งเป็นมื้อเล็ก ๆ

ข. อดมื้อเช้า

ค. เลี่ยงน้ำตาลและของหวาน

ง. ถูกทั้ง ก และ ค

13. การใช้น้ำหนักตัวเป็นกิโลกรัมและหารด้วยส่วนสูงที่วัดเป็นเมตรยกกำลังสอง คือการคำนวณหาอะไร

ก. ค่าความหนาของร่างกาย

ข. BMI

ค. Body Mass Index

ง. **ถูกทุกข้อ**

14. ข้อใด **ไม่ใช่** วิธีผ่อนคลายความเครียดทางร่างกาย

ก. การนวด

ข. ฝึกสติในการมอง

ค. ออกกำลังกายทุกวัน

ง. เลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ จะทำให้ร่างกายมี ความสมดุลและมีสุขภาพดี

15. การเลือกและใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคล ให้เกิดประสิทธิภาพนั้น ควรยึดหลักตามข้อใด

ก. อุปกรณ์ที่เลือกควรได้รับการตรวจสอบและรับรองตามมาตรฐาน

ข. มีน้ำหนักเบา สวมใส่สบาย ขนาดเหมาะสมกับผู้ใช้

ค. เลือกซื้อให้เหมาะสมกับลักษณะอันตรายที่พบจากการทำงาน

ง. ถูกทุกข้อ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

16. ข้อใด **ไม่ใช่** อุปกรณ์ป้องกันอุบัติภัยต่าง ๆ

ก. หมวกป้องกันศีรษะ

ข. อุปกรณ์ป้องกันหู

ค. เข็มขัด

ง. หน้ากากเชื่อม

17. ความสุขแปดประการ คือแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุขในโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่ ข้อใด **ไม่ใช่** โลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่

ก. ความสุขของสัตว์เลี้ยง

ข. ความสุขของตัวเราเอง

ค. ความสุขของครอบครัว

ง. ความสุขขององค์กรและสังคม

18. ข้อใด **ไม่ใช่** วิธีการดูแลสุขภาพของตนเอง

ก. แปรงฟันอย่างน้อยวันละ 1 ครั้ง

ข. ดื่มน้ำสะอาดอย่างน้อยวันละ 8 แก้ว

ค. ไม่เสพสารเสพติดทุกชนิด

ง. รับประทานอาหารให้ครบ 5 หมู่ เพียงพอต่อความต้องการของร่างกาย

19. ข้อใด **ไม่ใช่** ประโยชน์ของ ความสุขแปดประการ

ก. มีความสุขอย่างยั่งยืน

ข. สุขภาพดีแต่ดูแลตนเองไม่เป็นทำให้เป็นภาระแก่ผู้อื่น

ค. สร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิต

ง. เป็นสมาชิกที่ดีต่อครอบครัว องค์กรและสังคม

20. ข้อใด **ไม่ใช่** ประโยชน์ของการส่งเสริมสุขภาพ

ก. สุขภาพดีทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคม

ข. ไม่เสียเวลาในการเรียน เนื่องจากไม่เจ็บป่วย

ค. โอกาสเกิดโรค การเจ็บป่วย และความผิดปกติต่าง ๆ มีมาก

ง. มีพัฒนาการทางด้านร่างกายเป็นไปตามปกติ

21. ข้อใด **ไม่ใช่** ขั้นตอนที่จะช่วยให้หุ่นดี สุขภาพดี

ก. กินในสัดส่วนที่ถูกต้อง

ข. ออกกำลังกาย

ค. กินให้หลากหลาย และไม่สมดุล

ง. นอนหลับสนิทในห้องมืด

22. ข้อใด **ไม่ใช่** ประโยชน์ของ**การออกกำลังกาย**

ก. ช่วยให้หัวใจแข็งแรง

ข. ทำกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องใช้กล้ามเนื้อได้ยากขึ้น

ค. ช่วยให้ยืดตัว เอี้ยวตัว หรือเคลื่อนไหวร่างกายได้ง่ายขึ้น

ง. ช่วยให้ทรงตัว รวมทั้งเคลื่อนไหวร่างกายโดยไม่หกล้มได้ง่าย

23. ข้อใด **ไม่ใช่** หลักในการฝึกสมรรถภาพทางกาย

ก. ความถี่ในการออกกำลังกาย

ข. ความหนักในการออกกำลังกาย

ค. ความนานในการออกกำลังกาย

ง. ความหน่วงในการออกกำลังกาย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေးကို မြှင့်တင်ရန် အသိပညာစစ်ဆေးမှု ဘာသာရပ်- ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေးကို မြှင့်တင်ရန် တရားဝင်မဟုတ်သော ပညာရေးအစီအစဉ်များ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး

ထုတ်ပြန်ချက်

တစ် ဤမေးခွန်းလွှာသည် သင်တန်းသားများ၏ ကျန်းမာရေးကို မြှင့်တင်ရာတွင် အသိပညာဗဟုသုတများကို တိုင်းတာရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။
ဤလေ့လာမှုတွင်ပါဝင်သူများထံမှရရှိသောအသိပညာရလဒ်များကိုအကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြရန် စမ်းသပ်မှုမှာ စုစုပေါင်း ၂၃ ပုဒ် ပါဝင်ပါတယ်။

နှစ် ကိုယ်တိုင်မဖတ်နိုင်ရင်၊ အခြားသူတစ်ဦးက ၎င်းကို ကျယ်လောင်စွာဖတ်စေပြီး ဖြေဆိုသူများကို ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင်အဖြေများကို ရွေးချယ်ရန် ၎င်းကို အသုံးပြုနိုင်သည်။

သုံး ပညာရပ်များ အတွက် အသုံးဝင်စေရန် သုတေသီသည် ဖြေဆိုသူများသည် ၎င်းတို့၏ အသိပညာအပေါ်အခြေခံ၍ အချက်အလက်များကို ပေးစွမ်းနိုင်လိမ့်မည်ဟု မျှော်လင့်ပါသည်။ ဤအချိန်အတွင်း ပေးထားသော အချက်အလက်များသည် သင့်အား တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ သက်ရောက်မှုရှိမည်မဟုတ်ပါ။

လေး မေးခွန်းစာရွက်ပေါ်တွင် x ကို ဘောပင်ဖြင့် ပေးပါ။ အကြောင်းအရာတစ်ခုစီတွင် အမှန်ကန်ဆုံးအဖြေကို ရွေးချယ်ခြင်းဖြင့် တစ် ခုသာရှိသည်။

1. ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာကျန်းမာရေးဟူသည် အဘယ်အရာကိုဆိုလိုသနည်း။

(က) သန်မာသော ခန္ဓာကိုယ်ရှိသည်။

(ခ) ခ။ လုံလောက်စွာ အနားယူပါ။

(ဂ) ပုံမှန်လေ့ကျင့်ခန်းလုပ်ပါ။

(ဃ) အားလုံးမှန်တယ်။

2. ဆန့်ကျင့်ခြင်း၏ အကျိုးမဟုတ်၊

(က) ကြွက်သားတွေကို ပြေလျော့စေတယ်။

(ခ) **ကြွက်သားအားနည်းခြင်းကို လျှော့ချပေးသည်။ အရွတ်များ စုတ်ပြဲခြင်းမှ ကာကွယ်ပေးပါသည်။**

(ဂ) အဆစ်များကို ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်းမှ ကာကွယ်ရန် သို့မဟုတ် လျှော့ချရန်။
နှင့်ကြွက်သား

(ဃ) အလုပ်လုပ်တဲ့စနစ် ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေးပဲ ဖြစ်ပါတယ်။ ခန္ဓာကိုယ်နှင့်လှုပ်ရှားမှု ပိုထိရောက်ဖို့

