รายงานการวิจัย

กลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง

LIVELIHOOD ENHANCEMENT STRATEGIES BY SAPPURISA DHAMMA FOR MIGRANT WORKERS LAID OFF DUE TO COVID-19 OF THE PEOPLE IN LOWER NORTHEASTERN REGION

พระครูวาปีธรรมวิโรจน์

วรเชษฐ์ โทอื้น

รายงานการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก

สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ประจำปีงบประมาณ 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

รายงานการวิจัย

กลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง

LIVELIHOOD ENHANCEMENT STRATEGIES BY SAPPURISA DHAMMA FOR MIGRANT WORKERS LAID OFF DUE TO COVID-19 OF THE PEOPLE IN LOWER NORTHEASTERN REGION

พระครูวาปีธรรมวิโรจน์

วรเชษฐ์ โทอื้น

รายงานการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจาก

สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ประจำปีงบประมาณ 2565

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหาภายนอกและปัญหาภายในของแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ในภาคอีสานตอนล่าง นำหลักธรรมสัปปุริสธรรมในทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างสัมมาชีพให้กับแรงงานใช้วิธีการวิจัยและพัฒนา ใช้กลุ่มตัวอย่างเชิงปริมาณ จำนวน 1,200 คน และใช้กลุ่มเป้าหมายเชิงปริมาณในการสัมภาษณ์ จำนวน 13 คน และสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 75 คน ด้วยวิธีการสมัครใจและการคัดเลือกแบบเจาะจง

ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม มีตัวแปรที่สังเกตได้ 7 ตัวแปร คือ การพัฒนาทักษะ บริการจัดหางาน การสนับสนุนผู้ประกอบการ มาตรการคุ้มครองทางสังคม การเข้าถึงข้อมูล การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ และการสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปร มีค่าอยู่ระหว่าง .402 ถึง .528 โดยตัวแปรทั้ง 7 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อปรับความสอดคล้องของโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 14.40 ไม่มีนัยสำคัญโดยมีค่า p เท่ากับ .91490 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์กำหนดคือต้องมากกว่า .05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่า .995 และ .975 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือต้องมีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนรากที่สองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ .00 ซึ่งระดับการยอมรับคือน้อยกว่า .08 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

คำสำคัญ: กลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพ, แรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้าง, สัปปุริสธรรม 7

ABSTRACT

This research aims to investigate the external and internal challenges faced by migrant workers who were laid off due to the COVID-19 situation in the lower northeastern region of Thailand. The study applies principles of Buddhist ethics to create a livelihood enhancement model for these workers through research and development. The research employs a quantitative sample of 1,200 individuals and conducts quantitative target group interviews with 13 participants as well as in-depth interviews with 75 individuals, using purposive sampling and a selective recruitment process.

The research findings reveal that the livelihood enhancement strategy based on Buddhist ethics has seven observable variables: skill development, job placement services, employer support, social protection measures, access to information, network building, and psychological and emotional support. The coefficients of these seven variables range from .402 to .528, and all of them exhibit statistically significant positive correlations at a significance level of 0.01, indicating that they are important contributors to the model. The model demonstrates good data congruence based on the Chi-Square statistic, which yields a value of 14.40 with a non-significant p-value of .91490 (greater than .05). Furthermore, the model's goodness-of-fit indicators, the Goodness of Fit Index (GFI) and Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI), score .995 and .975, respectively, meeting the established criteria of a minimum value of .90. The Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) has a value of .00, which is well below the accepted threshold of .08, indicating that the research model fits the data well according to structural equation modeling.

Keywords: Strategies for enhancing livelihoods, Migrant workers who were laid off, Sappurisadham 7.

กิตติกรรมประกาศ

การทำงานวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลงได้เพราะได้รับความอนุเคราะห์และการให้ความช่วยเหลือจาก มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยและสถาบันวิจัยญาณสังวร ที่ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อให้ดำเนินการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและพัฒนางานประจำ พร้อมทั้งเป็นการปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบภาระงานของมหาวิทยาลัย คือ การผลิตบัณฑิต การวิจัยและพัฒนาการบริการทางวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการพัฒนานักศึกษา

ผู้วิจัยขอขอบคุณคณะผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย พระมหาจิรายุทธ ปโยโค, ผศ., พ.ต.ท.ดร.ชัยบัญชา กองทอง, ดร.วรนุช พรมจักร์, ดร.กันต์ ศรีหล้า และ นางสาว ณัฐภัทร อยู่เมือง ที่ได้สละเวลาอันมีค่าให้ความอนุเคราะห์ช่วยตรวจแบบสอบถาม ให้คำแนะนำให้คำปรึกษาจนงานวิจัยเกิดความสมบูรณ์ครั้งนี้ ผู้วิจัยขอบคุณ อาจารย์พีรพงษ์ แสนสิ่ง ที่ช่วยเป็นธุระในการศึกษา ค้นคว้า หาข้อมูลที่เกี่ยวข้องและได้ช่วยประสานงานกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้

คุณค่าของงานวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาต่อคุณพระรัตนตรัย พ่อ แม่ ครู อาจารย์ทุกรูป/ท่าน ที่ประสิทธิ ประสาทวิชาความรู้ให้กับผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา อนึ่ง ผู้วิจัยมีความมุ่งมั่นที่จะนำเอาจุดบกพร่องที่เป็นปัญหาและอุปสัคต่อการจัดการเรียนการสอนไปพัฒนาให้เกิดประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร และนักศึกษาต่อไป

หัวหน้าโครงการวิจัย
พระครูวาปีธรรมวิโรจน์

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย **ก**

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ **ข**

กิตติกรรมประกาศ **ค**

สารบัญ **ง**

สารบัญตาราง **ฉ**

สารบัญรูปภาพ **ช**

บทที่

1 บทนำ 1

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

1.2 ปัญหาวิจัย 4

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย 4

1.4 ขอบเขตของการวิจัย 5

1.5. นิยามศัพท์ 8

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย 9

1.7 หน่วยงานที่นำผลวิจัยไปใช้ 10

2 แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 11

2.1. แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม 11

2.2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารงาน 18

2.3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานและสวัสดิการ 32

2.4. แนวคิดเกี่ยวกับการสาธรณะสุข 51

2.5. แนวคิดเกี่ยวกับโรคระบาด 61

2.6 หลักการเกี่ยวกับโรคโควิด-19 64

2.7. พื้นที่ที่ศึกษาวิจัย 72

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 73

2.9 กรอบแนวคิดของการวิจัย 76

3 วิธีดำเนินการวิจัย 78

3.1 ประชากร 78

3.2 การสุ่มตัวอย่าง 80

3.3 กรอบแนวคิดและการกำหนดตัวแปร 81

3.4 ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย 81
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย 82
3.6 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย 83
3.7 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล 89
3.8 การวัดค่าตัวแปร 90
3.9 การวิเคราะห์ข้อมูล 91
3.10 สถิติที่ใช้ในการวิจัย 92
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 93
4.1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ 93
4.2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ 93
4.3 รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ 94
4.4 รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ 108
4.5 การสร้างรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 131
5 สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ 139
5.1. สรุปผลการวิจัย 139
5.2 อภิปรายผลการวิจัย 145
5.3. ข้อเสนอแนะ 150
บรรณานุกรม 152
ภาคผนวก 162
ภาคผนวก ก : แบบสอบถามการวิจัยเชิงปริมาณ 163
ภาคผนวก ข : แบบสอบถามการวิจัยเชิงคุณภาพ 172
ภาคผนวก ค : หนังสือรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ 177
ประวัตินักวิจัย 179

สารบัญตาราง

ตารางที่		หน้า
4.1	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ	95
4.2	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ	96
4.3	แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะ	96
4.4	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการประกอบอาชีพ	98
4.5	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านกลยุทธ์การบริหารงานของรัฐบาล	99
4.6	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านแรงงานและสวัสดิการ	100
4.7	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการสาธารณะสุขของภาครัฐ	102
4.8	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการควบคุมโรคระบาดของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	103
4.9	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านหลักการเกี่ยวกับโรคโควิด-19	104
4.10	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการสร้างรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ	105
4.11	ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	134
4.12	ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณโดยรวมของสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสัมมาชีพ	134
4.13	การตรวจสอบปัจจัยแต่ละข้อที่สามารถทำนายการเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้าง	135
4.14	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยส่งผลต่อการเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19	136
4.15	ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1	138

สารบัญรูปภาพ

รูปภาพที่		หน้า
1	ตารางภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	77
2	ตารางภาพที่ 4.1 รูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19	132

บทที่ 1
บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

องค์การอนามัยโลก (WHO) และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องประกาศตั้งชื่ออย่างเป็นทางการสำหรับเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่โดยใช้ชื่อว่า Covid-19 ซึ่งย่อมาจาก “Coronavirus Disease Starting in 2019” ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์กลุ่มอาการทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง 2 (Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2: SARS-CoV-2) ไวรัสโคโรนาเป็นไวรัสในวงศ์ใหญ่ที่เป็นสาเหตุของโรคทั้งในสัตว์และคน ในคนนั้นไวรัสโคโรนาหลายสายพันธุ์ทำให้เกิดโรคระบบทางเดินหายใจ ตั้งแต่โรคหวัดธรรมดาจนถึงโรคที่มีอาการรุนแรง เช่น โรคทางเดินหายใจตะวันออกกลาง (MERS) และโรคระบบทางเดินหายใจเฉียบพลันร้ายแรง (SARS) ไวรัสโคโรนาที่ค้นพบล่าสุดทำให้เกิดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโควิด 19 (WHO, 2020, หน้า 1-2) ธนาคารแห่งประเทศไทยได้ประมาณการณ์ว่าการระบาดระลอกสองจะกระทบแรงงาน ประมาณจำนวนไม่น้อยกว่า 4.7 ล้านคน โดยในจำนวนนี้ 1.1 ล้านคน มีความเสี่ยงที่จะตกงานหรือการเลิกจ้างและอีกกว่า 3.6 ล้านคนมีความเสี่ยงที่รายได้จะลดลงเป็นอย่างมาก นอกจากนี้ยังพบว่า เงินออม (Savings) โดยรวมที่เคยเพิ่มขึ้นหลังการระบาดระลอกแรก (ส่วนหนึ่งอาจมาจากการได้รับเงินช่วยเหลือจากภาครัฐ) มีแนวโน้มลดลงท่ามกลางการระบาดระลอกใหม่ ซึ่งอาจแสดงถึงความสามารถในการรองรับผลกระทบน้อยลง สำหรับประชาชนบางกลุ่ม ผลทางเศรษฐกิจที่ลากยาวและรุนแรงสำหรับคนบางกลุ่ม จะส่งผลกระทบด้านสังคมที่จะตามมาอีกหลากหลาย โดยเฉพาะในประชาชนกลุ่มเปราะบาง (TDRI, 2021, pp. 3-5) สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 กระทบต่อประชาชนในวงกว้างและครอบคลุมผู้คนมากที่สุดมากกว่าวิกฤตการณ์ใด ๆ เท่าที่เคยเกิดขึ้น ผู้คนล้วนได้รับผลกระทบทางใดทางหนึ่งไม่มากก็น้อย แต่กลุ่มเปราะบางซึ่งเป็นกลุ่มที่มีทุนทางสังคมน้อยกว่ากลุ่มอื่น ๆ เช่น เด็ก คนพิการ ผู้สูงอายุ คนไร้ที่พักอาศัยและแรงงานข้ามชาติ เป็นต้น นอกจากนี้กลุ่มคนเหล่านี้ยังไม่สามารถที่จะรับมือและจัดการกับสถานการณ์ความเสี่ยงที่เกิดขึ้นได้ด้วยลำพังตนเอง (สถาบันการวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศไทยและองค์การยูนิเซฟ, 2563, หน้า 1-6)

วิถีชีวิตของคนภาคอีสานมีความเชื่อมโยงกับภาคเกษตรกรรมมาอย่างยาวนาน แต่เพราะข้อจำกัดหลายประการที่ทำให้มีรายได้ไม่แน่นอน ดังนั้น จึงต้องยอมจากบ้านเกิดเพื่อไปหางานทำในเมืองใหญ่ ๆ หรือในภาคอุตสาหกรรมโดยส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในพื้นที่อุตสาหกรรมและการบริการ เช่น กรุงเทพมหานครและเขตปริมณฑล ถึงแม้จะมีโอกาสทางอาชีพและรายได้สูงกว่าแต่แรงงานเหล่านี้ยังคงมีเงินออมไม่มากนัก เพราะการใช้ชีวิตในเมืองมีค่าครองชีพที่ค่อนข้างสูงและยังต้องส่งเงินออม

อีกส่วนหนึ่งกลับบ้านเกิดเพื่อเลี้ยงดูและให้ครอบครัวเอาไว้ใช้จ่ายในชีวิตประจำวันรวมทั้งสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ที่เกิดขึ้นตั้งแต่ช่วงต้นปี 2563 นับเป็นเหตุการณ์ที่ไม่มีใครคาดคิดมาก่อนและส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและสังคมไทยเป็นวงกว้างซึ่งคงปฏิเสธไม่ได้ว่าแรงงานเป็นภาคส่วนหนึ่งที่ได้รับผลกระทบรุนแรงที่สุด เพราะกิจกรรมทางเศรษฐกิจหยุดชะงักและคนส่วนใหญ่อยู่ติดบ้านมากขึ้นทำให้หลายธุรกิจจำเป็นต้องปิดกิจการและเลิกจ้างพนักงาน ขณะที่บางบริษัทที่พยายามประคับประคองธุรกิจอาจต้องลดต้นทุนด้วยการให้พนักงานพักงาน (Suspension) อย่างไม่มีกำหนด โดยเฉพาะในภาคท่องเที่ยวและภาคการผลิตที่มีการปิดโรงงานชั่วคราวซึ่งธุรกิจเหล่านี้พึ่งพาแรงงานจากภาคอีสานเป็นจำนวนมาก ด้วยเหตุนี้ จากข้อมูลของกรมควบคุมโรคติดต่อรายงานว่ามีแรงงานอีสานประมาณ 800,000 คน เดินทางกลับภูมิลำเนา ซึ่งคาดว่าส่วนใหญ่เป็นผู้ที่ตกงานและตัดสินใจคืนถิ่นเพื่อไปตั้งหลักที่บ้านเกิด เมื่อกลับไปแล้วแรงงานกลุ่มนี้ส่วนใหญ่ได้ปรับตัวไปประกอบอาชีพใหม่เพื่อหารายได้ในระหว่างที่รอสถานการณ์โควิด 19 คลี่คลาย ขณะที่แรงงานคืนถิ่นบางส่วนปรับตัวได้ยากและกลายเป็นผู้ว่างงาน เกษตรกรรมเป็นอาชีพที่แรงงานอีสานคืนถิ่น 2 ใน 3 เลือกทำเนื่องจากมีที่ดินและครอบครัวเป็นเกษตรกรเป็นทุนเดิมอยู่แล้ว สะท้อนจากหลายพื้นที่ของภาคอีสานที่มีการขุดสระเพื่อรองรับการทำการเกษตรเพิ่มขึ้น และมีการสั่งซื้อวัสดุรวมถึงเครื่องจักรกลทางการเกษตรมาใช้มากขึ้น ขณะที่แรงงานที่ไม่มีที่ดินทางการเกษตรเป็นทุนเดิมต้องปรับตัวมากกว่า และจากการลงพื้นที่พูดคุยกับตัวแทนแรงงานคืนถิ่น พบว่า แรงงานกลุ่มนี้มีความพยายามในการปรับตัว 3 รูปแบบ คือ (1) นำเงินเก็บบางส่วนมาลงทุนซื้อรถกระบะหรือนำรถกระบะเก่าที่มีไปต่อเติมเป็นรถรับขนของแม้กระทั่งเป็นรถเร่ขายของ (2) ขับมอเตอร์ไซค์ส่งอาหาร และ (3) เปิดร้านขายของขนาดเล็ก แผงลอยหรือขายของออนไลน์แบบไม่มีหน้าร้านซึ่งแม้จะยังสร้างรายได้ให้ได้ไม่มากนัก แต่ก็เพียงพอให้เลี้ยงชีพและผ่านพ้นช่วงเวลาที่ยากลำบากนี้ไปได้บ้าง (BOT, 2564, หน้า 14-17)

ศิริพงศ์ ปาลกะวงศ์ ณ อยุธยา และคณะ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม ทรัพยากรในพื้นที่และโครงสร้างพื้นฐานของสามจังหวัดรองเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวของกลุ่มสามจังหวัดรอง: กรณีศึกษากลุ่มจังหวัดอีสานใต้ (ยโสธร ศรีสะเกษ อำนาจเจริญ)” ผลการวิจัยพบว่า ดัชนีความก้าวหน้าการพัฒนาคนเฉพาะในจังหวัดยโสธร ศรีสะเกษ และอำนาจเจริญซึ่งเป็นดัชนีที่ได้รับการพัฒนาขึ้นจากฐานข้อมูลด้านเศรษฐกิจและสังคมของประชากรในแต่ละจังหวัด โดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งแบ่งออกเป็นดัชนีย่อย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพ, ด้านการศึกษา, ด้านชีวิตการงาน, ด้านรายได้, ด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม, ด้านชีวิตครอบครัวและชุมชน, ด้านการคมนาคมและการสื่อสาร, และด้านการมีส่วนร่วม สรุปได้ว่าจังหวัดยโสธรมีดัชนีด้านชีวิตการงานด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมอยู่ในลำดับต้น ๆ ของประเทศ ในขณะที่ดัชนีด้านสุขภาพและด้านรายได้อยู่ในลำดับท้าย ๆ ของประเทศ สำหรับจังหวัดศรีสะเกษมีดัชนีด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมด้านชีวิตครอบครัวและชุมชน อยู่ใน

ลำดับต้น ๆ ของประเทศ ในขณะที่ด้านการศึกษาด้านรายได้ ด้านการคมนาคมและการสื่อสารอยู่ในลำดับท้าย ๆ ของประเทศ สำหรับจังหวัดอำนาจเจริญมีดัชนีด้านชีวิตการงานด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม ด้านชีวิตครอบครัวและชุมชน และด้านการมีส่วนร่วมอยู่ในลำดับต้น ๆ ของประเทศ ในขณะเดียวกันมีดัชนีด้านรายได้ ด้านการคมนาคมและการสื่อสารอยู่ในลำดับท้าย ๆ ของประเทศ

ปังปอนด์ รักอำนวยกิจ และคณะ (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง “การส่งเสริมการท่องเที่ยวในจังหวัดรองและมีรายได้น้อยเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ: การศึกษากลุ่มจังหวัดอีสานใต้ (ยโสธร ศรีสะเกษ อำนาจเจริญ)” ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิเคราะห์ (Gap Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ถึงช่องว่างที่เกิดขึ้นในการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายโดยพิจารณาช่องว่าง (Gap) ที่เกิดขึ้นนั้น โดยวิเคราะห์จากแผนพัฒนาจังหวัดของจังหวัดรองทั้ง 3 จังหวัด ที่มีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการท่องเที่ยวโดยภาพรวม พบว่า จังหวัดยโสธรยังประสบปัญหาด้านรายได้ทั้งรายได้จากการท่องเที่ยวและมูลค่าผลิตภัณฑ์สินค้า OTOP ของจังหวัดยโสธรที่มีแนวโน้มที่จะไม่บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่ตั้งไว้ โดยมีข้อสังเกตว่าจังหวัดให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดนี้เป็นลำดับรอง รวมไปถึงการไม่มีนโยบายพัฒนาและส่งเสริมสินค้า OTOP ที่เป็นรูปธรรมเพื่อบรรลุเป้าหมายของรายได้จากการจำหน่ายสินค้า ในขณะที่จังหวัดศรีสะเกษมีโอกาสบรรลุเป้าหมายด้านรายได้จากและการขายสินค้า OTOP ที่สูงมาก แต่ก็เป็นที่น่าสังเกตอย่างหนึ่งว่าการตั้งเป้าหมายดังกล่าวอาจตั้งเป้าหมายที่ต่ำกว่าความเป็นจริง ทั้งนี้การค้าชายแดนของจังหวัดอำนาจเจริญมีมูลค่าค่อนข้างน้อยและมีความแปรปรวนมากจึงไม่สามารถประเมินได้ ทั้งนี้สภาพความเป็นจริงไม่สอดคล้องกับการตั้งเป้าหมายมูลค่าการค้าชายแดน ในขณะที่รายได้จากการสินค้า OTOP มีมูลค่าเพียงพอที่จะบรรลุเป้าหมาย นอกจากนี้ผลการดำเนินงานในเชิงจำนวนนักท่องเที่ยวยังไม่เพียงพอที่จะบรรลุเป้าหมายเช่นเดียวกัน อาจแสดงถึงผลการดำเนินงานที่ยังไม่มีประสิทธิผลและสภาพความเป็นจริงไม่สอดคล้องกับเป้าหมาย นอกจากนี้จังหวัดที่มีตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงแหล่งท่องเที่ยว (Tourist Attraction) 3 จังหวัด คือ จังหวัดยโสธร จังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดอำนาจเจริญ ที่ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดอาจระบุได้ว่ามีโอกาสบรรลุเป้าหมายได้น้อยมาก อีกทั้งเป้าหมายนั้นยังไม่มีความชัดเจนในเชิงปริมาณ

อนึ่ง จากการศึกษาผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนมุมมองให้เห็นว่า 3 จังหวัดในภาคอีสานตอนล่างดังกล่าวได้ประสบปัญหาในภาวะปกติ เช่น ความเหลื่อมล้ำเชิงพื้นที่ (Spatial Disparity) ความเหลื่อมล้ำเชิงสังคม (Social Inequality) เป็นต้น เมื่อคราวที่ภาวะสถานการณ์ไม่ปกติจากโรคระบาดโควิด-19 มาเยือน สังคมย่อมแบกรับสภาวะปัญหาด้านเศรษฐกิจ สังคม ปัญหาสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ตึงเครียดเพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่สังเกตการณ์และสำรวจสภาพความเป็นอยู่ วิเคราะห์ข้อมูลจากหน่วยงานสวัสดิการภาครัฐและสนทนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เช่น เจ้าอาวาสระดับพระเถรานุเถระ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ประชาชนผู้ได้รับผลกระทบ (ผ่านระบบออนไลน์) ได้รับข้อมูลปัญหาด้านสุขภาพจิตที่ย่ำแย่

เพิ่มมากขึ้น มีความเครียดสูงขึ้น หนี้สินเพิ่มขึ้น ความเหลื่อมล้ำทางสังคมสูงขึ้นและการขายทรัพย์สินที่สะสมมา การดิ้นรนเพื่อเอาตัวรอดในสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของประชน และการตกเป็นเหยื่อของระบบออนไลน์ เป็นต้น การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คณะผู้วิจัยได้มีการบูรณการระหว่างศาสตร์ คือ ศึกษาศาสตร์ สังคมศาสตร์ การสาธารณะสุขศาสตร์ รัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์และพุทธศาสตร์ เป็นต้น มีการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานด้านสาธารณะสุข ด้านสังคมสงเคราะห์และมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นต้น คณะผู้วิจัยมีประสบการณ์ในการทำงานวิจัยในพื้นที่ภาคอีสานตอนล่าง ดังนั้น โครงการวิจัยนี้จะก่อให้เกิดประโยชน์ทางวิชาการคือการวิจัยและพัฒนา การบริการทางวิชาการ ประโยชน์เชิงชุมชนต้นแบบตามวิถีพุทธและประโยชน์เชิงนโยบายที่จะช่วยขับเคลื่อนสังคมและประเทศชาติให้หลุดพ้นกับดักรายได้ปานกลางและความเหลื่อมล้ำด้านรายได้ของประชาชนในประเทศไทยต่อไป

1.2 ปัญหาวิจัย

1.2.1 สภาพปัญหาภายนอก ประกอบด้วย สถานการณ์โรคระบาดโควิด-19, สภาพปัญหาทางเศรษฐกิจ, สภาพปัญหาทางสังคม, ปัญหาแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้าง ปัญหาด้านรัฐสวัสดิการและการสาธารณสุข ในพื้นที่เขตภาคอีสานตอนล่างมีลักษณะเป็นอย่างไร

1.2.2 สภาพปัญหาภายใน ประกอบด้วย สภาพปัญหาทางด้านสุขภาพจิต, สภาพปัญหาด้านการว่างงานหรือการถูกเลิกจ้าง และสภาพปัญหาด้านครอบครัว ในพื้นที่เขตภาคอีสานตอนล่างมีลักษณะเป็นอย่างไร

1.2.3 การเสริมสร้างสัมมาชีพให้กับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ในภาคอีสานตอนล่าง ตามหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา ควรมีลักษณะหรือรูปแบบอย่างไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาภายนอกและปัญหาภายในของแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ในภาคอีสานตอนล่าง

1.3.2 เพื่อนำหลักธรรมสัปปุริสธรรมในทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างสัมมาชีพให้กับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ในภาคอีสานตอนล่าง

1.3.3 เพื่อนำรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ไปบูรณาการและประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสัมมาชีพให้กับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ในภาคอีสานตอนล่าง

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยใช้วิธีการผสานงานวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพและดำเนินการใน 4 ระยะ ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ขอบเขตการวิจัยขั้นที่ 1 (Research 1) การศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบันภายใน-ภายนอก และการศึกษาความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่วิจัย คือ จังหวัดยโสธร จังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดอำนาจเจริญ

ระยะที่ 2 (Development 1) การสร้างรูปแบบในการการเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง และการนำรูปแบบไปทดลองใช้และเก็บข้อมูลผลลัพธ์การใช้รูปแบบ

ระยะที่ 3 ขอบเขตการวิจัยขั้นที่ 2 (Research 2) การศึกษาผลลัพธ์ของการใช้รูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง และวิเคราะห์ประเมินผล

ระยะที่ 4 (Development 2) การยืนยันรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่างจากการวิเคราะห์โมเดลการกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพและนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้เป็นกลยุทธ์ในการเสริมสร้างสัมมาชีพให้กับชุมชนต่อไป

1.4.1 ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มตัวอย่าง และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร (Population)

จากผลการสำรวจกลุ่มผู้ใช้แรงงาน (Labor) ที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (พ.ศ. 2563-64) ในภาคอีสานตอนล่าง 3 จังหวัด คือ จังหวัดยโสธร จังหวัดศรสะเกษ และจังหวัดอำนาจเจริญ รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,063,159 คน มีรายละเอียดดังนี้

1) จังหวัดยโสธร มีประชากรผู้อยู่ในวัยทำงานหรือ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 367,147 คน (เอกสารรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดยโสธร, 2565, หน้า 3)

2) จังหวัดศรีสะเกษ มีประชากรผู้อยู่ในวัยทำงานหรือ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 557,115 คน (เอกสารรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดศรีสะเกษ, 2565, หน้า 16)

3) จังหวัดอำนาจเจริญ มีประชากรผู้อยู่ในวัยทำงานหรือ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 138,897 คน (รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดอำนาจเจริญ ไตรมาสรายปี, 2565, หน้า 5)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

การวิจัยครังนี้ คณะผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample) รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,200 คน ตามสูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) จากประชากร (Population) จำนวน 138,897 คน มีรายละเอียดดังนี้

1) จังหวัดยโสธร มีประชากรผู้อยู่ในวัยทำงานหรือ 15 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 367,147 คน ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ในการเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างกำหนดขนาดของความคลาดเคลื่อน (Error) ที่ระดับ .05 (±5%) (เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์ , 2550, หน้า 110)

2) จังหวัดศรีสะเกษ มีประชากรผู้อยู่ในวัยทำงานหรือ 15 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 557,115 คน ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ในการเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างกำหนดขนาดของความคลาดเคลื่อน (Error) ที่ระดับ .05 (±5%) (เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์, 2550, หน้า 110)

3) จังหวัดอำนาจเจริญ มีประชากรผู้อยู่ในวัยทำงานหรือ 15 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 138,897 คน ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน ในการเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างกำหนดขนาดของความคลาดเคลื่อน (Error) ที่ระดับ .05 (±5%) (เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์, 2550, หน้า 110)

3. กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants Group)

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) และนำไปใช้ในงานวิจัยดังนี้

1) คณะผู้วิจัยได้ทำการจัดสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Specialist) จำนวน 13 คน เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และนำข้อมูลเชิงคุณภาพไปเปรียบเทียบและยืนยันกับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม (Questionnaire) ในขั้นตอนการวิจัยระยะที่ 1 (Research 1)

2) คณะผู้วิจัยจัดการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการประเมินรูปแบบ (Evaluation) จำนวน 5 รูป/คน และนำข้อมูลเชิงคุณภาพไปเปรียบเทียบและยืนยันกับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม ในขั้นตอนการวิจัยระยะที่ 2 (Development 1)

3) คณะผู้วิจัยจัดการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งเป็นผู้เคยติดเชื้อโควิด-19 และถูกเลิกจ้างงานโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Specific) จำนวน 75 รูป/คน ซึ่งแยกเป็นผู้แทนกลุ่มจากจังหวัดยโสธร จำนวน 25 คน ผู้แทนจากจังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 25 คน และผู้แทนจากจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 25 คน

1.4.2 ด้านตัวแปร

1) ตัวแปรอิสระ

ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ประกอบด้วย

(1) หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ คือ ธัมมัญญุตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ), อัตถัญญุตา (เป็นผู้รู้จักผล), อัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักตน), มัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักประมาณ), กาลัญญุตา (เป็นผู้รู้จักกาล), ปริสัญญุตา (เป็นผู้รู้จักบริษัท), และปุคคลัญญุตา (เป็นผู้รู้จักบุคคล)

(2) สภาพปัญหาภายนอก (External) คือ สถานการณ์โรคระบาด, สภาพปัญหาทางเศรษฐกิจ, สภาพปัญหาทางสังคม, ปัญหาแรงงานย้ายถิ่น, และรัฐสวัสดิการและการสาธารณสุข

(3) สภาพปัญหาภายใน (Internal) คือ สภาพปัญหาทางด้านสุขภาพจิต, สภาพปัญหาด้านการว่างงาน, และสภาพปัญหาด้านครอบครัว

2) ตัวแปรตาม

ผู้วิจัยได้กำหนดคุณลักษณะของตัวแปร (Dependent Variables) ตามที่เกิดจากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน (Current Condition) หรือความต้องการจำเป็น (Needs) และผลจากการวิจัยระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ประกอบด้วย

(1) กลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19

(2) รูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ในภาคอีสานตอนล่าง

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ในภาคอีสานตอนล่าง 3 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดยโสธร จังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดอำนาจเจริญ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) จังหวัดยโสธร ประกอบด้วย 9 อำเภอ คือ อำเภอเมืองยโสธร, อำเภอเลิงนกทา, อำเภอไทยเจริญ, อำเภอกุดชุม, อำเภอทรายมูล, อำเภอป่าติ้ว, อำเภอคำเขื่อนแก้ว, อำเภอมหาชนะชัย, และอำเภอค้อวัง (ข้อมูลสภาพทั่วไปของจังหวัดยโสธร, 2564)

2) จังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย 22 อำเภอ คือ อำเภอเมืองศรีสะเกษ, อำเภอยางชุมน้อย,อำเภอกันทรารมย์, อำเภอกันทรลักษ์, อำเภอขุขันธ์, อำเภอไพรบึง, อำเภอปรางค์กู่, อำเภอขุนหาญ, อำเภอราษีไศล, อำเภออุทุมพรพิสัย, อำเภอบึงบูรพ์, อำเภอห้วยทับทัน, อำเภอโนนคูณ, อำเภอศรีรัตนะ, อำเภอน้ำเกลี้ยง, อำเภอวังหิน, อำเภอภูสิงห์, อำเภอเมืองจันทร์, อำเภอเบญจลักษ์, อำเภอพยุห์, อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ, และอำเภอศิลาลาด (ข้อมูลสภาพทั่วไปของจังหวัดศรีสะเกษ, 2564)

3) จังหวัดอำนาจเจริญ ประกอบด้วย 7 อำเภอ คือ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ, อำเภอชานุมาน, อำเภอปทุมราชวงศา, อำเภอพนา, อำเภอเสนางคนิคม, อำเภอหัวตะพาน, และอำเภอลืออำนาจ (ข้อมูลสภาพทั่วไปของจังหวัดอำนาจเจริญ, 2564)

1.4.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึง วันที่ 30 กันยายน 2566

1.4.5. ขอบเขตด้านสถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ดังนี้

1) สถิติทดสอบประสิทธิภาพของเครื่องมือการวิจัย โดยหาค่าความตรงของข้อคำถามแบบประเมิน (Content Validity) โดยใช้สูตรของ โรวิเลลี่และเฮมเบิลตัน

2) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) สถิติทดสอบประสิทธิภาพของเครื่องมือการวิจัย โดยหาค่าความตรงของข้อคำถามแบบประเมิน (Content Validity) โดยใช้สูตรของ โรวิเลลี่และเฮมเบิลตัน (2) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์กันของตัวแปรต้น-ตัวแปรตาม (Independent Variable - Dependent Variable) ได้แก่ ค่าไค-สแควร์ (χ^2) การทดสอบค่า t ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของโมเดลการวัดโดยใช้การประมาณค่าพารามิเตอร์ (Parameter) ด้วยวิธีความน่าจะเป็นสูงสุด (Maximum Likelihood Estimation: ML) ทำการประมาณค่าพารามิเตอร์ (Parameter) ทุกค่าในโมเดลแล้วคำนวณกลับเป็นค่าความแปรปรวนและค่าความแปรปรวนร่วมของตัวแปรสังเกตได้ การตรวจสอบความกลมกลืนของโมเดล (Model Fit) โดยพิจารณาค่าไค-สแควร์ (χ^2- test) ค่าสัดส่วน (χ^2/df) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้อง (GFI) ดัชนีวัดระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) และค่าความคลาดเคลื่อนในการประมาณค่าพารามิเตอร์ (RMSEA)

5) การทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีการการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis: CFA) และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis)

1.5. นิยามศัพท์

การวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง” ในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันในประเด็นของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงได้กำหนดนิยามคำศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

กลยุทธ์ หมายถึง แผนการ แนวทางที่ทำให้เกิดการกระทำเพื่อนำไปสู่จุดมุ่งหมาย หรือความสำเร็จที่ได้ตั้งไว้ กลยุทธ์มีลักษณะทั้งความเป็นแบบแผน รูปแบบของกิจกรรมบางอย่าง และ/หรือสถานะ ตำแหน่งและ/หรือมุมมองขององค์กร

สัมมาชีพ หมายถึง อาชีพที่ไม่เบียดเบียนตนเอง ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ไม่เบียดเบียนสิ่งแวดล้อม และมีรายจ่ายน้อยกว่ารายได้ เป็นการทำมาหากินโดยไม่ได้เอากำไรสูงสุดเป็นตัวตั้ง หรือ

เป็นเป้าหมายสุดท้ายและต้องคำนึงถึงความเป็นธรรมทางสังคม กล่าวคือความสุขของตนและคนทำงาน รวมถึงประโยชน์ของผู้บริโภคและผู้รับบริการหลัก

สัมมาชีพชุมชนเข้มแข็ง หมายถึง ชุมชนโดยประชาชนมีการประกอบอาชีพโดยชอบซึ่งมีรายได้มากกว่ารายจ่ายและนำรายได้ไปออมเพิ่มขึ้น ลดการเบียดเบียนตนเอง ผู้อื่นและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้ การดำรงชีวิตของประชาชนในชุมชนต้องสอดคล้องกับวิถีของชุมชนเพื่อความมุ่งหมายในการสร้างระบบเศรษฐกิจฐานรากในชุมชน

สัปปุริสธรรม 7 หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ คุณสมบัติของคนดี ธรรมของผู้ดี ประกอบด้วย ธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ อัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล อัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน มัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักประมาณ กาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล ปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท และปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล

โรคโควิด-19 (COVID-19) หมายถึง เป็นโรคติดเชื้อทางเดินหายใจที่เกิดจากไวรัสโคโรนาซึ่งมีชื่อทางการว่า SARS-CoV-2 ทำให้เกิดไข้ ไอ และอาจมีปอดอักเสบ เริ่มพบผู้ป่วยครั้งแรกเมื่อเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 (ค.ศ. 2019) ที่เมืองอู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ ภาคกลางของประเทศจีน

แรงงาน หมายถึง ความพยายามของมนุษย์หรือการออกแรงในการผลิตและจำหน่ายสินค้าและบริการเพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจและผู้ที่ดำเนินการจะได้รับค่าตอบแทน (Compensation) แรงงานมีส่วนประกอบ 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นการกระทำของมนุษย์และส่วนที่สองจากผลของการกระทำก่อให้เกิดผลทางเศรษฐกิจในรูปของค่าตอบแทนหรือรายได้

การย้ายถิ่น (Migration) หมายถึง ปรากฏการณ์อย่างหนึ่งทั้งในทางประชากรและสังคมซึ่งมีลักษณะเป็นการเคลื่อนย้ายของคนจากพื้นที่ใดพื้นที่หนึ่งไปสู่อีกพื้นที่หนึ่งและสามารถเป็นได้ทั้งสาเหตุและผลลัพธ์ของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในทางประชากร

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง กลุ่มที่ 1 ประกอบด้วย จังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ และจังหวัดสุรินทร์ โดยให้จังหวัดนครราชสีมาเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

กลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง กลุ่มที่ 2 ประกอบด้วย จังหวัดยโสธร จังหวัดศรีสะเกษ จังหวัดอำนาจเจริญ และจังหวัดอุบลราชธานี โดยให้จังหวัดอุบลราชธานีเป็นศูนย์ปฏิบัติการของกลุ่มจังหวัด

1.6 ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ผลจากการวิจัยมีประโยชน์ต่อฝ่ายที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1.6.1 ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัย

1) ได้ทราบถึงปัญหาด้านสุขภาพจิต การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและการครองตนเชิงวิถีพุทธในสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง

1) ได้ทราบถึงสภาพปัญหาปัจจุบันและความต้องการจำเป็น (Need Assessments) ในการแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพจิต การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและการครองตนเชิงวิถีพุทธในสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง

2) ได้แนวทางหรือรูปแบบชุมชนต้นแบบในการพัฒนาสุขภาพจิต การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและการครองตนเชิงวิถีพุทธ

3) ได้ทราบถึงผลลัพธ์การใช้รูปแบบชุมชนต้นแบบในการพัฒนาสุขภาพจิต การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและการครองตนเชิงวิถีพุทธ

4) ได้กิจกรรมการถ่ายทอดและขับเคลื่อนกิจกรรมชุมชนต้นแบบในการพัฒนาสุขภาพจิต การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและการครองตนเชิงวิถีพุทธผ่านพระสอนศีลธรรมในโรงเรียนและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

5) สามารถนำคู่มือ (Handbook) หรือรูปแบบชุมชนต้นแบบในการพัฒนาสุขภาพจิต การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและการครองตนเชิงวิถีพุทธไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนระดับปริญญาตรี ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยต่อไป

1.6.2 ประโยชน์ด้านการเผยแพร่

1) นำผลงานวิจัยไปเขียนบทความวิจัยเพื่อลงในเว็บไซต์ (Website) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขต วิทยาลัย และหน่วยงานการศึกษาต่าง ๆ เป็นต้น

2) นำผลงานวิจัยไปเขียนบทความวิจัยลงตีพิมพ์ในวารสารต่าง ๆ

3) นำผลงานวิจัยไปเสนอบนเวทีสัมมนาวิชาการ หรือ Symposium เป็นต้น

4) นำผลงานวิจัยไปเผยแพร่บนสื่อเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ

5) นำผลงานวิจัยไปเผยแพร่ในชุมชน สถานศึกษา/โรงเรียนต่าง ๆ

6) นำผลงานวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการเรียนการสอนต่อไป

1.7 หน่วยงานที่นำผลการวิจัยไปใช้

1) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

2) มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร

3) สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

4) ส่วนงานราชการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง

5) โรงเรียนและสถานศึกษาต่าง ๆ

6) นักวิจัย นักวิชาการและนักการศึกษา

7) นักเรียน นักศึกษาและประชาชนผู้ที่มีความสนใจทั่วไป

บทที่ 2
แนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง “กลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง” ผู้วิจัยและคณะได้ศึกษาเอกสาร (Document) แนวคิด (Concept) ทฤษฎี (Theory) และงานวิจัยเพื่อทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (Literature Review) พร้อมทั้งนำไปประยุกต์ใช้ในการสร้างเครื่องมือวิจัยและกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม
2.2. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารงาน
2.3. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานและสวัสดิการ
2.4. แนวคิดเกี่ยวกับการสาธารณะสุข
2.5 แนวคิดเกี่ยวกับโรคระบาด
2.6 หลักการเกี่ยวกับโรคโควิด-19
2.7 พื้นที่ที่ศึกษาวิจัย
2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2.9 กรอบแนวคิดของการวิจัย

2.1 แนวคิดและหลักการเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม

2.1.1 แนวคิดและหลักสัปปุริสธรรม

การบริหารการจัดการตามหลักสัปปุริสธรรมทั้ง 7 ประการ คือ รู้เหตุ รู้ผล รู้ตน รู้ประมาณ รู้กาลเวลา รู้บุคคล และรู้ชุมชน ที่สะท้อนให้เห็นได้ว่าหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาสอนให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับคนและสิ่งแวดล้อมโดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณค่านั้นพบได้ในสังคมมนุษย์หรือปัจจัยแห่งสังคมในกระบวนการอาศัยซึ่งกันและกัน การพิจารณาด้วยเหตุด้วยผล รู้จักโลก และรู้จักธรรมชาติ เพราะมนุษย์เท่านั้นที่จะเป็นผู้ที่บริหารจัดการองค์การที่ดีได้ สำหรับในส่วนของหลักการบริหารสมัยใหม่จะเน้นเทคนิคและวิธีการโดยแสวงหากำไร และการแข่งขันให้องค์กรบรรลุสู่เป้าหมายตามแบบของทุนนิยมเพียงอย่างเดียว แต่หากผู้บริหารจะนำหลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์เข้ามาประกอบหรือบูรณาการให้เข้ากับการบริหารงานในปัจจุบันก็ถือว่าเป็นแนวทางใหม่หรือเข้าสู่มิติของการบริหารงานที่ยั่งยืน มีความมั่นคงและสามารถสร้างความเป็นธรรมต่อบุคคลหรือสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างชาญฉลาด สร้างประสิทธิภาพและ

ประสิทธิผลต่อการบริหารงานอย่างยั่งยืนและมั่นคง รวมทั้งเป็นหลักการของนักบริหารในการบริหารจัดการองค์กรของตนอย่างมีระบบโดยที่ยังมีคุณธรรมมาประกอบในการพิจารณาบริหารจัดการอีกโสตหนึ่งด้วย เป็นการบริหารที่คำนึงถึงคนและผลกำไรไปในคราวเดียวกัน

จำรัส จันทร์แสงศรี (2554, หน้า 11) อธิบายว่า หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่กล่าวถึงการบริหารจัดการมีอยู่มากมายเป็นคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ยังคงมีความทันสมัยอยู่จนถึงปัจจุบันและในอนาคต แต่ในที่นี้จะได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาบางประการ ได้แก่ หลักสัปปุริสธรรมที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ในสัปปุริสสูตร อันเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเชิงพุทธศาสตร์เพียงหลักธรรมหนึ่งเพื่อประกอบการพิจารณาว่าหลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์มิได้มุ่งหวังกำไรหรือการแข่งขันเพียงอย่างเดียว แต่ได้บรรจุหลักการที่สร้างความยั่งยืน การไม่เบียดเบียน การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติมีความเมตตาต่อกันและรู้เท่าทันโลกโดยมิได้ปฏิเสธกระแสโลกาภิวัตน์หรือระบบทุนนิยมในปัจจุบัน แต่ให้ยึดหลักการอยู่ร่วมกันและรู้เท่าทันโลก หลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์เกี่ยวข้องกับหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่มีคุณค่ามากกว่าสองพันห้าร้อยกว่าปี ในยุคทุนนิยมในสมัยปัจจุบัน การบริหารจัดการสมัยใหม่ต่างก็กลับมาทบทวนบทบาททางแวดวงวิชาการในการบริหารจัดการสมัยใหม่ว่ายังคงเป็นแนวทางเดียวหรือไม่ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพจะต้องสนองตอบต่อระบบทุนนิยม (Capitalism) ที่เน้นการแข่งขันและสร้างผลกำไร (Profit) รวมทั้งการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรเพียงอย่างเดียว การบริหารจัดการสมัยใหม่ยังขาดอะไรบ้างที่เป็นนามธรรมที่เกี่ยวกับมนุษย์ที่จะต้องอยู่ร่วมกัน รวมทั้งสิ่งแวดล้อมในโลกที่กำลังเปลี่ยนแปลงและมีผลกระทบต่อสังคมและองค์กร

นันทวรรณ อิสรานุวัฒน์ชัย (2550, หน้า 85) อธิบายหลักการบริหารว่า การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources) ถ้าหากว่าได้ผู้นำผู้ปกครองที่ขาดคุณธรรมแล้วไม่ว่าระบบการบริหารการปกครองนั้นจะดีเพียงไรก็ตาม ก็จะกลายเป็นการบริหารหรือการปกครองแบบนำความเดือดร้อนมาสู่ประชาชนและก่อให้เกิดความเสียหายแก่ประเทศชาติได้อย่างมากมาย เพราะจะใช้อำนาจหน้าที่ไปในทางที่ทุจริต แสวงหาผลประโยชน์ให้แก่ตัวเองและพวกพ้อง เกิดมีการทุจริตคดโกงกันอย่างมากมายเพราะอำนาจนั้นเป็นสิ่งที่ยั่วยวนจิตใจและสามารถเปลี่ยนแปลงอุปนิสัยใจคอของมนุษย์ได้รวดเร็วที่สุด ผู้มีส่วนรวมในการปกครองโดยปฏิบัติตามหลักการร่วมรับผิดชอบที่จะช่วยป้องกันความเสื่อม นำไปสู่ความเจริญรุ่งเรืองโดยส่วนรวมคือการนำหลักธรรมมาทำหน้าที่ ได้แก่ หลักสัปปุริสธรรม 7 หากผู้นำหรือผู้ปกครอง (Leader) นำหลักธรรมนี้มาประพฤติปฏิบัติในการประยุกต์ใช้กับชุมชนของผู้นำจะทำให้ชุมชนอยู่กันอย่างสันติสุข (Peace)

พระครูพิศาลปริยัตยานุกูล (อนันต วฑฺฒโน) (2561, หน้า 24) อธิบายว่า หลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาอธิบายถึงความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการเกี่ยวข้องกับคนและสิ่งแวดล้อมโดยคำนึงถึงคุณธรรมและจริยธรรมที่มีคุณค่าพบได้ในสังคมมนุษย์หรือปัจจัยแห่งสังคมในกระบวนการ

อาศัยซึ่งกันและกัน การพิจารณาด้วยเหตุด้วยผล (Consideration) การรู้จักโลก รู้จักธรรมชาติเพราะมนุษย์เท่านั้นที่จะเป็นผู้ที่บริหารจัดการองค์การที่ดีได้สำหรับในส่วนของ หลักการบริหารสมัยใหม่จะเน้นเทคนิคและวิธีการ โดยแสวงหากำไรและการแข่งขันให้องค์กรบรรลุสู่เป้าหมายตามแบบของทุนนิยม แต่หากผู้บริหารจะนำหลักการบริหารเชิงพุทธศาสตร์เข้ามาประกอบ หรือบูรณาการให้เข้ากับการบริหารงานในปัจจุบันก็ถือว่าเป็นแนวทางใหม่หรือเข้าสู่มิติ (Dimension) ของการบริหารงานที่ยั่งยืน มีความมั่นคง และสร้างความเป็นธรรมต่อบุคคลหรือสังคมที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างชาญฉลาด การสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการบริหารงานอย่างยั่งยืนและมั่นคง รวมทั้งจะเป็นหลักการของนักบริหารในการบริหารจัดการองค์กรของตนอย่างมีระบบ โดยที่ยังมีคุณธรรมมาประกอบในการพิจารณาบริหารจัดการด้วยอีกโสตหนึ่งด้วย

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2549, หน้า 1-3) อธิบายว่า หลักธรรมสัปปุริสธรรม 7 มีส่วนการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ จะมีความเหมาะสมกับความเป็นภาวะผู้นำปรากฏพุทธโอวาทเรื่องธรรมของคนดี (สัตบุรุษ) ความเป็นคนที่สมบูรณ์แบบหรือมนุษย์โดยสมบูรณ์ซึ่งถือว่าเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณค่าที่แท้จริงของมนุษย์ชาติ มีธรรมะหรือคุณสมบัติที่เรียกว่าสัปปุริสธรรม 7 ประการ คือ

1) ธัมมัญญุตา รู้หลักและรู้จักเหตุ คือ รู้หลักการและกฎเกณฑ์ของสิ่งทั้งหลายที่ตนเข้าไปเกี่ยวข้องในการดำเนินชีวิตในการปฏิบัติกิจหน้าที่และดำเนินกิจการต่าง ๆ รู้เข้าใจสิ่งที่ตนประพฤติปฏิบัติตามเหตุผล เช่น รู้ว่าตำแหน่งฐานะ อาชีพ การงานของตน มีหน้าที่และความรับผิดชอบอย่างไร มีอะไรเป็นหลักการจะต้องทำอะไรอย่างไรจึงจะเป็นเหตุให้บรรลุถึงผลสำเร็จที่เป็นไปตามหน้าที่และความรับผิดชอบนั้น ๆ ดังนี้ เป็นต้น ตลอดจนชั้นสูงสุดคือรู้เท่าทันกฎธรรมดาหรือหลักความจริงของธรรมชาติเพื่อปฏิบัติต่อโลกและชีวิตอย่างถูกต้อง มีจิตใจเป็นอิสระ ไม่ตกเป็นทาสของโลกและชีวิต

2) อัตถัญญุตา รู้ความหมายและรู้จักผล คือ รู้ความหมายและความมุ่งหมายของหลักการที่ตนปฏิบัติเข้าใจวัตถุประสงค์ของกิจการที่ตนกระทำ รู้ว่าหลักการนั้น ๆ มีความมุ่งหมายอย่างไร รู้ว่าที่ตนทำอยู่อย่างนั้น ๆ ดำเนินชีวิตอย่างนั้นเพื่อประสงค์ประโยชน์หรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไรที่ไม่มีหน้าที่ ตำแหน่งหรือควรจะได้บรรลุถึงผลอะไร ที่ให้มีหน้าที่ ตำแหน่ง และฐานะการงานอย่างนั้น ๆ เขากำหนดวางกันไว้เพื่อความมุ่งหมายอะไร กิจการที่ตนทำอยู่ขณะนี้เมื่อทำไปแล้วจะบังเกิดผลอะไรบ้าง เป็นผลดีหรือผลเสียอย่างไร เป็นต้น ตลอดจนถึงขั้นสูงสุดคือรู้ความหมายของคติธรรมดาและประโยชน์ที่เป็นสาระของชีวิต

3) อัตตัญญุตา รู้จักตน คือ การมีสติรู้ตามเป็นจริงว่าตัวเรานั้นว่าโดยฐานะ (Status) สภาวการณ์ เพศ กำลังความรู้ความถนัด ความสามารถและคุณธรรม เป็นต้น เท่าไร อย่างไรแล้วประพฤติปฏิบัติให้เหมาะสมและรู้จักแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมทำการต่าง ๆ ให้สอดคล้องถูกจุด ตรงทางที่จะให้เจริญงอกงามบังเกิดผลดี

4) มัตตัญญุตา รู้จักประมาณ คือ รู้จักพอดีเช่นประมาณในการบริโภค รู้จักประมาณในการใช้จ่ายทรัพย์รู้จักความพอดีในการพูด การปฏิบัติกิจและทำการต่าง ๆ ตลอดจนการพักผ่อนหลับนอนและการสนุกสนานรื่นเริงต่าง ๆ

5) กาลัญญุตา รู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันถูกต้อง เหมาะสม และระยะเวลาที่พึงได้ใช้ในการประกอบกิจกระทำหน้าที่การงานปฏิบัติการต่าง ๆ และเกี่ยวข้องกับผู้อื่น เช่น รู้ว่าเวลาไหนควรทำอะไร และทำให้ตรงเวลา ให้เป็นเวลา ให้ทันเวลาให้พอเวลา ให้เหมาะสมและถูกเวลา เป็นต้น

6) ปริสัญญุตา รู้จักชุมชน คือ รู้จักถิ่น รู้จักที่ชุมนุมและชุมชน รู้การอันควรประพฤติปฏิบัติในถิ่นที่ชุมชนและต่อชุมชนนั้นว่าชุมชนนี้เมื่อไปหาควรต้องทำกิริยาอย่างนี้ ควรต้องทำกิริยาอย่างนี้ ควรต้องพูดอย่างนี้ชุมชนนี้มีระเบียบวินัยอย่างนี้มีวัฒนธรรมประเพณีอย่างนี้มีความต้องการอย่างนี้ควรเกี่ยวข้องควรต้องสงเคราะห์ควรรับใช้ควรบำเพ็ญประโยชน์ให้อย่างนี้ ๆ เป็นต้น

7) ปุคลลัญญุตา รู้จักบุคคล คือ รู้จักและเข้าใจความแตกต่างแห่งบุคคลว่าโดยอัธยาศัยความสามารถและคุณธรรม เป็นต้น ใคร ๆ ยิ่งหรือหย่อนอย่างไร และรู้จักที่จะปฏิบัติต่อบุคคลอื่นด้วยดีว่าควรจะคบหรือไม่ ได้คติอะไร จะสัมพันธ์เกี่ยวข้อง จะใช้จะยกย่อง จะตำหนิหรือจะแนะนำสั่งสอนอย่างไร จึงจะได้ผลดี

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต) (2546, หน้า 18) อธิบายว่า หลักธรรม คือ สัปปุริสธรรมเป็นธรรมที่ทำให้คนเป็นสัปบุรุษหรือเป็นคนดีประกอบด้วย 7 ประการ คือ

1) ธัมมัญญุตา (การรู้จักเหตุ) คือการรู้จักวิเคราะห์หาสาเหตุของสถานการณ์และความเป็นไปของชีวิตตนเองหรือรู้จักหลักความจริง จะคิด จะทำอะไรก็มีหลัก รู้ว่าเมื่อกระทำสิ่งนี้จะได้ผลตอบแทนเป็นความสุข แต่ถ้ากระทำอีกอย่างหนึ่งจะได้ผลเป็นความทุกข์ เช่น ถ้าหมั่นขยันศึกษาเล่าเรียนก็จะได้รับความความรู้ความเข้าใจวิชาการต่าง ๆ เมื่อถึงเวลาสอบก็จะสามารถทำข้อสอบได้คะแนนดี เป็นต้น

2) อัตถัญญุตา (การรู้จักเหตุ) หมายถึง เมื่อมีเหตุก็ย่อมมีผลเมื่อมีปัญหาอันใดเกิดขึ้นเราจะต้องใช้หลักเหตุผลมาพิจารณาปัญหาเหล่านั้น เพราะผลเกิดจากเหตุเสมอ การรู้จักเปรียบเทียบเหตุและผลจะทำให้เราเป็นคนใจกว้างยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่น

3) อัตตัญญุตา (การรู้จักตน) ความเป็นผู้รู้จักตนคือรู้จักตนเองโดยฐานะ ภาวะ เพศ วัย ความรู้ ความสามารถและคุณธรรมอื่น ๆ มีศรัทธา ศีล สุตตะ จาคะ และปัญญาแล้วประพฤติตนให้เหมาะสมแก่ภาวะของตนและเมื่อรู้ว่าบกพร่องในเรื่องใดก็ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น

4) มัตตัญญุตา (การรู้จักประมาณ) หมายถึง ความพอดีความพอเหมาะพอสมควร การรู้จักประมาณคือการรู้จักทำทุกสิ่งทุกอย่างหรือดำเนินชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม เป็นต้น ดังนั้น การรู้จักประมาณนี้เป็นทางสายกลางที่พระพุทธเจ้าทรงสอนให้บุคคลต่าง ๆ ได้ประพฤติปฏิบัติกันมา

5) กาลัญญุตา (การรู้จักกาล) หมายถึง การรู้จักเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และรู้จักปฏิบัติตนให้ถูกกับกาลเทศะกล่าวคือรู้ว่าในเวลาเช่นไรควรจะทำอะไร การรู้จักกาลเวลาจะทำให้ไม่ดำรงตนอยู่ในความประมาณ ไม่ทำให้เสียเวลาโดยเปล่าประโยชน์

6) ปริสัญญุตา (การรู้จักชุมชน) คือการรู้จักหมู่คณะหรือกลุ่มชนว่าดีหรือไม่ดีควรคบหาสมาคม ควรเข้าไปอยู่เป็นพวกหรือไม่ เมื่ออยู่ในชุมชนหรือที่ประชุมนั้น ๆ ควรว่างตัวอย่างไร ควรที่จะทำอะไร ควรพูดอย่างไร เช่น เมื่อเข้าหาผู้ใหญ่ควรแสดงอาการนอบน้อมมีสัมมาคารวะ เมื่อเข้าวัดควรสำรวม กาย วาจาและใจ ไม่แสดงอาการตลกคึกคะนอง เป็นต้น ความเป็นผู้รู้จักบริษัทคือรู้จักชุมชนและสังคม รู้กริยาที่จะพึงประพฤติแล้วประพฤติตนให้เหมาสมต่อชุมชนและสังคมนั้น ๆ

7) ปุคคโลปรปรัญญุตา (การรู้จักบุคคล) ได้แก่ การรู้จักประเภทบุคคลแต่ละคนว่าฉลาดหรือโง่ เป็นคนพาลหรือเป็นบัณฑิต มีความสามารถหรือไม่ มีคุณธรรมหรือไม่แล้วเลือกครบหาให้เป็นคุณประโยชน์เลือกใช้ให้เหมาะสมกับกิจการหรือเพื่อที่จะปฏิบัติกับเขาได้อย่างเหมาะสมและที่สำคัญก็คือจะสนทนากับเขาอย่างรู้เรื่องและราบรื่น

ทั้งนี้ผู้มีสัปปุริสธรรม 7 ประการ จะได้รับคุณประโยชน์ดังนี้ (1) รู้จักหลักแห่งการ ดำรงชีวิต (2) เป็นผู้ยอมรับฟังความคิดเห็นของคนอื่น โดยไม่คิดว่าตนเองวิเศษหรือฉลาดกว่าคนอื่น (3) เป็นผู้ปลอดภัยจากโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ เพราะไม่ทำอะไรหักโหมเกินกำลังของตน (4) ทำให้ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่างได้ดี (5) ยังดำรงชีพอยู่ได้ด้วยความไม่ประมาทเพราะรู้จักครบเพื่อนดี ซึ่งได้สอดคล้องกับประเด็นที่ จำรัส จันทร์แสงศรี (2554, หน้า 13-14) ได้อธิบายว่า หลักสัปปุริสธรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล มี 7 ประการ ประกอบด้วยดังนี้

1) ธัมมัญญุตา (Knowing the Law, Knowing the Cause) ความเป็นผู้รู้จักเหตุคือรู้ความจริง รู้หลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมได้รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผลและรู้จักหลักการที่จะทำให้เกิดผล รวมความว่าการบริหารจัดการในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้องเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รู้จักการวิเคราะห์ความจริงที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติอันว่า “ สิ่งทั้งหลายเกิดขึ้น ตั้งอยู่ ดับไปเป็นธรรมดา” โดยพิจารณาหลักการและเกณฑ์แห่งเหตุผลมาบริหารจัดการองค์กร

2) อัตถัญญุตา (Knowing the Meaning, Knowing the Purpose) ความเป็นผู้รู้จักผลหรือความมุ่งหมายคือรู้ความหมาย รู้ความมุ่งหมาย รู้ประโยชน์ที่ประสงค์รู้จักผลที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำตามหลักการ หมายถึงการบริหารงานองค์กรให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์และรู้ถึงประโยชน์ขององค์กรที่นำไปสู่ความมั่นคงและไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อองค์กร ในที่นี้ก็หมายถึงการมีแผนงานที่ดีการวางแผนที่วิเคราะห์ผลกระทบด้านต่าง ๆ

3) อัตตัญญุตา (Knowing Oneself) ความเป็นผู้รู้จักตนคือรู้จักเราว่าเรานั้นโดยฐานะภาวะเพศ ความรู้ความสามารถและคุณธรรมเป็นอย่างไรและเท่าใด แล้วประพฤติให้เหมาะสม

และรู้จักที่จะปรับปรุงต่อไป ในที่นี้หมายถึงรู้จักองค์กรที่เราบริหารเป็นอย่างดีว่ามีจุดด้อย จุดแข็งอย่างไร มีขีดความสามารถอย่างไร และรู้จักการปรับปรุงองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบรวมทั้งการบริหาร ความแตกต่างที่จะทำให้องค์กรเป็นเลิศ มีประสิทธิภาพและมั่นคงถาวร

4) มัตตัญญุตา (Moderation, Knowing how to be Temperate) ความผู้รู้จักประมาณ คือความพอดีในการจ่ายโภคทรัพย์ในที่นี้หมายถึงการบริหารการเงินหรือการขยายกิจการต้องพิจารณาให้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กรหรือขีดความสามารถขององค์กรและขีดความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร รวมทั้งการแข่งขั้นที่รอบคอบและรู้จักประมาณขีดความสามารถขององค์กร

5) กาลัญญุตา (Knowing the Proper Time) ความเป็นผู้รู้จักกาล คือรู้กาลเวลาอันเหมาะสมและระยะเวลาในการประกอบกิจในที่นี้หมายถึง การบริหารจัดการจะต้องมีความเข้าใจถึงระยะเวลาที่เหมาะสม การสร้างโอกาสขององค์กรจะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ในเวลานั้น ๆ ว่าควรจะดำเนินการอย่างไร อะไรควรงด อะไรควรกระทำและเวลาใดควรขยายกิจการหรือช่วงเวลาใดที่จะบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จต่อองค์กรมากที่สุด

6) ปริสัญญุตา (Knowing the Assembly, Knowing the Society) ความเป็นผู้รู้จักชุมชนคือรู้กริยาที่จะประพฤติต่อชุมชนนั้นว่าควรจะดำเนินการอย่างไรดี ดังนั้น การบริหารจัดการจำเป็นต้องมีการสร้างปฏิสัมพันธ์กับองค์กรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นฝ่ายพันธมิตรและเป็นคู่แข่ง (Partners and Competitors) การสร้างสรรหรือการประสานงานกับชุมชน หรือกลุ่มบุคคลที่มีผลต่อองค์กรก็คือการเข้าถึง การเข้าใจและการพัฒนา เป็นการบริหารจัดการที่สร้างความสัมพันธ์ด้วยความเมตตาความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อชุมชนหรือสาธารณะชนจะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

7) ปุคคลัญญุตา (Knowing the Individual, Knowing the Different Individuals) ความเป็นผู้รู้จักบุคคลคือรู้จักความแตกต่างของบุคคลว่าโดยอัธยาศัย (Courteous) ความสามารถและคุณธรรมตลอดถึงรู้ในความสามารถของบุคคลและใช้งาน มอบงานที่เหมาะสมให้การบริหารจัดการในการรู้บุคคลจึงเปรียบเสมือนการพัฒนาและบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีการพัฒนาและบริหารบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถและภักดีต่อองค์กร มีความสมัครสมาน สามัคคี การสร้างความเป็นธรรมและเสมอภาค (Fairness and Equality) ให้แก่บุคลากรในองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นหมู่คณะ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ด้วยความเป็นมิตรไมตรีรวมทั้งมีความจริงใจต่อกัน

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า “หลักสัปปุริสธรรม” เป็นอีกหลักธรรมประการหนึ่งที่มนุษย์ปฏิบัติตามแล้วสามารถทำให้บรรลุนิพพานได้หรืออาจกล่าวได้ว่าหลักธรรมที่เป็นหลักธรรมที่สามารถพัฒนามนุษย์ให้อย่างยิ่งประการหนึ่งซึ่งประกอบด้วย

1) ธัมมัญญุตา รู้จักหลักการ รู้จักเหตุผล รู้กฎเกณฑ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติคือรู้ว่าตำแหน่ง หน้าที่การงาน ฐานะ อาชีพ รู้จักรับผิดชอบตลอดถึงผลสำเร็จขั้นสูงสุด (Highest Achievement) คือตามธรรมชาติของความเป็นจริง ไม่ตกเป็นทาสของความโลภ ความโกรธ ความหลง กิเลส ตัณหาและอุปาทาน

2) อัตถัญญุตา รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผลคือรู้ความหมายที่ตนปฏิบัติเข้าใจวัตถุประสงค์ที่ตนกระทำ รู้ว่าหลักการนั้นมุ่งหมายอะไร การดำเนินชีวิตอย่างนั้น ๆ เพื่อประโยชน์อะไร เป็นผลดีหรือผลเสีย ตลอดถึงขั้นสูงสุดที่เป็นประโยชน์ที่เป็นแก่นสาระแห่งชีวิต

3) อัตตัญญุตา รู้จักตนตามความเป็นจริงโดยฐานะ สภาวะ เพศสภาพ (Gender) ความรู้ กำลังความสามารถ และคุณธรรมที่จะประพฤติปฏิบัติชอบได้อย่างเหมาะสมและรู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องถูกต้องตามจุดมุ่งหมายปลายทางสูงสุดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

4) มัตตัญญุตา การรู้จักประมาณในการอุปโภคและบริโภค (Consumption) การใช้จ่ายทรัพย์สินคือรู้จักพอดีพอเหมาะรู้จักคิด พูด กระทำกิจต่าง ๆ แต่พอดีแม้การพักผ่อนสนุกสนานก็เช่นกัน

5) กาลัญญุตา รู้กาลเวลาอันสมควร รู้เวลาไหน ควรทำอะไร ที่ไหน ใช้เวลาแต่พอดีในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หรือประกอบกิจการหน้าที่การงานต่าง ๆ

6) ปริสัญญุตา การรู้จักชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อมและในถิ่นฐานต่าง ๆ ควรมีกริยาวาจาอย่างไร มีระเบียบวัฒนธรรมและประเพณีอย่างไร ควรประพฤติตนให้เหมาะสมกับสังคมและสิ่งแวดล้อมนั้น ๆ

7) ปุคคลัญญุตา การรู้บุคคลและเข้าใจความแตกต่างของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน

พร้อมนี้ หลังจากที่ได้ทำการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม (Literature Review) เกี่ยวกับแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการนี้แล้ว ผู้วิจัยจะนำแนวคิดและหลักการด้านหลัปปุริสธรรมไปตีความ (Interpretation) วิเคราะห์ (Analyze) และสังเคราะห์ (Synthetic) ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย คือแบบสอบถามเชิงปริมาณ (Quantitative Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ในการเสริมสร้างสัมมาชีพรวมทั้งประเด็นแนวทางการแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพจิต การลดความเหลื่อมล้ำทางสังคมและการครองตนเชิงวิถีพุทธในสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่างต่อไป

2.2 แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารงาน

2.2.1 ความหมายของกลยุทธ

คำว่า “กลยุทธ์” หรือ “Strategy” มีความหมายตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ว่าคือการรบที่มีเล่ห์เหลี่ยม วิธีการที่ต้องใช้กลอุบายต่าง ๆ เล่ห์เหลี่ยมในการต่อสู้ กลยุทธ์เป็นศัพท์ที่มีกำเนิดในทางทหารใช้เป็นยุทธวิธีรบทางการทหาร ปัจจุบันได้ถูกนำมาปรับใช้ในการสร้างความหลากหลาย ดังนี้

Certo and Peter (1991 pp. 17-18) ได้ให้นิยามความหมายว่า กลยุทธ์ หมายถึง วิธีการดำเนินงานที่มั่นใจได้ว่าจะนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

Wright and Other (1992, p. 15) ให้คำนิยามความหมายว่า กลยุทธ์ หมายถึง แผนของผู้บริหารระดับสูงที่จะนำไปสู่ผลลัพธ์ต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับภารกิจและเป้าประสงค์ขององค์การ

Mary Coulter (2005, p. 5) อธิบายประเด็นนี้ว่ากลยุทธ์คือการตัดสินใจและการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยตรงในการใช้ทรัพยากรและศักยภาพ (Resources and Potential) เพื่อสร้างโอกาสและป้องกันภยันตรายต่าง ๆ ขององค์การ

Schermerhorn (2002, p. 3) ให้ความหมายเกี่ยวกับกลยุทธ์ว่ากลยุทธ์เป็นแผนแม่บทหรือแผนปฏิบัติการที่มีความสำคัญสำหรับองค์การเพื่อใช้ในการกำหนดทิศทางในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายและเกิดประโยชน์ในการแข่งขัน

Stanley C. Abraham (2006, p. 7) กล่าวถึงประเด็นนี้ไว้ว่ากลยุทธ์คือวิธีการที่ทำให้องค์การแข่งขันได้อย่างแท้จริง

Fred R. David. (2012, p. .13) ให้ความหมายกลยุทธ์ว่าเป็นวัตถุประสงค์ระยะยาวที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ

จินตนา บุญบงการ และณัฏฐพันธ์ เขจรนันทร์ (2554, หน้า 14-15) อธิบายว่าการจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง กระบวนการประกอบด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การ พร้อมทั้งข้อมูลสำคัญขององค์การที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจ (Decision Making) ในการวางแนวทางการดำเนินงานและควบคุมการปฏิบัติงานเชิงกลยุทธ์ขององค์การเพื่อที่จะสร้างความมั่นใจว่าองค์กรหรือหน่วยงานสามารถที่จะดำเนินการตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ได้อย่างสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ที่เกิดขึ้น ตลอดจนสามารถมีพัฒนาการและสามารถแข่งขันกับคู่แข่งอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้การจัดการเชิงกลยุทธ์ถือเป็นศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานของผู้บริหารเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์การซึ่งการกำหนดแนวทางและทิศทางในการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น จำเป็นจะต้องวิเคราะห์และประเมินปัจจัยต่าง ๆ ที่เกิดจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อกำหนดวิธีการทำงานเพิ่มเติมจากเดิม หรือที่

เรียกว่า “กลยุทธ์” พร้อมทั้งจัดทำกิจกรรมแผนงานหรือโครงการให้สอดคล้องในแต่ละกลยุทธ์เพื่อเป็นแนวทางขององค์การที่จะสามารถบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้สูงสุด

พระมหาศิริชัย สิรินฺทาโณ (ศรีรัมย์) (2556 หน้า 10) อธิบายว่า การจัดการเชิงกลยุทธ์หรือการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการการวางเทคนิคในการจัดการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานระยะยาวขององค์การ ประกอบด้วยการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การ การกำหนดกลยุทธ์การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติตลอดจนการควบคุมกลยุทธ์ซึ่งเป็นการจัดการที่มีความชัดเจนในทิศทางการบริหารตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (ภายใน-ภายนอก) แล้วนำมาจัดทำเป็นกลยุทธ์ขององค์การเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติมีการจัดวางบุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน โดยบุคลากรดังกล่าวจะต้องมีทัศนะคติที่ดี มีความสามารถ มีทักษะ และมีความเชี่ยวชาญที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การหรือหน่วยงาน มีแนวทางการพัฒนาบุคคลเหล่านั้นอย่างชัดเจนเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีนโยบายที่กระตุ้นให้บุคลากรทุ่มเททำงานให้กับองค์การโดยมีแนวทางที่ชัดเจนในการรักษาพนักงานที่มีศักยภาพและฝีมือไว้กับองค์การตลอดไป

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง รูปแบบหรือแผนการหรือแนวทางเพื่อนำทางองค์การหรือหน่วยงานไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดหรือวางไว้ การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) เป็นกระบวนการการวางเทคนิคในการจัดการที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานระยะยาวขององค์การโดยอาศัยการจัดการที่เป็นพื้นฐานขององค์การคือการวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การนำ (Conducting) และการควบคุม (Control) เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

2.2.2 แนวคิดพื้นฐานของการจัดการเชิงกลยุทธ์

แนวคิดการจัดการใหม่ ๆ ได้ถูกนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการทั้งในองค์กรต่าง ๆ เพื่อการพัฒนาให้องค์กรมีความสามารถในการแข่งขันและก้าวสู่ความเป็นเลิศท่ามกลางกระแสโลกาภิวัฒน์ (Globalization) ในยุคโลกไร้พรมแดนที่มีการเปลี่ยนแปลง การเกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว (Disruption) และการแข่งขันที่รุนแรง ผู้บริหารจึงต้องติดตามสถานการณ์ (Situation) อย่างใกล้ชิด การมีข้อมูลข่าวสารเพื่อคิดหากลยุทธ์ใหม่ ๆ มาใช้อยู่ตลอดเวลา ภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด แสวงหาโอกาสและหลีกเลี่ยงอุปสรรคที่มาขัดขวาง การจัดการเชิงกลยุทธ์จึงได้พัฒนามาใช้ทั้งในองค์กรภาครัฐและเอกชนอย่างแพร่หลายมากขึ้น การจัดการที่ใช้กลยุทธ์นั้นต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนในองค์กรหรือหน่วยงาน ช่วยกันคิด ช่วยกันผลักดันให้องค์กรไปสู่ทิศทางที่มุ่งหวังหลัก ดังนั้น กลยุทธ์ (Strategy) เป็นวิธีการที่องค์การเลือกเพื่อจะดำเนินการจากจุดที่เป็นอยู่ในปัจจุบันไปยังจุดหมายปลายทางในอนาคตที่กำหนดไว้ คำว่า “กลยุทธ์” เป็นคำที่ใช้ในวงการธุรกิจการใช้กลยุทธ์มีมานานแล้วในทางการทหารและการทำสงครามในปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐจะใช้คำว่ายุทธ์ศาสตร์

ส่วนภาคธุรกิจนิยมใช้คำว่ากลยุทธ์แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ กลยุทธ์ระดับองค์การ กลยุทธ์ระดับบริษัท หรือกลยุทธ์ระดับธุรกิจและกลยุทธ์ระดับหน้าที่ (Bloggang, 2565, ออนไลน์)

การจัดการเชิงกลยุทธ์ หมายถึง การกำหนดทิศทางและเป้าหมายองค์กรอย่างเป็นระบบภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีลักษณะไม่คงที่ องค์กรต้องวิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมเพื่อคิดค้นแนวทางการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์โดยผู้บริหารองค์กรจะเป็นผู้รับผิดชอบหลักสำคัญในการตัดสินใจทิศทางขององค์กรซึ่งเกี่ยวข้องกับผลกระทบในระยะยาวและการตัดสินใจกลยุทธ์ควรก่อให้เกิดความได้เปรียบในการแข่งขันต่อองค์กรนอกจากนี้ยังเกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ระดับต่าง ๆ ขององค์กรจะต้องสอดคล้องและเกื้อหนุนซึ่งกันและกัน

ดังนั้น การจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ได้มีความหมายที่สะท้อนถึงการวางแผน การดำเนินการและการควบคุมในแนวทางเชิงกลยุทธ์ซึ่งจะช่วยให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจุดเน้นของการบริหารเชิงกลยุทธ์มุ่งพิจารณาในเรื่องของการบริหารงานกลยุทธ์ที่คิดค้นขึ้นมาต้องอาศัยพื้นฐานทางการบริหารเป็นหลักการจัดการเชิงกลยุทธ์หรือการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นการจัดการที่เน้นการใช้กลยุทธ์ภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ผลักดันให้องค์กรไปสู่ทิศทางที่ตั้งไว้ และการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติจะมีการควบคุมและประเมินผลโดยมีการจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม

2.2.3 การคิดเชิงกลยุทธ์

การคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการกำหนดแนวทางที่ดีที่สุดภายใต้บริบทแห่งสภาวะการณ์ต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ การคิดเชิงกลยุทธ์เป็นการคิดที่มุ่งชัยชนะโดยใช้ “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการวางแผนหรือจัดการเหตุการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี การใช้ความเป็นศาสตร์คือมีหลักการวางแผนอย่างเป็นขั้นตอนที่สามารถถ่ายทอดและเรียนรู้กันได้ การใช้ความเป็นศิลป์คือแตกต่างกันไปตามความสามารถของแต่ละบุคคลในการที่จะรู้ว่ากาลเวลาใด สถานการณ์ใดควรเลือกใช้กลยุทธ์แบบใด (Bloggang, 2565, ออนไลน์)

การคิดเชิงกลยุทธ์เป็นการคิดที่ช่วยเพิ่มโอกาสแห่งความสำเร็จ มีการกำหนดเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ล่วงหน้าในการทำสิ่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน การคิดเชิงกลยุทธ์มีลักษณะเป็นกระบวนการความคิด เกิดขึ้นเมื่อมีเป้าหมายบางอย่างที่ต้องการทำให้สำเร็จ การที่จะบรรลุเป้าหมาย (Goal) ได้นั้นองค์กรต้องมีการกำหนดทางเลือกที่คิดว่ามีโอกาสประสบความสำเร็จมากที่สุด โดยประเมินกำลังความสามารถของตนเอง ประเมินสภาพแวดล้อม รวมทั้งต้องสามารถคาดการณ์อนาคตที่อาจเกิดขึ้นแล้วกำหนดทางเลือกกลยุทธ์ที่คิดว่ามีโอกาสประสบความสำเร็จมากที่สุดเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายที่วางไว้

การคิดเชิงกลยุทธ์ยังมีลักษณะยืดหยุ่นไม่ตายตัว แต่พลิกแพลงโอนอ่อนไปตามสถานการณ์ที่แตกต่างกัน การเตรียมความพร้อมจะช่วยให้เราสามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วโดยยังคงพยายามที่จะยึดแนวทางสู่เป้าหมายสูงสุดไว้ ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จได้มากกว่าคน

ที่ปราศจากการคิดเชิงกลยุทธ์ การคิดเชิงกลยุทธ์เป็นการคิดที่ช่วยเพิ่มโอกาสแห่งความสำเร็จ ช่วยให้เราเป็นคนที่ไม่ทำสิ่งต่าง ๆ อย่างเลื่อนลอย แต่กำหนดเป้าหมายและมีวัตถุประสงค์ล่วงหน้าในการทำสิ่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน ช่วยให้เราเรียนรู้ที่จะมองอนาคต มองตนเองและมองสภาพแวดล้อมทำให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เผชิญอยู่และสถานการณ์ที่ไม่คาดคิดอย่างมีประสิทธิภาพหรือช่วยลดการสูญเสียจากการกระทำที่ไม่จำเป็น และการเสียพลังงานและทรัพยากรต่าง ๆ โดยเปล่าประโยชน์อีกทั้งยังช่วยให้เรามีโอกาสประสบความสำเร็จได้มากว่าคนที่ไม่รู้จักการคิดเชิงกลยุทธ์