3. ကျန်းမာရေးအတွက် ကာယကြံခိုင်မှုရဲ့အစိတ်အပိုင်းတွေက ဘာတွေလဲ။

(က) ခန္ဓာကိုယ်ဖွဲ့စည်းမှု

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

(ခ) ကြွက်သားခံနိုင်ရည်

(ဂ) သွေးလည်ပတ်မှုနှင့်အသက်ရှူလမ်းကြောင်းဆိုင်ရာခံနိုင်ရည်

(ဃ) **အားလုံးမှန်ပါတယ်။**

4. "ဘဝရဲ့အရာတွေနဲ့ အပန်းဖြေနည်းကို သိတယ်။ အလုပ်ကစိတ်ဖိစီးနေတဲ့အခါ အဲဒီစိတ်ဖိစီးမှုတွေကို ပြေလျော့စေမယ့် နည်းလမ်းရှိရမယ်။ အလုပ်အပြင် ဒါမှလည်း မင်းရဲ့ကိုယ်ပိုင်ဘဝကို အေးအေးဆေးဆေးနေရမယ်။ ကိုယ့်ဘဝကိုယ် ဟန်ချက်ညီအောင် ထိန်းသလိုပါပဲ။" အထက်ပါ အဓိပ္ပါယ်ဖွင့်ဆိုချက်များသည် မည်သည့်အရာနှင့် ကိုက်ညီသနည်း။

(က) ပျော်ရွှင်စွာ အနားယူပါ။

(ခ) ခန္ဓာမင်္ဂလာ

(ဂ) ပျော်ရွှင်ဖွယ်ရာ ငွေကြေး

(ဃ) ပျော်ရွှင်သောစိတ်

5. ဘဝမျှတမှုဆိုတာဘာလဲ။

(က) အိမ်အလုပ်

(ခ) အပြင်မထွက်

(ဂ) လုပ်ငန်းခွင်အတွင်း ခေတ္တအနားယူခြင်း။

(ဃ) သူငယ်ချင်းများနှင့် တွေ့ဆုံခြင်း - မိသားစုနှင့် လူပ်ရှားမှုများ ဖန်တီးပါ။

6. အောက်ဖော်ပြပါများထဲမှ မည်သည့်အရာသည် သုခချမ်းသာကို တိုးတက်စေမည့် နည်းလမ်းမဟုတ်ပါ။

(က) **သင့်ပတ်ဝန်းကျင်ရှိ လူများနှင့် မကြာခဏ ပြောဆိုဆက်ဆံရန် မကြိုးစားပါနှင့်။**

(ခ) ဆက်လက်သင်ယူခြင်းသည် သင်၏ အသိပညာနှင့် စွမ်းရည်များကို တိုးပွားစေသည်။

(ဂ) တခြားသူတွေနဲ့ သင့်ခံစားချက်ကို ပိုကောင်းစေမယ့် စကားလုံးတွေအတွက် အချိန်ပေးပါ။

(ဃ) အာရုံစိုက်ပါ။ ၎င်းကို တက်ကြွသော လူနေမှုပုံစံ အပြုအမူတစ်ခုအဖြစ် ခံယူပါ။7. ကျန်းမာရေး မြှင့်တင်ရေး လုပ်ဆောင်ချက်က ဘာလဲ။

(က) ကျန်းမာသော ပြည်သူမူဝါဒကို ဖန်တီးပါ။

(ခ) ကိုယ်ပိုင်အရည်အချင်းများ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်စေခြင်း။

(ဂ) ရပ်ရွာလုပ်ငန်းများကို အားကောင်းစေခြင်း။

(ဃ) အားလုံးမှန်ပါတယ်။

8. အောက်ပါတို့ထဲမှ မည်သည့်အစားအစာများကို ကောင်းမွန်စွာ စားသောက်သင့်သနည်း။

(က) ပိန်သောအသားကိုစားပါ။

(ခ) **အစားအစာအုပ်စု ၅ မျိုးလုံးစားပါ၊ အုပ်စုတစ်ခုစီသည် အမျိုးမျိုးကိုထောက်ပံ့ပေးသည်။**

(ဂ) အသီးအရွက်လျှော့စားပါ။ အသီးအနှံတွေကို ပုံမှန်စားပါ။

(ဃ) ညစ်ညမ်းသောအစားအစာစားခြင်း။ ကိုယ်အလေးချိန်ကို စောင့်ကြည့်ပါ။

9. သင်၏ ငွေကြေးကျန်းမာရေးကို သိရန်၊ ချမ်းသာရန် အချက် ၄ ချက်ကို သိထားရမည်၊ ဘယ်ဟာမှားသနည်း။

(က) (ငွေများများရှာ၊ ဝင်ငွေတိုး)

(ခ) ငွေစုနည်းကို သိပါ (အသုံးမချခင် သိမ်းဆည်းပါ)

(ဂ) ချေးငွေကို သိပါ (နေရာမှန်တွင် ချေးငွေ)၊

(ဃ) သုံးစွဲနည်းကို သိပါ (သင့်ငွေကို ပညာရှိရှိသုံးပါ။ စုဆောင်းငွေတိုးရန် အခွင့်အလမ်းဖန်တီးပါ။)

10. ဗုဒ္ဓဓမ္မ၌ "... လူပြိန်း၏ ပျော်ရွှင်မှုသည် စည်းစိမ်ကြောင့် ဖြစ်၏။ သုံးစွဲမှုနှင့် အသုံးစရိတ် အကြွေးအလုပ်အကိုင် အပြစ်ပေးခံရခြင်း မပြုရ..." အထက်ဖော်ပြပါ အဆိုနှင့် သက်ဆိုင်သည့် မည်သည့်အရာ ဖြစ်ပါသနည်း။

(က) **ပျော်ရွှင်စရာ ပိုက်ဆံ**

(ခ) ဦးနှောက်ပျော်တယ်။

(ဂ) ပျော်ရွှင်သောဝိညာဉ်

(ဃ) စိတ်နှလုံးပျော်ရွှင်ပါစေ။

11. ဘယ်ဟာကမှ ဝါသနာမဟုတ်ဘူး။

(က) အားလပ်ချိန်အလုပ်

(ခ) အသက်မွေးဝမ်းကြောင်းအလုပ်

(ဂ) အလုပ်ပြီးလို့ ပျော်တယ်။

(ဃ) ထပ်တလဲလဲအလုပ်များ12. အောက်ပါတို့ထဲမှ မည်သည့်အရာသည် မှန်ကန်သော စားသောက်မှုပုံစံဖြစ်သနည်း။ ခန္ဓာကိုယ်၏ဇီဝဖြစ်ပျက်မှုကိုထိရောက်စွာတိုးမြှင့်ရန်

(က) မကြာခဏစားသော်လည်း သေးငယ်သော အစားအစာများကို ခွဲ၍စားပါ။

(ခ) မနက်စာ ကျော်သွား

(ဂ) သကြားနဲ့ အချိုတွေကို ရှောင်ပါ။

(ဃ) A **နဲ့** C **နှစ်ခုလုံး မှန်ပါတယ်။**

13. သင့်ခန္ဓာကိုယ်အလေးချိန်ကို ကီလိုဂရမ်ဖြင့်အသုံးပြုပြီး သင်၏အမြင့်ကို မီတာ နှစ်ထပ်ကိန်းဖြင့် ပိုင်းခြားပါ။ တွက်ချက်မှုကား အဘယ်နည်း။

(က) ခန္ဓာကိုယ်အထူ

(ခ) BMI

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

(ဂ) ခန္ဓာကိုယ်ထုထည်ညွှန်းကိန်း

(ဃ) **အားလုံးမှန်ပါတယ်။**

14. အောက်ဖော်ပြပါများထဲမှ မည်သည့်နည်းသည် ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖိစီးမှုကို သက်သာစေရန် နည်းလမ်းမဟုတ်ပါ။

(က) နှိပ်နယ်ပါ။

(ခ) ရှူပါရုံ သတိပဋ္ဌာန်ကို ကျင့်ပါ။

(ဂ) နေ့တိုင်းလေ့ကျင့်ခန်း

(ဃ) အာဟာရရှိသော အစားအစာကို ရွေးချယ်ပါ။ ခန္ဓာကိုယ်ကိုဖြစ်စေမည်။ ဟန်ချက်ညီပြီး ကျန်းမာစေပါသည်။

15. တစ်ကိုယ်ရေ အကာအကွယ်ပစ္စည်း ရွေးချယ်ခြင်းနှင့် အသုံးပြုခြင်း။ ထိုထိရောက်မှုဆီသို့ မည်သည့်အခြေခံမူများကို လိုက်နာသင့်သနည်း။

(က) ရွေးချယ်ထားသော စက်ကိရိယာများကို စံချိန်စံညွှန်းနှင့်အညီ စစ်ဆေးပြီး အသိအမှတ်ပြုရပါမည်။

(ခ) ပေါ့ပါးပြီး ဝတ်ရတာ သက်တောင့်သက်သာရှိပြီး သုံးစွဲသူတွေအတွက် သင့်တော်တဲ့ အရွယ်အစား။

(ဂ) လုပ်ငန်းခွင်မှာ ကြုံတွေ့ရတဲ့ အန္တရာယ်တွေကို သဘာဝအတိုင်း ရွေးချယ်ဝယ်ယူပါ။

(ဃ) **အားလုံးမှန်ပါတယ်။**

16. အောက်ပါတို့ထဲမှ မည်သည့်အရာသည် မတော်တဆမှုမှ ကာကွယ်ရေးကိရိယာ မဟုတ်ပါသနည်း။

(က) ဦးခေါင်းအကာအကွယ်ဦးထုပ်

(ခ) နားကာကွယ်ရေး

(ဂ) ခါးပတ်

(ဃ) ဂဟေမျက်နှာဖုံး

17. ပျော်ရွှင်ခြင်းရှစ်မျိုး ထပ်နေသော ကမ္ဘာသုံးပါးတွင် ပျော်ရွှင်မှုဖြင့် လူဘဝကို ဟန်ချက်ညီစေသော သဘောတရားမှာ အဘယ်အရာသည် ထပ်နေသော ကမ္ဘာသုံးမျိုးမဟုတ်သနည်း။

(က) **အိမ်မွေးတိရစ္ဆာန် ပျော်ရွှင်မှု**

(ခ) ငါတို့ရဲ့ကိုယ်ပိုင်ပျော်ရွှင်မှု

(ဂ) မိသားစုပျော်ရွှင်မှု

(ဃ) အသင်းအဖွဲ့နှင့်လူမှုရေးပျော်ရွှင်မှု

18. အောက်ပါတို့ထဲမှ မည်သည့်နည်းသည် ကျန်းမာရေးကို ဂရုစိုက်သည့်နည်းလမ်းမဟုတ်သနည်း။

(က) **တစ်နေ့လျှင် အနည်းဆုံးတစ်ကြိမ် သွားတိုက်ပါ။**

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

(ခ) တစ်နေ့ကို အနည်းဆုံး ရေသန့် ၈ ခွက်သောက်ပါ။

(ဂ) မည်သည့်ဆေးဝါးကိုမျှ မသုံးပါနှင့်။

(ဃ) ခန္ဓာကိုယ်ရဲ့လိုအပ်ချက်တွေကို ဖြည့်ဆည်းပေးနိုင်တဲ့ အစားအစာ ၅ မျိုးလုံးကို စားပါ။

19. အဘယ်တရားတို့သည် ချမ်းသာရှစ်ပါးတို့၏ အကျိုးမဟုတ်၊

(က) ရေရှည်တည်တံ့သော ပျော်ရွှင်မှု

(ခ) ကျန်းမာရေးကောင်းပေမယ့် ကိုယ့်ကိုယ်ကို ဂရုမစိုက်တာက တခြားသူတွေကို ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးဖြစ်စေပါတယ်။

(ဂ) ဘဝအမြင်အပေါ် အကောင်းမြင်စိတ်ဖန်တီးပါ။

(ဃ) မိသားစုဝင်ကောင်းတစ်ယောက်ဖြစ်ပါစေ။ အဖွဲ့အစည်းနှင့် လူ့အဖွဲ့အစည်း

20. အောက်ပါတို့ထဲမှ မည်သည့်အရာသည် ကျန်းမာရေးမြှင့်တင်မှု၏ အကျိုးကျေးဇူးမဟုတ်သနည်း။

(က) ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ စိတ်ပိုင်းဆိုင်ရာ၊ လူမှုရေး၊ ကျန်းမာရေး ကောင်းမွန်စေတယ်။

(ခ) လေ့လာချိန်မဖြုန်းပါနဲ့။ မကျန်းမာခြင်းကြောင့်

(ဂ) ရောဂါများ၊ ဗျာနာမှုများနှင့် ချို့ယွင်းမှုများ ဖြစ်ပွားနိုင်ခြေ မြင့်မားသည်။

(ဃ) ပုံမှန်ရုပ်ပိုင်းဆိုင်ရာ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုရှိသည်။

21. အောက်ဖော်ပြပါများထဲမှ မည်သည့်အရာသည် သင့်အား ပုံပန်းသဏ္ဌာန်နှင့် ကျန်းမာသန့်စွမ်းစေမည့် အဆင့်မဟုတ်ပေ။

(က) အချိုးအစားမှန်ကန်စွာစားပါ။

(ခ) လေ့ကျင့်ခန်း

(ဂ) အမျိုးမျိုးစားပြီး ဟန်ချက်မညီဘူး။

(ဃ) အမှောင်ခန်းထဲမှာ နှစ်နှစ်ခြိုက်ခြိုက် အိပ်ပါ။

22. အောက်ဖော်ပြပါအရာများထဲမှ မည်သည့်အရာသည် လေ့ကျင့်ခန်းလုပ်ခြင်း၏ အကျိုးကျေးဇူးမဟုတ်သနည်း။

(က) နှလုံးကျန်းမာအောင် ကူညီပေးတယ်။

(ခ) ကြွက်သားတွေကို အသုံးပြုတဲ့ လှုပ်ရှားမှုတွေ လုပ်ရတာ ပိုခက်ခဲပါတယ်။

(ဂ) ၎င်းသည် သင့်ခန္ဓာကိုယ်ကို ဆွဲဆန့်ရန်၊ လှည့်ရန် သို့မဟုတ် ချွေရန် ပိုမိုလွယ်ကူစေသည်။

(ဃ) ကူညီမှု ခန္ဓာကိုယ်ကို အလွယ်တကူ ပြုတ်ကျခြင်းမရှိဘဲ ရွေ့လျားခြင်း အပါအဝင်

23. အောက်ဖော်ပြပါများထဲမှ မည်သည့်အရာသည် ကိုယ်ကာယကြံခိုင်မှုလေ့ကျင့်ခန်းအတွက် အခြေခံမဟုတ်ပေ။

(က) အတွင်းထက်မပိုပါ။

(ခ) လေ့ကျင့်ခန်းပြင်းထန်မှု

(ဂ) လေ့ကျင့်ခန်းအရှည်

(ဃ) **လေ့ကျင့်ခန်းနောက်ကျခြင်း။**

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

แบบประเมินทัศนคติในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว
เรื่อง การพัฒนาโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

คำชี้แจง

1. แบบประเมินทัศนคตินี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินทัศนคติในการเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว และสรุปผลทัศนคติที่ได้รับของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาในครั้งนี้ โดยแบบประเมินทัศนคติมีทั้งหมด 26 ข้อ

2. ในกรณีที่ไม่สามารถอ่านด้วยตนเองได้ อาจใช้วิธีให้บุคคลอื่นอ่านให้ฟังและผู้ตอบแบบประเมินทัศนคติเป็นผู้เลือกคำตอบด้วยตนเอง

3. เพื่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงวิชาการ ผู้วิจัยหวังว่าผู้ตอบแบบประเมินทัศนคตินี้จะให้ข้อมูลตามที่ท่านมีทัศนคติซึ่งการให้ข้อมูลในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อท่านทั้งทางตรงและทางอ้อม

4. กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ โดยกาเครื่องหมาย √ ในช่องที่ตรงกับระดับทัศนคติของท่านมากที่สุด

5. ผู้ตอบเลือกคำตอบที่ตรงกับทัศนคติของตัวผู้ตอบมากที่สุด โดยให้ผู้ตอบสำรวจตัวเอง ประเมินทัศนคติของผู้ตอบว่าอยู่ในระดับใด และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ โดยแบบประเมินทัศนคติโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวนี้ มีลักษณะแบบเลือกตอบ 5 ตัวเลือก โดยมีเกณฑ์การตอบ ดังนี้