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการคิดเชิงกลยุทธ์เป็นการคิดที่มีศิลปะในเชิงการต่อสู้มากที่สุดเมื่อเทียบกับบรรดาการคิดทั้งหมดและเป็นการคิดที่ต้อง “ออกแรงคิด” มากกว่า “การคิดในลักษณะอื่น” นอกจากนั้นยังเป็นการคิดที่ต้องการทักษะการคิดมิติอื่น ๆ ประกอบด้วยมาก ทั้งการคิดเชิงรุก การคิดเชิงรับ ในการหลบหลีกอุปสรรค การแก้ปัญหาและฉกฉวยโอกาสจากความจำกัดที่มีอยู่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายแห่งชัยชนะที่กำหนดไว้ การคิดเชิงกลยุทธ์จึงเป็นสิ่งที่ต้องฝึกหัดเสมอและทำอย่างจริงจังเพื่อบรรลุผลที่ต้องการ

2.2.3 หลักการบริหารเชิงกลยุทธ์

การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) เป็นการบริหารที่เป็นระบบที่จะช่วยให้การบริหารองค์การบรรลุตามวัตถุประสงค์ (Goal) ที่ตั้งไว้ ซึ่งได้มีนักวิชาการกล่าวถึงหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ไว้ ดังนี้

Morgan Mark et al. (1989) ให้ความเห็นว่าหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ต้องอาศัยระบบที่ช่วยผลักดันให้องค์กรทำสิ่งที่เหมาะสมและถูกต้องตลอดเวลา ซึ่งช่วยในการระบุวางแผนงานและจัดลำดับความสำคัญของการลงทุนแต่ละโครงการเพื่อให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจบทบาทและหน้าที่ของตนเองก่อนนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ตลอดจนสร้างความแน่ใจว่าการดำเนินงานตามแผนบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้ (อ้างอิงใน ณัฐยา สินตระการผล, 2553, หน้า 24)

กาญจนา คันวงศ์ (2552, หน้า 20) กล่าวว่าหลักการของการบริหารเชิงกลยุทธ์นับว่าเป็นการจัดการภายใต้สภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงและมีทิศทางที่ไม่แน่นอน ผู้บริหารต้องเข้าใจพลวัต (Dynamic) ของการเปลี่ยนแปลง ทั้งสามารถคาดเดาและกำหนดทิศทางขององค์กรไปสู่จุดหมายตามที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากหลักการบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) ที่นักวิชาการได้กล่าวไว้พอสรุปถึงประเด็นสาระได้ว่า (1) เป็นการกำหนดแนวทางหรือทิศทางในการดำเนินงานขององค์การเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ (2) ต้องวิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การเพื่อเป็นข้อมูลในการจัดทำแผนงานดำเนินการที่เหมาะสมที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (3) เป็นการบริหารที่มีกำหนดผลการปฏิบัติขององค์การในระยะที่แน่นอน

2.2.4 กระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์

ภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (Disruption) ทำให้องค์การสมัยใหม่เป็นองค์การเชิงกลยุทธ์ (Strategic Organization) ซึ่งจะต้องมีการนำแนวคิดของการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) มาใช้เพราะการบริหารเชิงกลยุทธ์เป็นรูปแบบการบริหารที่มีกระบวนการเป็นขั้นตอนต่าง ๆ ที่จะทำให้การบริหารงานได้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ การที่องค์การสามารถกำหนดวิสัยทัศน์ในระยะยาวไว้ล่วงหน้าได้อย่างชัดเจน การกำหนดพันธกิจให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และกำหนดกลยุทธ์เพื่อผลักดันองค์การให้บรรลุตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้จึงมีความสำคัญอย่างมากที่จะต้องอาศัยกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงแนวคิดเกี่ยวกับกระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์ ดังนี้

Gordon Judith R. (1990, pp.144-150 อ้างอิงใน วันชัย มีชาติ, 2554, หน้า 118-120) ได้เสนอว่าในการจัดการเชิงกลยุทธ์มีขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดพันธกิจขององค์การ (Mission Determination)

เป็นการกำหนดว่าองค์การจะมีภารกิจใด เป็นการตอบคำถามว่าองค์การนั้นตั้งขึ้นมาเพื่ออะไร หรือแสดงเหตุผลความจำเป็นในการมีองค์การดังกล่าว การกำหนดพันธกิจขององค์การจะเป็นการกำหนดสภาพแวดล้อมขององค์การ แสดงถึงความพยายามขององค์การในภาพรวมว่าต้องการให้เกิดผลใดขึ้น พันธกิจขององค์การสามารถพิจารณาได้จากพระราชบัญญัติจัดตั้งหน่วยงานในองค์การราชการและวัตถุประสงค์ขององค์การในหนังสือบริหารสนธิในหน่วยงานเอกชน พันธกิจขององค์การเอกชนสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตามช่วงเวลา ขึ้นอยู่กับความต้องการของผู้บริหารซึ่งสามารถกำหนดพันธกิจใหม่หรือเปลี่ยนหน้าที่ได้ แต่องค์การภาครัฐหรือหน่วยงานราชการเปลี่ยนแปลงพันธกิจได้ยาก เพราะต้องเกี่ยวข้องกับกฎหมาย นอกจากนี้หน่วยงานราชการยังเป็นงานบริการสังคมที่ลักษณะเป็นสินค้าสาธารณะบ้าง (Public Goods) เป็นการบังคับใช้กฎหมายบ้าง ทำให้ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงพันธกิจได้ การกำหนดพันธกิจในหน่วยงานภาครัฐจะเป็นการทบทวนอำนาจหน้าที่ของหน่วยงาน

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การ

การวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) ให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา (Dynamics) และในด้านการปรับตัวขององค์การหรือหน่วยงาน การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการวางแผนกลยุทธ์เป็นการวิเคราะห์เพื่อนำมากำหนดกลยุทธ์ขององค์การให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม (Environment) โดยในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้ง 2 ส่วน คือ (1) บริบทแห่งสภาพแวดล้อมภายนอกเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั่วไปและสภาพแวดล้อมเฉพาะ (2) บริบทแห่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์การเป็นขั้นตอนสำคัญของการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) เพราะจะเป็นฐานในการกำหนดกลยุทธ์และทิศทาง (Strategy and Direction) ตลอดจนวิธีการดำเนินงานให้บรรลุทิศทางที่กำหนดไว้ขององค์การ

3. การกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนกลยุทธ์

หลังจากการศึกษาพันธกิจ (Mission) และวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์การ (Analyze the Organizational Environment.) แล้ว องค์การจะกำหนดวัตถุประสงค์ในการดำเนินงานขององค์การที่สอดคล้องกับภารกิจ (Mission) ขององค์การซึ่งวัตถุประสงค์ที่กำหนดขึ้นจะต้องมีลักษณะสำคัญ คือ (1) มีความเฉพาะเจาะจงและมีความชัดเจน (Specific) (2) สามารถวัดได้ (Measurable) (3) เป็นที่ยอมรับและเห็นพ้องต้องกันในหมู่ผู้ที่เกี่ยวข้อง (Agreeable) (4) สามารถปฏิบัติได้หรือเป็นจริงได้ (Realistic) และ (5) ระยะเวลาที่กำหนดไว้ (Time-Frame) ลักษณะของวัตถุประสงค์ดังกล่าวนี้อาจเรียกว่า “SMART–GOAL” (6) มีความท้าทายต่อภารกิจ แต่ก็สามารถบรรลุได้ไม่ยากหรือง่ายจนเกินไป (Challenging, but Attainable) และ (7) วัตถุประสงค์ควรมีการบันทึกหรือเขียนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร (Documented, Written)

4. การกำหนดกลยุทธ์ขององค์การ

การกำหนดกลยุทธ์ขององค์การเป็นการกำหนดกลยุทธ์จากการวิเคราะห์สถานการณ์ต่าง ๆ ประกอบด้วยแผน 3 ระดับ คือ ยุทธศาสตร์ในระดับองค์การโดยรวมซึ่งเรียกว่า “Corporate Level” กลยุทธ์ในระดับหน่วยงานย่อย หรือระดับหน่วยธุรกิจ หรือระดับ “Business–Level” และแผนระดับปฏิบัติการหรือ “Operational-Level” โดยแผนกลยุทธ์แต่ละระดับจะต้องมีความสัมพันธ์ สอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกันในลักษณะความเชื่อมโยงของเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติ ดังนั้นหากการกำหนดมีความชัดเจนและเชื่อมโยงกันดี (Link) ก็จะทำให้การปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ (Efficiency) ประสิทธิผล (Effectiveness) และบรรลุตามที่องค์การวางไว้

5. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติเป็นขั้นตอนที่มีผลต่อความสำเร็จขององค์การเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นกระบวนการในการทำงานขององค์การและเกี่ยวข้องกับการบริหารงานในมิติต่าง ๆ เช่น โครงสร้างขององค์การ ระบบการนำในองค์การ ระบบการติดต่อสื่อสารและการควบคุมในองค์การ ซึ่งตัวแปรเหล่านี้ถือเป็นปัจจัยในการปฏิบัติงานขององค์การทั้งสิ้น

ปกรณ์ ปริยากร (2550, หน้า 91-92) ได้เสนอว่าในการจัดการเชิงกลยุทธ์ขององค์กรภาคธุรกิจ ประกอบด้วยขั้นตอนหลักสำคัญ 8 ขั้นตอน ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถานการณ์ของกิจการ (Current Situation Analysis) วิเคราะห์จาก (1) พิจารณาผลประกอบการจากผลตอบแทนการลงทุน ส่วนแบ่งการตลาด (market share) แนวโน้มในการทำกำไร (Profit) ผลตอบแทนต่อหุ้น (Stockholder) เป็นต้น (2) พิจารณากลยุทธ์ในปัจจุบันของภารกิจ (Mission) วัตถุประสงค์(objectives) กลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ใช้รวมทั้งแนวทางหรือมาตรการต่าง ๆ

2. การพิจารณาและประเมินบทบาทของนักบริหารในระดับกลยุทธ์ (Examining and Evaluation Strategic Management) โดยมุ่งไปที่การวิเคราะห์แบบเจาะลึกถึงบทบาท (Role) ของ

คณะกรรมการบริหาร (Board of Directors) กับบรรดานักบริหารระดับสูง (Top Management) เป็นสำคัญ

3. การพิจารณาและประเมินสภาพ (Assessment) แวดล้อมภายนอกอย่างรอบด้าน (The Scan of External Environment) การประเมินทั้งสภาพทั่วไป (General Environment) และสภาพแวดล้อมของการแข่งขัน (Competitive Environment) เพื่อหาข้อสรุปที่ชี้ให้เห็นโอกาสต่าง ๆ (Opportunities) และข้อจำกัดหรืออุปสรรคต่าง ๆ (Threats) รวมทั้งปัจจัยสำคัญที่เป็นผลต่อความสำเร็จ (Key Success Factors)

4. การพิจารณาและประเมินสภาพแวดล้อมภายใน (The Scan of Internal Corporate Environment) การประเมินปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์การเพื่อวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) รวมทั้งข้อมูลด้านสมรรถนะอันโดดเด่น (Core Competencies) ของกิจการ

5. การวิเคราะห์ปัจจัย (Factor) หรือประเด็นเชิงกลยุทธ์ (Analysis of Strategic Factors) การประมวล (SWOT) จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส ข้อจำกัด เข้าด้วยกันอันจะนำไปสู่ ก. ประเด็นการระบุปัญหา (Problems) และช่องว่าง (Gaps) ที่จำเป็นต้องระมัดระวัง ข. ทบทวนและปรับภารกิจกับวัตถุประสงค์ของกิจการ ถ้าจำเป็น

6. การคิดค้น วิเคราะห์และเลือกทางเลือกเชิงกลยุทธ์ (Generation, Evaluation, and Selection of the Best Alternative Strategy) คือ (1) การกำหนดทางเลือกที่จะใช้เป็นกลยุทธ์เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ (Objective) ของกิจการ (2) การวิเคราะห์ความเป็นไปได้ของทางเลือกแต่ละทางการเปรียบเทียบทางเลือก และ (3) การตัดสินใจเลือกกลยุทธ์

7. การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Implementation) เป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการนำกลยุทธ์ต่าง ๆ ที่ได้ผ่านการตัดสินใจแล้วไปดำเนินงานให้เป็นไปตามแนวปฏิบัติที่กำหนด

8. การควบคุมและการประเมินผล (Control and Evaluation) เป็นการจัดวางระบบการควบคุมและระบบสนับสนุนต่าง ๆ เพื่อแสวงหาข้อมูลและข้อสรุปในการวัดผลงานกับมาตรฐานการปรับแก้และการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานที่ต้องการศึกษาเพื่อพัฒนาและส่งเสริมองค์กรให้ยกระดับคุณภาพสูงขึ้น 2 ตัวชี้วัด

Thompson Strickland (1998) (ทรงศักดิ์ ศรีวงษา, 2550, หน้า 34-35) อธิบายว่ากระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ประกอบด้วยดังนี้

1. การกำหนดประเด็นข้อความของวิสัยทัศน์ ข้อความพันธกิจ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ (Formulation & Vision, Mission Statement, Goal Objective) ซึ่งกำหนดจุดหมาย 5 ประการ คือ

1) การกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) ขององค์กรเป็นข้อความทั่วไปซึ่งกำหนดทิศทาง ข้อความภารกิจ เป็นข้อความที่กำหนดส่วนประกอบของวิสัยทัศน์ ควรอธิบายถึงรายละเอียดขององค์กร ขอบเขตของการปฏิบัติตามความต้องการและค่านิยมเบื้องต้นขององค์กร

2) การกำหนดข้อความภารกิจ (Mission) เป็นขอบเขตของงานในองค์กรซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อเป็นภาพรวมและดำเนินการวินิจฉัยออกมาเขียนเฉพาะที่เป็นเป้าหมายขององค์กรออกมา

3) การกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (Strategic) เป็นข้อความแสดงจุดมุ่งหมายหลักขององค์กรซึ่งกำหนดขึ้นเพื่อให้บรรลุภารกิจที่กำหนดไว้

4) การกำหนดเป้าหมาย (Goal) เป็นการกำหนดสิ่งที่ต้องการในอนาคตที่องค์กรต้องพยายามให้เกิดขึ้น โดยส่วนใหญ่เป็นส่วนประกอบของการวางแผนที่สำคัญเกี่ยวกับเป้าหมายในอนาคตที่องค์กรต้องการให้บรรลุถึงจุดมุ่งหมาย

5) การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objective) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เป็นข้อความเฉพาะที่กำหนดหลักเกณฑ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกในช่วงเวลาหนึ่ง ซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นที่เป็นโอกาสภายใต้สภาพแวดล้อม

2. การกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Formulation) หรือการวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) หมายถึงการกำหนดกลยุทธ์ทางเลือกและเลือกจากทางเลือกที่สามารถบรรลุจุดประสงค์เป็นแผนที่สำคัญและเป็นแผนระยะยาว

3. การปฏิบัติตามกลยุทธ์ (Strategic Implementation) เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์ให้เป็นการปฏิบัติและเป็นผลลัพธ์ คือการกำหนดโครงสร้างองค์กร การจัดระบบการปฏิบัติการที่เหมาะสม การยอมรับรูปแบบการจัดการที่เหมาะสมและการจัดวัฒนธรรมขององค์กรหรือค่านิยม

4. การประเมินและการควบคุมกลยุทธ์ (Evaluation and Strategic Control) รวมทั้งการควบคุมเชิงกลยุทธ์เป็นกระบวนการพิจารณาว่ากลยุทธ์ได้บรรลุเป้าหมายและบรรลุวัตถุประสงค์การดำเนินงานหรือไม่

พระมหาศิริชัย สิรินฺทาโณ (ศรีรัมย์) (2556 หน้า 17-18) อธิบายว่าการจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินการ ซึ่งอาจมีความสลับซับซ้อนและยากต่อความเข้าใจ ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้การคิดอย่างเป็นระบบในการกำหนดกรอบของความเป็นองค์การเพื่อให้เกิดความเข้าใจในส่วนต่าง ๆ ของการจัดการเชิงกลยุทธ์และสามารถมองเห็นภาพทั้งองค์การในมุมมองที่เหมาะสม ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารหลีกเลี่ยงการให้ความสนใจในประเด็นปลีกย่อย (Fractional) ที่ไม่จำเป็น ซึ่งจะเห็นได้ว่าการจัดการเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management) จะประกอบไปด้วยกระบวนการพื้นฐาน 4 ประเด็น คือ (1) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) (2) การกำหนดกลยุทธ์ (Strategic Formulation) (3) กระบวนการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) และ (4) กระบวนการประเมินและควบคุมกลยุทธ์(Strategic Evaluation and Control)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าจากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเชิงกลยุทธ์ของนักวิชาการต่าง ๆ และนำมาจัดหมวดหมู่เพื่อให้เหมาะสมกับกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ในองค์การ สรุปได้ว่ากระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ (1) การกำหนดพันธกิจขององค์การ (2) การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (3) การพิจารณาและประเมินบทบาท (Role) ของนักบริหารระดับกลยุทธ์ (Strategic Executive) (4) การจัดทำกลยุทธ์ (5) การดำเนินตามกลยุทธ์ (6) การประเมินและควบคุมกลยุทธ์ และ (7) การเตรียมการวางแผน

2.2.5 การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์

การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Analysis) หมายถึง การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กรเพื่อให้ทราบสภาพการณ์ขององค์กรโดยวิเคราะห์และสังเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในขององค์กร มีขั้นตอนการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร สรุปได้ดังนี้

1. วิเคราะห์ภารกิจและผลผลิตหลัก

1) ผลผลิตหลัก (Output) คือสิ่งของหรือบริการที่เป็นรูปธรรมหรือรับรู้ได้ที่จัดทำโดยหน่วยงานของรัฐเพื่อให้บุคคลภายนอกได้ใช้ประโยชน์ ผลผลิตหลักขององค์กร กลุ่มเป้าหมายของผลผลิตหลักและตัวชี้วัดความสำเร็จของการจัดการองค์กรโดยมีกระบวนการวิเคราะห์ภารกิจและผลผลิตหลักคือประชุมคณะกรรมการวางแผนเพื่อศึกษาเอกสารที่เกี่ยวข้องกับภารกิจองค์กรจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น นโยบายของหน่วยงานต้นสังกัด เป็นต้น ระดมความคิด กำหนดรายการและเรียงลำดับความสำคัญ ภารกิจที่องค์กรจะต้องปฏิบัติจัดหมวดหมู่ สิ่งที่องค์กรต้องปฏิบัติ เช่น ภารกิจด้านการจัดการ การพัฒนาบุคลากรเมื่อได้ภารกิจองค์กรแล้วคณะวางแผนจำเป็นต้องวิเคราะห์เป้าหมาย ผลผลิตหลักขององค์กรว่ามีกลุ่มใดบ้าง ซึ่งองค์กรในแต่ละแห่งมีดังนี้

2) ผลผลิตและการบริหาร (Products and Service: S2) ได้แก่ ประสิทธิภาพของการให้บริการ

3) คุณภาพของบุคลากร (Man: M1) ได้แก่ งบประมาณและคุณภาพของบุคลากรในองค์กร

4) ประสิทธิภาพทางการเงิน (Money: M2) ได้แก่ ความพอเพียง ความคล่องตัวในการเบิกจ่ายเงิน ประสิทธิภาพของการใช้เงินที่เน้นผลผลิต การระดมทรัพยากรและการใช้ทรัพยากรขององค์กร

5) วัสดุด้านทรัพยากร (Material: M3) ได้แก่ ความพอเพียงและคุณภาพของวัสดุอุปกรณ์ในองค์กร

6) การบริหารจัดการ (Management: M4) ได้แก่ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในองค์กร การมอบอำนาจ การกระจายอำนาจในการบริหารจัดการขององค์กรและการประชาสัมพันธ์

2. การประเมินสถานภาพขององค์กร

การประเมินสถานภาพขององค์กรจะทำให้เราทราบว่าปัจจุบันองค์กรเป็นอย่างไร มีปัจจัยจากสภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาสและอุปสรรค มีปัจจัยแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็งและจุดอ่อนใดบ้าง เพื่อเป็นข้อสรุปในการจัดวางทิศทางขององค์กรในการประเมิน

กาญจนา ศิริวงศ์ (2552, หน้า 41-42) ได้กล่าวเกี่ยวกับการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร ดังนี้

1. การวิเคราะห์ภารกิจและผลผลิต

1) ศึกษากฎหมาย นโยบายและความคาดหวังของผู้เกี่ยวข้องในการจัดการ

2) สำรวจวัฒนธรรม (Culture) ค่านิยม (Popularity) ของหน่วยงานและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการวางแผนกลยุทธ์

3) วิเคราะห์ภารกิจ (Mission) ที่องค์กรต้องปฏิบัติแล้วจัดเรียงลำดับความสำคัญ

4) วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน (Performance) และผลผลิตหลัก

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

1) วิเคราะห์ด้านสังคมและวัฒนธรรม

2) วิเคราะห์ด้านเทคโนโลยี

3) วิเคราะห์ด้านเศรษฐกิจ อาชีพของประชาชนในท้องถิ่นและรายได้ของท้องถิ่น

3. การดำเนินตามกลยุทธ์

สำนักบริหารงานการมัธยมศึกษาตอนปลาย (2553, หน้า 48-54) ระบุว่าความสำเร็จทางด้านกลยุทธ์ควรมีความสอดคล้องกันทั้งในส่วนของการกำหนดกลยุทธ์ (STTE Formulation) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategy Implementation) ดังนี้

1) หากองค์กรสามารถทั้งวางแผนกลยุทธ์และนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพก็จะทำให้กลยุทธ์ขององค์กรประสบผลสำเร็จ (Strategic Success)

2) หากองค์กรมีการวางแผนกลยุทธ์ได้อย่างดีแต่ขาดประสิทธิภาพในการนำไปสู่การปฏิบัติก็จะเป็นการสูญเสียโอกาสครั้งสำคัญ (Missed Opportunity)

3) หากองค์กรวางแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ไม่สามารถนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติได้ดีก็จะทำให้เกิดความเสี่ยงได้ (At Risk) เนื่องจากนำกลยุทธ์ไม่ดีไปปฏิบัติ หากองค์กรไม่มีประสิทธิภาพในการวางแผนกลยุทธ์และการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติก็แสดงถึงความล้มเหลวตั้งแต่ต้น

ดังนั้น การนำกลยุทธ์สู่การปฏิบัติให้ได้ผล ควรประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ส่วน คือ

1. การทำให้เกิดความเชื่อมโยงและสอดคล้องระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ภายในองค์กรกับแผนกลยุทธ์โดยปัจจัยสำคัญที่ต้องทำให้เชื่อมโยงคือ

1) โครงการและงบประมาณ (Project and Budget) เพื่อให้สามารถมั่นใจได้ว่าเมื่อได้รับการจัดสรรทรัพยากรและมีการดำเนินการตามโครงการแล้วจะส่งผลต่อแผนกลยุทธ์ที่ได้กำหนดขึ้น

2) โครงสร้างและกระบวนการทำงาน (Structure and Working Process) เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าองค์กรมีการจัดและปรับโครงสร้างและกระบวนการในการทำงานเพื่อรองรับการมุ่งสู่มาตรฐานสากลและสนับสนุนแผนกลยุทธ์

3) สมรรถนะและความสามารถส่วนบุคคล (Competencies and Personal Abilities) เพื่อทำให้แผนกลยุทธ์ได้รับการขับเคลื่อน (Drive) และปฏิบัติตามได้เป็นผลสำเร็จจะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับกลยุทธ์ที่จะบริหารองค์กรให้มีคุณภาพ

4) วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน (Work Culture and Values) เพื่อให้มั่นใจได้ว่าแนวทางในการประพฤติและการปฏิบัติของบุคคลเป็นไปในทิศทางเดียวกัน รวมทั้งปฏิบัติตามความรับผิดชอบและงานตามแผนกลยุทธ์

5) ความรู้และระบบข้อมูลสารลนเทศ (knowledge and Information Systems) เพื่อให้มีแหล่งความรู้และระบบข้อมูลสารสนเทศที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจในเชิงกลยุทธ์และบริหารสถานศึกษา

6) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal System) เพื่อให้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับเป็นระบบที่ผลักดันและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7) ระบบการจูงใจและผลตอบแทน (Incentive and Reward System) เพื่อให้เป็นระบบที่เกื้อหนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มศักยภาพมุ่งสู่ผลสัมฤทธิ์ระดับสูง

2. การทำให้องค์กรมีความสามารถในการแปลงแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติซึ่งประกอบด้วย

1) ทักษะความสามารถของผู้บริหารองค์กร

2) ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัตินั้นต้องอาศัยความต่อเนื่อง

3) การมีผู้รับผิดชอบต่อการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์เพื่อให้เกิดการมองภาพรวมหรือความเชื่อมโยงทั้งหมดในการขับเคลื่อน

4) ความยืดหยุ่นและมุ่งเน้นนวัตกรรม (Innovation) คือความรู้และความสามารถในการปรับตัว (Adaptation) ให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงมีความสามารถในการพัฒนาและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ให้เหมาะสมกับการดำเนินงาน

5) การทำงานเป็นทีมในการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์

6) การแบ่งปันความรู้ของบุคลากรภายในองค์กรเพื่อช่วยกันปฏิบัติการขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์

2.2.6. การควบคุมกำกับกลยุทธ์

1. การควบคุมกำกับกลยุทธ์

ในการการควบคุมและกำกับกลยุทธ์มีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ 5 ประการ คือ

1) ติดตามการดำเนินงานขององค์การว่าได้มีการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ที่วางไว้หรือไม่

2) ประเมินความเหมาะสมของแผนกลยุทธ์ว่ามีความสอดคล้องกับโครงสร้างองค์การและกลไกในการควบคุมต่าง ๆ หรือไม่

3) การประเมินสภาพแวดล้อม (ภายใน-ภายนอก) ที่สำคัญและมีความสัมพันธ์กับองค์การว่าได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรและองค์การได้มีการปรับกลยุทธ์การดำเนินงานให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้หรือไม่

4) ให้สามารถทราบผลการดำเนินงานขององค์การว่าได้บรรลุเป้าหมาย เป้าประสงค์หรือมีความเบี่ยงเบนไปจากแผนเพียงใด

5) ประโยชน์ในการตอบแทน หรือควบคุมผู้ปฏิบัติงานให้ได้ผลตอบแทนอย่างเหมาะสมตามผลงานที่ได้กระทำอันเป็นการจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานตามเป้าหมายขององค์การ

2. หลักการควบคุมกำกับกลยุทธ์

ระบบการควบคุมองค์การไม่ว่าจะเป็นการควบคุมการปฏิบัติงานหรือการควบคุมกลยุทธ์จะมีองค์ประกอบพื้นฐานอยู่ 2-3 ส่วน องค์ประกอบเหล่านี้ประกอบด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์หรือการกำหนดมาตรฐาน การวัดผลการปฏิบัติงาน การเปรียบเทียบวัตถุประสงค์หรือความมีมาตรฐานกับผลการปฏิบัติงานจริง การประเมินเหตุผลของความเบี่ยงเบน และการแก้ไขถ้ามีความจำเป็น ระบบการควบคุมจะกำหนดปฏิกิริยาย้อนกลับหรือการแก้ไขในตัวเองเพื่อให้องค์การอยู่ในสภาพที่มั่นคง ปฏิกิริยาย้อนกลับนี้จะช่วยให้ข้อมูลเพื่อให้เกิดความแน่ใจว่าความก้าวหน้านั้นเป็นไปตามแนวทางที่มุ่งจะบรรลุวัตถุประสงค์ ระบบการควบคุมทั้งหมดจะประกอบไปด้วยการควบคุมมาตรฐานการวัดความก้าวหน้าเป็นระยะการเปรียบเทียบกับวัตถุประสงค์การชี้ประเด็นปัญหาและการแก้ไขนำไปสู่การปรับหรือกำหนดเกณฑ์และมาตรฐานการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

3. คุณลักษณะที่ควรจะเป็นของการควบคุม

การที่ผู้บริหารจะควบคุมทุกสิ่งทุกอย่างภายในองค์การย่อมเป็นสิ่งที่เป็นไปไม่ได้ ทั้งนี้เพราะการควบคุมที่มากจนเกินความพอดีจะขัดขวางโอกาสใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น รวมทั้งยังเป็นการลดนวัตกรรมขององค์การอีกด้วย ดังนั้น การควบคุมองค์การควรต้องมีลักษณะเฉพาะที่ ๆ ช่วยสนับสนุนให้การควบคุมได้ผล ซึ่งประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 7 ประการ คือ (1) การควบคุมควรตั้งบน

พื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้องเป็นข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมอย่างแท้จริงและมีความสอดคล้องกับเวลา (2) เป็นการควบคุมเฉพาะส่วนที่สำคัญ (3) มีความยืดหยุ่น (4) มีความประหยัด (5) ไม่ซับซ้อนและง่ายต่อการเข้าใจ (6) กระทำได้ในเวลาที่เหมาะสม และ (7) เน้นในเรื่องที่เป็นกรณีพิเศษ

4. การควบคุมกำกับเชิงกลยุทธ์

1) การควบคุมการปฏิบัติงานขององค์การสามารถจัดแบ่งเป็นประเภทต่าง ๆ ได้ 3 ประเภท คือการควบคุมเบื้องต้นหรือการควบคุมการปฏิบัติงานไว้แบบล่วงหน้า การควบคุมในขณะปฏิบัติงาน และการควบคุมโดยอาศัยข้อมูลย้อนกลับ

2) การควบคุมจะแตกต่างกันในแต่ละระดับของผู้บริหารในองค์การโดยทั่วไปจะแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ซึ่งถูกควบคุมโดยผู้บริหารระดับสูง ระดับกลางและระดับต้น ในแต่ละระดับขององค์การจะมีกลยุทธ์ที่ได้รับการออกแบบให้สอดคล้องกัน 3 ระดับ คือ กลยุทธ์ระดับองค์การ กลยุทธ์ระดับหน่วยธุรกิจ (Unit) และกลยุทธ์ระดับหน้าที่กลยุทธ์ในแต่ละระดับจะถูกควบคุมโดยผู้บริหารในระดับต่าง ๆ ขององค์การ

3) การควบคุมและการกำกับกลยุทธ์ (Strategy Directing) เป็นกระบวนการในขั้นตอนสุดท้ายของการบริหารเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้เป็นเครื่องมือในการผลักดันองค์การไปสู่ความสำเร็จในการควบคุมกลยุทธ์ให้มีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและสภาพแวดล้อมขององค์การผู้บริหารจะอาศัยเครื่องมือและเทคนิคบางอย่างในการดำเนินงาน

5. กระบวนการควบคุมกลยุทธ์

กระบวนการในการควบคุมกำกับกลยุทธ์ในลักษณะของ Feed Forward Control และลักษณะของ Con-current Control จะเป็นกระบวนการที่ไม่ยุ่งยากหรือไม่ซับซ้อนจะมีลักษณะเป็นเพียงการตรวจสอบและประเมินความสอดคล้องของกลยุทธ์เท่านั้น แต่สำหรับวิธีการควบคุมและกำกับกลยุทธ์ในลักษณะของ “Feedback Control” จะมีขั้นตอนที่ยุ่งยากมากกว่า ซึ่งประกอบไปด้วยขั้นตอนสำคัญ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) การกำหนดสิ่งที่จะวัดหรือประเมิน (Determine what to Measure) ผู้บริหารจะต้องกำหนดผลลัพธ์ที่ต้องการประเมิน ซึ่งสิ่งที่กำหนดขึ้นมานี้จะต้องสามารถประเมินหรือวัดอย่างชัดเจนจากที่มีการกล่าวไว้ในข้างต้นว่ากระบวนการจัดการเชิงกลยุทธ์จะต้องมีการวิเคราะห์สถานการณ์ทั้งภายนอกและภายในองค์การทำให้ผู้บริหารสามารถกำหนดทิศทางขององค์การและสามารถกำหนดสถานะความสำเร็จขององค์การในอนาคตได้รวมทั้งยังสามารถกำหนดกลยุทธ์เพื่อผลักดันองค์การให้บรรลุความสำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ในกระบวนการเหล่านี้จะก่อให้เกิดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) และวัตถุประสงค์ (Goal) ขององค์การ ซึ่งสิ่งที่กล่าวมานี้วัตถุประสงค์ขององค์การจะเป็นส่วนที่มีความเฉพาะเจาะจงมีความชัดเจน สามารถเปรียบเทียบและสามารถวัดได้ นอกจากนี้วัตถุประสงค์ที่ได้จากกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ที่ถูกต้องจะสามารถสะท้อนถึงกลยุทธ์

และทิศทางที่แท้จริงขององค์การได้ ผู้บริหารสามารถกำหนดผลลัพธ์ที่สำคัญ ๆ ขององค์การเพื่อนำมากำหนดเป็นสิ่งที่จะวัดหรือประเมินได้

2) การกำหนดมาตรฐานหรือผลการปฏิบัติงาน (Establish Standard or Targets of Performance) มาตรฐานที่ใช้ในการประเมินผลส่วนใหญ่จะได้จากรายละเอียดของวัตถุประสงค์ที่ได้มีการกำหนดไว้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ถ้าองค์การมีกระบวนการและขั้นตอนของการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่มีลักษณะเหมาะสมแล้ว มักจะมีการนำวัตถุประสงค์นั้นกลับมาใช้เป็นตัวชี้วัดและมาตรฐานอีกครั้งหนึ่ง หรืออาจได้จากการตั้งมาตรฐาน จากกลยุทธ์ที่องค์การเลือกใช้ เช่น การกำหนดกลยุทธ์เป็นผู้นำด้านต้นทุน (Cost-Leadership Strategy) อาจกำหนดมาตรฐานเป็นการลดต้นทุนลงร้อยละเท่าไรเมื่อเทียบจากปีก่อนหรือเมื่อเทียบกับมาตรฐานกลาง เป็นต้น หรืออาจกำหนดจากมาตรฐานกลางที่กำหนดโดยองค์กรวิชาชีพต่าง ๆ

3) การวัดหรือการประเมิน (Measure Actual Performance) ในการประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์การจะเป็นการสร้างระบบหรือกำหนดวิธีการเพื่อวัดผลการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การในการประเมินควรกำหนดเวลาในการประเมินให้สอดคล้องต่อความจำเป็นในการควบคุม นอกจากนี้การประเมินควรกำหนดรูปแบบให้การวัดหรือการประเมินนั้นมาจากกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียที่แตกต่างกันเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบทุกด้าน เช่น ผู้ให้บริการ ผู้ปฏิบัติงาน และประชาชนทั่วไป เป็นต้น

4) การเปรียบถึงผลลัพธ์ที่วัดได้กับมาตรฐานที่กำหนด (Compare Actual Performance with the Standard) หากผลการดำเนินงานขององค์การที่วัดได้สูงกว่าหรือเท่ากับมาตรฐานที่กำหนดก็จะถือว่าเป็นการสิ้นสุดกระบวนการควบคุมและกำกับกลยุทธ์ แต่หากว่าผลของการดำเนินงานขององค์การสูงกว่ามาตรฐานที่ตั้งไว้มาก ผู้บริหารควรพิจารณาว่ามาตรฐานที่ตั้งไว้มีความถูกต้องเพียงใด และหากผลการดำเนินการต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้ ผู้บริหารจะตรวจสอบว่ามาจากสาเหตุใด ซึ่งอาจกระทำได้โดยการทบทวนแผน ทบทวนกลยุทธ์ ทบทวนพันธกิจ วิสัยทัศน์ รวมทั้งการตรวจสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและภายในองค์การเพื่อหาสาเหตุและดำเนินการแก้ไข

5) การตรวจสอบเพื่อหาแนวทางการแก้ไข (Take Corrective Action) ในการที่ผลลัพธ์ของการดำเนินการขององค์การต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนดองค์การจำเป็นต้องดำเนินการตรวจสอบเพื่อหาแนวทางแก้ไข ซึ่งอาจพิจารณาปัจจัยต่อไปนี้ (1) พิจารณาสภาพแวดล้อมภายนอกเพื่อประเมินว่าเป็นความผิดพลาดที่ไม่อาจควบคุมได้ซึ่งจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ใหม่ให้เหมาะสม (2) พิจารณากระบวนการต่าง ๆ ในการจัดการเชิงกลยุทธ์เพื่อประเมินความผิดพลาดที่เกิดขึ้น และ (3) พิจารณาความเหมาะสมของมาตรฐานที่ใช้วัด

2.2.7 การประเมินผล

การประเมินผล (Evaluation) หมายถึง การวิเคราะห์ การตรวจสอบความก้าวหน้าและความสัมฤทธิ์ผลของโครงการหรือแผนงานว่ามีมากน้อยเพียงใด การประเมินกลยุทธ์ (Evaluation of Strategy) เป็นงานสำคัญที่มีผลต่อเนื่องถึงความสำเร็จหรือล้มเหลวของกลยุทธ์ซึ่งจะให้ผลโดยตรงกับการดำรงอยู่ขององค์การ ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องการทำการประเมินกลยุทธ์เพื่อให้แน่ใจว่ากลยุทธ์ที่กำหนดขึ้นเหมาะสมกับความต้องการและสถานการณ์ขององค์การ การที่ผู้บริหารจะตัดสินใจเลือกกลยุทธ์ใดในการดำเนินงานจะต้องทำการวิเคราะห์ข้อดีและข้อเสียของแต่ละทางเลือกเพื่อให้แน่ใจว่าทางเลือกนั้นจะเกิดประโยชน์แก่องค์การทั้งในระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เช่น หากองค์การต้องการใช้กลยุทธ์เจริญเติบโต การเร่งขยายองค์การอาจจะทำให้ขาดประสิทธิภาพในการควบคุมทรัพยากรมนุษย์ การตัดสินใจเลือกกลยุทธ์การทำกำไรอาจส่งผลเสียในระยะยาวหากองค์การไม่มีผลิตภัณฑ์หรือตลาดเป้าหมายที่มีคุณภาพมารองรับในอนาคต หรือการเลือกกลยุทธ์ฟื้นฟูโดยการลดจำนวนพนักงานอาจเกิดปัญหาที่ร้ายแรงจากการประท้วงของพนักงานที่ไม่พึงพอใจหากแต่ละฝ่ายไม่สามารถตกลงกันได้ เป็นต้น ดังนั้น จึงถือเป็นความรับผิดชอบของผู้บริหารที่จะต้องตรวจสอบให้แน่ใจว่าทางเลือกขององค์การเป็นทางเลือกที่ดีที่สุดหรือมีความเสี่ยงในระดับที่ธุรกิจสามารถรองรับได้

พร้อมนี้ หลังจากที่ได้ทำการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม (Literature Review) เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารกลยุทธ์นี้แล้ว ผู้วิจัยจะนำแนวคิดและหลักการด้านการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ไปตีความ (Interpretation) วิเคราะห์ (Analyze) และสังเคราะห์ (Synthetic) ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย คือแบบสอบถามเชิงปริมาณ (Quantitative Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับรูปแบบและวิธีการในการเสริมสร้างกลยุทธ์ด้านการเสริมสร้างสัมมาชีพ การแก้ไขปัญหาสังคม และการครองตนเชิงวิถีพุทธในสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่างต่อไป