มากที่สุด (5) หมายถึง ผู้ตอบเคยมีเหตุการณ์ อาการความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ มากที่สุด หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ มากที่สุด

มาก (4) หมายถึง ผู้ตอบเคยมีเหตุการณ์ อาการความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ มาก หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ มาก

ปานกลาง (3) หมายถึง ผู้ตอบเคยมีเหตุการณ์ อาการความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ ปานกลาง หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ ปานกลาง

น้อย (2) หมายถึง ผู้ตอบเคยมีเหตุการณ์ อาการความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ น้อย หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ น้อย

น้อยที่สุด (1) หมายถึง ผู้ตอบเคยมีเหตุการณ์ อาการความรู้สึกในเรื่องนั้น ๆ น้อยที่สุด หรือเห็นด้วยกับเรื่องนั้น ๆ น้อยที่สุด

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	ประเด็น	ระดับทัศนคติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
1	การมีสุขภาพดีทำให้ท่านเป็นสุข					
2	คนส่วนใหญ่ไม่ชอบการเจ็บปวดตามร่างกาย เช่น ปวดหัว ปวดท้อง ปวดตามตัว เพราะทำให้ไม่สามารถทำในสิ่งที่ต้องการได้					
3	ท่านคิดว่ามีกำลังเพียงพอที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ในแต่ละวันได้ (ทั้งเรื่องงาน หรือการดำเนินชีวิตประจำวัน)					
4	การจะกินอาหารอย่างเพียงพอ ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะมีคุณค่าเป็นสิ่งจำเป็น					
5	ท่านรู้สึกพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่ (เช่น มีความสุข ความสงบ มีความหวัง)					
6	การจะดูแลตนเองไม่ให้เป็นภาระของผู้อื่นเป็นสิ่งจำเป็น					
7	ท่านพึงพอใจในสัดส่วนร่างกายของท่านในปัจจุบัน					
8	ท่านรู้สึกว่าการคำนึงถึงและปฏิบัติตามหลักความไม่ประมาทเพื่อการป้องกันการเกิดโรคและการการบาดเจ็บอยู่ตลอดเวลาเป็นสิ่งที่ถูกต้อง					
9	การจะพักผ่อนนอนหลับอย่างเพียงพอเป็นสิ่งสำคัญ					
10	การยืดเหยียดกล้ามเนื้ออย่างสม่ำเสมอเป็นสิ่งที่ต้องทำ					
11	ท่านคิดว่ามีความจำเป็นต้องไปรับการรักษาพยาบาลเพื่อที่จะทำงานหรือมีชีวิตอยู่ไปได้ในแต่ละวัน					
12	ท่านคิดว่าตนเองมีความสามารถในการทำงานได้อย่างที่เคยทำมา					
13	การกินให้ได้สัดส่วน มีประโยชน์แลสะอาดเป็นสิ่งที่ควรทำ					
14	ท่านมักมีสิ่งที่ทำยามว่างอยู่เสมอ ๆ					
15	ท่านคิดว่าชีวิตมีความมั่นคงปลอดภัยดีในแต่ละวัน					
16	ท่านคิดว่าสามารถแบ่งเวลาส่วนตัว เวลากับครอบครัวและเพื่อนฝูง					
17	ท่านคิดว่ามีเงินพอใช้จ่ายตามความจำเป็น					
18	ท่านคิดว่าได้รู้ข่าวสารที่จำเป็นในชีวิตแต่ละวัน					
19	ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมที่ดีจำเป็นต่อสุขภาพของท่าน					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อ	ประเด็น	ระดับทัศนคติ				
		มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
20	ท่านคิดว่าสามารถรักษาสมดุลชีวิตส่วนตัวกับการทำงานได้					
21	ท่านรู้สึกว่าท่านมีความสุขพึงพอใจในชีวิตที่เป็นอยู่					
22	ท่านให้ความสำคัญกับการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ					
23	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีเงินเก็บ และรู้จักใช้เงินอย่างเหมาะสม					
24	ท่านคิดว่าควบคุมน้ำหนักได้อย่างเหมาะสม					

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

ขอบพระคุณสำหรับความร่วมมือค่ะ

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေးကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် သဘောထားအကဲဖြတ်သည့်ပုံစံ
ဘာသာရပ်- ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေးကို မြှင့်တင်ရန် တရားဝင်မဟုတ်သော
ပညာရေးအစီအစဉ်များ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်ရေး

ထုတ်ပြန်ချက်

1. ဤသဘောထား အကဲဖြတ်စကေးသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေးကို မြှင့်တင်ပေးသည့် သဘောထားများကို အကဲဖြတ်ရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ နှင့် ဤလေ့လာမှုတွင် ပါဝင်သူများထံမှရရှိသော သဘောထားများ၏ရလဒ်များကို အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြပါ။ သဘောထားအကဲဖြတ်ပုံစံတွင် အချက် ၂၆ ချက် ပါဝင်ပါသည်။

2. ကိုယ့်ဘာသာ မဖတ်နိုင်ရင်၊ သဘောထားအကဲဖြတ်မှုအပေါ် အခြားသူတို့က ၎င်းတို့ကိုဖတ်ရန်နှင့် ဖြေဆိုသူများသည် ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင်တုံ့ပြန်မှုများကို ရွေးချယ်ရန် နည်းလမ်းတစ်ခုကို အသုံးပြုနိုင်သည်။

3. ပညာရေးနယ်ပယ်တွင် အသုံးဝင်လာစေရန် ဤသဘောထားအကဲဖြတ်မှုတွင် ဖြေဆိုသူများသည် ဤအချက်အလက်သည် သင့်အား တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ မထိခိုက်စေမည့် ၎င်းတို့၏သဘောထားအပေါ်အခြေခံ၍ အချက်အလက်များ ပေးလိမ့်မည်ဟု သုတေသီက မျှော်လင့်ပါသည်။

4. အောက်ပါမေးခွန်းများကို ဖြေပါ။ မင်းရဲ့စိတ်နေသဘောထား အဆင့်နဲ့ အကိုက်ညီဆုံး အကွက်ထဲမှာ √ ကို အမှန်ခြစ်ပေးပါ။

5. ဖြေဆိုသူသည် ဖြေဆိုသူ၏သဘောထားနှင့် အနီးစပ်ဆုံးကိုက်ညီသော အဖြေကို ရွေးချယ်သည်။ ဖြေဆိုသူများကိုယ်တိုင် စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်းဖြင့်၊ ဖြေဆိုသူ၏ သဘောထားကို မည်သည့်အဆင့်တွင် အကဲဖြတ်သနည်း။ ကျေးဇူးပြု၍ မေးခွန်းအားလုံးကို ဖြေပါ။ ဤတရားဝင်မဟုတ်သော ပညာရေးအစီအစဉ်ဖြင့် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေးကို မြှင့်တင်ရန် သဘောထား အကဲဖြတ်မှုပုံစံ အဖြေစံနှုန်းများဖြင့် အောက်ပါအတိုင်း ရွေးချယ်စရာ ၅ ခုပါသော ရွေးချယ်မှုပုံစံမျိုးစုံရှိသည်။

အများစု (၅) ဆိုသည်မှာ ဖြေဆိုသူတွင် အဖြစ်အပျက်တစ်ခု ရှိခဲ့ဖူးသည်။

အကြောင်းအရာ၏ ခံစားချက်၊ သို့မဟုတ် အရှိဆုံး ကိစ္စနှင့် ပတ်သက်သော ခံစားချက်

မြင့်မားသော (၄) ဆိုသည်မှာ ဖြေဆိုသူတွင် အဖြစ်အပျက်တစ်ခု ရှိခဲ့ဖူးသည်။

ထိုကိစ္စနှင့်ပတ်သက်၍ ပြင်းပြင်းထန်ထန် ခံစားရခြင်း သို့မဟုတ် ထိုကိစ္စကို အလွန်သဘောတူသည်။