2.3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานและสวัสดิการ

2.3.1 ความหมายของสวัสดิการแรงงาน

สวัสดิการ (Welfare) เป็นเรื่องที่คนทั่วไปถือว่ารัฐต้องเป็นผู้จัดหาให้โดยไม่แสวงหากำไรและเป็นบริการที่ให้เปล่า ถ้าใช้ในทางธุรกิจใช้คำว่าประโยชน์ตอบแทน (Benefits) ประโยชน์ตอบแทนลูกจ้าง (Employee Benefits) ประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) (สุรางค์รัตน์ วศินารมณ์ 2540, หน้า 25-26) ทั้งนี้ ภายใต้บทบัญญัติของกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงแรงงาน ว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 ไม่ได้ให้นิยามคำจำกัดความของสวัสดิการแรงงานที่ชัดเจนแต่อย่างใด ผู้วิจัยได้พยายามรวบรวมความหมายของสวัสดิการแรงงาน ดังปรากฏต่อไปนี้

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2542) ให้ความหมายของ “สวัสดิการ” ว่าหมายถึง การให้สิ่งที่เอื้ออำนวยให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย เช่น การมีสถานพยาบาล การให้ที่พักอาศัยและการจัดรถรับส่งพนักงาน เป็นต้น

กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2547, หน้า 3) ให้ความหมายของสวัสดิการสังคมว่าหมายถึง ระบบการจัดบริการทางสังคมซึ่งเกี่ยวข้องกับการป้องกัน การแก้ไขปัญหา การพัฒนาและการส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมเพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานของประชาชน ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีและพึ่งตนเองได้อย่างทั่วถึง เหมาะสม เป็นธรรม และให้เป็นไปตามมาตรฐานทั้งทางด้านการศึกษา สุขภาพอนามัย ที่อยู่อาศัย การทำงานและการมีรายได้ นันทนาการ กระบวนการยุติธรรมและบริการสังคมทั่วไป โดยคำนึงถึงศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ สิทธิที่ประชาชนจะต้องได้รับและการมีส่วนร่วมในการจัดสวัสดิการสังคมทุกระดับ

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2552, หน้า 14-15) ให้ความหมายของคำว่า “สวัสดิการแรงงาน” ว่าหมายถึงการบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานหรือองค์กรจัดให้มีขึ้นเพื่อให้บุคคลที่อยู่ในองค์การนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพหลักมีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญา ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องกังวลใจ ทำให้มีความพอใจในการมีความรักงานและตั้งใจทำงานนั้นให้นานที่สุด และยังอธิบายถึงข้อแตกต่างระหว่างสวัสดิการแรงงานกับสวัสดิการที่รัฐให้แก่ประชาชน ดังนี้

1) สวัสดิการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในรูปของการประชาสงเคราะห์หรือบริการสังคมนั้น รัฐมิได้หวังผลตอบแทนหวังเพียงการกินดีอยู่ดีของคนในชาติไม่มีการคิดต้นทุนหรือกำไร

2) สวัสดิการแรงงานเป็นต้นทุนการผลิตสำหรับนายจ้าง การจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างย่อมมีค่าใช้จ่าย นายจ้างจึงต้องคำนึงถึงขอบเขตและหวังผลตอบแทนจากการให้พอสมควรสวัสดิการแรงงานจึงมิใช่การสงเคราะห์หรือช่วยเหลือคนแบบมูลนิธิหรือการกุศล

3) วัตถุประสงค์ของนายจ้างก็คือต้องการให้พนักงานในองค์กรมีความสะดวกสบายในการทำงานช่วยแก้ปัญหาการครองชีพของลูกจ้างขณะเดียวกันก็หวังจะได้งานมาก งานดีจากลูกจ้างเป็นผลพลอยได้

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (อ้างถึงในกรมสวัสดิการและคุ้มครอง, 2550, หน้า 21-22) ให้ความหมายของสวัสดิการแรงงานว่าหมายถึง บริการความสะดวกสบายและความน่าพึงพอใจให้กับลูกจ้าง ซึ่งอาจจัดขึ้นภายในหรือบริเวณใกล้เคียงสถานที่ทำงานเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานได้มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย ทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานและนำมาซึ่งความมีสุขและขวัญกำลังใจที่ดีของคนงาน

สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2550, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของสวัสดิการว่า หมายถึงบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการหรือองค์กรธุรกิจเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงานหรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงานและมีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกัน (Guarantee) ที่แน่นอนในการดำเนินชีวิตหรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อจะได้ใช้กำลังกาย กำลังใจและสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยากทั้งในทางส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงานมีความรักงานและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้นานที่สุด สำหรับสวัสดิการที่สมบูรณ์แบบนั้นย่อมหมายถึงสวัสดิการที่ให้แก่ลูกจ้างทั้งในขณะที่ทำงาน (On the Job) นอกเวลาทำงานแต่ยังอยู่ในที่ทำงาน (Off the job within the Workplace) นอกสถานที่ทำงาน (Outside the Workplace) นอกจากนั้นจะต้องไม่ให้เฉพาะลูกจ้างเท่านั้น แต่จะต้องรวมถึงครอบครัวและชุมชนด้วย

จิตราพัชร์ กีรตินันทเจตน์ (2556, หน้า 25-26) กล่าวว่า สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน และไม่ใช่ตัวเงินถือเป็นประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับจากองค์การไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษาและด้านนันทนาการที่บริษัทจัดให้แก่พนักงานเพื่อเป็นการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกโดยจัดสรรอยู่ในรูปสิ่งของและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน

ชุติกาญจน์ ศิริคำ (2551, หน้า 33) ให้ความหมายของสวัสดิการแรงงานว่า หมายถึงสวัสดิการคือความสะดวกสบายใด ๆ ที่ลูกจ้างได้รับจากนายจ้างขณะปฏิบัติงาน หรือนอกเวลาทำงานเป็นผลให้ลูกจ้างมีความผาสุก ความพึงพอใจ ได้รับความปลอดภัยสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์และมีหลักประกันของชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือนตามปกติที่ลูกจ้างพึงได้ตามกฎหมายที่เกี่ยวกับแรงงาน ซึ่งสวัสดิการแรงงานนั้นมีความแตกต่างจากสวัสดิการสังคม โดยสวัสดิการแรงงานมุ่งถึงสิ่งที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้าง เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมที่ดีและลูกจ้างได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน

พิเชษฐ์ สอนสิริ (2553, หน้า 23) ให้ความหมายของสวัสดิการแรงงานว่าเป็นการตอบแทนในการปฏิบัติงานอันเป็นส่วนนอกเหนือจากเงินเดือนโดยเราอาจเรียกรวม ๆ ว่าเป็นรายได้พิเศษ (Extra Income) ที่องค์กรจ่ายให้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพิ่มเติมจากเงินเดือนและค่าจ้างประจำจ่ายให้พนักงาน เจ้าหน้าที่ ให้มีกำลังกายมีกำลังใจปฏิบัติงานให้เป็นผลดีแก่องค์กร

สมพงษ์ จุ้ยศิริ (2545, หน้า 36) กล่าวว่าสวัสดิการเป็นค่าตอบแทนพิเศษอื่นนอกจากค่าจ้างที่นายจ้างจัดให้ลูกจ้างโดยไม่ได้คำนึงถึงว่าลูกจ้างนั้นจะทำงานได้มากหรือน้อย เป็นคนขยันเป็นคนดีหรือไม่ดีอย่างไร แต่ที่จัดให้ก็เพราะถือว่าเป็นลูกจ้างของเรา เป็นเหมือนลูกหลานของเราเอง เป็นเหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ถึงอย่างไรก็ต้องช่วยเขาจัดให้เขามีความสุข

สุชาวดี พูนทรัพย์ (2536, หน้า 27) กล่าวไว้ว่า สวัสดิการเป็นผลประโยชน์ต่างตอบแทนการทำงานที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากเงินเดือนโดยกำหนดให้ในรูปที่เป็นตัวเงินและมิใช่ตัวเงิน

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่าสวัสดิการแรงงานหมายถึงสิทธิประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ที่นายจ้างจัดให้แก่ลูกจ้างนอกเหนือจากเงินค่าจ้างตามที่กฎหมายกำหนดและนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อตอบแทนการทำงาน สร้างแรงจูงใจในการทำงาน การอำนวยความสะดวกสบายในขณะทำงานและเป็นหลักประกันความมั่นคงในการทำงาน เมื่อพ้นสภาพจากการทำงานแล้วซึ่งอาจครอบคลุมไปถึงบุคคลในครอบครัวของลูกจ้างด้วย ทั้งนี้สวัสดิการแรงงาน (Labor Welfare) เป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการสังคม (Social Welfare)

2.3.2 แหล่งที่มาของสวัสดิการแรงงาน

นภาพร อติวานิชยพงศ์ (2550, หน้า 39-43) ได้กล่าวถึงระบบสวัสดิการของแรงงานว่าตั้งอยู่บนแหล่งที่มาของสวัสดิการ 3 ฐาน คือ

1) ฐานทรัพยากรธรรมชาติ มีความสำคัญต่อแรงงานนอกระบบที่อยู่ในชนบทซึ่งต้องพึ่งพาความอุดมสมบูรณ์ของทรัพยากรธรรมชาติจากดิน น้ำ ป่าและอากาศในการยังชีพและเป็นวัตถุดิบในการผลิตสินค้าหัตถกรรม แต่จะมีความสำคัญน้อยต่อแรงงานที่อยู่ในเขตเมืองซึ่งมีวิถีชีวิตถูกตัดขาดจากการพึ่งพาทรัพยากรธรรมชาติแล้ว

2) สวัสดิการจากการต่อรองหรือจัดทำกันขึ้นเองของแรงงาน ทั้งลูกจ้างในสถานประกอบกิจการและแรงงานนอกระบบ ได้แก่ การต่อรองของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการในระบบทวิภาคีระหว่างสหภาพแรงงานกับนายจ้าง การต่อรองในระบบไตรภาคีโดยผ่านตัวแทนของลูกจ้างในคณะกรรมการไตรภาคีชุดต่าง ๆ การจัดทำสวัสดิการเพื่อช่วยเหลือกันเองโดยผ่านกลุ่มออมทรัพย์ของคนงานในสถานประกอบกิจการและแรงงานนอกระบบ การจัดตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กลูกคนงานในสถานประกอบกิจการในย่านอุตสาหกรรมซึ่งบริหารงานโดยคนงานกันเอง เป็นต้น

3) สิทธิในสวัสดิการที่รัฐเป็นผู้จัดทำ กลุ่มแรงงานที่เข้าถึงสิทธิดังกล่าวมากที่สุดคือลูกจ้างในสถานประกอบกิจการเนื่องจากได้รับความคุ้มครองสิทธิและสวัสดิการจากกฎหมายแรงงานและกฎหมายประกันสังคมในขณะที่แรงงานกลุ่มอื่น ๆ ยังไม่เข้าถึงสิทธิในสวัสดิการสังคมที่รัฐเป็นผู้จัดทำให้แก่ลูกจ้างคงได้รับเพียงแต่สวัสดิการที่รัฐจัดทำให้แก่ประชาชนทั่วไป เช่น สวัสดิการรักษาพยาบาลจากโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าเท่านั้น

2.3.3 วิวัฒนาการของสวัสดิการแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2550, หน้า 25-27) ได้อ้างถึงรายงานเรื่อง สวัสดิการอุตสาหกรรมขององค์การสหประชาชาติ (UNESCO) (1971) ว่าวิวัฒนาการของสวัสดิการแรงงานมีอยู่ 3 ระยะ คือ

ระยะแรก การจัดสวัสดิการแรงงานแบบบิดาให้กับบุตร (Employer Paternalism) เนื่องจากลักษณะความผูกพันระหว่างนายจางกับลูกจ้างในยุคนั้นเป็นแบบครอบครัวเดียวกัน การจัดสวัสดิการจึงเป็นการเกื้อกูลกันแบบบิดาให้กับบุตร หรือการจัดสวัสดิการเป็นความเชื่อในด้านศีลธรรมที่ถือเป็นการทำบุญที่นายจ้างรับผิดชอบด้วยความเมตตาเป็นผู้จัดหาให้ฝ่ายเดียว ไม่มีภาครัฐเข้าไปยุ่งเกี่ยวโดยจัดสวัสดิการตามความจำเป็นพื้นฐานของลูกจ้าง เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุงห่มและยารักษาโรค เป็นต้น

ระยะที่สอง การจัดสวัสดิการตามกฎหมาย (Legislative Requirement) เนื่องจากนายจ้างลดการจัดสวัสดิการแบบทำบุญหรือแบบให้แก่บุคคลในครอบครัวเดียวกัน และปฏิบัติต่อลูกจ้างอย่างปราศจากความเมตตาทำให้ลูกจ้างได้รับความเดือดร้อน รัฐจึงเริ่มเขาไปมีบทบาทด้วยการออกกฎหมายบังคับให้นายจ้างจัดสวัสดิการแรงงานตามที่กำหนด เพื่อชวยเหลือลูกจ้างให้ได้รับความเป็นธรรม มีสวัสดิการในการทำงานที่มีความมั่นคง หลังสงครามโลกครั้งที่สองประเทศในยุโรป เช่น สหราชอาณาจักรและประเทศอื่น ๆ มีการจัดตั้งรัฐสวัสดิการ (Welfare State) ซึ่งมีอิทธิพลมากต่อการพัฒนาสวัสดิการอุตสาหกรรมในประเทศของตนและนำเอาแบบอย่างการจัดสวัสดิการทางด้านแรงงานไปใช้ในประเทศอาณานิคมในแถบอัฟฟิริกาและเอเชียตะวันออกไกล ส่วนประเทศในสหรัฐอเมริกามีการออกกฎหมายด้านสวัสดิการต่าง ๆ มาใช้บังคับ เนื่องมาจากสหภาพแรงงานได้มีการเรียกร้องเพื่อต่อสู้กับรัฐบาลในเรื่องสวัสดิการแรงงานมาเป็นเวลานาน สำหรับประเทศที่กำลังพัฒนาส่วนใหญ่รัฐเป็นผู้ออกกฎหมายกำหนด ลูกจ้างมีอิทธิพลต่อการออกกฎหมายน้อยมาก ในระยะที่สองนี้รัฐเป็นผู้ให้ความช่วยเหลือเพื่อสนับสนุนให้นายจ้างจัดสวัสดิการขั้นพื้นฐาน ส่วนสหภาพแรงงานมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวการบริหารงานด้านสวัสดิการสังคม และให้เริ่มมีการดำเนินการประกันความมั่นคงในประเทศต่าง ๆ มากขึ้นเป็นลำดับ

ระยะที่สาม การจัดสวัสดิการแรงงานที่สังคมเริ่มเข้าไปมีส่วนรับผิดชอบด้วย (Community Responsibility) ประเทศต่าง ๆ ให้ความสนใจในการจัดสวัสดิการที่มิใช่กำหนดให้นายจ้างเป็นผู้จัดแต่เพียงฝ่ายเดียว แต่เป็นความรับผิดชอบร่วมกันระหว่างสังคมและภาคอุตสาหกรรมจะเห็นได้จากการที่รัฐเขาสนับสนุนในการจัดให้มีกฎหมายประกันสังคม โดยนายจ้าง ลูกจ้างและรัฐบาลต้องรับผิดชอบรวมกัน ภาคอุตสาหกรรมได้เริ่มคำนึงถึงสวัสดิการแรงงานที่เป็นประโยชน์แก่สังคมรอบ ๆ โรงงานหรือมีการพัฒนาชุมชนรอบโรงงานอุตสาหกรรมเพื่อแสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน รวมถึงมีการสร้างความร่วมมือกันระหว่างอุตสาหกรรมเล็ก ๆ ในการจัดสวัสดิการแรงงานทำให้มีการร่วมมือประสานงานกันตั้งแต่ระดับท้องถิ่น ระดับภาค และระดับประเทศโดยมีรัฐบาลรวมรับผิดชอบ เช่น ประเทศญี่ปุ่น รัฐบาลรับผิดชอบต่อทรัพย์สมบัติของอุตสาหกรรมที่ตั้งขึ้น การจัดสวัสดิการในโรงงานอุตสาหกรรมนำความเจริญมาสู่ทองถิ่นและประเทศชาติ ประเทศที่พัฒนาแล้วส่วนใหญ่มีการจัดสวัสดิการแรงงานในลักษณะนี้ เนื่องจากสวัสดิการจะช่วยสร้างความพึงพอใจใน

ความสำเร็จของงาน สามารถกระตุ้นและควบคุมให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมีส่วนส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในทิศทางที่เหมาะสม ดังนั้น ผู้บริหารสวัสดิการในสมัยปัจจุบันจะต้องไม่เพียงแต่สามารถจัดสรรประโยชน์และการบริการพื้นฐานแก่สมาชิกขององค์การอย่างพอเพียงเท่านั้น แต่จะต้องสามารถประยุกต์ใช้ทักษะด้านการจัดการและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการจัดระบบสวัสดิการที่เอื้อประโยชน์แก่ทั้งบุคลากรและองค์การได้ด้วย

จากที่กล่าวมาโดยสรุปได้ว่าวิวัฒนาการของการจัดสวัสดิการแรงงานเริ่มต้นจากนายจ้างเป็นผู้จัดสวัสดิการแรงงานให้ลูกจ้างแต่เพียงฝ่ายเดียวด้วยความเมตตาในรูปแบบของบิดาให้แก่บุตร ต่อมารัฐออกกฎหมายสวัสดิการแรงงานบังคับเพื่อให้ผู้ใช้แรงงานมีหลักประกันความมั่นคงขั้นต่ำอย่างเป็นธรรม จนกระทั่งพัฒนาการการจัดสวัสดิการแรงงานให้เป็นความรับผิดชอบทางสังคมร่วมกันของทุกฝ่าย

2.3.4 ขอบเขตของการจัดสวัสดิการแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2552, หน้า 35-36) กล่าวว่าสวัสดิการแรงงานเป็นส่วนหนึ่งของสวัสดิการสังคม ดังนั้น สวัสดิการแรงงานไม่จำกัดเฉพาะตัวคนงาน ขณะทำงานภายในโรงงานหรือสถานประกอบกิจการเท่านั้น สวัสดิการแรงงานที่สมบูรณ์จะต้องครอบคลุมถึงครอบครัว ความเป็นอยู่ สิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ของคนงานทั้งที่ทำงานและที่บ้าน ตลอดจนชุมชนที่เขาอาศัยอยู่ด้วย หากคนงานมีชีวิตความเป็นอยู่และสภาพแวดล้อมที่บ้านไม่ดี เนื่องจากสภาพทางเศรษฐกิจไม่เอื้ออำนวย มีความเป็นอยู่ที่ไม่สบายเท่าที่ควร หรือมีสภาพความเป็นอยู่ของครอบครัวไม่ราบรื่น เมื่อมาทำงานย่อมส่งผลกระทบต่อจิตใจทำให้ไม่ปลอดโปร่งตามไปด้วย การทำงานขณะที่มีภาวะความวิตกกังวลอาจทำให้เกิดความเสียหายต่องานและเกิดอุบัติจากการทำงานได้ มีผลต่อการลางาน ขาดงาน มาสายบ่อย ปัจจัยเหล่านี้มีผลต่อการนำมาพิจารณาในการกำหนดขอบเขตของจัดสวัสดิการแรงงานเพื่อแก้ไขปัญหานานาประการของคนงานไปในตัวซึ่งต้องครอบคลุมชีวิตความเป็นอยู่ของคนงานในลักษณะใหญ่ ๆ 3 ประการ คือ

1) ในขณะทำงาน (On the job) หรือในเวลาทำงาน เช่น การจัดสภาพการทำงานที่ดี การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในขณะปฏิบัติงาน การจัดบริการด้านสุขภาพอนามัย เป็นต้น

2) นอกเวลาทำงาน (Off the job) แต่อยู่ภายในสถานที่ทำงาน เช่น ขณะเดินไปทำงาน ก่อนและหลังทำงานแต่อยู่ภายในบริเวณโรงงานหรือในขณะที่หยุดพักรับประทานอาหารกลางวัน เป็นต้น

3) นอกสถานที่ทำงานแต่อยู่ในชุมชน (Outside the Company in the Community at Large) เช่น ขณะเดินไปและกลับจากที่ทำงาน สภาพโดยทั่วไปของครอบครัวคนงานที่อยู่ภายนอกโรงงาน ชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมที่แวดล้อมตัวคนงาน ซึ่งสวัสดิการแรงงานมีผลกระทบต่อแรงงาน ครอบครัวและชุมชนที่แรงงานอาศัยอยู่ด้วย ดังนั้น ควรจัดสวัสดิการที่เกี่ยวกับ

รถรับส่ง การจัดทำถนนที่ปลอดภัยสำหรับสัญจรจากบ้านพักไปยังสถานที่ทำงาน จัดเวรยามดูแลรักษาความปลอดภัยในบริเวณบ้านพัก การจัดตั้งสถานรับเลี้ยงเด็กหรือศูนย์พัฒนาเด็กในบริเวณใกล้เคียงที่ทำงาน เป็นต้น

2.3.5 ประโยชน์ของการจัดสวัสดิการแรงงาน

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551, หน้า 45-46) กล่าวถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคคลกลุ่มต่าง ๆ คือ การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน สร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วมและการเป็นประชาชนหรือพลเมืองขององค์กร พัฒนาคุณภาพในการดำเนินงานขององค์กร ทั้งในระดับบุคคล ระดับหน่วยงานและระดับองค์การ สร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กร สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรที่มีต่อสมาชิกและสังคม รวมทั้งการช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ และกรสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2552, หน้า 36-37) กล่าวไว้ว่าการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการมีประโยชน์ต่อทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องดังนี้

1) สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากสวัสดิการแรงงานทุกอย่างช่วยให้ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

2) ลดความตึงเครียดในการทำงาน เนื่องจากสวัสดิการแรงงานบางประเภทช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและการผ่อนคลายความเครียดต่าง ๆ เช่น การดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานเหมาะสม การจัดเวลาพัก วันหยุด สวัสดิการนันทนาการ การตั้งศูนย์เลี้ยงเด็กในโรงงานเพื่อลดความกังวลของลูกจ้าง เป็นต้น

3) สร้างความจงรักภักดีและสื่อสัตย์ต่อองค์กร เนื่องจากลูกจ้างมีความพึงพอใจจากการได้รับประโยชน์ต่าง ๆ จากสวัสดิการแรงงานของนายจ้าง การเกิดความรู้สึกและทัศนคติที่ดีต่อนายจ้างและองค์กร

4) สร้างความรู้สึกให้ลูกจ้างว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร การจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีมาจากความร่วมมือร่วมใจของฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง เช่น การจัดให้มีคณะกรรมสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการเพื่อร่วมกันเสนอแนะการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมสอดคล้องตามความต้องการของลูกจ้าง การจัดสวัสดิการที่ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เช่น สหกรณ์ออมทรัพย์

5) ลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างเนื่องจากการจัดสวัสดิการที่ดีช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีด้วย

6) ลดปัญหาแรงงานที่เกิดจากการขาด ลา มาสายและการเปลี่ยนงานของลูกจ้าง เนื่องจากสวัสดิการแรงงานประเภทมีส่วนสร้างแรงจูงใจให้ลูกจ้างอยู่ทำงานในสถานประกอบกิจการ

เป็นเวลานาน เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานและรู้สึกมีความมั่นคงในชีวิต เช่น สวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

7) เพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อลูกจ้างมีความสุขกาย สบายใจมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ส่งผลให้ลูกจ้างทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจและกำลังสมองในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ

8) พัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้างให้มีหลักประกันความมั่นคงในขณะทำงานและเมื่อออกจากงานแล้ว

2.3.6 แนวคิดการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดี

Edwin B. Flippo (1971, pp. 25-26) (อ้างถึงในกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550, หน้า 36-37) ได้เสนอแนวคิดพื้นฐานในการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีไว้ดังนี้

1) หลักความพอใจและความต้องการที่แท้จริง คือ การจัดสวัสดิการแรงงานที่เมื่อจัดแล้วลูกจ้างควรมีความพึงพอใจและตรงกับความต้องการที่แท้จริงของลูกจ้าง

2) หลักการครอบคลุมส่วนรวมมากกว่าส่วนบุคคล คือ สวัสดิการที่จัดให้ต้องเป็นประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่มากกว่าการให้ประโยชน์เฉพาะบุคคลเท่านั้น

3) หลักการยืดหยุ่น คือ สวัสดิการแรงงานควรมีความยืดหยุ่นตามความจำเป็นของลูกจ้างที่มีความแตกต่างกัน เช่น เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ครอบครัว ศาสนา อายุงาน เป็นต้น

4) หลักแห่งผลประโยชน์ คือสวัสดิการแรงานที่จัดให้ควรก่อให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลกันทั้งฝ่ายนายจ้างและลูกจ้าง

5) หลักความสมเหตุสมผลหรือหลักแห่งงบประมาณ คือ สวัสดิการที่จัดให้แก่ลูกจ้างต้องเน้นความเหมาะสมทั้งในด้านค่าใช้จ่าย การลงทุน ความคุ้มค่าแก่การลงทุนและความสามารถของนายจ้าง

นอกจากนี้ ในการศึกษารูปแบบสวัสดิการแรงงานที่เหมาะสมสำหรับประเทศไทยของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2552, หน้า 37-38) ยังได้กล่าวถึงหลักการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีของ ภิญโญ สาธร ไว้ 10 ประการ ดังนี้

1) หลักความเสมอภาค (Equality) คือ การจัดสวัสดิการแรงงานโดยคำนึงถึงประเด็นด้านความเท่าเทียมกันให้มากที่สุด

2) หลักแห่งผลประโยชน์ (Benefits) คือ เมื่อจัดสวัสดิการใด ๆ แล้วประโยชน์ที่ได้ควรต้องคุ้มค่าได้ผลตามเป้าหมายทั้งองค์กรและลูกจ้าง

3) หลักแห่งการจูงใจ (Persuasion) คือ สวัสดิการที่ให้ควรก่อให้เกิดแรงจูงใจหรือกำลังใจที่จะทำงานให้เกิดประโยชน์และผลดีแก่ทั้งตนเองและความก้าวหน้าขององค์กร

4) หลักแห่งการตอบสนอง (Reciprocation) คือ การจัดสวัสดิการด้านแรงงานจะต้องตอบสนองสอดคล้องตรงกับความต้องการของลูกจ้าง

5) หลักแห่งประสิทธิภาพ (Efficiency) คือ ผลที่ได้จากการจัดสวัสดิการแรงงานควรจะเกิดประโยชน์สูงสุด ใช้เวลาน้อย ลงทุนต่ำและได้ทั้งในปริมาณและคุณภาพ

6) หลักแห่งการประหยัด (Saving) คือ การจัดสวัสดิการด้านแรงงานต้องพิจารณาอย่างรอบคอบ เพราะถ้าโดยไม่ยึดหลักแห่งการประหยัดก็จะก่อให้เกิดความฟุ่มเฟือยซึ่งก่อให้เกิดผลเสียมากกว่าผลดี

7) หลักแห่งการบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำหน้าที่การงาน (Maintenance of Morale and Encouragement) คือ สวัสดิการแรงงานที่จัดขึ้นควรมีวัตถุประสงค์เพื่อการบำรุงขวัญและกำลังใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อความรักและความผูกพันต่อหน่วยงาน

8) หลักแห่งงบประมาณ (Budget) คือ สวัสดิการแรงงานถือเป็นส่วนหนึ่งของต้นทุนการผลิต การจัดทำแผนสวัสดิการแรงงานจึงควรคำนึงถึงงบประมาณด้านต่าง ๆ และความสามารถในการดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง

9) หลักแห่งความสะดวก (Convenience) คือ การให้บริการสวัสดิการแรงงานควรสะดวก รวดเร็วและมีระเบียบที่ดีในการให้บริการ

10) หลักแห่งความยุติธรรม (Justice) คือ การให้สวัสดิการแรงงานโดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ

จากแนวคิดการจัดสวัสดิการของ Edwin B. Flippo และภิญโญ สาธร อาจสรุปประเด็นได้ว่าการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดี (Good Labor Welfare) ควรคำนึงถึงผลสะท้อนกลับไปสู่สถานประกอบกิจการโดยนำหลักเกณฑ์ต่าง ๆ มาพิจารณาประกอบกันคือต้องสอดคล้องตามความต้องการของลูกจ้างเพื่อสร้างความพึงพอใจ ต้องจัดให้อย่างความยุติธรรมและครอบคลุมคนส่วนใหญ่ เน้นหลักแห่งผลประโยชน์ที่เกื้อกูลร่วมกันทั้งสองฝ่าย ภายใต้หลักการยืดหยุ่น ความสะดวกและมีงบประมาณเพื่อสร้างการบำรุงขวัญและกำลังใจให้แก่ลูกจ้างจึงจะเกิดประโยชน์สูงสุดของการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดี

2.3.7 รูปแบบของสวัสดิการแรงงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2551, หน้า 33-34) ได้กำหนดรูปแบบของสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการไว้ 2 ประเภท คือ

1. สวัสดิการแรงงานตามกฎหมาย คือ สิทธิประโยชน์ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 และกฎกระทรวงแรงงานว่าด้วยการจัดสวัสดิการในสถานประกอบกิจการ พ.ศ. 2548 ที่นายจ้างต้องจัดหาให้แก่ลูกจ้างของตน สรุปได้ดังนี้

1) จัดน้ำดื่มสะอาด

2) จัดห้องน้ำ ห้องส้วมให้มีจำนวนเพียงพอและถูกสุขลักษณะโดยแยกสำหรับลูกจ้างชาย ลูกจ้างหญิง และลูกจ้างคนพิการ

3) จัดเวชภัณฑ์ยาที่ใช้ในการปฐมพยาบาลให้มีจำนวนเพียงต่อลูกจ้าง

4) จัดสวัสดิการเกี่ยวกับห้องพยาบาลพร้อมเตียงพักคนไข้

5) จัดให้มีพยาบาล ประจำตลอดเวลาการทำงานของลูกจ้าง

6) จัดให้มีแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งไว้บริการตรวจรักษาลูกจ้างหรืออาจจะให้ลูกจ้างเข้ารับการรักษากับสถานพยาบาลที่เปิดบริการตลอด 24 ชั่วโมง และสามารถนำส่งลูกจ้างเข้ารับการรักษาได้อย่างสะดวกและรวดเร็วโดยจัดยานพาหนะสำหรับรองรับการจัดส่งลูกจ้างไปรับการรักษาในสถานพยาบาลดังกล่าวแทนการจัดแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งไว้บริการตรวจรักษาลูกจ้าง

2. สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดคือสิทธิประโยชน์หรือบริการที่นอกเหนือกฎหมายที่นายจ้างจัดให้เพื่อตอบแทนการทำงานของลูกจ้างหรือเพื่อดึงดูดให้ลูกจ้างทำงานกับนายจ้างในระยะยาว หรือเป็นสวัสดิการที่อาจได้มาจากการเรียกร้องของลูกจ้าง สวัสดิการนอกเหนือกฎหมาย แบ่งออกเป็นหมวดใหญ่ ๆ ได้ดังนี้

1) สวัสดิการด้านการเงิน ได้แก่ จัดเงินกู้ยืมให้พนักงาน เงินบำเหน็จพนักงาน (นอกเหนือจากค่าชดเชย) เงินโบนัสพนักงาน เงินช่วยเหลืองานแต่งงาน เงินช่วยเหลืองานอุปสมบท เงินช่วยค่ารักษาพยาบาล เงินช่วยเหลือกรณีประสบภัยพิบัติ เงินหรือสิ่งของเยี่ยมไข้ เงินรางวัลหรือสิ่งของกรณีทำงานนาน เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน จ่ายเงินค่าอาหารให้พนักงาน เงินมอบให้แก่ลูกจ้างที่ลาคลอด เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เงินรางวัลให้พนักงานดีเด่น เงินช่วยเหลืองานศพ หรือเงินช่วยเหลืออื่น ๆ ค่ารักษาพยาบาลบุคคลในครอบครัว เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ค่าทำศพบุคคลในครอบครัว เบี้ยขยันและเงินช่วยเหลืออื่น ๆ

2) สวัสดิการด้านบริการและสิ่งอำนวยความสะดวก ได้แก่ จัดแพทย์ตรวจรักษาครอบครัวลูกจ้าง การประกันชีวิตและหรือสุขภาพให้ครอบครัวลูกจ้าง จัดสถานเลี้ยงเด็กในสถานประกอบกิจการ จัดกิจกรรมนันทนาการให้ครอบครัว ลูกจ้าง การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ในสถานประกอบกิจการ จัดตั้งสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยน (Credit Union Cooperative) ในสถานประกอบกิจการ จัดสวัสดิการร้านค้าสหกรณ์ร้านค้าในสถานประกอบกิจการ จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ จัดที่พักให้พนักงานปรับปรุงที่พักพนักงาน จัดรถรับ–ส่งพนักงานจัดชุดทำงานให้พนักงาน จัดอาหารราคาถูกจำหน่ายให้พนักงาน จัดอาหารฟรีให้กับพนักงาน ให้ลูกจ้างซื้อหุ้นบริษัท รางวัลพนักงานดีเด่นจัดมุมนมแม่ในสถานประกอบกิจการ และจัดสถานที่รับประทานอาหารในที่ทำงาน เป็นต้น

3) สวัสดิการด้านการพัฒนาลูกจ้าง ได้แก่ ส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงานจัดตั้งโรงเรียนในโรงงาน อบรมความรู้ในสถานประกอบกิจการ สนับสนุนให้ลูกจ้างได้รับการฝึกอบรม

จากสถาบันภายนอก จัดห้องสมุดในโรงงาน จัดมุมอ่านหนังสือในโรงงาน จัดศึกษาดูงานอบรมภายในประเทศ จัดศึกษาดูงาน อบรมภายนอกประเทศ ส่งเสริมการศึกษานอกเวลาทำงาน เป็นต้น

4) สวัสดิการด้านนันทนาการ ได้แก่ การจัดทัศนศึกษา จัดเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี สนับสนุนชมรมหรือกลุ่มนันทนาการในสถานประกอบกิจการ จัดกีฬาภายใน/นอกโรงงาน สนับสนุนอุปกรณ์กีฬา/สถานที่แข็งขัน จัดกิจกรรมวันเกิดให้กับพนักงาน และจัดกิจกรรมนันทนาการอื่น ๆ

(5) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย ได้แก่ จัดบริการตรวจสุขภาพให้แก่ลูกจ้าง (นอกเหนือกฎหมาย) จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้เรื่องเอดส์และโรคติดต่อต่าง ๆ จัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้การเสริมสร้างสุขภาพ ให้ความรู้กับพนักงานที่ตั้งครรภ์ จัดให้มีสถานที่ในการออกกำลังกาย (Fitness) ทั้งภายในและภายนอกสถานประกอบกิจการ จัดทำระบบมาตรฐานการปูองกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด เป็นต้น

กระทรวงพัฒนาสังคมและความมนคงของมนุษย์ (2547, หน้า 33-34) แบ่งสวัสดิการสังคมออกเป็น 7 ประเภท ดังนี้

1) สวัสดิการด้านสุขภาพอนามัย หมายความถึง ประชาชนพึงได้รับการปูองกันโรคภัยไข้เจ็บ การรักษาพยาบาลการส่งเสริมและพัฒนาสุขภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์และสังคมอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน ไม่ว่าเพศใด อายุ/วัยใด เชื้อชาติใด ศาสนาใด อยู่ในภูมิภาคใดหรืออยู่ในวัฒนธรรมใด มีความสนใจในทางการเมือง มีแบบแผนการดำรงชีวิตเช่นใด หรือมีสถานภาพทางเศรษฐกิจ สังคมในระดับชั้นใดก็ตาม พึงได้รับบริการด้านสวัสดิการสังคม ด้านสุขภาพอนามัยที่ได้มาตรฐานอย่างทั่วถึง เสมอภาคเป็นธรรมสอดคลองกับความต้องการและสถานการณ์ปัญหาของบุคคล กลุ่มบุคคลและประชาชน

2) สวัสดิการด้านการศึกษา หมายความถึง ประชาชนพึงได้รับบริการที่ส่งเสริมและพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะตลอดจนปลูกฝังคุณธรรมคานิยมที่ดีงามและคุณลักษณะอันพึงประสงค์เพื่อนำไปสู่การดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพต่อไป และแม้ว่าประชาชนจะมีข้อบกพร่องทางร่างกาย จิตใจสติปัญญา อารมณ์และสังคมหรือด้อยโอกาสทางการศึกษาก็จะได้รับบริการการศึกษาพิเศษและจัดรูปแบบการศึกษาที่เหมาะสมสอดคลองกับความต้องการของประชาชนที่มีข้อจำกัดเหล่านั้น ทั้งนี้ ประชาชนทุกคนต้องได้รับการศึกษาในระดับอย่างน้อยที่สุดคือการศึกษาขั้นฐาน

3) สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย หมายถึง การที่ประชาชนมีที่อยู่อาศัยตามควรแก่อัตภาพช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดี ที่อยู่อาศัยตามแต่กำลังความสามารถของบุคคลที่จะได้มาอย่างน้อยที่สุดที่อยู่อาศัยต้องให้ความปลอดภัย ความมั่นคง อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี ไม่มีสภาพที่เสื่อมโทรมแออัดแวดล้อมมลพิษหรือเสี่ยงต่อภัยพิบัติ เสี่ยงต่อความเสื่อมเสียทั้งทางร่างกายและจิตใจ อารมณ์และสังคม

4) สวัสดิการด้านการมีงานทำการมีรายได้ หมายความถึง ประชาชนมีงานทำให้มีรายได้อย่างน้อยเพียงพอแก่การดำรงชีพ งานที่ทำมีสวัสดิการที่ดีหรืออย่างน้อยตามที่กฎหมายกำหนด งานที่ทำต้องไม่เสี่ยงต่อการเจ็บป่วย อุบัติเหตุและอุบัติภัยต่าง ๆ ไม่เป็นงานที่สร้างความเสื่อมเสียแก่ศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรมหรือผิดกฎหมาย ประชาชนมีความภาคภูมิใจในงานที่ทำและมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานนั้น ๆ ประชาชนต้องได้รับรายได้และสวัสดิการจากการทำงานอย่างเสมอภาค เท่าเทียมและยุติธรรม ประชาชนสามารถรวมกลุ่มรวมตัวกันปกป้องผลประโยชน์ของตนในรูปของสหภาพแรงงาน เมื่อมีการเลือกปฏิบัติหรือประชาชนทราบว่าไม่ได้รับความยุติธรรมในเรื่องรายได้สภาพการทำการจ้างงานและสวัสดิการแรงงานประชาชนต้องได้รับความคุ้มครองจากหน่วยงานหรือองค์การที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการและกลไกด้านแรงงานสัมพันธ์ต้องสามารถรองรับปัญหาและความต้องการของประชาชนได้

5) สวัสดิการด้านนันทนาการ หมายถึง การที่ภาคประชาชนมีกิจกรรมนันทนาการ (Entertainment) เพื่อการบันเทิงและการพักผ่อนใจอย่างมีคุณภาพ โดยกิจกรรมนันทนาการนั้น ๆ ไม่เป็นการทำให้เสื่อมเสียศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ไม่ผิดศีลธรรมและไม่ผิดกฎหมาย ไม่เป็นการเอารัดเอาเปรียบกดขี่ข่มเหงหรือละเมิดสิทธิเสรีภาพของประชาชนในกลุ่มอื่น ๆ

6) สวัสดิการด้านกระบวนการยุติธรรม หมายถึง การที่ประชาชนได้รับการคุ้มครองตามกฎหมายอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม สามารถเข้าถึงบริการที่รัฐจัดให้และได้รับความช่วยเหลือทางด้านกฎหมาย

7) สวัสดิการด้านการบริการสังคมทั่วไป (General Social Service Welfare) หมายถึง การให้บริการแก่ประชาชนโดยเฉพาะ

ส่วน ชนิกานต์ สิทธิฟอง (2550, หน้า 52-53) ได้แบ่งสวัสดิการแรงงาน (General Social Service Welfare) ออกเป็น 10 ประเภท ดังนี้

1) บริการด้านสุขภาพอนามัย (Health Service) ประกอบด้วยการให้การบริการด้านการแพทย์และการพยาบาล การจ่ายผลประโยชน์ทดแทนให้เนื่องจากการเจ็บป่วยและการรักษาตัว การอนุญาตให้ลาพักรักษาตัว ตลอดจนการตรวจสุขภาพเข้าทำงาน การตรวจสุขภาพประจำปีหรือภายในระยะเวลาที่กำหนด การส่งเสริมสุขภาพอนามัยให้เกิดขึ้นในสถานประกอบการ ไม่ว่าจะเป็นการให้คำแนะนำปรึกษาเกี่ยวกับความรู้เรื่องโรคภัยต่าง ๆ การให้การศึกษาเรื่องสุขภาพอนามัยและโภชนาการ การอบรมให้บริการด้านการวางแผนครอบครัวการส่งเสริมสุขภาพจิต เป็นต้น

2) บริการด้านความปลอดภัย (Safety Service) ประกอบด้วยการจัดระบบแห่งการป้องกันอุบัติเหตุและโรคที่เกิดจากการทำงาน การจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันภัย การรณรงค์ชักจูงให้ลูกจ้างตระหนักถึงความสำคัญในระบบความปลอดภัย ซึ่งสามารถทำได้หลายรูปแบบ เช่น การจัดนิทรรศการความปลอดภัย การอบรมและให้การศึกษาเกี่ยวกับความปลอดภัย เป็นต้น

3) บริการด้านความมั่นคง (Security Service) สวัสดิการประเภทนี้จัดขึ้นเพื่อให้ความคุ้มครองด้านเศรษฐกิจแก่ลูกจ้างที่ประสบปัญหาในรูปแบบต่าง ๆ

4) บริการด้านการจ่ายค่าตอบแทนในวันลาที่ได้รับอนุญาตตามระเบียบบริษัท (Payment for Entitled Leave) ครอบคลุมถึงวันลาดังนี้ วันหยุดประเพณีวันหยุดพักผ่อน วันลาป่วย วันหยุดเพื่อรับราชการ วันหยุดเพื่อไปใช้สิทธิ์เลือกตั้ง วันหยุดหลังการแต่งงาน วันลากิจ เป็นต้น

5) บริการด้านการศึกษา (Education Service) ประกอบด้วยการออกสิ่งพิมพ์วารสารเกี่ยวกับความรู้ทั่วไปหรือความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การให้ทุนการศึกษาแก่ลูกจ้างทั้งในและนอกประเทศ การศึกษาดูงาน การจัดตั้งห้องสมุดประจำหน่วยงาน การให้การสงเคราะห์บุตรของลูกจ้างให้ได้มีสถานที่ศึกษาเล่าเรียน การจัดตั้งสถานศึกษาในองค์การ การจัดที่อ่านหนังสือประจำแผนก เป็นต้น

6) บริการด้านเศรษฐกิจ (Economic Service) สวัสดิการประเภทนี้ประกอบด้วยการช่วยเหลือทางการเงินและไม่เกี่ยวกับเงิน เช่น การจัดบริการด้านบ้านพัก บริการอาหารกลางวัน รถรับส่งพนักงาน การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์สหกรณ์ร้านค้า เครื่องแบบพนักงาน บริการซื้อของราคาถูก การจ่ายเงินสงเคราะห์ด้านต่างแก่บุตรและภรรยา การจัดสวัสดิการเงินกู้การให้เงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้าน เป็นต้น

7) บริการด้านนันทนาการ (Recreational Service) ประกอบด้วย การจัดสวัสดิการด้านกีฬา ด้านการพักผ่อน การนำเที่ยว ชมรมดนตรีและการบันเทิง การจัดตั้งศูนย์สุขภาพและออกกำลังกายแก่ลูกจ้าง

8) การบริการให้คำปรึกษา (Counseling Service) ประกอบด้วยการจ้างผู้ชำนาญทางวิชาชีพเฉพาะด้านมาให้บริการ การส่งลูกจ้างที่มีปัญหาไปรับบริการนอกสถานที่

9) โบนัสและเงินสวัสดิการ (Bonus and Awards) ประกอบด้วย เงินล่วงเวลาโบนัสประจำปีการแบ่งผลกำไร เงินรางวัลที่ให้กับลูกจ้างในโอกาสครบรอบวันริเริ่มกิจการ เงินรางวัลโดยที่ลูกจ้างสามารถทำงานโดยไม่มีอุบัติเหตุ เงินรางวัลแก่พนักงานที่ทำงานนาน รางวัลพนักงานดีเด่น

10) บริการอื่น ๆ (Other Services) เช่น การจัดตั้งศูนย์เด็กเล็ก จัดที่จอดรถประจำตำแหน่ง ให้ค่าน้ำมันรถยนต์มีสิทธิในการจองบ้านพักตากอากาศ จัดรถประจำตำแหน่ง การเข้าเป็นสมาชิกสโมสรหรือคลับที่มีชื่อเสียง การจัดโทรศัพท์มือถือให้ผู้บริหาร เป็นต้น

จากรูปแบบสวัสดิการดังกล่าวข้างต้นอาจสรุปได้ว่าประเภทของสวัสดิการแรงงานอาจมีหลากหลายประเภทขึ้นอยู่กับเกณฑ์ที่นำมาพิจารณาแตกต่างกันไป สำหรับประเภทสวัสดิการแรงงานในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยแบ่งตามหลักเกณฑ์การบังคับใช้กฎหมายเป็น 2 ประเภทหลัก คือ (1) สวัสดิการแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด เป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างในสถานประกอบกิจการซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบกิจที่มีลูกจ้าง 1 คนขึ้นไป ต้องมีการจัดสวัสดิการตามที่

กฎหมายกำหนด เช่น จัดให้มีน้ำสะอาดสำหรับดื่ม ห้องน้ำและห้องส้วมที่มีจำนวนเพียงพอต่อลูกจ้าง สิ่งจำเป็นในการปฐมพยาบาลและการรักษา เป็นต้น และ (2) สวัสดิการนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เป็นสวัสดิการที่นายจ้างสมัครใจหรือเกิดจากการเจรจาต่อรองกับลูกจ้างแล้วจัดให้แก่ลูกจ้าง

2.3.8 ทฤษฎีการจัดสวัสดิการแรงงาน

ทฤษฎีการจัดสวัสดิการแรงงานตามแนวคิดของ M.V. Moorthy ซึ่ง สุรางค์รัตน์ วศินารมณ์ (2540, หน้า 75-76) ได้กล่าวไว้ดังนี้

1) การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของนโยบายหรือการบังคับควบคุม (The Policing Theory of Labour Welfare) แนวความคิดนี้ เชื่อว่าคนส่วนใหญ่ในโลกมีแนวโน้มที่จะเป็นคนเลวมากกว่าคนดีหรือชอบที่จะเอารัดเอาเปรียบผู้อื่น โดยเฉพาะคนรวยมักจะเอาเปรียบคนจน เปรียบเสมือนนายจ้างที่เอาเปรียบลูกจ้างด้วยวิธีการต่าง ๆ ทำให้ลูกจ้างหมดกำลังใจและไม่พอใจในการทำงาน หากปราศจากการกำหนดมาตรฐานการให้ความมั่นคงจากรัฐ (State Security) ดังนั้น การกำหนดเป็นกฎหมายเพื่อให้ความคุ้มครองแรงงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้จากแนวความเชื่อเรื่องของการบังคับควบคุมจึงเป็นมูลเหตุให้มีการกำหนดกฎหมายเพื่อบังคับใช้ให้เกิดความเป็นธรรมในสังคม ป้องกันการกดขี่ลูกจ้างและเป็นเครื่องมือสำหรับใช้ในการตรวจตราของเจ้าหน้าที่ภาครัฐ

2) การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นความเชื่อทางศาสนา (The Religious Theory of Labour Welfare) แนวความคิดนี้เชื่อว่าทำดีย่อมได้ดี ซึ่งเป็นการหวังผลในชาติหน้า นายจ้างที่มีศีลธรรมยึดถือในศาสนาจึงมีความเชื่อว่าถ้าจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างมีความเป็นอยู่ที่ดีในชาตินี้ ผลตอบแทนก็คงจะกลับสู่นายจ้างในชาติหน้าด้วย ซึ่งเป็นการจัดให้ตามความพึงพอใจของนายจ้าง

3) การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความรักเพื่อนมนุษย์ (The Philanthropic Theory of Labour Welfare) ตามแนวความคิดที่ว่ามวลมนุษย์ชาติทั่วไปย่อมรักเพื่อนมนุษย์ด้วยกัน มีความต้องการที่จะช่วยเหลือเพื่อนมนุษย์ที่ตกทุกข์ได้ยาก ดังนั้น นายจ้างที่มีความเชื่อตามแนวทฤษฎีนี้ จึงมีความสมัครใจที่จะจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างเป็นอย่างดีโดยไม่หวังผลตอบแทน

4) การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของวิธีแห่งการปฏิบัติแบบครอบครัวหรือแบบบิดาต่อบุตร (The Paternalistic Theory of Labour Welfare) ตามแนวความคิดที่ว่านายจ้างและลูกจ้างเปรียบเสมือนบิดาและบุตร ดังนั้น บิดาต้องเป็นผู้เกื้อกูลบุตรที่อยู่ในฐานะช่วยเหลือตนเองไม่ได้เต็มที่ อาจเรียกว่าเป็นการจัดสวัสดิการแบบเครือญาติที่ถือว่าคนงานและนายจ้างอยู่ในครอบครัวอุตสาหกรรมเดียวกัน มีผลประโยชน์ร่วมกัน สมาชิกในครอบครัวที่อาวุโสกว่าจึงมีบทบาทเป็นผู้จัดการด้านสวัสดิการ ดูแลความเป็นอยู่ของผู้ที่เยาว์วัยกว่า นายจ้างเปรียบเสมือนบิดาหรือผู้อาวุโสที่สุดในโรงงาน ลูกจ้างหรือคนงานเปรียบเสมือนบุตรในความดูแลปกครองของบิดา การจัดสวัสดิการแรงงานจึงเป็นความรับผิดชอบของฝ่ายจัดการชั้นสูงจะเป็นผู้ริเริ่ม

5) การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการป้องกันการเรียกร้อง (The Placating Theory of Labour Welfare) ตามแนวความคิดที่ว่าลูกจ้างมีความสำนึกในสิทธิและผลประโยชน์ของตนและสามารถรวมตัวกันเป็นกลุ่ม และเมื่อถึงเวลาหนึ่งลูกจ้างจะรวมตัวกันเรียกร้องค่าจ้างที่สูงขึ้น สวัสดิการแรงงานที่ดีกว่าเก่า ซึ่งนายจ้างไม่อาจละเลยต่อการเรียกร้องนั้นได้ ดังนั้น ความสนใจที่จะให้สวัสดิการแรงงานแก่ลูกจ้างก็จะเป็นไปในลักษณะที่ป้องกันการเรียกร้องจากลูกจ้าง แนวความคิดดังกล่าวแสดงว่าการจัดสวัสดิการแรงานขึ้นอยู่กับความกลัวของนายจ้าง ถ้านายจ้างกลัวว่าลูกจ้างจะก่อเรื่องขึ้นมาก็จะจัดสวัสดิการแรงงานให้เป็นการปิดปาก ถ้านายจ้างไม่กลัวลูกจ้างก็จะถูกละเลยได้ ทฤษฎีนี้ไม่ได้เป็นการบังคับใช้กฎหมายให้จัดสวัสดิการแรงงานโดยตรงแต่เป็นการบังคับในทางอ้อม เพราะถ้านายจ้างทุกคนปฏิบัติก็จะเป็นการป้องกันหรือลดข้อเรียกร้องจากลูกจ้าง

6) การจัดสวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์ (The Public Relations Theory of Labour Welfare) ตามแนวความคิดที่ว่าการจัดสวัสดิการแรงงานที่ดีให้แก่ลูกจ้าง ก็จะเป็นการเผยแพร่ชื่อเสียงหรือเป็นการโฆษณาประชาสัมพันธ์ให้แก่กิจการของนายจ้างเช่นกัน เป็นการสร้างความนิยมให้แก่ลูกจ้างตลอดจนสังคมภายนอกที่จะมองดูโรงงานอย่างชื่นชม ส่งผลให้ประชาชนนิยมซื้อสินค้าหรือใช้สินค้าที่ผลิตขึ้นจากโรงงานเหล่านั้น อย่างไรก็ตามการจัดสวัสดิการแรงงานแบบนี้อาจขาดความจริงใจและไม่ได้อยู่บนพื้นฐานความต้องการของบรรดาลูกจ้างอย่างแท้จริง เพราะนายจ้างมุ่งผลด้านการโฆษณาและสร้างชื่อเสียงให้ตนเองมากกว่าการจัดสวัสดิการแรงงานรูปแบบนี้ไม่ต้องบังคับใช้กฎหมาย

7) สวัสดิการแรงงานเป็นเรื่องของความเหมาะสมในการปฏิบัติ (The Functional Theory of Labour Welfaer) ตามแนวความคิดที่ว่าการจัดสวัสดิการให้แก่คนงานก็เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานเพราะการทำงานในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีหรือมีสิ่งจูงใจที่ดีลูกจ้างย่อมจะทำงานด้วยความพึงพอใจและเป็นสุขใจ เปรียบเสมือนเครื่องจักรที่มีการดูแลบำรุงรักษาอย่างดี การทำงานย่อมทำให้ได้ผลผลิตที่ดีตามมา ดังนั้น ลูกจ้างที่ได้รับการเอาใจใส่ดูแลด้านสวัสดิการแรงงานอย่างดีจากฝ่ายนายจ้างจะนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น เป็นผลให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างมีคุณภาพและปริมาณ ในที่สุดผลประโยชน์สุดท้ายก็จะตกอยู่กับนายจ้าง ลูกจ้างและชุมชนของอุตสาหกรรมนั้นเอง การจัดสวัสดิการแรงงานรูปแบบนี้ มีความเป็นไปได้มากกว่าทฤษฎีอื่น ๆ เนื่องจากนายจ้างคำนึงถึงผลประโยชน์ในกิจการของตนเองมากกว่าสิ่งอื่นใดและทางหนึ่งที่จะบรรลุผลสำเร็จได้ก็คือ การทำนุบำรุงลูกจ้างซึ่งเปรียบเสมือนเครื่องจักรในกระบวนการผลิตให้มีประสิทธิภาพดี สามารถผลิตสินค้าที่มีคุณภาพและปริมาณตามต้องการผลที่ตามมาคือการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างอย่างเหมาะสม

2.3.9 ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

ทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ปรางทิพย์ ศุภเอม (2554, หน้า 72-74) ได้กล่าวถึงแนวความคิดของ Maslow ซึ่งมองว่ามนุษย์แต่ละคนมีศักยภาพพอสำหรับที่จะชี้นำตัวเอง มนุษย์ไม่อยู่นิ่งแต่จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ต่าง ๆ ที่แวดล้อมและแสวงหาความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง ยอมรับตนเองทั้งในส่วนดี ส่วนบกพร่อง รู้จักจุดอ่อนและความสามารถของตนเอง นอกจากนี้มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะสนองความต้องการให้กับตนเองทั้งสิ้น และความต้องการของมนุษย์มีมากมายหลายอย่างด้วยกัน ซึ่งต้องได้รับความพึงพอใจจากความต้องการพื้นฐานหรือต่ำสุดเสียก่อนจึงจะผ่านขึ้นไป ยังความต้องการขั้นสูงตามลำดับ ความต้องการของมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการบริหารงานองค์กรต่าง ๆ พฤติกรรมขององค์กรที่ปรากฏเป็นส่วนหนึ่งของความต้องการของบุคคลากร การศึกษาเกี่ยวกับความต้องการและความแตกต่างของมนุษย์ทำให้ทราบว่า ความต้องการเป็นตัวผลักดันทำให้มนุษย์ต่อสู้ดิ้นรนและทำทุกอย่างเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของตนเอง โดยระดับของการต่อสู้ดิ้นรนเพื่อให้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละคนไม่เท่ากัน ดังที่ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541, หน้า 51-52) ได้กล่าวไว้ว่า Maslow มองพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์ เป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1. มนุษย์มีความต้องการอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด กล่าวคือสิ่งที่มนุษย์ต้องการนั้นขึ้นอยู่กับว่ามีสิ่งนั้นอยู่แล้วหรือยัง เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นจะเข้ามาแทนที่ความต้องนี้ไม่มีที่สิ้นสุดและจะเริ่มต้นเกิดขึ้นตั้งแต่เกิดจนกระทั่งตาย

2. ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่เป็นสิ่งจูงใจ (Incentive) ของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการที่ไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรม

3. ความต้องการมนุษย์เป็นขั้นตอนตามลำดับความสำคัญ (Hierarchy of Needs) หมายถึงเมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการระดับสูงก็จะเรียกร้องให้มีการตอบสนองทันที ตามทฤษฎีความต้องการของ Maslow ได้แบ่งลำดับขั้นของความต้องการจากต่ำไปสูงไว้ 5 ขั้น ดังนี้

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านสรีระวิทยา (Physiological Needs) นับว่าเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอดในด้านปัจจัยสี่ที่มีผลต่อการดำรงชีวิตของเผ่าพันธุ์ เช่น ความต้องการด้านอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต (Safety and Security Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางกายภาพได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องในระดับที่สูงขึ้น เช่น ความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงในหน้าที่การทำงาน มีปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ปราศจากการถูกทำร้ายหรือถูกขโมยทรัพย์สิน เป็นต้น

ขั้นที่ 3 ความต้องการความผูกพันทางสังคม (Belonging and Social Needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เช่น ความต้องการความรักความผูกพันจากเพื่อน ครอบครัว ต้องการการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการมีชื่อเสียงเกียรติยศ (Esteem and Self Respect Needs) เป็นความต้องการระดับสูงที่สร้างความมั่นใจ ความภาคภูมิใจในตนเองในเรื่องความรู้

ความสามารถและความสำคัญของบุคคล ต้องการยกย่องและยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น

ขั้นที่ 5 ความต้องการความสำเร็จแห่งคน (Self–Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความคิดของตนเอง เพื่อจะพัฒนาตนเองให้ดีที่สุดเท่าที่จะทำได้ ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องพิเศษของบุคคล (Self-Fulfillment Needs) ที่จะผลักดันชีวิตของตนเองให้เป็นไปในแนวทางที่ดีที่สุดตามที่ตนเองคาดหวังไว้

จากแนวคิดความต้องของมนุษย์ดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่าความต้องการของมนุษย์ในขั้นแรกเป็นความต้องการเพื่อตอบสนองต่อร่างกาย คือ ปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต (อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค) ดังนั้น ในการจัดสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ ลูกจ้างต้องได้รับการตอบสนองขั้นพื้นฐานที่ดีและเพียงพอ เพราะหากไม่ได้รับปัจจัยขั้นพื้นฐานที่จำเป็นและเพียงพอจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน สำหรับความต้องการในลำดับที่สูงขึ้นไปนั้นเป็นความต้องการที่ตอบสนองทางจิตใจ ได้แก่ ความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิต ความผูกพันทางสังคม ชื่อเสียงเกียรติยศ และความสำเร็จ ฉะนั้น การจัดสวัสดิการด้านแรงงานจึงควรคำนึงถึงทั้งความต้องการทางร่างกาย จิตใจและสังคมประกอบกัน

2.3.10 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Two-Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herberz (วินิต วิไลวงษ์วัฒนกิจ, 2551, หน้า 56-57) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจและเป็นที่รู้จักอย่างแพร่หลายในนามของทฤษฎีการจูงใจ-ค้ำจุน (The Motivation Hygiene Theory) ที่ Herberz ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของวิศวกรและพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองพิตเบิร์ก (City of Pitburg) จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากการทำงาน เช่น ความสำเร็จของงาน การได้รับยอมรับนับถือ ซึ่งปัจจัยจูงใจเหล่านี้ทำให้บุคคลได้รับการยกย่องผลงานและความสามารถ ถ้ามีการตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้ว จะทำให้

ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ด้วยปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จอย่างดี

2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อนและบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนับถือนี้บางครั้งอาจแสดงออกในรูปของการยกย่องชมเชย

3) ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีและไม่ดีต่อลักษณะงานว่างานนั้นเป็นงานที่จำเจ น่าเบื่อหน่าย ท้าทายความสามารถ ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์หรือเป็นงานที่ยากหรือง่าย

4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ และมีอำนาจในการรับผิดชอบอย่างเต็มที่

5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะ ถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานอย่างแท้จริง

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยแวดล้อมในการทำงานที่ส่งต่อความพึงพอใจในงาน ทำให้คนทำงานในองค์การเป็นเวลานาน มีส่วนช่วยทำให้คนทำงานมีความสุขในการทำเพิ่มขึ้น ป้องกันการลาออกจากงานบ่อย และถ้าไม่มีปัจจัยค้ำจุนหรือจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่

1) เงินเดือน หมายถึง ความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต หมายถึง การได้รับแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่งการที่บุคคลมีโอกาสพัฒนาทักษะและได้รับสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่จะเอื้อต่อวิชาชีพของเขา

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา

4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หมายถึง การพบปะ สนทนาแลกเปลี่ยนความคิด ความเป็นมิตร การเรียนรู้งานในกลุ่มและความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่ม

5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา หมายถึง การพบปะสนทนาและการปฏิสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

6) สถานะของอาชีพ หมายถึง องค์ประกอบของสถานะอาชีพที่ทำให้บุคคลรู้สึกต่องาน เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง การมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

7) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานให้สำเร็จรวมทั้งการติดต่อสื่อสารในองค์การ เช่น การที่บุคคลจะต้องรับทราบว่าเขาจะต้องทำงานให้ใคร นั่นคือนโยบายขององค์กรที่จะต้องแน่ชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

8) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบเป็นต้น

9) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง สถานการณ์หรือลักษณะบางประการของงานที่ส่งผลต่อชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทำให้บุคคลมีความรู้สึกอย่างใดอย่างหนึ่งต่องาน เช่น ถ้าองค์กรต้องการให้บุคคลที่ย้ายที่ทำงานใหม่ อาจจะไกลและทำให้ครอบครัวต้องลำบาก เป็นต้น

10) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและความมั่นคงขององค์กร

11) การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของการบังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำหรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

พงษ์พันธ์ พงษ์โสภา (2542, หน้า 45-46) ได้จำแนกแรงจูงใจออกเป็น 3 ประเภท คือ

1) แรงจูงใจเพื่อความอยู่รอด (Survival Motives) เป็นแรงจูงใจที่ช่วยให้คนเราสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ แรงจูงใจชนิดนี้มักจะสัมพันธ์กับสิ่งเบื้องต้นที่คนเราต้องการในชีวิต เช่น อาหาร น้ำ อากาศ เป็นต้น

2) แรงจูงในทางสังคม (Social Motives) เป็นแรงจูงใจที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ในสังคมอาจได้รับอิทธิพลโดยตรงกับสิ่งเร้าที่เป็นบุคคลหรือจากวัตถุที่มองเห็นได้ จับต้องได้ หรือมาจากภาวะทางสังคมที่มองไม่เห็นก็ได้ เช่น การมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น การเป็นผู้นำ การสร้างมิตร เป็นต้น

3) แรงจูงใจเกี่ยวกับตนเอง (Self-Motives) แรงจูงใจชนิดนี้ค่อนข้างซับซ้อนพอสมควรและเป็นสิ่งที่ผลักดันให้คนเราพยายามปรับตัวไปในทางที่ดีขึ้น เช่น แรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือความสำเร็จในชีวิต เป็นต้น

พร้อมนี้ หลังจากที่ได้ทำการศึกษาและทบทวนวรรณกรรม (Literature Review) เกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงงานและสวัสดิการนี้แล้ว ผู้วิจัยจะนำแนวคิดและหลักการด้านแรงงาน

และสวัสดิการไปตีความ (Interpretation) วิเคราะห์ (Analyze) และสังเคราะห์ (Synthetic) ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย คือแบบสอบถามเชิงปริมาณ (Quantitative Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพสำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่างต่อไป

2.4 แนวคิดเกี่ยวกับการสาธารณะสุข

2.4.1 แนวคิดเกี่ยวกับการสาธารณะสุข

แนวความคิดสากลของการสาธารณสุขมูลฐาน (Primary Health Care) เกิดขึ้นมาจากความพยายามของรัฐบาลทุกประเทศทั่วโลกที่จะให้บริการสาธารณะสุขที่จำเป็น ได้แก่ การรักษาโรค การส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันโรคและการฟื้นฟูสภาพของผู้ป่วยให้ครอบคลุมถึงประชาชนทุกคนทั้งระดับบุคคล ระดับ ครอบครัวและระดับชุมชน การที่จะให้บริการที่จำเป็นดังกล่าวเป็นจริงได้นั้นมีอยู่หนทางเดียวคือให้ประชาชนทุกคนปฏิบัติได้ด้วยตนเอง แนวคิดดังกล่าวแตกต่างจากหลักการปฏิบัติในอดีตที่เน้นให้ความสำคัญแก่ระบบการจัดการบริการสาธารณสุขให้แก่ประชาชนแต่เพียงอย่างเดียว แนวคิดทางการสาธารณะสุขมูลฐานเป็นแนวคิดทางด้านการพัฒนาทางสังคมเพราะมุ่งเน้นพัฒนาความรู้ ความสามารถ การรวมกลุ่มกันในชุมชนและการตั้งใจที่จะช่วยเหลือเพื่อนบ้านและสมาชิกในครอบครัว

1. ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเอง

ในปี พ.ศ. 2541 องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ให้นิยามคำว่า สุขภาพ หมายถึง สุขภาวะอันสมบูรณ์และมีความเป็นพลวัต ทั้งทางกาย จิต สังคมและจิตวิญญาณ ซึ่งมิติของสุขภาพแบ่งเป็น 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาพทางกาย สุขภาพทางจิต สุขภาพทางสังคมและสุขภาพทางจิตวิญญาณ (ปัญญา) และได้เน้นถึงความเป็นพลวัตของสุขภาพ ซึ่งมีนัยว่าสุขภาพมีการเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงและขึ้นกับปัจจัยอันสลับซับซ้อน ไม่ใช่เป็นภาวะที่คงที่ตายตัวหรือขึ้นกับปัจจัยเพียงอันใดอันหนึ่งเท่านั้น

พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 ได้ให้นิยามสุขภาพว่าหมายถึง (1) ภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งทางกายที่ปราศจากโรคภัยและความพิการต่าง ๆ (2) มีความสมบูรณ์ทางจิต (3) ความสมบูรณ์ทางปัญญา และ (4) ความสมบูรณ์ทางสังคม สามารถปรับตัวเข้ากับบุคคลและสภาพแวดล้อม ซึ่งทั้ง 4 ด้าน ต้องเชื่อมโยงกันเป็นองค์รวมอย่างสมดุลและให้นิยามของปัญญาว่าหมายถึงความรู้ทั่วรู้เท่าทันและความเข้าใจอย่างแยกได้ในเหตุผลแห่งความดี ความชั่ว ความมีประโยชน์และความมีโทษ ซึ่งนำไปสู่ความมีจิตอันดีงามและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ (สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ, 2552) การรู้หนังสือเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาประเทศและส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อสภาวะสุขภาพ (บุญยง เกี่ยวการค้า และคณะ, 2554, หน้า 45)

ประเวศ วะสี (2543, หน้า 53) ได้กล่าวถึงสุขภาพในลักษณะของสุขภาวะซึ่งมีการเชื่อมโยงระหว่างสุขภาวะทางกาย ทางจิต ทางสังคมและทางจิตวิญญาณซึ่งก็คือ (1) ทางกาย ได้แก่การมี

ร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง มีความต้านทานโรคดี ปราศจากโรคและความทุพพลภาพ ปลอดสารพิษ ปลอดภัย การมีปัจจัย 4 (2) จิต ได้แก่ มีจิตใจที่สดชื่น แจ่มใส มีสติ และการควบคุมอารมณ์ได้ รวมถึงสามารถเผชิญปัญหาต่าง ๆ ได้ ความมีสติและความดี (3) สังคม ได้แก่ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และสังคมที่เปลี่ยนแปลงได้ มีครอบครัวอบอุ่น สังคมเข้มแข็ง สังคมยุติธรรมและสังคมสันติสุข และ (4) ปัญญา ได้แก่ รู้รอบ รู้เท่าทัน ทำเป็นและอยู่ร่วมกันเป็น

กล่าวได้ว่าสุขภาพสามารถเปลี่ยนแปลงไปไม่คงที่ตายตัว สุขภาพไม่ได้มีความหมายเพียงการเจ็บป่วย แต่ครอบคลุมถึงสุขภาวะหรือภาวะของมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้ง 4 ด้าน ได้แก่

1) ความสมบูรณ์ทางกาย (Physical Integrity) ได้แก่ ความสามารถในการดูแลตนเอง การดำเนินชีวิตประจำวันได้ด้วยตนเอง การออกกำลังกาย ปลอดภัย ปลอดจากโรคและสารพิษ และรวมถึงมีปัจจัย 4 เป็นต้น

2) ความสมบูรณ์ทางจิต (Mental Integrity) ได้แก่ มีสติ สามารถเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ สามารถควบคุมอารมณ์ได้มีจิตใจที่แจ่มใส การรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญ ไม่เป็นภาระ เป็นต้น

3) ความสมบูรณ์ทางปัญญา (Intellectual Integrity) ได้แก่ การรู้หนังสือ ความรู้ทั่วรู้เท่าทันและความเข้าใจอย่างแยกได้ในเหตุผลแห่งความดี ความชั่ว ความมีประโยชน์ ความมีโทษและเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

4) ความสมบูรณ์ทางสังคม (Social Integrity) ได้แก่ การปรับตัวให้เข้ากับสิ่งต่าง ๆ เช่น บริบทสภาพแวดล้อม สังคมเข้มแข็งและสังคมยุติธรรม

Orem (1985, pp. 140-141) ได้ให้ความหมายการดูแลตนเองว่าเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่ผู้สูงอายุริเริ่มและกระทำกิจกรรมด้วยตนเอง เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการดำรงชีวิต และความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เป็นการกระทำที่มีเป้าหมาย มีระบบระเบียบ เป็นขั้นตอน เมื่อกระทำอย่างมีประสิทธิภาพและมีส่วนช่วยให้โครงสร้างหน้าที่และการพัฒนาไปได้ถึงขีดสูงสุดของแต่ละบุคคล จุดประสงค์ในการดูแลตนเอง เพื่อสนองตอบต่อความต้องการการดูแลตนเองที่จำเป็น ซึ่งทุกคนควรต้องปฏิบัติเพื่อคงไว้ซึ่งสุขภาพดี นอกจากนี้ Orem (1991, pp. 115-124) ได้อธิบายว่า การดูแลตนเองเป็นพฤติกรรมที่มีเป้าหมาย ประกอบด้วย 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการพิจารณาตัดสินใจ ซึ่งนำไปสู่การกระทำโดยผู้สูงอายุที่มีความรู้เกี่ยวกับตนเอง และสิ่งแวดล้อมจะสามารถดูแลตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และต้องพิจารณาแล้วว่าการกระทำนั้น ๆ มีความเหมาะสม ระยะที่ 2 เป็นระยะเวลาของการดำเนินการหรือการกระทำซึ่งการกระทำนั้นจะต้องมีเป้าหมายเพื่อเป็นการกำหนดกิจกรรมต่าง ๆ ที่จะปฏิบัติและเพื่อติดตามผลของการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ในการดูแลตนเอง และลักษณะของการดูแลตนเองต้องมีลักษณะดังนี้

1) เป็นกิจกรรมที่ทำให้การดำรงชีวิตเป็นไปตามปกติ

2) เป็นกิจกรรมที่ทำให้ร่างกายของมนุษย์อยู่ในสภาพปกติและอยู่ในเกณฑ์ปกติทั้งทางด้านโครงสร้างและการทำงานของอวัยวะต่าง ๆ

3) เป็นกิจกรรมที่เอื้ออำนวยให้ผู้สูงอายุมีพัฒนาการในด้านร่างกาย จิตใจ สังคมอย่างมีประสิทธิภาพ และเต็มกำลังความสามารถ

4) เป็นกิจกรรมที่ป้องกันอันตรายและการเกิดพยาธิสภาพต่อร่างกาย จิตใจ

5) เป็นกิจกรรมที่ส่งเสริมให้เกิดการควบคุม จำกัดข้อบกพร่องหรือเป็นผลอันเกิดมาจากการมีพยาธิสภาพของร่างกาย

สามารถแบ่งโครงสร้างของความสามารถในการดูแลตนเองเป็น 3 ระดับคือ

1) ความสามารถและคุณสมบัติขั้นพื้นฐาน (Foundational Capabilities and Disposition) เป็นความสามารถที่จำเป็นสำหรับการกระทำอย่างจงใจ แบ่งออกเป็น

(1) ความสามารถที่จะรู้กับความสามารถที่จะกระทำ (ทางสรีระวิทยาและจิตวิทยา แบ่งเป็นการรับความรู้สึก การรับรู้ และความจำ)

(2) คุณสมบัติและปัจจัยที่มีผลต่อการแสวงหาเป้าหมายของการกระทำความสามารถ และคุณสมบัติขั้นพื้นฐาน ประกอบด้วย ความสามารถและทักษะในการเรียนรู้ ได้แก่ ความจำ ความสามารถในการอ่าน เขียน การหาเหตุผลและการใช้เหตุผล หน้าที่ของประสาทสำหรับรับความรู้สึก ทั้งการสัมผัส การมองเห็นรูป การได้ยินเสียง การรับรู้รสและการได้กลิ่น การรับรู้เหตุการณ์ต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกตนเอง การเห็นคุณค่าในตนเอง นิสัยประจำตัว ความตั้งใจ ความเข้าใจในตนเองความห่วงใยในตนเอง การยอมรับตนเอง ระบบการจัดลำดับความสำคัญ รู้จักจัดแบ่งเวลาในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ความสามารถที่จะจัดการเกี่ยวกับตนเอง

2) พลังความสามารถ 10 ประการ (Power Components: capabilities for Self-Care) เป็นตัวเชื่อมระหว่างการรับรู้และการกระทำอย่างจงใจเพื่อดูแลตนเอง ได้แก่

(1) ความสนใจและเอาใจใส่ตนเอง รวมถึงการสนใจเอาใจใส่ภาวะแวดล้อมภายใน ภายนอกตนเองและปัจจัยที่สำคัญสำหรับการดูแลตนเอง

(2) ความสามารถในการควบคุมพลังงานทางด้านร่างกายของตนเองให้เพียงพอเพื่อการเริ่มการปฏิบัติการดูแลตนเองอย่างต่อเนื่อง

(3) ความสามารถในการควบคุมส่วนต่าง ๆ ของร่างกายเพื่อการเคลื่อนไหวที่จำเป็นในการริเริ่มหรือปฏิบัติการเพื่อดูแลตนเองให้เสร็จสมบูรณ์และต่อเนื่อง

(4) ความสามารถในการใช้เหตุผลในการดูแลตนเอง

(5) มีแรงจูงใจที่จะกระทำการดูแลตนเอง

(6) มีทักษะในการตัดสินใจเกี่ยวกับการดูแลตนเองและการปฏิบัติตามที่ได้ตัดสินใจ

(7) ความสามารถในการแสวงหาความรู้เกี่ยวกับการดูแลตนเองจากผู้ที่เหมาะสมและเชื่อถือได้ สามารถจดจำและนำความรู้ไปใช้ในการปฏิบัติได้

(8) มีทักษะในการใช้กระบวนการทางความคิดและสติปัญญา (Intelligence) การรับรู้ (Recognition) การจัดกระทำการติดต่อและการสร้างสัมพันธภาพกับผู้สูงอายุอื่นเพื่อปรับการปฏิบัติการดูแลตนเอง

(9) ความสามารถในการจัดระบบการดูแลตนเอง

(10) ความสามารถที่จะปฏิบัติการดูแลตนเองอย่างต่อเนื่องและสอดแทรกการดูแลตนเองเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในแบบแผนการดำเนินชีวิต

3) ความสามารถในการปฏิบัติการเพื่อดูแลตนเอง (Capabilities for Self-care Operation) เป็นความสามารถที่จำเป็นและจะต้องใช้ในการดูแลตนเองในขณะนั้นทันทีประกอบด้วย

(1) การคาดการณ์ (Estimative) ถือว่าเป็นความสามารถในการตรวจสอบสถานการณ์และองค์ประกอบในตนเอง สิ่งแวดล้อมสำหรับการดูแลตนเอง ความหมายและความต้องการในการปรับการดูแลตนเอง

(2) การปรับเปลี่ยน (Transitional) ถือว่าเป็นความสามารถในการตัดสินใจเกี่ยวกับสิ่งที่สามารถจะกระทำเพื่อสนองตอบต่อความต้องการในการดูแลตนเองที่จำเป็น

(3) การลงมือปฏิบัติ (Productive Operation) เป็นความสามารถเฉพาะในการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนองตอบต่อความต้องการการดูแลตนเองที่จำเป็นทั้ง 3 ประการนี้สะท้อนอยู่ในระยะต่าง ๆ ของการดูแลตนเอง โดยเป็นการกระทำที่จงใจและมีเป้าหมาย

ความสามารถพื้นฐานจะเป็นพื้นฐานของความสามารถในระดับที่สูงขึ้น เช่น ความสามารถและคุณสมบัติขั้นพื้นฐานจะเป็นพื้นฐานของพลังความสามารถ 10 ประการ และพลังความสามารถ 10 ประการ จะเป็นพื้นฐานของความสามารถในการปฏิบัติการเพื่อดูแลตนเอง และโดยทั่วไปความสามารถในการดูแลตนเองจะน้อยลงตามความสามารถทางด้านร่างกายและสติปัญญาที่เสื่อมถอยตามวัย ความสามารถในการควบคุมส่วนต่าง ๆ ของร่างกายเพื่อดูแลตนเองลดลง รวมทั้งทักษะในการใช้กระบวนการทางความคิดและสติปัญญาเพื่อคิดพิจารณาอย่างมีเหตุผลเกี่ยวกับการตัดสินใจการดูแลตนเองลดลงตามไปด้วย

รูปแบบพฤติกรรมที่สัมพันธ์กับสุขภาพหรือพฤติกรรมสุขภาพ (Health Behavior) แบ่งเป็น 3 รูปแบบคือ (พันธุ์ทิพย์ รามสูต, 2540, หน้า 141-142)

1) พฤติกรรมการป้องกันโรคหรือพฤติกรรมการดูแลสุขภาพ (Preventive Health or Health Behaviors) หมายถึง การป้องกันไม่ให้โรคเกิดขึ้นเพื่อคงไว้ซึ่งสุขภาพดี การส่งเสริมให้มี