အလယ်အလတ် (၃) ဆိုသည်မှာ ဖြေဆိုသူတွင် အဖြစ်အပျက်တစ်ခု ရှိခဲ့ဖူးသည်။ အကြောင်းအရာတွင် အလယ်အလတ်ခံစားချက်များ သို့မဟုတ် အလယ်အလတ်ဘာသာရပ်ကို သဘောတူသည်။

နိမ့်(၂) ဆိုသည်မှာ ဖြေဆိုသူတွင် အဖြစ်အပျက်တစ်ခု ရှိခဲ့ဖူးသည်။ ကိစ္စနှင့်ပတ်သက်ပြီး ခံစားချက်အနည်းငယ်မျှသာ သို့မဟုတ် လုံးဝသဘောမတူပါ။

အနည်းဆုံး (၁) ဆိုသည်မှာ ဖြေဆိုသူတွင် အဖြစ်အပျက်တစ်ခု ရှိခဲ့ဖူးသည်။ ထိုကိစ္စတွင် အနည်းငယ်သော လက္ခဏာများ သို့မဟုတ် ခံစားချက်များ အနည်းဆုံး ဒီကိစ္စနဲ့

ပို၍	ထုတ်ပြန်သည်	သဘောထားအဆင့်				
		အများဆုံး (၅)	အရမ်း (၄)	အလတ် (၃)	အငယ် (၂)	အနည်းဆုံး (၁)
1	ကျန်းမာခြင်းက သင့်ကို ပျော်ရွှင်စေတယ်။					
2	လူအများစုက သူတို့လုပ်ချင်တာကို မလုပ်မိအောင် တားဆီးထားတာကြောင့် ခေါင်းကိုက်တာ၊ ဗိုက်နာတာ၊ ခန္ဓာကိုယ်ကိုက်ခဲတာတွေလိုမျိုး ကိုယ်လက်ကိုက်ခဲတာတွေကို မကြုံဖူးပါဘူး။					
3	သင်နေ့စဉ်လုပ်နေတဲ့အရာတွေကိုလုပ်ဖို့ လုံလောက်တဲ့ စွမ်းအင်ရှိတယ်လို့ သင်ထင်ပါသလား။ (အလုပ်နဲ့ပတ်သက်တာတွေရော သို့မဟုတ် နေ့စဉ်ဘဝ)					
4	လုံလောက်သော၊ ဘေးကင်းသော၊ တစ်ကိုယ်ရေသန့်ရှင်းမှုနှင့် တန်ဖိုးရှိသောအစားအစာများကို စားသုံးရန် အရေးကြီးပါသည်။					
5	သင်ဘဝတွင် ကျေနပ်မှုခံစားရသည် (ဥပမာ၊ ပျော်ရွှင်မှု၊ ငြိမ်းချမ်းမှု၊ မျှော်လင့်ချက်)။					
6	သူတစ်ပါးအတွက် ဝန်ထုပ်ဝန်ပိုးမဖြစ်ဖို့ ကိုယ့်ကိုယ်ကို ဂရုစိုက်ဖို့ အရေးကြီးပါတယ်။					
7	သင့်လက်ရှိခန္ဓာကိုယ်အချိုးအစားကို သင်ကျေနပ်ပါတယ်။					
8	ရောဂါနှင့် ထိခိုက်ဒဏ်ရာရခြင်းများကို အချိန်တိုင်းတွင် ထည့်သွင်းစဉ်းစားပြီး သတိထားရမည့်မူများကို လိုက်နာခြင်းသည် မှန်ကန်သည်ဟု သင်ခံစားရသည်။					
9	လုံလောက်စွာ အနားယူပြီး အိပ်ရေးဝရန် အရေးကြီးပါသည်။					
10	ပုံမှန်အကြောဆွဲရန် လိုအပ်သည်။					
11	နေ့စဉ်အလုပ်လုပ်ဖို့ ဒါမှမဟုတ် အသက်ရှင်ဖို့အတွက် ဆေးဘက်ဆိုင်ရာ စောင့်ရှောက်မှု လိုအပ်တယ်လို့ သင်ထင်ပါသလား။					
12	သင်လုပ်ဖူးတဲ့အလုပ်ကို လုပ်နိုင်စွမ်းရှိတယ်လို့ ထင်ပါသလား။					
13	အချိုးအစားစားပါ။ အသုံးဝင်ပြီး သန့်ရှင်းသပ်ရပ်မှုရှိဖို့ လိုအပ်ပါတယ်။					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ပို့ဒ်	ထုတ်ပြန်သည်	သဘောထားအဆင့်				
		အများဆုံး (၅)	အရမ်း (၄)	အလတ် (၃)	အငယ် (၂)	အနည်းဆုံး (၁)
14	သင့်အားလပ်ချိန်များတွင် သင်အမြဲလုပ်စရာရှိသည်။					
15	ဘဝဟာ နေ့တိုင်း လုံခြုံတယ်လို့ မင်းထင်လား။					
16	သင့်ကိုယ်ပိုင်အချိန်ကို ပိုင်းခြားနိုင်သည်ဟု သင်ထင်ပါသလား။ မိသားစုနဲ့ သူငယ်ချင်းတွေနဲ့ အချိန်ပေးပါ။					
17	လိုအပ်တာတွေကို ပေးဆောင်ဖို့ သင့်မှာ ငွေအလုံအလောက်ရှိတယ်လို့ ထင်ပါသလား။					
18	သင့်နေ့စဉ်ဘဝမှာ လိုအပ်တဲ့ မက်ဆေ့ချ်တွေကို သင်ယူပြီးပြီလို့ ထင်ပါသလား။					
19	သင့်ကျန်းမာရေးအတွက် ကောင်းမွန်သောပတ်ဝန်းကျင်သည် မရှိမဖြစ်လိုအပ်သည်ဟု သင်ထင်ပါသလား။					
20	သင့်ကိုယ်ရေးကိုယ်တာဘဝကို အလုပ်နဲ့ ချိန်ညှိနိုင်မယ်လို့ သင်ထင်ပါသလား။					
21	မင်းဘဝမှာ မင်းပျော်ရွှင်ပြီး ကျေနပ်မှုရှိတယ်လို့ ခံစားရတယ်။					
22	လေ့ကျင့်ခန်းပုံမှန်လုပ်ရန် အာရုံစိုက်ပါ။					
23	သင့်မှာ ပိုက်ဆံချမ်းသာတယ်လို့ ခံစားရတယ်။ ငွေကို မှန်ကန်စွာ သုံးစွဲနည်းကို သိပါ။					
24	သင့်ကိုယ်အလေးချိန်ကို မှန်ကန်စွာ ထိန်းချုပ်နိုင်မယ်လို့ သင်ထင်ပါသလား။					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ထပ်လောင်းအကြံပြုချက်များ

.....

.....

.....

သင်၏ပူးပေါင်းဆောင်ရွက်မှုအတွက် ကျေးဇူးတင်ပါသည်။

แบบประเมิลผลโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวโดยรวม

คำชี้แจง

1. แบบประเมินผลนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว เพื่อสรุปผลความเหมาะสมและความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาในครั้งนี้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรต่อไป โดยประกอบด้วย 2 ตอน คือ

1) แบบประเมินผลโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวโดยรวม

2) แบบประเมินผลข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

2. ในกรณีที่ไม่สามารถอ่านด้วยตนเองได้ อาจใช้วิธีให้บุคคลอื่นอ่านให้ฟังและผู้ตอบแบบประเมินผลเป็นผู้เลือกคำตอบด้วยตนเอง

3. เพื่อให้เกิดประโยชน์ในเชิงวิชาการ ผู้วิจัยหวังว่าผู้ตอบแบบประเมินผลนี้จะให้ข้อมูลที่ถูกต้องและตรงความเป็นจริง ซึ่งการให้ข้อมูลในครั้งนี้จะไม่มีผลกระทบต่อท่านทั้งทางตรงและทางอ้อม

ตอนที่ 1 แบบประเมินผลโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าวโดยรวม

คำชี้แจง แบบประเมินผลนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นการรวบรวมความคิดเห็นของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว เพื่อสรุปผลความเหมาะสมและความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาในครั้งนี้ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรต่อไป