ภาวะสุขภาพดีขึ้น การดูแลสุขภาพให้สมบูรณ์แข็งแรง เช่น การนอนหลับอย่างเพียงพอ การออกกำลังกาย การบริหารร่างกาย การรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะ และปริมาณที่เหมาะสม การควบคุมน้ำหนัก การพักผ่อนหย่อนใจ การไม่บริโภคเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ (Alcoholic) การไม่สูบบุหรี่ รวมถึงพฤติกรรมที่เกี่ยวกับการป้องกันโรคอื่น ๆ ในชีวิตประจำวัน เช่น การคาดเข็มขัดนิรภัยเมื่อขับขี่รถยนต์ การปฏิบัติตามกฎและระเบียบเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน การสวดมนต์ การจัดสิ่งแวดล้อมภายในบ้านให้น่าอยู่ เป็นต้น ซึ่งสามารถสรุปพฤติกรรมได้ 4 กลุ่ม คือ การปฏิบัติกิจวัตรประจำวัน เช่น การรับประทานอาหาร ปริมาณอาหาร ความถี่ และเวลาของมื้อ เป็นต้น การปฏิบัติกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น น้ำหนักตัว การเดินวิ่งเพื่อสุขภาพ การปลูกต้นไม้ การพักผ่อนหย่อนใจ การไม่บริโภคเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ (Alcoholic) การไม่สูบบุหรี่ เป็นต้น การปฏิบัติเพื่อป้องกันอันตราย เช่น การคาดเข็มขัดนิรภัยเมื่อขับขี่รถยนต์ การปฏิบัติตามกฎและระเบียบเพื่อความปลอดภัยในการทำงาน การปฏิบัติกิจกรรมเพื่อค้นหาความผิดปกติ (เช่น การตรวจร่างกายประจำปี) ในระยะแรกของโรค เช่น การตรวจร่างกายประจำปี การพบทันตแพทย์เพื่อตรวจฟัน เป็นต้น

2) พฤติกรรมเมื่อเจ็บป่วย (Illness Behaviors) หมายถึง พฤติกรรมที่บุคคลกระทำเมื่อรู้ว่าตนเองเจ็บป่วยหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่ออาการหรือความผิดปกติที่เกิดขึ้นกับร่างกายซึ่งบุคคลมีความเชื่อว่าเป็นอาการของความเจ็บป่วย โดยอธิบายตีความหมายของอาการที่เกิดขึ้นจากประสบการณ์ของตนเอง การปรึกษาเพื่อน ญาติพี่น้องและแสวงหาความช่วยเหลือด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้บรรเทาอาการเจ็บป่วย หรือให้หายก่อนที่จะมาพบแพทย์ ซึ่งพฤติกรรมเมื่อเจ็บป่วยของคนได้แก่ การตอบสนองต่ออาการทางร่างกาย การแสวงหาคำแนะนำจากบุคคลอื่นที่ตนเชื่อว่าคน ๆ นั้นมีความชำนาญด้านสุขภาพ โดยไม่คำนึงว่าบุคคลนั้นจะเป็นที่ยอมรับของคนส่วนใหญ่หรือไม่ เช่น หมอพื้นบ้าน ญาติพี่น้อง และเพื่อนบ้าน เป็นต้น รวมถึงการเฝ้าสังเกตอาการของตนเองเพื่อดูว่าสามารถหายได้เองหรือไม่

3) พฤติกรรมเมื่อรู้ว่าตนเองเป็นโรค (Sick Role Behaviors) หมายถึง พฤติกรรมที่ปฏิบัติกิจกรรมหลังจากทราบว่าตนเองเจ็บป่วยซึ่งเป็นการปฏิบัติโดยตนเองหรือบุคคลอื่นกำหนด เช่น การรับประทานยาตามแพทย์สั่ง การหยุดจากการทำงานปกติ การลดหรือเลิกกิจกรรมที่จะทำให้อาการของโรครุนแรงขึ้น เช่น การคุมอาหาร การออกกำลังกาย เป็นต้น

ชาลินี พรตเจริญ (2556, หน้า 20-21) อธิบายว่าพฤติกรรมการดูแลสุขภาพร่างกาย หมายถึง การกระทำของบุคคลเพื่อให้มีสุขภาพดีและสามารถป้องกันการเกิดโรคได้ ซึ่งสามารถจำแนกประเภทของพฤติกรรมสุขภาพได้ 2 ประเภท คือ

1) พฤติกรรมการดูแลตนเองในภาวะปกติให้มีสุขภาพแข็งแรงอยู่เสมอ มี 2 ลักษณะ คือ พฤติกรรมส่งเสริมสุขภาพ เป็นพฤติกรรมที่จะส่งเสริมสุขภาพให้แข็งแรง สามารถดำรงชีวิตอยู่อย่างปกติสุขและพยายามหลีกเลี่ยงอันตรายต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อสุขภาพ เป็นพฤติกรรมที่กระทำอย่าง

สม่ำเสมอ เช่น การพักผ่อน การรับประทานอาหารที่ถูกสุขลักษณะและการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และพฤติกรรมการป้องกันโรคเป็นพฤติกรรมที่จะรักษาสุขภาพให้แข็งแรงเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความเจ็บป่วยหรือโรคต่าง ๆ

2) พฤติกรรมเมื่อเจ็บป่วย หมายถึงการปฏิบัติของบุคคลเมื่อเจ็บป่วยหรืออยู่ในภาวะสุขภาพที่ผิดปกติอันสังเกตได้ ซึ่งจะแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลายประเด็น เช่น ความรู้เกี่ยวกับโรคภัย การรับรู้เกี่ยวกับความรุนแรง ความเชื่อเดิม ค่านิยม ขนบธรรมเนียมและประเพณี เป็นต้น

Orem (1991, pp. 127) กล่าวว่าความต้องการดู แลตนเองทั้งหมด (Therapeutic Self-care Demand) และความสามารถในการควบคุมดูแลตนเอง (Self-care Agency) เป็นปัจจัยพื้นฐานบางส่วน ของการดูแลตนเอง ความต้องการการดูแลตนเองทั้งหมดซึ่งหมายถึงกิจกรรมการดูแลตนเองทั้งหมดที่บุคคลควรจะกระทำภายในระยะเวลาหนึ่งซึ่งจะประกอบด้วยการดูแลตนเองที่จำเป็น (Self-care Requisites) 3 ด้านคือ

1) การดูแลตนเองที่จำเป็นทั่วไป (Universal Self-care Requisites) เป็นการดูแลตนเองเพื่อการส่งเสริมและรักษาไว้ซึ่งสุขภาพและสวัสดิภาพของบุคคล การดูแลตนเองเหล่านี้จำเป็นสำหรับบุคคลทุกคน ทุกวัยแต่จะต้องปรับให้เหมาะสมกับระยะพัฒนาการจุดประสงค์และกิจกรรมการดูแลตนเองที่จำเป็นโดยทั่วไป

2) การดูแลตนเองที่จำเป็นตามระยะพัฒนาการ (Developmental Self-care Requisites) เป็นการดูแลตนเองที่เกิดขึ้นจากกระบวนการพัฒนาของชีวิตมนุษย์ในระยะต่าง ๆ เช่น การตั้งครรภ์ การคลอดบุตร การเจริญเติบโตเข้าสู่วัยต่าง ๆ ของชีวิตและเหตุการณ์ที่มีผลเสียหรือเป็นอุปสรรคต่อพัฒนาการ เช่น การสูญเสียคู่ชีวิต หรือบิดามารดา หรืออาจเป็นการดูแลตนเองที่จำเป็นโดยทั่วไปที่ปรับให้สอดคล้องกับการส่งเสริมพัฒนาการ

3) การดูแลตนเองที่จำเป็นเมื่อมีภาวะเบี่ยงเบนทางด้านสุขภาพ (Health Deviation Self-care Requisites) เป็นการดูแลตนเองที่เกิดขึ้นเมื่อมีความผิดปกติหรือมีความพิการของโครงสร้างและหน้าที่ของบุคคล เช่น เกิดโรคหรือความเจ็บป่วย รวมทั้งผลกระทบจากการวินิจฉัยโรคและการรักษาของแพทย์

2.4.2 แนวคิดและหลักปฏิบัติเกี่ยวการจัดการสุขภาพในสมัยพุทธกาล

หลักคำสอนเกี่ยวกับการรักษาสุขภาพในทางพุทธศาสนาที่เราคุ้นเคยกันดีประการหนึ่งคือ “อโรคยา ปรมา ลาภา คือ ความไม่มีโรค เป็นลาภอันประเสริฐ” สำหรับความหมายที่แท้จริงของความไม่มีโรค (อโรคยา) นั้นแท้จริงแล้วสื่อความหมายเชิงลึกถึง “นิพพาน” คือ “เป็นสภาวะสมบูรณ์สูงสุด” ขณะที่การมีสุขภาพดีในทัศนะพุทธศาสนาโดยทั่วไปจะสื่อหมายถึงความมีโรคน้อยลงนั้นเอง หรือการปราศจากโรคเป็นสำคัญ เนื่องจากพุทธศาสนามองว่าความเจ็บไข้เป็นเรื่องธรรมดา มนุษย์เรา

ประกอบขึ้นด้วยองค์ประกอบต่าง ๆ ที่เป็นอนิจจะลักษณะ (Impermanent) คือเคลื่อนไหวไม่หยุดนิ่ง เป็นอนิจจัง หลักสำคัญจึงอยู่ที่ว่าเราจะปฏิบัติต่อร่างกายอย่างไรให้สมบูรณ์ดี และในยามที่เกิดเป็นโรคภัยไข้เจ็บขึ้น เรามีหน้าที่ที่จะต้องแก้ไขบำบัดรักษาและบริหารชีวิตให้ดี พระพุทธองค์ได้แบ่งโรคออกเป็น 2 อย่าง คือ “โรคทางกาย” กับ “โรคทางใจ” ทั้ง 2 โรคนี้ พระพุทธองค์ตรัสว่า “คนที่ไม่มีโรคทางกายเป็นเวลานาน ๆ ก็ยังพอหาได้ แต่คนที่ไม่มีโรคทางใจแม้เพียงชั่วขณะนั้นหาได้ยากเต็มทีจะมีก็แต่พระอรหันต์เท่านั้นที่ไม่มีโรคทางใจ” การมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีย่อมเชื่อมโยงกับการบริหารจัดการในหลายองค์ประกอบ ในสมัยพุทธกาลนั้น การจัดการสุขภาพโดยเฉพาะในหมู่พระภิกษุสงฆ์นั้นได้เน้นไปที่การจัดการทั้งสุขภาพกายและสุขภาพใจ เพราะกายและใจนั้นมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน กล่าวคือเมื่อใจมีปีติ กายย่อมสงบ เมื่อกายสงบย่อมได้รับความสุข และเมื่อมีความสุข จิตย่อมตั้งมั่น ในทางกลับกันถ้าจิตใจไร้ปีติ กายก็ย่อมไม่สงบ เมื่อกายไม่สงบจะหาความสุขและสมาธิได้อย่างไรกัน ดังจะเห็นได้จากการบำเพ็ญทุกขรกิริยาของพระพุทธองค์ก่อนตรัสรู้นั้น พระองค์ทรงทรมานพระวรกายนานาวิธี มีการกลั้นลมหายใจและอดอาหาร จนทำให้กายไม่สงบเครียด ระส่ำระสาย หาความสุขไม่ได้ จิตก็ไม่เป็นสมาธิ ฟุ้งซ่าน จนพระองค์ต้องหันมาเดินทางสายกลาง การจัดการสุขภาพในความหมายนี้ย่อมต้องสมดุลกันทั้งกายและใจ หลักฐานที่จารึกไว้ในคัมภีร์พระไตรปิฎก กล่าวไว้ว่าความเจ็บไข้ได้ป่วยของพระภิกษุนั้นมีทั้งระดับธรรมดา ระดับปานกลาง กระทั่งระดับรุนแรง ส่วนการดูแลรักษามีด้วยกันหลายวิธี คือ (1) วิธีทางการแพทย์ (2) การดูแลรักษาด้วยธรรมะ และ (3) โดยการป้องกันการเกิดโรคด้วยข้อปฏิบัติสุขอนามัยในวัตร 14 ดังนี้ (พระมหาไพจิตร อุตฺตมธมฺโม, 2563, หน้า 132-133)

2.1. การดูแลรักษาด้วยวิธีทางการแพทย์ หมายถึง การรักษาด้วยยา บางครั้งอาศัยพระภิกษุดูแลกันเอง บางครั้งพระพุทธเจ้าก็ลงมาดูแลด้วยพระองค์เอง และบางครั้งก็อาศัยหมอชาวบ้านมาช่วยดูแล ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในเวลานั้น ยาที่ใช้ส่วนมากเป็นยาพื้นบ้าน ในเภสัชชขันธกะ พระวินัยปิฎกเล่มที่ 5 ได้พรรณนาถึงยาชนิดต่าง ๆ ที่ใช้กันอยู่ในสมัยนั้น ได้แก่ (พระไตรปิฎก, 5/160/43)

1) ชนิดที่เป็นรากไม้ ได้แก่ ขมิ้น, ขิงสด, ว่านน้ำ, ว่านเปราะ, อุตพิต, ข่า, แฝก, แห้วหมู, เหง้าบัว, และรากบัว เป็นต้น

2) ฝาดที่เป็นยา ได้แก่ น้ำฝาดสะเดา, น้ำฝาดโมกมัน, น้ำฝาดขี้กา, น้ำฝาดบอระเพ็ด, และน้ำฝาดกระถินพิมาน เป็นต้น

3) ยาชนิดที่ใช้ใบ ได้แก่ ใบสะเดา, ใบโมกมัน, ใบขี้กา, ใบแมงลัก, และใบฝ้าย เป็นต้น

4) ยาชนิดที่ใช้ผล ได้แก่ ลูกพิลังคะ, ดีปลี, พริก, สมอไทย, สมอพิเภก, มะขามป้อม, และผลโกศ เป็นต้น

5) ยาชนิดที่ใช้ยางไม้ ได้แก่ หิงคุ, ยางเคี่ยวจากหิงคุ, ยางเคี่ยวจากเปลือกหิงคุ, ยางจากยอดตันตกะ, ยางจากใบตันตกะ, ยางจากการเคี่ยวก้านตันตกะ, และกำยาน เป็นต้น

นอกจากยาที่ได้จากธรรมชาติแล้วยังมียาที่ได้จากคน สัตว์ เช่น การใช้สมอดองน้ำปัสสาวะโคหรือน้ำปัสสาวะคน (ฉันยาดองด้วยน้ำมูตเน่า) การใช้อุจจาระของคนผสมเป็นตัวยาแก้พิษ เป็นต้น และปรากฏหลักฐานว่าในสมัยพุทธกาลนั้นรู้จักวิธีการผ่าตัดแล้ว ในคัมภีร์วินัยปิฎก มหาวรรค เล่มที่ 5 ได้พรรณนาถึงการผ่าตัดไว้คร่าว ๆ ว่า “หมอตรวจดูอาการของคนไข้เสร็จแล้ว สั่งให้คนที่เหลือออกไป ขึงม่าน จับคนไข้มัดไว้กับเสา จากนั้นก็ผ่าหนังท้อง นำเนื้องอกที่ลำไส้มาตรวจดู ตัดเนื้องอกในลำไส้ออก สอดลำไส้กลับไว้ตามเดิมแล้วเย็บหนังท้องแล้วทายาสมานแผล” (พระไตรปิฎก, 5/160/44)

2.2. การดูแลรักษาด้วยธรรมะ จากการศึกษาค้นคว้าในพระไตรปิฎกพบว่า มีการใช้อยู่ 2 วิธีด้วยกัน คือ ใช้สวดให้คนป่วยฟังและคนป่วยนำหลักธรรมมาปฏิบัติเพื่อระงับความเจ็บไข้ การสวดพระปริตร หมายถึง การใช้บทสวดต่าง ๆ สาธยายให้คนป่วยฟัง การฟังสาธยายธรรม ทำให้กายผ่อนคลายไม่เครียดได้ เมื่อกายผ่อนคลายไม่เครียด จิตก็ตั้งมั่นไม่หวั่นไหว สามารถใช้ปัญญาพิจารณาเข้าถึงความจริงแห่งชีวิตและทำจิตให้มีสุขภาพสมบูรณ์เต็มที่ กายที่เครียดจากความเจ็บไข้ก็จะผ่อนคลาย ปรับเข้าสู่สภาพปกติได้ง่าย กรณีดังกล่าวนี้ พบทั้งกรณีการสวดให้ฆราวาสฟัง การสวดให้พระภิกษุด้วยกันฟัง รวมกระทั่งการสวดให้พระพุทธเจ้าฟัง การสวดในลักษณะดังกล่าวส่งผลหลายลักษณะ เช่น ในรายที่อาการหนัก ไม่ไหว ไม่รอดแล้ว ก็ถือเป็นการช่วยประคองจิตให้อยู่ในฐานะที่ควรที่เหมาะสม อย่างน้อยก็พอจะประกันได้ว่าหากตายไปในสภาพจิตแบบนี้ไม่ไปสู่ทุคติแน่นอน ข้อนี้ได้กลายมาเป็นแบบแผนสำหรับการปฏิบัติของชาวพุทธในปัจจุบัน ในกรณีญาติพี่น้องพิจารณาแล้วเห็นว่าผู้ป่วยไม่รอดแล้วก็จะนิยมนิมนต์พระมาสวด และเรียกการสวดชนิดนี้ตามภาษาชาวบ้านง่าย ๆ ว่า “สวดตัดกรรม” ในรายที่เป็นพระสงฆ์สาวกท่านได้รับการฝึกจิตมาดีแล้ว มีพลังจิตสูง การสวดมนต์พระปริตรจะส่งผลให้หายจากอาการป่วยไข้ได้ การรักษาโรคด้วยการสวดพระปริตรให้ฟังจึงพบเห็นได้บ่อยทั้งในคัมภีร์พระไตรปิฎก และคัมภีร์อรรถกถา ส่วนการนำหลักธรรมมาปฏิบัติเพื่อระงับความเจ็บป่วย เช่น อิทธิบาท 4 มีอานุภาพตรงที่ทำให้เราได้เรียนรู้ชีวิตจากความเจ็บไข้ เรียนรู้โรคภัยไข้เจ็บที่เกิดขึ้นกับตนและหาหนทางเยียวยาแก้ไขเพื่อระงับความเจ็บปวดให้บรรเทาเบาบางไป เมื่อมีอิทธิบาท 4 เราก็จะมีความหนักแน่น อดทน สืบค้นหาเหตุแห่งความเจ็บไข้ ทำให้เราได้เรียนรู้โรคภัยต่าง ๆ ที่เกิดกับตน จนเข้าใจโรคและวิธีการเยียวยารักษาได้

2.3. การป้องกันการเกิดโรคด้วยข้อปฏิบัติสุขอนามัยในธุดงควัตร 14 พระพุทธองค์ได้วางหลักการดำเนินชีวิตที่ดีงามซึ่งนำไปสู่การดูแลป้องกันตัวเองจากทุกข์และโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นธรรมเพื่อส่งเสริมความเป็นมนุษย์ ธรรมเพื่อดำเนินชีวิตให้งอกงาม ธรรมเพื่อส่งเสริมชีวิตที่ดีร่วมกัน และธรรมสำหรับภิกษุสงฆ์ เป็นต้น พระพุทธองค์ได้ตรัสถึงวัตรปฏิบัติที่พูดถึงกิริยามารยาท ความสะอาด และความเป็นระเบียบเรียบร้อยของภิกษุสงฆ์ ไม่เว้นแม้แต่เรื่องถ่ายอุจจาระ ปัสสวะ

เรื่องการล้างบาตร การขบฉัน เป็นต้น ทั้งหมดล้วนแล้วแต่แสดงให้เห็นถึงสุขอนามัยที่พระพุทธองค์ตรัสสอนภิกษุมา เช่น วัตรปฏิบัติเกี่ยวกับที่อยู่อาศัย 1 ใน 14 ข้อ ที่พระสงฆ์ต้องถือปฏิบัติขณะพำนักอยู่ที่ใดที่หนึ่ง ซึ่งจัดว่าเป็นสุขอนามัยขั้นพื้นฐานสำคัญของพระสงฆ์และความรู้ด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการดูแลสุขภาพสืบสายมาจากสมัยพุทธกาล โดยมีพระไตรปิฎกเป็นหลักฐานสำคัญ ที่บันทึกหลักธรรมคำสอน พระวินัยหรือข้อปฏิบัติสำหรับการดำเนินชีวิตที่ดีงาม และเรื่องราวต่าง ๆ ของพระพุทธองค์และภิกษุสงฆ์ไว้มากมาย ครอบคลุมในทุกมิติที่เกี่ยวข้องกับชีวิตทั้งหมด เราจึงเห็นภิกษุสมัยพุทธกาลและหลังพุทธกาลมีบทบาทในการดูแลสุขภาพของผู้คนในชุมชนหมู่บ้าน แต่ละท่านแต่ละวัดใช้วิธีหลากหลายแตกต่างกันไปในแต่ละท้องถิ่น มีทั้งที่เข้าไปสงเคราะห์ชาวบ้านในเรื่องของสุขภาพกายและสุขภาพใจโดยตรง เช่น เข้ามาทำหน้าที่เป็นหมอยาช่วยแนะนำและรักษาโรคให้กับชาวบ้านตามโอกาส หรือช่วยบำบัดทางด้านจิตใจให้กับชาวบ้าน ด้วยการแนะนำให้คำปรึกษาหรือว่าสาธยายธรรมให้คนป่วยฟัง ให้วัตถุมงคลต่าง ๆ ไปจนถึงประกอบพิธีกรรม ดูฤกษ์ดูยาม การขับไล่ผีร้ายเพื่อช่วยเหลือชาวบ้านให้มีจิตใจเข้มแข็งต่อสู้กับทุกข์ภัยไข้เจ็บได้

2.4 โรคระบาดสมัยพุทธกาล ตามตำนานกล่าวไว้ว่า ณ กรุงเวสาลีหรือไพศาลีเกิดโรคระบาดครั้งใหญ่ ทุกพิกภัยฝนแล้งกล้าข้าวยืนต้นตาย ชาวบ้านชาวเมืองมากมายต่างพากันล้มตายเพราะความอดอยากหิวโหย ความรุนแรงของโรคห่าระบาดจนต้องนำศพมากมาย ไปทิ้งนอกพระนคร ครั้นเมื่อพวกอมนุษย์ได้กลิ่นของคาวซากศพก็พากันเข้าพระนคร มารบกวนมนุษย์ที่ยังมีชีวิตอยู่ บรรดาเจ้าลิจฉวีจึงตกลงให้เชิญองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้ามาโปรด เมื่อองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าเสด็จถึงเขตแดนนครเวสาลี ฝนโบกขรพรรษก็โปรยลงมาซากศพทั้งหลายทั้งปวงนั้น ได้ถูกน้ำชะล้างลงสู่พระแม่คงคาจนหมดสิ้น และเมื่อพระองค์เสด็จถึงกรุงเวสาลี ท้าวสักกะจอมเทพและหมู่เทพก็เสด็จมายังผลทำให้อมนุษย์ทั้งหลายต้องหลบหนีหายไปจากเมือง เวสาลีทันที จากนั้นพระพุทธเจ้าได้ตรัสเรียกพระอานนท์ สั่งว่า “ดูก่อนอานนท์ เธอจงเรียนรัตนสูตรนี้ ถือเครื่องประกอบพิธีกรรม เที่ยวเดินไประหว่างปราการ 3 ชั้น แห่งกรุงเวสาลีกับพวกเจ้าลิจฉวีราชกุมาร ทำพระปริตรแล้วตรัสรัตนสูตร” พอพระเถระกล่าวว่า “ยังกิญจิ” เท่านั้น พวกอมนุษย์ทั้งหลายก็หลบหนีไปจนหมดสิ้น โรคภัยทั้งหลายก็หมดสิ้นไป เนื้อหาของบทสวดรัตนสูตรนี้โดยหลักการแล้วเป็นการกล่าวถึงคุณแห่งพระรัตนตรัยคือ พระพุทธ พระธรรม และพระสงฆ์โดยส่วนแรกเป็นการประกาศให้เหล่าภูติคุ้มครองรักษาพวกมนุษย์ที่นำเครื่องพลีกรรมมาบวงสรวงทั้งในเวลากลางวันและกลางคืน (โรคระบาดสมัยพุทธกาล, 2563, หน้า 1-2)

สรุปแนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเอง เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อรักษาไว้ซึ่งชีวิตและสวัสดิภาพของตนเองและปฏิบัติเป็นประจำจนติดเป็นนิสัยทั้งในภาวะปกติและในภาวะเจ็บป่วย เพื่อให้สุขภาพอนามัยของตนสมบูรณ์แข็งแรงอยู่เสมอ ซึ่งในงานวิจัยนี้จะแบ่งพฤติกรรมการดูแลสุขภาพตนเองออกเป็น 8 ด้านหลัก ๆ คือ

1) ด้านการบริโภคอาหาร เช่น ควรรับประทานอาหารให้เพียงพอกับความต้องการ ทานอาหารครบ 3 มื้อ บริโภคอาหารให้ครบ 5 หมู่ และควรเป็นอาหารที่ย่อยง่ายหรืออยู่ในรูปอาหารอ่อน ดื่มน้ำวันละ 6–8 แก้ว รับประทานอาหารที่มีแคลเซียมและอาหารจำพวกธัญพืช เป็นต้น

2) การนอนหลับพักผ่อน เป็นการจัดการด้านร่างกาย การจัดการทางด้านจิตใจและอารมณ์และการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม เช่น การนอนหลับพักผ่อนให้เพียงพอ การทำจิตใจให้สงบ การทำสมาธิ เข้าวัดฟังธรรม เป็นต้น

3) การออกกำลังกายและการส่งเสริมสุขภาพ เช่น มีการอบอุ่นร่างกายก่อนออกกำลังกาย ออกกำลังกายหลังรับประทานอาหารไม่น้อยกว่า 4 ชั่วโมง เป็นต้น

4) การพัฒนาการรู้จักตนเอง เป็นกระบวนการในการทำความเข้าใจกับความเชื่อความคิดของตน ซึ่งสามารถพัฒนาได้ ผู้สูงอายุที่รู้จักตนเองจะสามารถเผชิญกับปัญหา มีความมุ่งมั่นที่จะพยายามหาทางเผชิญปัญหา แก้ไขปัญหา มีจิตใจที่เข้มแข็ง

5) การติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นการทำความเข้าใจกับสิ่งที่ต้องการจะสื่อว่าจะสื่ออะไรกับใคร โดยเลือกว่าจะสื่อโดยวาจาหรือท่าทางเพื่อให้ชัดเจนที่สุดและช่วยให้สร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น ๆ ได้

6) การใช้เวลาอย่างมีประสิทธิภาพ คือการบริหารเวลาอย่างสมดุลทั้งด้านกิจกรรมในการทำงานและกิจกรรมเพื่อสภาพจิตใจของตนเอง สามารถแบ่งเวลาได้เหมาะสม เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมทางศาสนา กิจกรรมในบ้าน เช่น การรับประทานอาหารกับครอบครัว เป็นต้น

7) การเผชิญปัญหา คือ ความสามารถของผู้สูงอายุในการแก้ไขปัญหาโดยอาศัยกระบวนการ การหาสาเหตุ และการหาวิธีการแก้ไขในส่วนที่แก้ไขได้

8) การปฏิบัติกิจกรรมทางศาสนา เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ เป็นความเชื่อหรือเป็นความศรัทธา

พร้อมนี้ หลังจากที่ได้ทำการศึกษา ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสาธารณะสุขนี้แล้ว ผู้วิจัยจะนำแนวคิดและหลักการด้านสาธารณะสุขไปตีความ (Interpretation) วิเคราะห์ (Analyze) และสังเคราะห์ (Synthetic) ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย คือแบบสอบถามเชิงปริมาณ (Quantitative Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพสำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่างต่อไป

2.5 แนวคิดเกี่ยวกับโรคระบาด

2.5.1 ประวัติศาสตร์และวัฒนธรรมการจัดการโรคระบาดในสังคม

ในเอกสารประวัติศาสตร์มีการบันทึกเกี่ยวกับการแพร่ระบาดและการรับมือการแก้ปัญหาจากโรคระบาดไว้ ทั้งในส่วนของความพยายามคิดค้นการปลูกฝีเพื่อรักษาไข้ทรพิษของนายแพทย์บรัดเลย์ (Bradley) รวมถึงการประกาศให้ควบคุมการระบาดของอหิวาตกโรค (Cholera) ด้วยวิธีการรักษาความสะอาด ตลอดจนการนำความรู้ทางการแพทย์สมัยใหม่เข้ามาใช้เพื่อวางรากฐานการสาธารณสุขในประเทศไทย (ยุทธ พลนาวี, และเวทยนุกูล โก๊ะเค้า)

1 กาฬโรค (Black Death)

การระบาดของกาฬโรคนั้นเกิดขึ้นอย่างน้อย 3 ครั้ง คือ (1) การระบาดครั้งใหญ่ที่สุดในกรุงคอนสแตนติโนเปิล (Constantinople) แห่งจักรวรรดิไบแซนไทน์ (Byzantine Empire) เมื่อปี พ.ศ. 1085 การระบาดครั้งนี้ทำให้โรคแพร่กระจายไปรอบทะเลเมดิเตอร์เรเนียน (Mediterranean) (2) การระบาดในช่วงปลายยุคกลางของยุโรปที่ทำให้เกิดการเรียกโรคนี้ว่า “Black Death” เป็นที่มาของชื่อ “กาฬโรค” (3) การระบาดใหญ่ครั้งสุดท้าย มีรายงานครั้งแรกใน พ.ศ. 2439 และได้แพร่กระจายไปอย่างรวดเร็วทั่วโลก รวมถึงพื้นที่โลกใหม่อย่างทวีปอเมริกา นับเป็นครั้งแรกที่ความตายสีดำ (Black Death) แพร่ระบาดออกไปพื้นที่โลกเก่าก่อนจะมีรายงานการระบาดใหญ่ครั้งสุดท้ายที่แมนจูเรีย (Manchuria) เมื่อปี พ.ศ. 2454 “กาฬโรค” แพร่ระบาดเข้ามาในอุษาคเนย์ตามเส้นทางการค้าโลกข้ามมหาสมุทรจากจีนดังที่กล่าวไปข้างต้นแล้วเมืองท่าอีกแห่งหนึ่งที่สำคัญคือนครศรีธรรมราช ปรากฏหลักฐานเรื่อง “ไข้ยมบน” ในตำนานเมืองนครศรีธรรมราชว่า เป็นโรคระบาดที่ทำให้มีคนตาย โดยนัยยะแล้ว มีความหมายเทียบเคียงกับ “โรคห่า” คือไม่ได้ระบุชัดเจนว่าหมายถึงโรคใด สุจิตต์ วงษ์เทศได้เสนอข้อสันนิษฐานโดยอาศัยแนวทางของ Albert C. Baugh และ Thomas Cable ที่กล่าวในหนังสือเรื่อง A History of the English Language ถึงการระบาดของกาฬโรคจนทำให้ผู้คนในเกาะอังกฤษล้มตายกว่าร้อยละ 30 ทำให้ภาษาฝรั่งเศสที่แพร่หลายในชนชั้นสูงเริ่มหายไปและชนชั้นแรงงานที่มีบทบาทในสังคมจึงฟื้นความนิยมภาษาอังกฤษขึ้นอีกครั้ง เช่นกันกับการระบาดของกาฬโรคที่ทำให้กลุ่มคนชั้นสูงในอยุธยาเสียชีวิตจำนวนมาก ทำให้ผู้ที่พูดภาษาเขมรได้ล้มหายตายจากไป กลุ่มคนที่พูดภาษาไทย-ลาวที่แต่เดิมไม่ได้เป็นชนชั้นสูงเข้ามามีบทบาทแทน ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมวัฒนธรรมด้วยเช่นกัน

2 อหิวาตกโรค (โรคระบาดในประวัติศาสตร์ไทย)

สมัยรัชกาลรัชกาลที่ 2 มีการกล่าวถึงเหตุการณ์การระบาดของไข้ป่วงหรือลงรากซึ่งในภายหลังเรียกว่า “อหิวาตกโรค” ไว้ในพระราชพงศาวดารว่าอหิวาตกโรคได้คร่าชีวิตผู้คนมากมายในยุคต้นกรุงรัตนโกสินทร์ ทั้งในกรุงเทพมหานครและหัวเมืองใกล้เคียง ราว 30,000 คน ครั้นถึงช่วงปลายรัชกาลที่ 3 อหิวาตกโรคระบาดขึ้นที่กรุงเทพมหานครอีกครั้งเป็นเวลาราว 1 เดือน หนังสือพิมพ์

ภาษาอังกฤษรายงานว่ามีผู้เสียชีวิตกว่า 5,000 คน จนมีคำกล่าวถึงสถานการณ์ที่ว่า “สงฆ์หนีจากวัด คฤหัสถ์หนีจากบ้าน” ต่อมาหลังจากนั้นสมัยต้นรัชกาลที่ 5 อหิวาตกโรคก็ได้ระบาดขึ้นอีกระรอกหนึ่ง ในช่วงเพียงเดือนเดียวและมีรายงานผู้เสียชีวิตถึง 6,600 ราย เนื่องจากยังไม่มีกฎเกณฑ์การสัญจรข้ามประเทศ การเดินทางเข้าออกง่ายดาย นำพาเชื้อโรคร้ายกระจายไปตามการคมนาคม กระทั่งแพทย์แผนตะวันตกและความก้าวหน้าด้านสาธารณสุขมีมากขึ้นตามลำดับ หลังจากมีการวิวัฒนาการทางการแพทย์จากตะวันตกเพิ่มมากขึ้นในสมัยต่อมา อหิวาตกโรค (Cholera) ก็ไม่ได้น่ากลัวดังเช่นที่เคยเป็น (โรคระบาดในประวัติศาสตร์ไทย, 2563, หน้า 2-3)

3 วัณโรค

สมเด็จพระมหิตลาธิเบศร อดุลยเดชวิกรม พระบรมราชชนก ทรงมีบทบาทที่สำคัญเป็นอย่างยิ่งในการริเริ่มต่อต้านวัณโรคในประเทศไทย โดยทรงเรียบเรียงความรู้ต่าง ๆ เกี่ยวกับวัณโรค สาเหตุ อาการ วิธีรักษา และแนวทางป้องกัน เผยแพร่เป็นบทความด้วยภาษาเข้าใจง่าย ต่อมาเอกสารชุดนี้มีการพิมพ์แจกจ่ายแก่ประชาชนทั่วไปอีกหลายต่อหลายครั้ง รวมทั้งยังมีพระราชปรารภเกี่ยวกับวัณโรคที่สร้างแรงบันดาลใจแก่คณะกรรมการแพทย์สมาคมแห่งกรุงสยามอย่างมาก ซึ่งส่งผลให้มีการก่อตั้งหน่วยงานต่าง ๆ อันมีคุณูปการในการต่อต้านวัณโรค รัฐบาลจอมพล ป. พิบูลสงคราม อนุมัติสร้างโรงพยาบาลสำหรับรักษาวัณโรค (Cholera) เป็นแห่งแรกในไทยที่นนทบุรี ต่อมาได้ชื่อว่า “โรงพยาบาลวัณโรคกลาง” พ.ศ. 2495 องค์การอนามัยโลก (WHO) และยูนิเซฟ (UNICEF) เข้าช่วยเหลือไทยในการต้านวัณโรค มีการชันสูตรและเพาะเชื้อวัณโรคเป็นครั้งแรกของไทย ต่อมาพัฒนาความสามารถให้ตรวจความไวต่อยาของเชื้อวัณโรค โดยเริ่มมีการใช้ยารักษาวัณโรคโดยเฉพาะขึ้นแล้ว นับแต่นั้นมีพัฒนาการอย่างต่อเนื่อง ทั้งการสำรวจข้อมูลด้านระบาดวิทยา มีการรักษาทดลองและป้องกันในพื้นที่กรุงเทพมหานครและเชียงใหม่ ทำให้ได้ผลแน่นอนเกี่ยวกับการระบาดของวัณโรคเป็นครั้งแรก กระทั่งมียารักษา “ขนานใหม่” ที่ให้ผลการรักษาโดยไม่ต้องรอเข้ารักษาในโรงพยาบาลและมีการตั้งศูนย์วัณโรคภาคเหนือ ภาคอีสาน และภาคใต้ รณรงค์ฉีดวัคซีนโดยหน่วยเคลื่อนที่และอีกมากมาย กระทั่งในวันนี้ “วัณโรค” ไม่เท่ากับ “ตาย” หากแต่รักษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ (โรคระบาดในประวัติศาสตร์ไทย, 2563, หน้า 3-4)

กล่าวได้อีกมุมหนึ่งว่าหากมองย้อนกลับไปในประวัติศาสตร์ ตั้งแต่ยังไม่มีรัฐชาติและคำว่าไทยแลนด์ ดินแดนที่ถูกขีดเส้นเป็นราชอาณาจักรไทยในทุกวันนี้ เคยประสบพบโศกนาฏกรรมจากโรคระบาดใหญ่หลายต่อหลายครั้งและผ่านพ้นมาได้ทุกครั้งจนกระทั่งวันนี้ ประเด็นน่าสนใจคือการบริหารจัดการเชิงพุทธในอดีตกับสถานการณ์โรคระบาดที่รุนแรง คณะสงฆ์และพระภิกษุสงฆ์มีวิธรและการบวนการบริหารจัดการอย่างไร

2.5.2 การป้องกันควบคุมโรค

การป้องกันควบคุมโรคติดต่อร้ายแรงทั้งโรคเก่าและโรคที่อุบัติขึ้นใหม่ถือเป็นปัญหาด้านสุขภาพและภัยคุกคามที่สำคัญต่อมนุษย์เป็นอย่างมาก ยิ่งในระยะหลัง ๆ มานี้จะเห็นได้ว่าเชื้อโรคมีการพัฒนาด้านความรุนแรง การดื้อยาและแพร่กระจายได้ง่ายขึ้น การป้องกันควบคุมโรคที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐานและไม่เป็นระบบอาจส่งผลให้สถานะของโรคนั้น ๆ ร้ายแรงยิ่งขึ้น เราจึงต้องป้องกันควบคุมโรคและป้องกันตนเองจากการติดเชื้ออย่างรัดกุม บทความนี้จะพาไปดูสิ่งสำคัญที่คนส่วนใหญ่ยังไม่รู้เกี่ยวกับการป้องกันควบคุมโรค (2565, ออนไลน์) เชื้อโรคต่าง ๆ สามารถเข้าสู่ร่างกายมนุษย์ได้หลากหลายช่องทาง ดังนี้

1) ทางปาก (Mouth) ผ่านรับประทานอาหารหรือดื่มน้ำที่ปะปนเชื้อโรค เช่น โรคอหิวาตกโรค โรคบิด และไข้ไทฟอยด์ (Typhoid) เป็นต้น

2 ทางจมูก (Nose) ผ่านการหายใจเอาอากาศที่มีเชื้อโรคปะปนอยู่ในฝอยน้ำลายหรือฝุ่นละออง เช่น วัณโรค ไข้หวัดใหญ่ เป็นต้น

3) ทางผิวหนัง (Skin) ผ่านรอยถลอก บาดแผล ผื่นแมลงกัด เยื่อบุต่าง ๆ รวมถึงการสัมผัสของเหลวจากตัวผู้ป่วย เช่น โรคมาลาเรีย บาดทะยัก คุดทะราด ไข้เลือดออก หนองใน เป็นต้น

4) ทางอวัยวะสืบพันธุ์ (Genitalia) ผ่านการมีเพศสัมพันธ์กับผู้ที่มีเชื้อโรคนั้น ๆ เช่น กามโรคชนิดต่าง ๆ เช่น โรคซิฟิลิส (Syphilis) โรคแผลริมอ่อน โรคฝีมะม่วง เป็นต้น

5) ทางสายสะดือ (Umbilical Cord) หากมารดามีการติดเชื้อในระยะตั้งครรภ์ช่วง 3 เดือนแรก เช่น เชื้อโรคหัดเยอรมัน