1. กรุณาตอบคำถามต่อไปนี้ โดยกาเครื่องหมาย √ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

2. ผู้ตอบเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นตัวผู้ตอบมากที่สุด โดยให้ผู้ตอบสำรวจตัวเอง ประเมินความคิดเห็น และความรู้สึกพึงพอใจของผู้ตอบว่าอยู่ในระดับใด และกรุณาตอบคำถามทุกข้อ โดยแบบประเมินผลโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียนโดยรวมนี้ มีลักษณะแบบเลือกตอบ 5 ตัวเลือก โดยมีเกณฑ์การตอบ ดังนี้

มากที่สุด (5)	หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจในประเด็นนั้นมากที่สุด
มาก (4)	หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจในประเด็นนั้นมาก
ปานกลาง (3)	หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจในประเด็นนั้นปานกลาง
น้อย (2)	หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจในประเด็นนั้นน้อย
น้อยที่สุด (1)	หมายถึง ผู้ตอบมีความพึงพอใจในประเด็นนั้นน้อยที่สุด

ปัจจัยที่ประเมินผล	ความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ด้านหลักสูตร					
1. เนื้อหาสาระมีความเหมาะสม ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของโปรแกรม					
2. วิทยากรหรือกระบวนกรมีความรอบรู้และสามารถถ่ายทอดได้ดี					
3. เอกสารประกอบกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสม					
4. แหล่งข้อมูลและสื่อการเรียนรู้มีความเหมาะสม					
5. กิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของโปรแกรม					
6. ความรู้ที่ได้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีประโยชน์สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง					
7. การวัดและประเมินผล มีความสอดคล้องกับกิจกรรมการเรียนรู้					
8. โดยภาพรวม ท่านมีความพึงพอใจต่อการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
ด้านการปฏิบัติ					
9. กิจกรรมการเรียนรู้ต่าง ๆ กระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ในชั้นเรียน					
10. กิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสมกับท่าน					
11. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้สอนในการร่วมกิจกรรมการเรียนรู้					
12. การฝึกปฏิบัติก่อให้เกิดการเรียนรู้และบรรลุตามวัตถุประสงค์เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะ					
13. ความช่วยเหลือจากผู้สอน ช่วยให้ท่านสามารถแก้ไข~~ก้าวผ่าน~~ปัญหาอุปสรรคในกิจกรรมการเรียนรู้ หรือสามารถทำชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายในชั้นเรียนได้สำเร็จตามกำหนดเวลา					
14. แบบฝึกหัดที่จัดให้ท่านได้ฝึกฝนนอกห้องเรียน ช่วยส่งเสริมให้ท่านเกิดความชำนาญ					
15. หนังสืออ่านนอกเวลาที่จัดให้ท่านเลือกยืมอ่านได้ตามความสนใจ ช่วยเสริมให้ท่านมีความเข้าใจและสามารถนำเนื้อหาบทเรียนไปประยุกต์ใช้ในการสร้างสุขภาวะของท่านเองได้จริง					
16. ท่านมีทางเลือกในการนำเสนอผลการเรียนรู้ตามความถนัดหรือตามความชอบของท่าน					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ปัจจัยที่ประเมินผล	ความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
17. การเปิดโอกาสให้ท่านได้มีทางเลือกในการนำเสนอผลการเรียนรู้ กระตุ้นให้ท่านเกิดความกระตือรือร้นที่จะแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมชั้นเรียน					
18. หลังเข้าร่วมกิจกรรมการเรียนรู้แล้วท่านเกิดการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับการเสริมสร้างสุขภาวะ					
19. จากการเข้าร่วมกิจกรรม ท่านคิดว่าเป็นอุปสรรคต่อการเรียนรู้					
ด้านการจัดการ					
20. สถานที่และสิ่งแวดล้อมมีความเหมาะสมกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้					
21. อาหารและเครื่องดื่มสอดคล้องกับความต้องการของท่าน					
22. อุปกรณ์ประกอบกิจกรรมการเรียนรู้มีความพร้อม					
23. การจัดที่นั่งและสภาพแวดล้อมของห้องเรียนส่งเสริมให้ท่านสามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับเพื่อนร่วมชั้นเรียนได้อย่างสะดวกสบาย					
24. การจัดสัดส่วนเวลาสำหรับแต่ละหน่วยเรียนรู้มีความเหมาะสม					
25. การให้บริการของเจ้าหน้าที่น่าพึงพอใจ					
26. เวลาที่ใช้ในการจัดกิจกรรมการเรียนรู้มีความเหมาะสม					

ข้อแสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตอนที่ 2 แบบประเมินผลข้อมูลเกี่ยวกับการจัดกิจกรรมการเรียนรู้

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย √ ในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพื่อเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงการจัดโปรแกรมครั้งต่อไป

1. กิจกรรมใดในโปรแกรมนี้ที่ท่านคิดว่ามีส่วนส่งเสริมการเรียนรู้การเสริมสร้างสุขภาวะได้ดีที่สุด

(สามารถเลือกได้ 1-5 กิจกรรม)

..... 1. ใยแมงมุมปัญหา ..... 2. Happy relax

..... 3. มองให้ทะลุภูเขาน้ำแข็ง ..... 4. การให้ความรู้ในเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพ

..... 5. การส่งเสริมคุณค่าทางโภชนาการ ..... 6. กิจกรรมถนนชีวิต

..... 7. งานอดิเรก ..... 8. สัตว์ 4 ทิศ

..... 9. ผ่อนพักตระหนักรู้ ..... 10. ผลของความประมาท

..... 11. เกมหินข้ามฟาก ..... 12. กิจกรรมพัฒนาศักยภาพ

..... 13. การออมเงิน ..... 14. ปรับใจปรับตัว

..... 15. การอบรมให้ความรู้ ..... 16. แผนที่ชีวิต

..... 17. กิจกรรมใครผิด ..... 18. Stretching

..... 19. ลูกโซ่สัมพันธ์ของร่างกาย ..... 20. ฝันสู่เป้าหมาย

..... 21. สิ่งแวดล้อมที่สนับสนุนบริการสุขภาพ ..... 22. สภากาแฟ

..... 23. กิจกรรมปวารณา (ประยุกต์) ..... 24.กิจกรรมต้นไม้แห่งความหวัง

..... 25. ทบทวนถึงการพัฒนาตนเองเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะอย่างยั่งยืน

2. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ในการจัดโปรแกรม

.....

.....

ขอขอบคุณท่านที่สละเวลาตอบแบบสอบถาม

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အလုံးစုံကျန်းမာရေးကို မြှင့်တင်ရန် တရားဝင်မဟုတ်သော ပညာရေးအစီအစဉ် အကဲဖြတ်ပုံစံ

ထုတ်ပြန်ချက်

တစ် ဤအကဲဖြတ်ပုံစံသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေးကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် တရားဝင်မဟုတ်သော ပညာရေးလှုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်သူများ၏ ထင်မြင်ယူဆချက်များကို စုစည်းရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ဤလေ့လာမှုတွင် ပါဝင်သူများ၏ သင့်လျော်မှုနှင့် ကျေနပ်မှုရလဒ်များကို အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြရန်။ ဤသည်မှာ သင်ရိုးညွှန်းတမ်း၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် တိုးတက်မှုအတွက် အကျိုးရှိမည်ဖြစ်သည်။ ၎င်းတွင် အပိုင်း ၂ ပိုင်းပါဝင်သည်-

တစ် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အလုံးစုံကျန်းမာရေးကို မြှင့်တင်ရန် တရားဝင်မဟုတ်သော ပညာရေးအစီအစဉ် အကဲဖြတ်ပုံစံ

နှစ် သင်ကြားရေးလှုပ်ရှားမှုများ အဖွဲ့အစည်းအကြောင်း အချက်အလက်အတွက် အကဲဖြတ်ပုံစံ

နှစ် ကိုယ်တိုင်မဖတ်နိုင်ရင်၊ အခြားသူတစ်ဦးဦးက ၎င်းကို အသံထွက်ဖတ်စေရန်နှင့် ဖြေဆိုသူများကို ၎င်းတို့၏ကိုယ်ပိုင်အဖြေများကို ရွေးချယ်ခိုင်းစေသည့် နည်းလမ်းကို အသုံးပြုနိုင်သည်။

သုံး ပညာရေးနယ်ပယ်တွင် အသုံးဝင်လာစေရန် ဤအကဲဖြတ်ချက်ကို ဖြေဆိုသူများသည် တိကျပြီး မှန်ကန်သော အချက်အလက်များကို ပေးဆောင်နိုင်မည်ဟု သုတေသီများက မျှော်လင့်သည်။ ဤအချိန်အတွင်း ပေးထားသော အချက်အလက်များသည် သင့်အား တိုက်ရိုက် သို့မဟုတ် သွယ်ဝိုက်၍ဖြစ်စေ သက်ရောက်မှုရှိမည်မဟုတ်ပါ။

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

အပိုင်း ၁ ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ အလုံးစုံကျန်းမာရေးကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် တရားဝင်မဟုတ်သော ပညာရေးအစီအစဉ် အကဲဖြတ်ပုံစံ

ရှင်းလင်းချက် ဤအကဲဖြတ်ပုံစံသည် ရွှေ့ပြောင်းအလုပ်သမားများ၏ ကျန်းမာရေးကို မြှင့်တင်ရန်အတွက် တရားဝင်မဟုတ်သော ပညာရေးလှုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်သူများ၏ ထင်မြင်ယူဆချက်များကို စုစည်းရန် ရည်ရွယ်ပါသည်။ ဤလေ့လာမှုတွင် ပါဝင်သူများ၏ သင့်လျော်မှုနှင့် ကျေနပ်မှုရလဒ်များကို အကျဉ်းချုပ်ဖော်ပြရန်။ ဤသည်မှာ သင်ရိုးညွှန်းတမ်း၏ ဖွံ့ဖြိုးတိုးတက်မှုနှင့် တိုးတက်မှုအတွက် အကျိုးရှိမည်ဖြစ်သည်။

တစ် အောက်ပါမေးခွန်းများကို ဖြေပေးပါ။ မင်းထင်မြင်ချက်နဲ့ အကိုက်ညီဆုံး အကွက်ထဲမှာ √ ကို အမှန်ခြစ်ပေးပါ။

နှစ် ဖြေဆိုသူသည် ဖြေဆိုသူ၏ထင်မြင်ချက်နှင့် အနီးစပ်ဆုံးကိုက်ညီသော အဖြေကို ရွေးချယ်သည်။ ဖြေဆိုသူများကိုယ်တိုင် စစ်တမ်းကောက်ယူခြင်းဖြင့်၊ အမြင်တွေကို အကဲဖြတ်ပါ။ ဖြေဆိုသူများ၏ ကျေနပ်မှုအဆင့်၊ ကျေးဇူးပြု၍ မေးခွန်းအားလုံးကို ဖြေပါ။ အလုံးစုံ တရားဝင်မဟုတ်သော ပညာရေးအစီအစဉ် အကဲဖြတ်ပုံစံ အောက်ဖော်ပြပါ တုံ့ပြန်မှုစံနှုန်းများဖြင့် ရွေးချယ်စရာ ငါး ခုပါသည့် မျိုးစုံရွေးချယ်မှုပုံစံတစ်ခုရှိသည်။

အများဆုံး (၅) ဆိုသည်မှာ ဖြေဆိုသူသည် ပြဿနာကို အကျေနပ်ဆုံးဖြစ်သည်။

အလွန် (၄) ဖြေဆိုသူများသည် ပြဿနာကို အလွန်ကျေနပ်ကြသည်။

အလယ်အလတ် (၃) ဆိုသည်မှာ ဖြေဆိုသူများသည် ပြဿနာနှင့်ပတ်သက်၍ အလယ်အလတ်ကျေနပ်မှုရှိသည်။

နည်း (၂) ဆိုသည်မှာ ဖြေဆိုသူသည် ပြဿနာကို ကျေနပ်မှုနည်းသည်။

အနည်းဆုံး (၁) ဆိုသည်မှာ ဖြေဆိုသူများသည် ပြဿနာနှင့် ပတ်သက်၍ စိတ်ကျေနပ်မှု အနည်းဆုံးဖြစ်သည်။

အကဲဖြတ်အချက်	**မှတ်ချက်**				
	အများဆုံး (5)	**အများကြီး** (4)	**အလယ်အလတ်** (3)	**နည်းနည်း** (2)	**အနည်းဆုံး** (1)
သင်တန်း					
1. အကြောင်းအရာသည် သင့်လျော်သည်။ ၎င်းသည် အစီအစဉ်၏ ရည်ရွယ်ချက်များကို အကျုံးဝင်သည်။					
2. ကထိက သို့မဟုတ် လုပ်ငန်းစဉ်သည် ဗဟုသုတရှိပြီး ကောင်းမွန်စွာ ဟောပြောနိုင်သူ။					
3. သင်ယူမှုလှုပ်ရှားမှုများအတွက် စာရွက်စာတမ်းများသည် သင့်လျော်ပါသည်။					
4. အရင်းအမြစ်များနှင့် သင်ကြားရေးပစ္စည်းများသည် သင့်လျော်ပါသည်။					
5. သင်ကြားရေးလှုပ်ရှားမှုများသည် ပရိုဂရမ်၏ ရည်ရွယ်ချက်များနှင့် သင့်လျော်ပါသည်။					
6. သင်ကြားရေး လှုပ်ရှားမှုများတွင် ရရှိသော အသိပညာသည် အသုံးဝင်ပြီး လက်တွေ့အသုံးချနိုင်ပါသည်။					
7. အဆင့်မြင့်ခံတပ်များကို ပစ်မှတ်ထားပြီး ဖိနှိပ်ပါ။					
8. ယေဘုယျအားဖြင့်၊ သင်သည် သင်ယူမှုဆိုင်ရာ လုပ်ဆောင်ချက်များကို ကျေနပ်မှုရှိပါသည်။					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

အကဲဖြတ်အချက်	မှတ်ချက်				
	အများဆုံး (5)	အများကြီး (4)	အလယ်အလတ် (3)	နည်းနည်း (2)	အနည်းဆုံး (1)
လက်တွေ့					
9. အမျိုးမျိုးသော သင်ကြားရေး လှုပ်ရှားမှုများသည် စာသင်ခန်းတွင်း သင်ကြားမှုတွင် သင်ယူသူများအား စာသင်ခန်းတွင် ပါဝင်ရန် လှုံ့ဆော်အားပေးသည်။					
10. သင်ယူမှုလှုပ်ရှားမှုများသည် သင့်အတွက်သင့်လျော်သည်။					
11. သင်ကြားရေးလှုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်ရန် ဆရာများထံမှ အကူအညီရယူပါ။					
12. အလေ့အကျင့်သည် သင်ယူမှုကို ဖြစ်ပေါ်စေပြီး သုခချမ်းသာကို မြှင့်တင်ရန် ရည်မှန်းချက်များ အောင်မြင်စေသည်။					
13. ဆရာ့အကူအညီ သင်ယူမှုလှုပ်ရှားမှုများတွင် အတားအဆီးများကို ကျော်လွှားနိုင်ရန် ကူညီပေးသည်။ သို့မဟုတ် အတန်းထဲတွင် တာဝန်များကို အချိန်မီ ပြီးမြောက်နိုင်သည်။					
14. စာသင်ခန်းပြင်ပတွင် လေ့ကျင့်ရန် စီစဉ်ပေးထားသော လေ့ကျင့်ခန်းများ။ ကျွမ်းကျင်လာစေရန် အားပေးကူညီပါ။					
15. သင့်စိတ်ဝင်စားမှုအရ ဌာနရမ်းဖတ်ရှုရန် ပေးထားသည့်အချိန်ပြင်ပတွင် ဖတ်ရန်စာအုပ်များ။ ၎င်းသည် သင့်အား သင့်ကိုယ်ပိုင်ကျန်းမာရေးကို အမှန်တကယ်ဖန်တီးရန် သင်ခန်းစာ၏အကြောင်းအရာကို နားလည်အသုံးချနိုင်စေရန် ကူညီပေးသည်။					
16. သင်၏ အရည်အချင်း သို့မဟုတ် နှစ်သက်မှုအရ သင်၏ သင်ယူမှုရလဒ်များကို တင်ပြရန် ရွေးချယ်ခွင့်ရှိသည်။					
17. သင်၏ သင်ယူမှုရလဒ်များကို တင်ပြရန် ရွေးချယ်ခွင့်များ သင့်အား ပေးဆောင်ပါ။ သင်၏သင်ယူမှုများကို သင့်အတန်းဖော်များနှင့် မျှဝေရန် စိတ်အားထက်သန်ရန် သင့်ကိုအားပေးပါ။					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