6) ทางเลือด (Blood) ผ่านทางเส้นเลือดอย่างการฉีด ผ่าตัด ได้รับเลือดเพื่อการรักษา การใช้เข็มฉีดยาร่วมกัน เช่น เชื้อซิฟิลิส ไวรัสตับอักเสบ เอดส์ เป็นต้น

การฉีดวัคซีน (Vaccine) ไม่จำกัดแต่เพียงในเด็กเท่านั้น ในความเป็นจริงเมื่อเราอายุมากขึ้นร่างกายย่อมเสื่อมสภาพและภูมิคุ้มกันเดิมที่เคยมีก็ลดลงตามวัย จึงมีโอกาสเสี่ยงต่อการเป็นหรือติดโรคต่าง ๆ มากขึ้นตามไปด้วย อีกทั้งวัคซีนที่เคยฉีดตอนเป็นเด็กนั้นไม่ได้มีประสิทธิภาพป้องกันโรคได้ตลอดชีวิต ดังนั้น วัคซีนหลาย ๆ ชนิดจึงควรฉีดซ้ำตอนเป็นผู้ใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นวัยรุ่น วัยทำงานหรือวัยเกษียณ โดยเฉพาะผู้สูงอายุหรือผู้ที่มีโรคประจำตัวเรื้อรัง ซึ่งมีโอกาสเสี่ยงต่อการป่วยและติดเชื้อได้ง่าย พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2523 กำหนดให้เจ้าบ้าน เจ้าของสถานประกอบการ แพทย์ผู้ทำการรักษาพยาบาลต้องแจ้งความต่อเจ้าพนักงานสาธารณสุขหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ในกรณีที่พบผู้ป่วยที่เป็นโรคติดต่อร้ายแรงโรคใดโรคหนึ่งใน 23 โรคตามที่ระบุไว้ในราชกิจจานุเบกษา หากฝ่าฝืนมีโทษปรับไม่เกิน 2,000 บาท ดังนี้ (1) อหิวาตกโรค (2) กาฬโรค (3) ไข้ทรพิษ (4) ไข้เหลือง (5) ไข้กาฬหลังแอ่น (6) คอตีบ (7) โรคบาดทะยักในทารกแรกเกิด (8) โปลิโอ (9) ไข้หวัดใหญ่ (10) ไข้สมองอักเสบ (11) โรคพิษสุนัขบ้า (12) ไข้รากสาดใหญ่ (13) วัณโรค (14) แอนแทร็กซ์ (15) โรคทริคิโนซิส

(16) โรคคุดทะราด (เฉพาะในระยะติดต่อ) (17) โรคอัมพาตกล้ามเนื้ออ่อนปวกเปียกอย่างเฉียบพลันในเด็ก (18) โรคทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรงหรือโรคซาร์ส (19) โรคไข้ปวดข้อยุงลาย (20) ไข้เลือดออก (21) โรคติดเชื้อไวรัสอีโบลา (22) โรคทางเดินหายใจตะวันออกกลางหรือโรคเมอร์ส และ (23) โรคติดเชื้อไวรัสซิกา

หลักการง่าย ๆ ในการป้องกันควบคุมโรคติดต่อ ได้แก่ การดูแลความสะอาดและสุขอนามัย เช่น การล้างมือทุกครั้งก่อน–หลังรับประทาน/ปรุงอาหารหรือหลังสัมผัสสิ่งของสาธารณะ อาทิ ลูกบิด ราวบันได ราวบนรถโดยสาร รวมถึงการออกกำลังกายเป็นประจำ ดื่มน้ำสะอาดและนอนหลังพักผ่อนอย่างเพียงพอ ตลอดจนเข้ารับการตรวจร่างกายประจำปีเพื่อคัดกรองความเสี่ยงก็ล้วนแล้วแต่เป็นวิธีในการป้องกันควบคุมโรคทั้งสิ้น

พร้อมนี้ หลังจากที่ได้ทำการศึกษา ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับโรคระบาดนี้แล้ว ผู้วิจัยจะนำแนวคิดและหลักการด้านโรคระบาดไปตีความ (Interpretation) วิเคราะห์ (Analyze) และสังเคราะห์ (Synthetic) ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย คือแบบสอบถามเชิงปริมาณ (Quantitative Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสัมมาชีพสำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่างต่อไป

2.6 หลักการเกี่ยวกับโรคโควิด-19

2.6.1 การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) พบครั้งแรกในเดือนธันวาคม 2019 ในเมืองอู่ฮั่น (Wuhan) ประเทศจีน ประเทศไทยพบผู้ติดเชื้อรายแรกเมื่อวันที่ 13 มกราคม 2563 กระทรวงสาธารณสุขได้สร้างระบบเฝ้าระวังและติดตามการติดต่อของโรคติดเชื้อโควิด 19 ได้แก่ การตรวจคัดกรองอาการของร่างกายและการรณรงค์ให้ประชาชนตระหนักถึงพฤติกรรมการป้องกันโรค เช่น การเว้นระยะห่างทางสังคม การสวมหน้ากากอนามัย (Mask) และการล้างมือบ่อย ๆ ประเทศไทยสามารถชะลอการระบาดในระยะเวลาดังกล่าวได้อย่างไรก็ตามโรคติดเชื้อโควิด 19 ยังคงระบาดอยู่ทั่วโลก หลายประเทศที่สถานการณ์ของโรคดีขึ้นแล้วแต่พบการระบาดซ้ำได้อีก ศูนย์บริหารสถานการณ์โควิด-19 (ศบค.) รายงานสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อโควิด 19 เมื่อวันที่ 28 พฤศจิกายน2563 ว่าพบผู้ป่วยยืนยันติดเชื้อรายใหม่เป็นหญิงชาวเชียงรายวัย 23 ปีวันที่ 29 พฤศจิกายน 2563 พบผู้ป่วยยืนยันติดเชื้อรายใหม่เป็นหญิงชาวเชียงใหม่วัย 29 ปีและวันที่ 30 พฤศจิกายน 2563 ซึ่งผู้ติดเชื้อรายใหม่ทั้ง 2 คน ตรวจพบการติดเชื้อใน จังหวัดเชียงราย ทั้งหมดเป็นพนักงานในสถานบันเทิงแห่งหนึ่งในจังหวัดท่าขี้เหล็ก ประเทศเมียนมา จากการสอบสวนโรค พบว่ามีการปิดสถานบันเทิงดังกล่าวเพราะมีการระบาดของโควิดในสถานบันเทิง เมื่อวันที่ 24 พฤศจิกายน 2563 ทำให้คนไทยจำนวนหลายร้อยคนที่ไปทำงานได้ทยอยเดินทางกลับประเทศไทย ลักษณะของ

สถานบันเทิงเป็นห้องปรับอากาศที่เป็นระบบปิดมีคนอยู่รวมกันจำนวนมาก ส่วนใหญ่ไม่สวมหน้ากากอนามัย ทำให้มีความเสี่ยงในการรับและแพร่เชื้อสูง พบว่า ผู้ที่เดินทางกลับมามีผู้ติดเชื้อทั้งที่แสดงอาการและไม่แสดงอาการรวม 38 ราย โดย 20 ราย เข้ามาตามระบบและตรวจพบในสถานกักกันที่รัฐจัดให้ (Local Quarantine) ส่วนกลุ่มที่ลักลอบเข้าประเทศทำให้เกิดการติดเชื้อในประเทศดังกล่าวข้างต้น ประเทศไทยมีพรมแดนทางบกที่ติดกับประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ เมียนมา กัมพูชา ลาว และมาเลเซีย แรงงานต่างชาติมีการเข้าหรือออกจากประเทศโดยผิดกฎหมายทำให้เกิดความกังวลว่าอาจเกิดการระบาดของโรคติดเชื้อโควิด 19 ระลอกที่สองในพื้นที่ชายแดน (รายงานการศึกษาการประเมินความเสี่ยงการติดเชื้อ Coronavirus Disease 2019 (COVID-2019) ในโรงพยาบาลชายขอบของไทย 2563, หน้า 7-8)

บุคลากรสาธารณสุขซึ่งมีบทบาทการเป็นแนวหน้าในการป้องกันและดูแลรักษาพยาบาลทำให้บุคลากรสาธารณสุขมีโอกาสที่จะรับเชื้อได้มาก และมีโอกาสที่จะแพร่กระจายเชื้อได้เช่นเดียวกัน เนื่องจากเป็นผู้ที่ต้องพบกับผู้มารับบริการจำนวนมาก เพื่อป้องกันบุคลากรสาธารณสุขจากการติดเชื้อและป้องกันการแพร่กระจายของโควิด 19 จึงสนใจที่จะประเมินความเสี่ยงการติดเชื้อ Coronavirus Disease 2019 ของโรงพยาบาลในพื้นที่ชายแดนติดต่อกับประเทศเมียนมา ดังนั้นโรคติดเชื้อโควิด 19 เป็นวิกฤติด้านระบาดวิทยาครั้งใหญ่ของโลกและของประเทศไทย ปัจจุบันสถานการณ์โรคระบาดของไวรัสโคโรนา (Coronavirus Disease 2019) ได้ส่งผลให้มีผู้ป่วยและผู้เสียชีวิตจำนวนมาก องค์การอนามัยโลก (World Health Organization: WHO) ได้ประกาศให้การระบาดของโรคดังกล่าวเป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ (Public Health Emergency of International Concern: PHEIC) (WHO, 2020) และประเทศไทยได้ประกาศให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคติดเชื้อโควิด 19 เป็นโรคติดต่ออันตราย ตามพระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 เป็นโรคติดต่อผ่านระบบทางเดินหายใจที่มีการแพร่กระจายเชื้อผ่านทางสิ่งคัดหลั่ง เช่น น้ำมูก น้ำลาย และเสมหะของผู้ติดเชื้อ สำหรับการตรวจหาการติดเชื้อ SARS-CoV-2 ในปัจจุบัน ใช้วิธี Real-Time Reverse Transcription Polymerase Chain Reaction (RT-PCR) เป็นวิธีมาตรฐาน สามารถตรวจวินิจฉัยผู้ติดเชื้อได้ตั้งแต่ในระยะเริ่มแรก เพราะเป็นการตรวจหารหัสพันธุกรรมของตัวเชื้อ เนื่องจากการตรวจทางรังสีวิทยามีผลไม่เฉพาะเจาะจง โครงสร้างพื้นฐานทางจีโนมของไวรัส SAR-COV-2 มีความคล้ายคลึงกับไวรัสที่ก่อโรคซาร์ส (SARS) เป็นไวรัสที่มีเปลือกหุ้ม (Enveloped Virus) ที่มีสารพันธุกรรมเป็น RNA สายเดี่ยว (Single-Strained RNA) ประกอบไปด้วย Non-Structural (nsp) และ Structural Protein ซึ่งประกอบไปด้วยโปรตีน Spike (S) Membrane (M) Envelope (E) และ Nucleocapsid (N) ประมาณ 2 ใน 3 ส่วนจากปลาย 5 ด้าน ของโครงสร้างจีโนมไวรัสโคโรนา (Corona Virus Genome) ประกอบด้วย Open Reading frame (ORF) 1a และ Open Reading Frame (ORF) 1b ทำหน้าที่สร้าง Non-Structural Protein อย่างน้อย 16 ชนิด มีคุณสมบัติเป็น

เอนไซม์ที่ทำหน้าที่ในขบวนการ Viral Replication เพิ่มจำนวนไวรัสในเซลล์ที่ติดเชื้อและสร้าง RNA Recombination ที่เหลือ 1 ใน 3 ส่วนด้านปลาย 3 ทำหน้าที่สร้าง Structural Protein การตรวจหาเชื้อโควิด-19 มี 3 วิธี คือ

1. การตรวจสารพันธุกรรมของไวรัส Reverse Transcription Polymerase Chain Reaction (RT-PCR) เป็นวิธีการตรวจหาตัวไวรัสโดยดูจากสารพันธุกรรม RNA ของไวรัสด้วยเทคนิคที่ใช้ในการเพิ่มจำนวนดีเอ็นเอที่ต้องการศึกษาอย่างจำเพาะและสามารถติดตามวัดปริมาณการเพิ่มจำนวนของดีเอ็นเอ (DNA) เป้าหมายได้ในทุก ๆ รอบของการเพิ่มจำนวนในขณะที่ปฏิกิริยากำลังดำเนินอยู่ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสิ้นสุดปฏิกิริยา (Real-Time Detection) เป็นวิธีที่องค์การอนามัยโลกแนะนำให้เป็นวิธีตรวจหาเชื้อที่เป็นมาตรฐาน เนื่องจากมีความไวความจำเพาะสูง สามารถตรวจจับเชื้อไวรัสปริมาณน้อย ๆ ในรูปแบบของสารพันธุกรรม ดังนั้นไม่ว่าจะเชื้อเป็นหรือเชื้อตายสามารถตรวจจับได้หมดจากสารคัดหลั่งทางเดินหายใจส่วนบนและส่วนล่างของผู้สงสัยติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ใช้เวลาในการตรวจประมาณ 3-5 ชั่วโมง ดังนั้น จึงเป็นวิธีที่เหมาะสมสำหรับการตรวจวินิจฉัยโรค แต่ก็มีข้อจำกัดคือต้องทำการวิเคราะห์ด้วยเครื่องเพิ่มปริมาณสารพันธุกรรม (Genetic Material) ซึ่งจะมีเฉพาะที่หน่วยบริการที่มีศักยภาพ (Potential) และบุคลากรต้องได้รับการฝึกอบรมมีประสบการณ์ในการตรวจระดับชีวโมเลกุล (Biomolecules) เป็นอย่างดีและยังมีราคาแพง

2. การตรวจหาแอนติบอดี (Antibody: Ab) ด้วยการใช้ชุดตรวจภูมิคุ้มกันหรือแรพพิดเทสต์ (Rapid Test) การตรวจภูมิคุ้มกัน (IgM/IgG) ทราบผลใน 15 นาที การตรวจวิธีนี้จะทำได้หลังมีอาการป่วย 5-7 วัน หรือได้รับเชื้อมาแล้ว 10-14 วัน

3. การตรวจหาสารแอนติเจน (Antigen: Ag) หรือการตรวจด้วยวิธี Loop-Mediated Isothermal Amplification (LAMP) พัฒนาขึ้นมาโดยนักวิจัยชาวญี่ปุ่นชื่อ Tsugunori Notomi และคณะทำการเพิ่มขยายยีนไม่ต้องใช้เครื่อง PCR การตรวจมีความเร็วขึ้น แต่ความแม่นยำอาจไม่สูงเท่าวิธีอื่น

2.6.2 โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

1. โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 เกิดจาก Coronavirus ชื่อ SARS-CoV-2 ไวรัสโคโรนา (CoVs) เป็นตระกูลใหญ่ของไวรัสหลายชนิดทำให้เกิดโรคระบบทางเดินหายใจในมนุษย์ ตั้งแต่ไข้หวัดธรรมดาไปจนถึงโรคที่หายากและร้ายแรง เช่น กลุ่มอาการระบบทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง (SARS) และกลุ่มอาการของระบบทางเดินหายใจตะวันออกกลาง (MERS) (World Health Organization, 2020b) เป็นไวรัสที่มีเปลือกเป็นไขมันหุ้ม จึงทำให้มีรูปร่างคล้ายมงกุฎ เป็นไวรัสชนิด RNA ขนาดใหญ่ที่สุดในไวรัส RNA มีขนาด 0.06-0.14 ไมครอน ที่พบในสัตว์เลี้ยงลูกด้วยนมและสัตว์ปีก มีหลักฐานจากการถอดรหัสพันธุกรรมพบว่า SARS-CoV-2 มีต้นกำเนิดมาจากค้างคาวชนิดมงกุฎ

เทาแดง การติดเชื้อที่ระบบทางเดินหายใจและยังเป็นโรคติดต่ออุบัติใหม่ที่สำคัญทางสาธารณสุขโรคหนึ่ง ที่ส่งผลกระทบในวงกว้าง ทั้งด้านสุขภาพ เศรษฐกิจและสังคม (วรรษมน จันทรเบญจกุล, 2563, หน้า 15-16)

2. สาเหตุของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

ไวรัสโคโรนา เป็นไวรัสอาร์เอ็นเอสายเดี่ยวที่ห่อหุ้มซึ่งมีสามารถติดต่อจากสัตว์สู่คนได้ และทำให้เกิดอาการต่าง ๆ ตั้งแต่อาการคล้ายกับไข้หวัดธรรมดาไปจนถึงอาการทางระบบทางเดินหายใจ ลำไส้ ตับ และระบบประสาทที่รุนแรงขึ้น (Adhikari et al., 2020) ติดต่อผ่านละอองฝอย น้ำลาย น้ำมูกที่กระเด็นออกจากตัวผู้ป่วยเป็นช่องทางหลัก และยังแพร่เชื้อได้จากการขับออกทางอุจจาระ การขยี้ตา (ผ่านเยื่อบุตา) และการสัมผัสใบหน้า ปาก ระยะฟักตัวของเชื้อโคโรนาไวรัส โดยเฉลี่ยมีระยะ 2 วัน (12 ชั่วโมง–5 วัน) คาดการณ์จากประวัติของผู้ป่วยแต่ละรายโดยเฉลี่ย 14 วัน อาการทางคลินิก ได้แก่ ไข้ ไอ คัดจมูก มีเสมหะ เจ็บคอ ปวดศีรษะ หายใจถี่ ครั่นเนื้อครั่นตัว อ่อนเพลีย ปวดข้อ หนาวสั่น วิงเวียน อาเจียน ท้องเสียและหายใจลำบากในกรณีที่รุนแรงมากขึ้น อาจพบอาการปอดอักเสบ โรคทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง ไตวาย จนถึงขั้นเสียชีวิต (Guo et al., 2020)

3. กลุ่มเสี่ยงต่อการเป็นโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (ข้อกำหนดออกตามความในมาตรา 9 แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ. 2548 (ฉบับที่ 1), 30 มีนาคม 2563)

1) กลุ่มเสี่ยงโดยตรงที่อาจสัมผัสกับเชื้อ

(1) บุคคลที่เพิ่งกลับจากพื้นที่เสี่ยง

(2) บุคคลที่สัมผัสใกล้ชิดผู้ป่วยสงสัยติดเชื้อ

(3) บุคลากรทางการแพทย์

(4) บุคคลที่ทำงานให้บริการนักท่องเที่ยว

2) กลุ่มเสี่ยงที่ต้องเฝ้าระวัง

(1) ผู้สูงอายุ 70 ปีขึ้นไป

(2) ผู้ป่วยโรคเรื้อรัง เช่น เบาหวาน ความดันโลหิตสูง หลอดเลือดหัวใจหรือภูมิแพ้

(3) เด็กเล็กอายุต่ำกว่า 5 ปี

3) การรักษา (กรมการแพทย์, 2564)

1. Confirmed Case ไม่มีอาการ (Asymptomatic)

(1) แนะนำให้นอนโรงพยาบาลหรือในสถานที่รัฐจัดให้ (โรงพยาบาลสนาม) 2-7 วัน เมื่อไม่มีภาวะแทรกซ้อน พิจารณาให้ไปพักต่อที่โรงพยาบาลเฉพาะ (Designated Hospital/หอผู้ป่วยเฉพาะกิจ COVID-19) อย่างน้อย 14 วัน

(2) ปฏิบัติตามคำแนะนำการจำหน่ายผู้ป่วย

(3) ให้ดูแลรักษาตามอาการ ไม่ให้ยาต้านไวรัส

2. Confirmed Case with Mild Symptoms and no Risk Factors: (ภาพถ่ายรังสีปอดปกติที่ไม่มีภาวะเสี่ยง/โรคร่วมสำคัญ)

(1) แนะนำให้นอนโรงพยาบาล 2-7 วัน ดูแลรักษาตามอาการ พิจารณาให้ยา 2 ชนิด นาน 5 วัน คือ Chloroquine หรือ Hydroxychloroquine ร่วมกับ Darunavir + Ritonavir หรือ Lopinavir/Ritonavir หรือ Azithromycin

(2) เมื่ออาการดีขึ้นและผลถ่ายภาพรังสีปอด (Lung Radiography) ยังคงปกติ พิจารณาให้ไปพักต่อที่โรงพยาบาลเฉพาะ (Designated Hospital/หอผู้ป่วยเฉพาะกิจ COVID-19) อย่างน้อย 14 วัน นับจากวันเริ่มป่วย

(3) ปฏิบัติตามคำแนะนำการจำหน่ายผู้ป่วย

(4) หากภาพถ่ายรังสีปอดแย่ลง (Progression of Infiltration) ให้พิจารณาเพิ่ม favipiravir เป็นเวลา 5-10วัน ขึ้นกับอาการทางคลินิก

3. Confirmed Case with Mild Symptoms and Risk Factors

(1) ภาพถ่ายรังสีปอดปกติ แต่มีปัจจัยเสี่ยง/โรคร่วมสำคัญ ข้อใดข้อหนึ่งต่อไปนี้ได้แก่ อายุมากกว่า 60 ปี, โรคปอดอุดกั้นเรื้อรัง (COPD) รวมโรคปอดเรื้อรังอื่น ๆ, โรคไตเรื้อรัง (CKD), โรคหัวใจและหลอดเลือด รวมโรคหัวใจแต่กำเนิด, โรคหลอดเลือดสมอง, เบาหวานที่ควบคุมไม่ได้, ภาวะอ้วน (BMI ≥35 กก./ตร.ม.), ตับแข็ง, ภาวะภูมิคุ้มกันต่ำ และ Lymphocyte น้อยกว่า 1,000 เซลล์/ลบ.มม.

(2) แนะนำให้ใช้ยาอย่างน้อย 2 ชนิด นาน 5 วัน คือ Chloroquine หรือ hydroxychloroquine ร่วมกับ Darunavir + Ritonavir หรือ Lopinavir/Ritonavir อาจพิจารณาให้ยาร่วมด้วยคือ Azithromycin

(3) หากภาพถ่ายรังสีปอดแย่ลง (Progression of Infiltration) ให้พิจารณาเพิ่ม favipiravir เป็นเวลา 5-10 วัน ขึ้นกับอาการทางคลินิก

4. Confirmed Case with Pneumonia หรือถ้าเอกซเรย์ปอดปกติแต่มีอาการหรืออาการแสดง เข้าได้กับ Pneumonia และ SpO2 ที่ Room Air น้อยกว่า 95%: แนะนำให้ใช้ยาอย่างน้อย 3 ชนิด คือ Favipiravir เป็นเวลา 5-10 วัน ขึ้นกับอาการทางคลินิก ร่วมกับ Chloroquine หรือ Hydroxychloroquine เป็นเวลาช่วงประมาณ 5-10 วัน ร่วมกับ Darunavir + Ritonavir หรือ Lopinavir/Ritonavir เป็นเวลา 5-10 วัน อาจพิจารณาให้ยาชนิดที่ 4 ร่วมด้วยคือ Azithromycin เป็นเวลา 5 วัน

2.6.3 พฤติกรรมการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

พฤติกรรมในการป้องกันโรคนั้น จัดเป็นพฤติกรรมการป้องกันโรค ซึ่งมีผู้ให้ความหมายของพฤติกรรมการป้องกันโรคไว้ ดังนี้

จริยาวัตร คมพยัคฆ์ และวนิดา ดุรงค์ฤทธิชัย (2553, หน้า 66) กล่าวว่า พฤติกรรมการป้องกันโรค หมายถึง การกระทำหรือการแสดงออกของบุคคล เพื่อเป็นการป้องกันการเจ็บป่วยหรือวินิจฉัยโรค ในระยะเริ่มแรกที่ยังไม่ปรากฏอาการ ซึ่งพฤติกรรมป้องกันโรคจะครอบคลุมการกระทำเพื่อเพิ่มศักยภาพทางด้านสุขภาพเป็นการปฏิบัติที่มุ่งเน้นการส่งเสริมสุขภาพให้สมบูรณ์แข็งแรง รวมทั้งการมีภูมิต้านทานโรค หรือภัยคุกคามต่าง ๆ เพื่อลดปัจจัยเสี่ยงเป็นการปฏิบัติเพื่อกำจัดลดหรือหลีกเลี่ยงจากปัจจัยเสี่ยงที่จะเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาสุขภาพ เพื่อป้องกันกระบวนการพัฒนาการเกิดโรค

ประกาย จิโรจน์กุล (2556, หน้า 12) กล่าวว่า พฤติกรรมการป้องกันโรค หมายถึง การปฏิบัติของบุคคล ที่มุ่งไปที่การลดปัจจัยเสี่ยง ปัจจัยคุกคามที่ทำให้เกิดโรคหรือการเจ็บป่วย

Kasl, & Cobb (1966, pp. 28-29) กล่าวว่า พฤติกรรมการป้องกันโรค หมายถึง การกระทำใด ๆ ก็ตามของบุคคลที่ปฏิบัติ ในระยะที่ยังไม่มีอาการของโรคด้วยความเชื่อที่ว่าจะทำให้มีสุขภาพดี

พฤติกรรมที่ควรปฏิบัติในการป้องกันโรค แบ่งเป็น 5 ด้าน ดังนี้

1) การดูแลเกี่ยวกับโภชนาการ โภชนาการมีความสำคัญต่อการเจริญเติบโตและพัฒนาการของร่างกาย ควรให้การดูแลเกี่ยวกับโภชนาการให้ได้รับประทานอาหารที่มีประโยชน์ครบ 5 หมู่ในปริมาณเพียงพอกับความต้องการของร่างกาย เพื่อป้องกันภาวะทุพโภชนาการ เป็นวิธีการที่ช่วยลดการติดเชื้อโรคติดเชื้อเฉียบพลันทางระบบหายใจ (Respiratory System) (นิตยา ไทยาภิรมย์, และพิมพาภรณ์ กลั่นกลิ่น, 2554, หน้า 25-26)

2) การดูแลสิ่งแวดล้อมภายในบ้าน การดูแลสิ่งแวดล้อมภายในบ้าน ให้สะอาดถูกสุขลักษณะ มีการระบายอากาศ และแสงสว่างภายในบ้าน เป็นการป้องกันโรคติดเชื้อเฉียบพลันระบบหายใจ ทั้งโดยตรง และโดยอ้อม การจัดสิ่งแวดล้อมภายในบ้าน การทำความสะอาดพื้นห้อง ผนังห้อง อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ โต๊ะเก้าอี้ ของใช้ส่วนตัวจะช่วยในการป้องกันและลดการแพร่กระจายโรคติดเชื้อเฉียบพลันระบบหายใจได้ (Health Protection Scotland, 2011; Taiwan's Centers for Disease Control, 2013; กรมควบคุมโรค, 2554, กรมอนามัย, 2550)

3) การรักษาความอบอุ่นร่างกาย การเปลี่ยนแปลงอากาศที่รวดเร็วหรืออากาศที่หนาวเย็น หากร่างกายปรับตัวไม่ทัน จะทำให้มีโอกาสป่วยได้ การดูแลให้ความอบอุ่นร่างกายจึงเป็นสิ่งสำคัญโดยให้สวมใส่เสื้อผ้าที่เหมาะสม ตามฤดูกาล หลีกเลี่ยงการโดน หรือสัมผัสอากาศที่หนาวเย็น หลีกเลี่ยงการดื่มน้ำ หรืออาบน้ำเย็น หลีกเลี่ยงการตากฝน หรือสัมผัสกับอากาศที่มีการเปลี่ยนแปลง

อย่างรวดเร็ว เช่น จากร้อนเป็นเย็น-จากเย็นเป็นร้อน (กรมควบคุมโรค, 2553; ปารยะ อาศนะเสน, 2555)

4) การดูแล ออกกำลังกายและการพักผ่อน การดูแลให้ออกกำลังกายหรือการเคลื่อนไหวร่างกายอย่างสม่ำเสมอ ช่วยให้ร่างกายแข็งแรง และเกิดภูมิต้านทานโรค (นิตยา ไทยาภิรมย์, และพิมพาภรณ์ กลั่นกลิ่น, 2554, หน้า 16)

5) การหลีกเลี่ยงการติดเชื้อโรค โดยการหลีกเลี่ยงปัจจัยเสี่ยงต่าง ๆ ที่จะทำให้เกิดโรค ได้แก่ การสัมผัสกับเชื้อโรค การสัมผัสใกล้ชิดกับผู้ป่วยและการอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรค เป็นต้น

การป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ที่จะได้ประสิทธิภาพที่ดีนั้น นอกจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจเรื่องโรคโควิด 19 ยังจะต้องศึกษามาตรการในการป้องกันโรคโควิด 19 รู้วิธีการป้องกันโรค และมีพฤติกรรม สุขภาพในชีวิตประจำวันอย่างถูกต้องเหมาะสม เช่น ล้างมือด้วยสบู่ และน้ำสะอาดอย่างน้อย 20 วินาทีสวมหน้ากากผ้าหรือหน้ากากอนามัยกรณีป่วย/คนดูแลผู้ป่วย หลีกเลี่ยงการสัมผัสใบหน้า ขยี้ตา แคะจมูกและสัมผัสปาก หลีกเลี่ยงการใช้สิ่งของร่วมกับผู้อื่น รักษาระยะห่าง 1-2 เมตร หลีกเลี่ยงการไปในสถานที่ผู้คนหนาแน่น หมั่นออกกำลังกายการรับประทานอาหารที่ปรุงสุกใหม่ ๆ เป็นต้น

2.6.4 แบบแผนความเชื่อทางสุขภาพ

แบบแผนความเชื่อทางสุขภาพ (Health Belief Model) เป็นแบบแผนที่พัฒนาขึ้นมาจากทฤษฎีทางด้านจิตวิทยาสังคมเพื่อใช้อธิบายการตัดสินใจของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมสุขภาพ โดยครั้งแรกได้นำมาในการทำนายและอธิบายพฤติกรรมการป้องกันโรค (Preventive Health Behavior) ต่อมาภายหลังได้มีการดัดแปลงไปใช้ในการอธิบายพฤติกรรมการเจ็บป่วย (Illness Behavior) และพฤติกรรมของผู้ป่วยในการปฏิบัติตัวตามคำแนะนำของแพทย์ (Sick–Role Behavior) พัฒนาการของแบบแผนความเชื่อทางด้านสุขภาพเกิดขึ้นเมื่อนักวิชาการได้หันเหมาสนใจพฤติกรรมของมนุษย์กันมากขึ้น เนื่องจากมีความเชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นสิ่งที่สามารถศึกษาทำความเข้าใจและทำการควบคุมได้โดยวิธีการทางวิทยาศาสตร์ สำหรับพฤติกรรมสุขภาพ ได้รับความสนใจศึกษากันมากในตอนต้นของช่วงปี ค.ศ. 1950-1960 ซึ่งถือว่าเป็นช่วงเริ่มแรกของการพัฒนาแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพ เนื่องจากในระยะนั้นการจัดบริการด้านสาธารณสุขที่เน้นกิจกรรมด้านการป้องกันโรคมากกว่ากิจกรรมด้านการรักษาพยาบาลไม่ได้รับความสนใจจากประชาชนคือประสบปัญหามีประชาชนมารับบริการการป้องกันโรคกันน้อยลง (อาภาพร เผ่าวัฒนา และคณะ 2554, หน้า 36-37) องค์ประกอบของแบบแผนความเชื่อทางสุขภาพประกอบด้วยดังนี้

1. การรับรู้โอกาสเสี่ยงของการเป็นโรค (Perceived Susceptibility) หมายถึง ความเชื่อของบุคคลที่มีผลโดยตรงต่อการปฏิบัติตามคำแนะนำด้านสุขภาพทั้งในภาวะปกติและภาวะเจ็บป่วย

แต่ละบุคคลจะมีความเชื่อในระดับที่ไม่เท่ากัน ดังนั้นบุคคลเหล่านี้จึงหลีกเลี่ยงต่อการเป็นโรคด้วยการปฏิบัติตามเพื่อป้องกันและรักษาสุขภาพที่แตกต่างกันจึงเป็นความเชื่อของบุคคลต่อความถูกต้องของการวินิจฉัยโรคของแพทย์ การคาดคะเนถึงโอกาสของการเกิดโรคซ้ำ หรือการง่ายที่จะป่วยเป็นโรคต่าง ๆ มีรายงานการวิจัยหลายเรื่องที่ให้การสนับสนุนความเชื่อต่อโอกาสเสี่ยงของการเป็นโรคว่ามีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการปฏิบัติตามคำแนะนำของเจ้าหน้าที่ เช่น เมื่อบุคคลป่วยเป็นโรคใดโรคหนึ่ง ความรู้สึกของบุคคลที่ว่าตนเองจะมีโอกาสป่วยเป็นโรคนั้น ๆ อีก จะมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติพฤติกรรมเพื่อป้องกันโรคไม่ให้เกิดกับตนเองอีก (Elling, Whittemore, & Green, 1960; Heinzelman, 1962)

2. การรับรู้ความรุนแรงของโรค (Perceived Severity) เป็นการประเมินการรับรู้ความรุนแรงของโรค ปัญหาสุขภาพหรือผลกระทบจากการเกิดโรคซึ่งก่อให้เกิดความพิการหรือเสียชีวิต และการประเมินความรุนแรงนั้นอาศัยระดับต่าง ๆ ของการกระตุ้นเร้าของบุคคลเกี่ยวกับการเจ็บป่วยนั้นซึ่งอาจจะมองความรุนแรงของการเจ็บป่วยนั้นทำให้เกิดความพิการหรือตายได้หรือไม่หรืออาจมีผลกระทบต่อหน้าที่การงาน เมื่อบุคคลเกิดการรับรู้ความรุนแรงของโรคหรือการเจ็บป่วยแล้วจะมีผลทำให้บุคคลปฏิบัติตามคำแนะนำเพื่อการป้องกันโรค ซึ่งจากผลการวิจัยจำนวนมาก พบว่าการรับรู้ความรุนแรงของโรคมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับพฤติกรรมการป้องกันโรค เช่น การปฏิบัติตนเพื่อป้องกันอุบัติเหตุ

3. การรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษาและป้องกันโรค (Perceived Benefits) การรับรู้ถึงประโยชน์ของการรักษาและป้องกันโรค หมายถึงการที่บุคคลแสวงหาวิธีการปฏิบัติให้หายจากโรคหรือป้องกันไม่ให้เกิดโรคโดยการปฏิบัตินั้นต้องมีความเชื่อว่าเป็นการกระทำที่ดีมีประโยชน์และเหมาะสมที่จะทำให้หายหรือไม่เป็นโรคนั้น ๆ ดังนั้น การตัดสินใจที่จะปฏิบัติตามคำแนะนำก็ขึ้นอยู่กับการเปรียบเทียบถึงข้อดีและข้อเสียของพฤติกรรมนั้นโดยเลือกปฏิบัติในสิ่งที่ก่อให้เกิดผลดีมากกว่าผลเสีย

4. การรับรู้ต่ออุปสรรค (Perceived Barriers) การรับรู้ต่ออุปสรรคของการปฏิบัติ หมายถึงการคาดการณ์ล่วงหน้าของบุคคลต่อการปฏิบัติพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพอนามัยของบุคคลในทางลบ ซึ่งอาจได้แก่ ค่าใช้จ่ายหรือผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติกิจกรรมบางอย่าง เช่น การตรวจเลือดหรือการตรวจพิเศษทำให้เกิดความไม่สุขสบาย การมารับบริการหรือพฤติกรรมอนามัยนั้นขัดกับอาชีพหรือการดำเนินชีวิตประจำวัน ดังนั้น การรับรู้อุปสรรคเป็นปัจจัยสำคัญต่อพฤติกรรมการป้องกันโรคและพฤติกรรมของผู้ป่วยนี้สามารถใช้ทำนายพฤติกรรมการให้ความร่วมมือในการรักษาโรคได้

5. สิ่งชักนำให้เกิดการปฏิบัติ (Cues to Action) สิ่งชักนำให้เกิดการปฏิบัติเป็นเหตุการณ์หรือสิ่งที่มากระตุ้นบุคคลให้เกิดพฤติกรรมที่ต้องการออกมา ซึ่ง (Maiman & Becker, 1975) ได้กล่าวว่าเพื่อให้แบบแผนความเชื่อมีความสมบูรณ์นั้นจะต้องพิจารณาถึงสิ่งชักนำให้เกิดการปฏิบัติซึ่งมี 2 ด้าน คือ สิ่งชักนำภายในหรือสิ่งกระตุ้นภายใน (Internal Cues) ได้แก่ การรับรู้สภาวะของร่างกาย

ตนเอง เช่น อาการของโรคหรือการเจ็บป่วย ส่วนสิ่งชักนำภายนอกหรือสิ่งกระตุ้นภายนอก (External Cues) ได้แก่ การให้ข่าวสารผ่านทางสื่อมวลชนหรือการเตือนจากบุคคลที่เป็นที่รักหรือนับถือ เช่น สามี ภรรยา บิดา มารดา เป็นต้น

6. ปัจจัยร่วม (Modifying factors) ปัจจัยร่วม เป็นปัจจัยที่ไม่มีผลโดยตรงต่อพฤติกรรมสุขภาพ แต่เป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะส่งผลไปถึงการรับรู้และการปฏิบัติ ได้แก่

1) ปัจจัยด้านประชากร เช่น อายุ ระดับการศึกษา เป็นต้น

2) ปัจจัยทางด้านสังคมจิตวิทยา เช่น บุคลิกภาพ สถานภาพทางสังคม กลุ่มเพื่อน กลุ่มอ้างอิง มีความเกี่ยวข้องกับบรรทัดฐานทางสังคม ค่านิยมทางวัฒนธรรมซึ่งเป็นพื้นฐานทำให้เกิดการปฏิบัติเพื่อป้องกันโรคที่แตกต่างกัน

3) ปัจจัยโครงสร้างพื้นฐาน เช่น ความรู้เรื่องโรค ประสบการณ์เกี่ยวกับโรค เป็นต้น

7. แรงจูงใจด้านสุขภาพ (Health Motivation) แรงจูงใจด้านสุขภาพ หมายถึง สภาพอารมณ์ที่เกิดขึ้นจากการถูกกระตุ้นด้วยเรื่องเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย ได้แก่ ระดับความสนใจ ระดับความใส่ใจ ทัศนคติและค่านิยมทางด้านสุขภาพ เป็นต้น

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าแบบแผนความเชื่อด้านสุขภาพจะช่วยให้ประชาชนมีพฤติกรรมในการป้องกันโรคที่ดี เนื่องจากการรับรู้ในด้านต่าง ๆ ทั้งการรับรู้โอกาสเสี่ยง การรับรู้ถึงความรุนแรง การรับรู้ประโยชน์และการรับรู้อุปสรรค นำไปสู่ความรู้ ความคิด ความเข้าใจ และการก่อเกิดเป็นพฤติกรรมการป้องกันโรค นอกจากการรับรู้ในตัวเองแล้วยังต้องมีแรงสนับสนุนทางสังคม เช่น การให้ข้อมูล ความรู้เกี่ยวกับโควิด 19 แนวทางหรือมาตรการป้องกัน ทรัพยากร ทั้งด้านบุคคล เงิน สิ่งของ รวมไปถึงการเชื่อถือ ยกย่อง ยอมรับกันและกันที่จะช่วยทำให้มีการปฏิบัติงานที่เป็นไปอย่างราบรื่น

พร้อมนี้ หลังจากที่ได้ทำการศึกษา ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับหลักการเกี่ยวกับโรคโควิด-19 นี้แล้ว ผู้วิจัยจะนำแนวคิดและหลักการเกี่ยวกับโรคโควิด-19 ไปตีความ (Interpretation) วิเคราะห์ (Analyze) และสังเคราะห์ (Synthetic) ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย คือแบบสอบถามเชิงปริมาณ (Quantitative Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเสริมสร้างสัมมาชีพสำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่างต่อไป