အကဲဖြတ်အချက်	မှတ်ချက်				
	အများဆုံး (5)	အများကြီး (4)	အလယ်အလတ် (3)	နည်းနည်း (2)	အနည်းဆုံး (1)
18. သင်ကြားရေး လှုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်ပြီးနောက်၊ ကျန်းမာရေးမြှင့်တင်မှုတွင် အပြောင်းအလဲတစ်ခု ကြုံတွေ့လာရသည်။					
19. လှုပ်ရှားမှုများတွင် ပါဝင်ခြင်း။ သင်ယူခြင်းအတွက် ဘာအတားအဆီးလို့ ထင်ပါသလဲ။					
စိမံခန့်ခွဲမှု					
20. တည်နေရာနှင့် ပတ်ဝန်းကျင်သည် သင်ယူမှုလှုပ်ရှားမှုများကို စုစည်းရန် သင့်လျော်ပါသည်။					
21. အစားအသောက်နှင့် အဖျော်ယမကာများသည် သင့်လိုအပ်ချက်များနှင့် ကိုက်ညီပါသည်။					
22. သင်ကြားရေးလှုပ်ရှားမှုများအတွက် စက်ကိရိယာ အဆင်သင့်ဖြစ်နေပါပြီ။					
23. နေရာထိုင်ခင်းနှင့် စာသင်ခန်းပတ်ဝန်းကျင်သည် သင့်အတန်းဖော်များနှင့် အဆင်ပြေပြေ သင်ယူဖလှယ်နိုင်ရန် တွန်းအားပေးပါသည်။					
24. ယူနစ်တစ်ခုစီအတွက် အချိန်ခွဲဝေပေးခြင်းသည် သင့်လျော်ပါသည်။					
25. ဝန်ထမ်းများ၏ ဝန်ဆောင်မှုသည် ကျေနပ်စရာဖြစ်သည်။					
26. သင်ကြားရေး လှုပ်ရှားမှုများတွင် အသုံးပြုသည့် အချိန်သည် သင့်လျော်ပါသည်။					

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ภาคผนวก ง
ค่าดัชนีความสอดคล้อง
(Index of item – objective congruence)

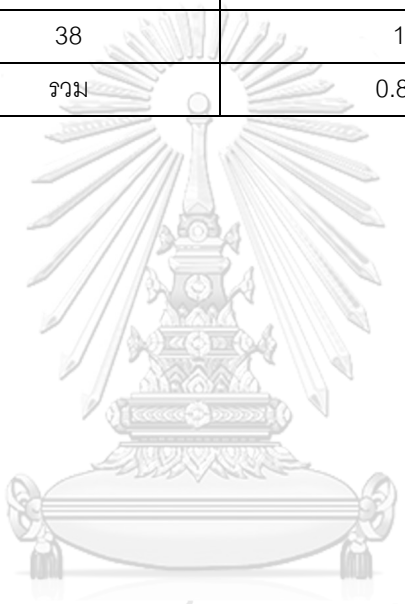
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางดัชนีความสอดคล้องของแบบสอบถามความต้องการในการเรียนรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
1	1
2	0.8
3	0.6
4	0.8
5	0.8
6	0.6
7	1
8	1
9	0.6
10	0.8
11	0.4
12	0.8
13	0.8
14	0.8
15	0.8
16	1
17	1
18	0.8
19	0.8
20	0.8
21	1
22	1
23	0.8
24	0.6
25	0.4
26	0.6
27	0.6
28	0.8
29	0.6

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
30	0.8
31	1
32	1
33	1
34	1
35	1
36	0.8
37	0.8
38	1
รวม	0.81



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ตารางดัชนีความสอดคล้องของแบบทดสอบวัดความรู้เพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
1	0.8
2	0.8
3	0.8
4	0.8
5	0.8
6	0.8
7	0.8
8	0.8
9	0.8
10	0.8
11	0.8
12	0.8
13	0.8
14	0.8
15	0.8
16	0.8
17	0.8
18	0.8
19	0.8
20	0.8
21	0.8
22	0.8
23	0.8
รวม	0.8

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางดัชนีความสอดคล้องของแบบทดสอบวัดทักษะเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
1	1
2	1
3	1
4	1
5	1
6	1
7	1
8	1
9	0.6
10	1
11	1
12	1
13	1
14	0.6
15	1
16	1
17	0.8
18	1
19	1
20	1
21	1
22	1
23	1
รวม	0.96

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินทัศนคติเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะของแรงงานต่างด้าว

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
1	1
2	0.8
3	1
4	0.6
5	1
6	0.6
7	1
8	0.8
9	0.6
10	0.6
11	0.6
12	0.6
13	0.6
14	1
15	1
16	1
17	1
18	0.4
19	0.6
20	0.2
21	0.6
22	1
23	0.8
24	1
25	0.6
26	0.6
รวม	0.75

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางดัชนีความสอดคล้องของแบบประเมินผลโปรแกรมโดยรวม

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
1	1
2	1
3	0.8
4	1
5	1
6	1
7	1
8	0.8
9	1
10	1
11	1
12	1
13	1
14	0.8
15	0.8
16	1
17	1
18	1
19	1
20	1
21	1
22	1
23	1
24	1
25	0.8
26	1
รวม	0.97

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ตารางดัชนีความสอดคล้องของโปรแกรมการศึกษานอกระบบโรงเรียน

ข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)
1	0.6
2	0.6
3	1
4	0.8
รวม	0.75

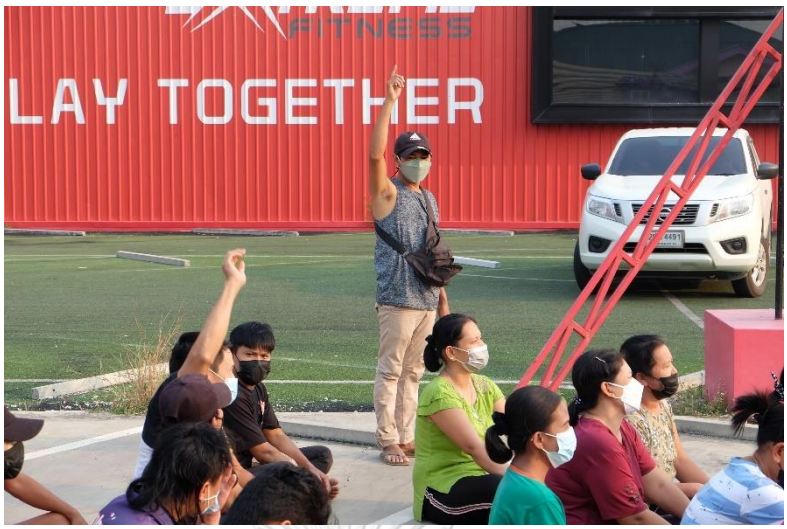
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

ภาคผนวก จ
ตัวอย่างภาพการเก็บข้อมูลในการวิจัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
CHULALONGKORN UNIVERSITY

LAY TOGETHER

LET'S PLAY



จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	ภานุมาส เหล่าสกุล
วัน เดือน ปี เกิด	28 กุมภาพันธ์ 2530
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ที่อยู่ปัจจุบัน	1331/2 ถนนนรราชอุทิศ อำเภอเมือง ตำบลมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร 74000

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
Chulalongkorn University