2.7 พื้นที่ที่ศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดพื้นที่ในภาคอีสานตอนล่าง 3 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดยโสธร จังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดอำนาจเจริญ มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1) จังหวัดยโสธร ประกอบด้วย 9 อำเภอ คือ อำเภอเมืองยโสธร, อำเภอเลิงนกทา, อำเภอไทยเจริญ, อำเภอกุดชุม, อำเภอทรายมูล, อำเภอป่าติ้ว, อำเภอคำเขื่อนแก้ว, อำเภอมหาชนะ

ชัย, และอำเภอค้อวัง มีประชากรในปี 2565 จำนวน 534,500 คน (ข้อมูลสภาพทั่วไปของจังหวัดยโสธร, 2565)

2) จังหวัดศรีสะเกษ ประกอบด้วย 22 อำเภอ คือ อำเภอเมืองศรีสะเกษ, อำเภอยางชุมน้อย,อำเภอกันทรารมย์, อำเภอกันทรลักษ์, อำเภอขุขันธ์, อำเภอไพรบึง, อำเภอปรางค์กู่, อำเภอขุนหาญ, อำเภอราษีไศล, อำเภออุทุมพรพิสัย, อำเภอบึงบูรพ์, อำเภอห้วยทับทัน, อำเภอโนนคูณ, อำเภอศรีรัตนะ, อำเภอน้ำเกลี้ยง, อำเภอวังหิน, อำเภอภูสิงห์, อำเภอเมืองจันทร์, อำเภอเบญจลักษ์, อำเภอพยุห์, อำเภอโพธิ์ศรีสุวรรณ, และอำเภอศิลาลาด มีประชากรในปี 2565 จำนวน 1,452,471 คน (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, จังหวัดศรีสะเกษ, 2565)

3) จังหวัดอำนาจเจริญ ประกอบด้วย 7 อำเภอ คือ อำเภอเมืองอำนาจเจริญ, อำเภอชานุมาน, อำเภอปทุมราชวงศา, อำเภอพนา, อำเภอเสนางคนิคม, อำเภอหัวตะพาน, และอำเภอลืออำนาจ มีประชากรในปี 2564 จำนวน 187,309 คน (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี, จังหวัดอำนาจเจริญ, 2565)

2.8 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Adhikari et al. (2020) ศึกษาเรื่องระบาดวิทยา สาเหตุ อาการทางคลินิกและการวินิจฉัย ป้องกัน และควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา (COVID-19) ในช่วงระยะการระบาดจากผลศึกษาเห็นว่าต้นกำเนิดของไวรัสมีความเกี่ยวข้องกับตลาดอาหารทะเลในอู่ฮั่น อาการที่แสดงได้แก่ มีไข้ ไอ อ่อนเพลีย ปอดบวม ปวดศีรษะ ท้องเสีย ไอเป็นเลือดและหายใจลำบาก มาตรการป้องกัน เช่น หน้ากาก ล้างมือ การปฏิบัติด้านสุขอนามัย การหลีกเลี่ยงการสัมผัสในสถานที่แออัด การตรวจหาเคสการติดตามผู้สัมผัสและการกักกัน

Atchison et al. (2020) ศึกษาเรื่อง การรับรู้และการตอบสนองทางพฤติกรรมของประชาชนในช่วงการระบาดของโควิด 19 แบบสำรวจภาคตัดขวางของผู้ใหญ่อเมริกา พบว่า หลังจากการแนะนำของรัฐบาลเกี่ยวกับความห่างเหินทางสังคม ประชาชนมีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมที่ปฏิบัติได้ด้วยตนเองในระดับสูง โดยเฉพาะมาตรการล้างมือให้บ่อยขึ้นด้วยสบู่และน้ำ การใช้เจลล้างมือและการปิดจมูกและปากเมื่อจามหรือไอ

Aung, Silawan, Rawiworrakul, & Min (2018) ศึกษาเรื่อง การรับรู้บทบาทและปัจจัยเสริมในหมู่บ้านอาสาสมัครสาธารณสุขเกี่ยวกับการควบคุมโรคมาลาเรียในชนบทพม่า พบว่า อสม. ส่วนใหญ่ (96%) มีผลการควบคุมโรคมาลาเรียอยู่ในระดับดี ปัจจัยที่เสริมสร้างบทบาทของพวกเขาได้แก่ เพศหญิง (P = 0.037) รายได้ครอบครัว ≥ 50,001 kyat /เดือน (P <0.015) เวลาทำงานในฐานะอาสาสมัคร (Volunteer) 1-2 ปี (P = 0.006) ความรู้ที่ดีเกี่ยวกับวิธีการควบคุมโรคมาลาเรีย (Malaria) (P <0.001) การสนับสนุนครอบครัวที่ดี (P <0.001) ชุมชนที่ดี แรงสนับสนุน (P <0.001) และปัจจัยจูงใจที่ดี (P = 0.002)

Bashirian et al. (2020) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการป้องกัน COVID-19 ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลในอิหร่านในปี 2020: การประยุกต์ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการป้องกัน พบว่า ความตั้งใจและการรับรู้ความอ่อนแอ ความรุนแรง ประสิทธิภาพในการตอบสนองตนเอง ประสิทธิภาพและต้นทุนตอบสนอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญ (P <0.001) การตอบสนองต้นทุน (57.8%) และความตั้งใจ (84.25%) มีค่าต่ำสุดและสูงสุด พฤติกรรมการป้องกันของ HCW ต่อ COVID-19 การสวมถุงมือทุกขั้นตอน (43.3%) และการใช้หน้ากากอนามัยเมื่อใดก็ได้ (51.8%) เป็นการป้องกันที่พบบ่อยที่สุด พฤติกรรมต่อต้าน COVID-19 ในกลุ่ม HCW อยู่ในระดับที่ค่อนข้างน่าพอใจ

Clark, Davila, Regis, & Kraus (2020) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติป้องกันโรคโควิด 19 กรณีสอบสวนโรค พบว่า การเชื่อว่าการดูแลสุขภาพ ปฏิบัติตามข้อควรระวังจะมีผลในการหลีกเลี่ยง COVID-19 ความเชื่อมีผลต่อพฤติกรรมสุขภาพและการรับรู้ว่าตนเองมีความเสี่ยงต่อ COVID-19 ความรุนแรงของ COVID-19 และความไว้วางใจในรัฐบาลมีความสำคัญค่อนข้างน้อย โดยผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพฤติกรรมสุขภาพที่ดีมากกว่าผู้ชาย

Guo et al. (2020) ศึกษาเรื่อง การแพร่เชื้อและการรักษาโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทางคลินิกการแพร่ระบาดของโรค (COVID-19) ข้อมูลอัปเดต (Update) เกี่ยวกับการรักษาทางคลินิก พบว่า อาการทางคลินิกของผู้ป่วย COVID-19 ได้แก่ มีไข้ ไอ อ่อนเพลีย และมีผู้ป่วยจำนวนเล็กน้อยปรากฏขึ้น ที่มีอาการติดเชื้อในทางเดินอาหาร ผู้สูงอายุและผู้ที่มีโรคประจำตัวมีโอกาสติดเชื้อได้ง่าย ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับกลุ่มอาการหายใจลำบากเฉียบพลัน

Luo, Yao, Zhou, Yuan, & Zhong (2020) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสุขภาพระหว่างการระบาดโรคโคโรนาไวรัส 2019 ในจีน ข้อมูลเพิ่มเติม-แรงจูงใจ–แบบจำลองทักษะพฤติกรรม พบว่า แรงจูงใจมีผลต่อทักษะพฤติกรรม ความเครียดจากความเสี่ยงมีผลต่อสุขภาพและการรับรู้เชิงบวกมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมสุขภาพ สรุปได้ว่าพฤติกรรมสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดที่เสี่ยงต่อสุขภาพ

Paakkari, & Okan (2020) ศึกษาเรื่อง โควิด-19 การรับรู้ประเมินปัญหาด้านสุขภาพพบว่า การสื่อสารด้านสุขภาพเกี่ยวกับความรู้ของระบบทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง Syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV-2) และวิธีหลีกเลี่ยงการแพร่กระจายเชื้อที่ใช้งานได้จริง เช่น การล้างมือ การเว้นระยะห่างและหลีกเลี่ยงสถานที่แออัด

Taghrir, Borazjani, & Shiraly (2020) ศึกษาเรื่อง โควิด-19 และนักศึกษาแพทย์ชาวอิหร่าน การสำรวจความรู้ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการป้องกันและการรับรู้ความเสี่ยง พบว่า ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับโควิด-19 ในระดับสูง พฤติกรรมป้องกันด้วยตนเองและการรับรู้ของนักศึกษาแพทย์ชาว

อิหร่าน อยู่ในระดับปานกลาง ความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง มีนัยสำคัญในการรับรู้ความเสี่ยงที่ระดับ P < 0.01

Yıldırım, Akgül, & Geçer (2020) ศึกษาเรื่อง ผลกระทบกลุ่มเปราะบางเกี่ยวกับการรับรู้ความเสี่ยงและความกลัวต่อพฤติกรรมการป้องกันโควิด-19 พบว่า ผู้เข้าร่วมส่วนใหญ่มีส่วนร่วมในการหลีกเลี่ยงระบบขนส่งสาธารณะ มีพฤติกรรมการป้องกันโรคที่ปฏิบัติบ่อย ๆ คือ การล้างมือ ผู้หญิงมีการรับรู้ความเสี่ยงสูงเพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญต่อการรับรู้ความเสี่ยงและความกลัวที่มีต่อ Coronavirus 2019 เมื่อเทียบกับผู้ชาย ตัวแปร อายุ เพศ ระดับการศึกษา และความเปราะบาง ดังนั้น การรับรู้ความเสี่ยงและความกลัวมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกัน

กิตติพร เนาว์สุวรรณ, นภชา สิงห์วีรธรรม, และนวพร ดำแสงสวัสดิ์ (2563) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความรุนแรงของโรคต่อบทบาทการดำเนินงานควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในชุมชนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในประเทศไทย ผลการวิจัย พบว่า การรับรู้ความรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของ อสม. อยู่ในระดับมากที่สุด (□ □= 4.75, SD = 0.42) บทบาทการดำเนินงานควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในชุมชนของ อสม. อยู่ในระดับมาก (□ □= 2.75, SD= 0.32) และการรับรู้ความรุนแรงของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับบทบาทการดำเนินงานควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในชุมชนของ อสม. (R = 0.416) และสามารถทำนายบทบาทการดำเนินงานควบคุมโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ในชุมชนของ อสม. ได้ร้อยละ 17.30 (R^2 = 0.173)

กฤตยา แสวงทรัพย์ และเอื้อญาติ ชูชื่น (2562) ศึกษาเรื่อง การรับรู้สมรรถนะแห่งตนต่อพฤติกรรมการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตชุมชนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ผลการศึกษา พบว่า (1) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่มีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการดูแล สุขภาพกายและสุขภาพจิตชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 63.2 (2) การรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตชุมชนโดยรวมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ(r = 0.79, p < 0.05) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรับรู้ความสามารถในการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตชุมชน และด้านความมั่นใจในการดูแล สุขภาพกายและสุขภาพจิตชุมชน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพกาย และสุขภาพจิตชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = 0.74, p < 0.05 และ r = 0.75, p < 0.05 ตามลำดับ) และด้านของความสามารถที่จะถ่ายโยงประสบการณ์อื่นมาใช้ในการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = 0.66, p < 0.05)

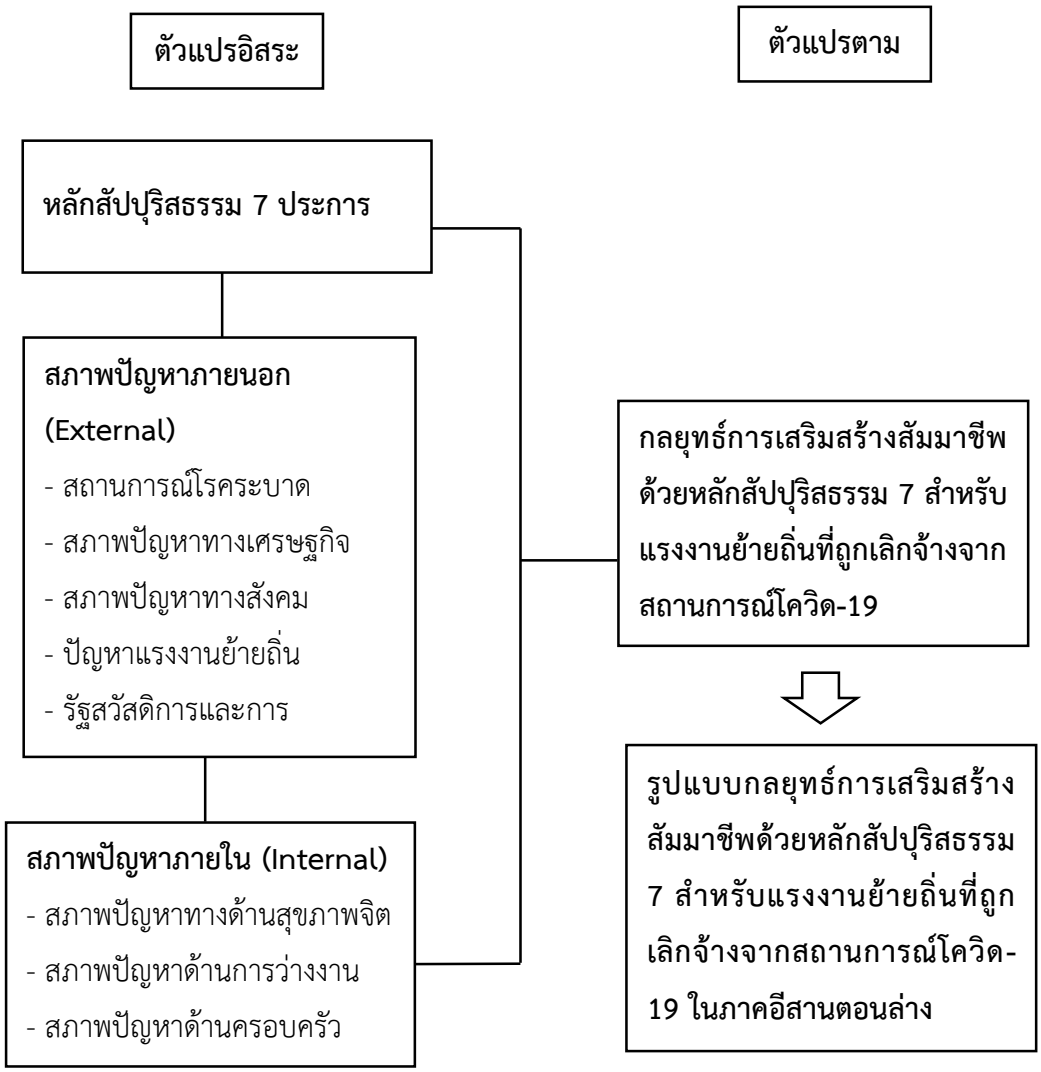
ธวัชชัย ยืนยาว และเพ็ญนภา บุญเสริม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ทัศนคติต่อพฤติกรรมการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) หญิงในจังหวัดสุรินทร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 495 คน มีอายุเฉลี่ย 46.7 ปี (SD= 8.4) โดยช่วงอายุ 20-70 ปีเคยได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ร้อยละ 98.0 ได้รับข้อมูลข่าวสารจากโทรทัศน์ร้อยละ 52.3 ด้านความรู้เรื่องการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (M= 12.4, S.D.=0.9) ด้านทัศนคติการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ (M= 4.0, S.D.=0.3) และด้านพฤติกรรมการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับเหมาะสม (M= 4.3, S.D.=0.5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ทัศนคติต่อพฤติกรรมการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านหญิงในจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ความรู้เรื่องการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (χ^2=11.064, p=0.001) และทัศนคติการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (χ^2=23.234, p<0.001)

ภัคณัฐ วีรขจร โชคชัย ขวัญพิชิต กิตติพร เนาว์สุวรรณ์ และนภชา สิงห์วีรธรรม (2563) ศึกษาเรื่อง การรับรู้และพฤติกรรมการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID19) ของกำลังพลที่ปฏิบัติงานสายแพทย์ ศูนย์อำนวยการแพทย์จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า การรับรู้และพฤติกรรมการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เกี่ยวกับโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลที่ปฏิบัติงานสายแพทย์ ศูนย์อำนวยการแพทย์ จังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.50, σ= 0.44) และ (μ =4.50, SD= 0.44) ตามลำดับ กำลังพลที่มีการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ปฏิบัติงานในส่วน บ.ก. และมีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีการรับรู้และพฤติกรรมการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มากกว่ากำลังพลมีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติงานใน ส่วนแยกและมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีขึ้น ไปควรมีการเตรียมความพร้อมและรับรู้ให้กับกำลังพลที่ปฏิบัติงานสายแพทย์ศูนย์อำนวยการแพทย์ จังหวัดชายแดนภาคใต้ในทุกส่วนแยกเกี่ยวกับการป้องกันตัวเองสำหรับการป้องกันโรคติดเชื้อจากการปฏิบัติงานประจำ

2.9 กรอบแนวคิดของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดของการวิจัยแบบวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ประกอบด้วย ตัวแปรอิสระ (Independent) ที่ได้จากการสำรวจ

ความต้องการจำเป็น (Need Assessments) การทบทวนวรรณกรรมคือหลักหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ และตัวแปรตาม (Dependent) โดยมีรายละเอียดดังนี้



ตารางภาพที่ 2.1 กรอบแนวคิดการวิจัย

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) เป็นการศึกษาถึงกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1. ประชากร

3.2. การสุ่มตัวอย่าง

3.3. กรอบแนวคิดและการกำหนดตัวแปร

3.4. ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

3.6 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

3.7 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

3.8 การวัดค่าตัวแปร

3.9 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.10 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1. ประชากร

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิทยาการวิจัยแบบผสมผสานระหว่างงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และได้ดำเนินการใน 4 ระยะ โดยมีประชากร (Population) กลุ่มตัวอย่าง (Sample) และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ดังต่อไปนี้

ระยะที่ 1 ขอบเขตการวิจัยขั้นที่ 1 (Research 1) การศึกษาสภาพปัญหาปัจจุบันภายใน-ภายนอก และการศึกษาความต้องการจำเป็น (Need Assessment) ในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่วิจัยใน 3 จังหวัด คือ จังหวัดยโสธร จังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดอำนาจเจริญ

ระยะที่ 2 (Development 1) การสร้างรูปแบบในการการเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง และการนำรูปแบบไปทดลองใช้และเก็บข้อมูลผลลัพธ์การใช้รูปแบบ

ระยะที่ 3 ขอบเขตการวิจัยขั้นที่ 2 (Research 2) การศึกษาผลลัพธ์ของการใช้รูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง และวิเคราะห์ประเมินผล

ระยะที่ 4 (Development 2) การยืนยันรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง และนำรูปแบบไปประยุกต์ใช้เป็นกลยุทธ์ในการเสริมสร้างสัมมาชีพให้กับชุมชนต่อไป

3.1.1 ประชากร (Population)

จากผลการสำรวจกลุ่มผู้ใช้แรงงานที่มีอายุตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป ในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 (พ.ศ. 2563-2564) ในภาคอีสานตอนล่าง 3 จังหวัด คือ จังหวัดยโสธร จังหวัดศรสะเกษ และจังหวัดอำนาจเจริญ รวมทั้งสิ้น จำนวน 1,063,159 คน มีรายละเอียดดังนี้

1) จังหวัดยโสธร มีประชาชนผู้อยู่ในวัยทำงานหรือ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 367,147 คน (เอกสารรายงานสถานการณ์และดัชนีชี้วัดภาวะแรงงานจังหวัดยโสธร, 2565, หน้า 3)

2) จังหวัดศรีสะเกษ มีประชาชนผู้อยู่ในวัยทำงานหรือ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 557,115 คน (เอกสารรายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดศรีสะเกษ, 2565, หน้า 16)

3) จังหวัดอำนาจเจริญ มีประชาชนผู้อยู่ในวัยทำงานหรือ 15 ปีขึ้นไป จำนวน 138,897 คน (รายงานสถานการณ์แรงงานจังหวัดอำนาจเจริญ ไตรมาสรายปี, 2565, หน้า 5)

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

กลุ่มตัวอย่าง/กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

การวิจัยครังนี้ คณะผู้วิจัยได้กำหนดกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ตามสูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) จากประชากร (Population) มีรายละเอียดดังนี้

1) จังหวัดยโสธร มีผู้อยู่ในวัยทำงานหรือ 15 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 367,147 คน ใช้กลุ่มตัวอย่าง (Sample) จำนวน 400 คน ในการเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างกำหนดขนาดของความคลาดเคลื่อน (Error) ที่ระดับ .05 (±5%) (เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์, 2550, หน้า 110)

2) จังหวัดศรีสะเกษ มีผู้อยู่ในวัยทำงานหรือ 15 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 557,115 คน ใช้กลุ่มตัวอย่าง (Sample) จำนวน 400 คน ในการเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่างกำหนดขนาดของความคลาดเคลื่อน (Error) ที่ระดับ .05 (±5%) (เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์, 2550, หน้า 110)

3) จังหวัดอำนาจเจริญ มีผู้อยู่ในวัยทำงานหรือ 15 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 138,897 คน ใช้กลุ่มตัวอย่าง (Sample) จำนวน 400 คน ในการเก็บข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative

research) โดยขนาดของกลุ่มตัวอย่าง (Sample) กำหนดขนาดของความคลาดเคลื่อน (Error) ที่ระดับ .05 (±5%) (เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์, 2550, หน้า 110)

3.1.3 กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants)

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) โดยใช้เกณฑ์การพิจารณาจากการตัดสินใจจากคุณลักษณะของกลุ่มที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยซึ่งอาศัยความรอบรู้ (Attainments) ความชำนาญ (Competence) และประสบการณ์ (Experience) ของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2543, หน้า 75-76) และนำไปใช้ในงานวิจัยดังนี้

1) คณะผู้วิจัยจัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ใช้กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 13 คน เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และนำข้อมูลเชิงคุณภาพไปเปรียบเทียบและยืนยันกับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม ในขั้นตอนการวิจัยระยะที่ 1 (Research 1)

2) คณะผู้วิจัยจัดการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ทรงคุณวุฒิในการประเมินรูปแบบ จำนวน 5 รูป/คน และนำข้อมูลเชิงคุณภาพไปเปรียบเทียบและยืนยันกับข้อมูลเชิงปริมาณที่ได้จากแบบสอบถาม ในขั้นตอนการวิจัยระยะที่ 2 (Development 1)

3) คณะผู้วิจัยจัดการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) หรือผู้ที่เคยติดเชื้อโควิด-19 และถูกเลิกจ้างงานโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Specific) จำนวน 75 รูป/คน ซึ่งแยกเป็นผู้แทนกลุ่มจากจังหวัดยโสธร จำนวน 25 คน ผู้แทนจากจังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 25 คน และผู้แทนจากจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 25 คน

3.2. การสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิทยาการวิจัย (Research Methodology) แบบการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) เป็นการศึกษาถึงกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลถึงหน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่าง (Sample) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) สังกัดอยู่หรือส่งถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stockholder) กับการวิจัยโดยตรงเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพหรือข้อมูลภาคสนามโดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยตนเองและคณะ จำนวน 1,250 ชุด (ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลเกินมา จำนวน 50 ชุด ทั้งนี้ เพื่อเป็นการป้องกันการสูญหายหรือความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามและป้องกันการลงพื้นที่เก็บเพิ่มเติมในกรณีจำเป็น) คณะผู้วิจัยได้ชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ทราบถึงรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลการวิจัยตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด คณะผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามด้วยตนเองและได้รับแบบสอบถามที่มีเนื้อหาสมบูรณ์คืนกลับมา จำนวน 1,250 ชุด (แต่ในขั้นตอนการแปลผลทาง

สถิติผู้วิจัยจะใช้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 1,200 ชุด เท่านั้น) ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ชุมชนโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interviews) ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากจังหวัดยโสธร ศรีสะเกษ และอำนาจเจริญ จำนวน 75 รูป/คน และทำการตรวจสอบสามเข้าข้อมูล (ด้านบุคคล ด้านเนื้อหา และด้านเวลา)

3.3. กรอบแนวคิดและการกำหนดตัวแปร

สำหรับกรอบแนวคิดการกำหนดตัวแปร (Variable) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ จะประกอบด้วยตัวแปรอิสระ (Independent Variable) และตัวแปรตาม (Independent Variable) ซึ่งตัวแปรดังกล่าวผู้วิจัยได้มาจากการศึกษา ค้นคว้าเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์ สังเคราะห์แล้วกำหนดเป็นตัวแปรในการวิจัยตามระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

3.3.1 ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1) หลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ คือ ธัมมัญญุตา (เป็นผู้รู้จักเหตุ), อัตถัญญุตา (เป็นผู้รู้จักผล), อัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักตน), มัตตัญญุตา (เป็นผู้รู้จักประมาณ), กาลัญญุตา (เป็นผู้รู้จักกาล), ปริสัญญุตา (เป็นผู้รู้จักบริษัท), และปุคคลัญญุตา (เป็นผู้รู้จักบุคคล)

2) สภาพปัญหาภายนอก (External) คือ สถานการณ์โรคระบาด, สภาพปัญหาทางเศรษฐกิจ, สภาพปัญหาทางสังคม, ปัญหาแรงงานย้ายถิ่น, และรัฐสวัสดิการและการสาธารณสุข

3) สภาพปัญหาภายใน (Internal) คือ สภาพปัญหาทางด้านสุขภาพจิต, สภาพปัญหาด้านการว่างงาน, และสภาพปัญหาด้านครอบครัว

3.3.2 ตัวแปรตาม

ผู้วิจัยได้กำหนดคุณลักษณะของตัวแปร (Dependent Variables) ตามที่เกิดจากผลการศึกษาสภาพปัจจุบัน (Current Condition) และความต้องการจำเป็น (Needs) และผลจากการวิจัยระยะที่ 1 และระยะที่ 2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ

1) กลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19

2) รูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ในภาคอีสานตอนล่าง

3.4. ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ประเภทของข้อมูล (Data) ที่ใช้ในกระบวนการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ การจัดทำข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความ และการสรุปผล ประกอบด้วย ดังนี้

3.4.1 ข้อมูลด้านปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ศึกษา สำรวจข้อมูลก่อนการทำวิจัย การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลแล้วสร้างเป็นข้อมูลเชิงวิชาการตามระเบียบ

วิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยอาศัยเครื่องมือที่เหมาะสมในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งการวิจัยในครั้งนี้จะใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) กับกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นกลุ่มบุคคลที่มีความสัมพันธ์และเป็นผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) กับการวิจัยในครั้งนี้ รวมทั้งการการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

3.4.2 ข้อมูลด้านทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลสารสนเทศที่ผู้วิจัยเก็บรวบรวมมาจากแหล่งข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือและสามารถอ้างอิงได้ในเชิงวิชาการซึ่งประกอบด้วย ดังนี้

1) ตำรา หนังสือ เอกสารและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง (Literature)

2) เอกสาร บทความวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้

3) วารสารและสิ่งพิมพ์ทางวิชาการทั้งที่ใช้ระบบเอกสาร (Document) และสื่อในระบบออนไลน์ (Internet)

3.5. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

3.5.1 เครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ (แบบสอบถาม)

การสร้างแบบสอบถามการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อสำรวจสภาพปัญหาปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง มีข้อคำถามที่ครอบคลุมในประเด็นต่อไปนี้ คือ

ตอนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง 7 ด้าน คือ

1) ด้านสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการประกอบอาชีพ

2) ด้านกลยุทธ์การบริหารงานของรัฐบาล

3) ด้านแรงงานและสวัสดิการ

4) ด้านการสาธารณะสุขของภาครัฐ

5) ด้านการควบคุมโรคระบาดของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

6) ด้านหลักการเกี่ยวกับโรคโควิด-19

7) ด้านการสร้างรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ

ตอนที่ 3 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

3.5.1 เครื่องมือการวิจัยเชิงคุณภาพ (แบบสัมภาษณ์)

การสร้างเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) มีข้อคำถามที่ครอบคลุมในประเด็นต่อไปนี้ คือ

1) ทัศนคติ/มุมมองเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการประกอบอาชีพ

2) ทัศนคติ/มุมมองเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารงานของรัฐบาล

3) ทัศนคติ/มุมมองเกี่ยวกับแรงงานและสวัสดิการ

4) ทัศนคติ/มุมมองเกี่ยวกับการสาธารณะสุข

5) ทัศนคติ/มุมมองเกี่ยวกับด้านการควบคุมโรคระบาดของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

6) ทัศนคติ/มุมมองเกี่ยวกับหลักการเกี่ยวกับโรคโควิด-19

7) ด้านการสร้างรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ

3.6 การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในกระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล (ควบคู่กัน) จากตัวอย่าง (Sample) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ใน 3 จังหวัด คือ ยโสธร ศรีสะเกษ และอำนาจเจริญ โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

3.6.1 การทบทวนวรรณกรรม

ศึกษาและสืบค้นข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ ตำราและงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย รวมทั้งการสืบค้นข้อมูลจากสื่อในระบบออนไลน์ (Internet) แปลความหมาย (Interpretation) วิเคราะห์ (Analyze) สังเคราะห์ (Synthetic) แล้วกำหนดขอบเขตประเด็นเพื่อสร้างแบบสอบถามการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

3.6.2 การสร้างแบบสอบถาม

กระบวนการออกแบบ (Design) และกระบวนการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire Creation Process) การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีข้อคำถามที่ครอบคลุมในประเด็นต่อไปนี้ คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง 7 ด้าน คือ

1) ด้านสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการประกอบอาชีพ

2) ด้านกลยุทธ์การบริหารงานของรัฐบาล

3) ด้านแรงงานและสวัสดิการ

4) ด้านการสาธรณะสุขของภาครัฐ

5) ด้านการควบคุมโรคระบาดของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

6) ด้านหลักการเกี่ยวกับโรคโควิด-19

7) ด้านการสร้างรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

3.6.3 การสร้างเครื่องมือการวิจัย

การสร้างเครื่องมือแบบสอบถามการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) มีข้อคำถามที่ครอบคลุมในประเด็นต่อไปนี้ คือ

1) ทัศนคติ/มุมมองเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการประกอบอาชีพ

2) ทัศนคติ/มุมมองเกี่ยวกับกลยุทธ์การบริหารงานของรัฐบาล

3) ทัศนคติ/มุมมองเกี่ยวกับแรงงานและสวัสดิการ

4) ทัศนคติ/มุมมองเกี่ยวกับการสาธารณะสุข

5) ทัศนคติ/มุมมองเกี่ยวกับด้านการควบคุมโรคระบาดของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

6) ทัศนคติ/มุมมองเกี่ยวกับหลักการเกี่ยวกับโรคโควิด-19

7) ด้านการสร้างรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ

3.6.4 การตรวจสอบเครื่องมือ

หลังจากที่ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมแล้วนำมาประยุกต์ใช้เป็นเครื่องมือวิจัยโดยการนำแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นแล้วนำไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมด้านเนื้อหา ความเชื่อมั่น (Reliability) และความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือการวิจัยทั้งข้อคำถามเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และข้อคำถามเชิงคุณภาพ

(Qualitative Research) และได้มีผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) ในด้านการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยครั้งนี้ จำนวน 5 ท่าน ดังรายนามต่อไปนี้

1) พระมหาจิรายุทธ ปโยโค, ผศ.	ผู้เชี่ยวชาญด้านความถูกต้องและความเหมาะสมด้านเนื้อหา
2) ดร.วรนุช พรมจักร์	ผู้เชี่ยวชาญด้านความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง
3) ดร.กันต์ ศรีหล้า	ผู้เชี่ยวชาญด้านความถูกต้องและความเหมาะสมด้านเนื้อหา
4) พ.ต.ท.ดร.ชัยบัญชา กองทอง	ผู้เชี่ยวชาญด้านความถูกต้องและความเหมาะสมด้านเนื้อหา
5) นางสาวณัฐภัทร อยู่เมือง	ผู้เชี่ยวชาญด้านความเชื่อมั่นและความเที่ยงตรง

ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน ได้พิจารณาตรวจสอบคุณภาพเบื้องต้น ซึ่งเป็นการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความถูกต้องเหมาะสมของเนื้อหา ความครอบคลุมและสอดคล้องตามนิยามศัพท์เฉพาะ ตลอดจนการใช้ภาษาไทยในการเขียนข้อคำถาม โดยมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.02-1.00 และการคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ตั้งแต่ 0.05 ขึ้นไป ได้จำนวน 37 ข้อ โดยข้อคำถามครอบคลุมนิยามที่กำหนดไว้ ส่วนข้อมูลรายละเอียดเพิ่มของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน เช่น ข้อมูลส่วนบุคคล คุณวุฒิทางด้านการศึกษา ตำแหน่งการงาน อาชีพ ประสบการณ์ รางวัล และความเชี่ยวชาญ เป็นต้น ที่ได้ทำการตรวจสอบความถูกต้องความเหมาะสมด้านเนื้อหา ความเชื่อมั่น (Reliability) และตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือการวิจัยนั้น ผู้วิจัยจะขอนำไปปรากฏในภาคผนวก

3.6.5 การสร้างความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้อง ความเหมาะสมด้านเนื้อหา ความเชื่อมั่น (Reliability) และความเที่ยงตรง (Validity) จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน แล้วนำมาปรับปรุง แก้ไขเพิ่มเติม

3.6.6 การปรับปรุงเครื่องมือ

หลังจากที่ได้แบบสอบถามการวิจัย (Questionnaire) ที่มีความสมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับชุมชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือประชาชนในอำเภอพนมไพรและอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 60 ชุด ทั้งนี้ เพราะพื้นที่ดังกล่าว มีบริบทและสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกันกับคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด

3.6.7 การทดสอบเครื่องมือ

หลังจากที่ได้แบบสอบถามการวิจัย (Questionnaire) ที่มีความสมบูรณ์แล้ว ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับชุมชนที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือประชาชนในอำเภอพนมไพรและอำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 60 ชุด ทั้งนี้ เพราะพื้นที่ดังกล่าว มีบริบทและสถานการณ์ที่ใกล้เคียงกันกับคุณลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งให้มีความสมบูรณ์มากที่สุด ทั้งนี้ เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความเที่ยงตรง (Validity) ทางสถิติของเครื่องมือการวิจัย (แบบสอบถาม) อีกครั้งหนึ่งก่อนลงพื้นที่จริง

3.6.8 การทดสอบผลของเครื่องมือ

นำแบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 60 ชุด มาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป (Package Software) ผลการทดสอบมีค่าอำนาจจำแนก (Item-Total Correlation) อยู่ระหว่าง 0.06-0.75 และคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่าอำนาจจำแนก (Item-Total Correlation) ตั้งแต่ 0.02 ขึ้นไป ได้จำนวน 37 ข้อ โดยข้อคำถามครอบคลุมนิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องที่กำหนดไว้ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ (Reliability) เท่ากับ 0.95 แล้วไปนำเสนอให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาอนุมัติก่อนแจกแบบสอบถามจริ

3.6.9 การใช้แบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผ่านการอนุมัติจากผู้เชี่ยวชาญแล้ว และผ่านคณะกรรมการวิจัยในคน สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ไปลงพื้นที่เพื่อสอบถามกลุ่มตัวอย่าง (Sample) และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ตามระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

3.6.10 วิธีการตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

สำหรับวิธีการสร้างและการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัยนั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยสร้างขึ้นโดยคณะผู้วิจัยทั้งแบบสอบถาม (Questionnaire) และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ภายใต้กรอบแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัญหาการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย สมมติฐานเพื่อให้ตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยแบบสอบถามการวิจัยจะใช้คำถาม 2 ลักษณะ คือ ข้อคำถามแบบปลายปิดและข้อเสนอแนะ (Closed-ended Questions) ส่วนแบบข้อคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended) เมื่อสร้างแบบสอบถามเสร็จแล้วก็ตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหา พร้อมประเมินค่า IOC โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ส่วนการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) เป็นการนำแบบสอบถามเสนอผู้เชี่ยวชาญให้พิจารณาและทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาและภาษาโดยพิจารณาถึงความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์และนิยามศัพท์โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item

Objective Congruence หรือ IOC) ซึ่งคณะผู้เชี่ยวชาญจะใช้ดุลยพินิจพิจารณา (Discretion) ความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยมีเกณฑ์ในการให้ค่าคะแนน ดังนี้

คะแนน -1 หมายถึง เมื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาข้อคำถามแล้วเห็นว่าข้อคำถามนั้นไม่ได้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

คะแนน 0 หมายถึง เมื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้ว ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

คะแนน +1 หมายถึง เมื่อผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้วเห็นว่าข้อคำถามนั้นมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

พร้อมนี้ การตรวจความถูกต้องด้านสอบเนื้อหา ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ (Specialist) จำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความครบถ้วนและความสอดคล้องของเนื้อหาของแบบสอบถามที่ตรงกับเรื่องที่จะศึกษา การตรวจสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้พิจารณาความถูกต้อง (Correctness) ความสมบูรณ์ (Perfection) และจากค่าสัมประสิทธิ์ของ ครอนบัค อัลฟ่า (Cronbach’s Alpha Coefficient) ดังนี้

ส่วนของคำถาม	**ค่าอัลฟ่าแสดงความเชื่อมั่น**
1) ด้านสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการประกอบอาชีพ	.811
2) ด้านกลยุทธ์การบริหารงานของรัฐบาล	.707
3) ด้านแรงงานและสวัสดิการ	.804
4) ด้านการสาธรณะสุขของภาครัฐ	.780
5) ด้านการควบคุมโรคระบาดของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	.769
6) ด้านหลักการเกี่ยวกับโรคโควิด-19	.850
7) ด้านการสร้างรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพ ด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ	.877
รวม	.799

ผลการตรวจสอบความเชื่อมั่นได้ค่าความเชื่อมั่นของคำถามแต่ละประเด็น และได้ค่าแห่งความเชื่อมั่นรวมอยู่ระหว่าง .799–.877 นอกจากนี้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นยังได้ผ่านการตรวจสอบเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่าน รวมค่าของ IOC คือ .799 เรียบร้อยแล้ว จึงได้สรุปว่าแบบสอบถามที่ได้สามารถนาไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

3.6. องค์ประกอบของแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อสรุปที่ได้จากการสังเคราะห์หลักการ แนวคิด ทฤษฎีมาสรุปเป็นปัจจัยและสร้างข้อคำถามของแบบสอบถาม เพื่อนำไปสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง

(Sample) และกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ผู้วิจัยและคณะได้สร้างขึ้น จำนวน 1 ฉบับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List Form) เพื่อสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และสถานะ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์การสอนของนักศึกษา มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดโดยคำถามแบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่น้อยที่สุด ถึง มากที่สุด ใน 7 ด้าน คือ

1) ด้านสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการประกอบอาชีพ

2) ด้านกลยุทธ์การบริหารงานของรัฐบาล

3) ด้านแรงงานและสวัสดิการ

4) ด้านการสาธรณะสุขของภาครัฐ

5) ด้านการควบคุมโรคระบาดของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

6) ด้านหลักการเกี่ยวกับโรคโควิด-19

7) ด้านการสร้างรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

ในบริบทของการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ออกแบบสอบถามเชิงคุณภาพ (Qualitative Questionnaire) เพื่อเก็บรวบข้อมูลกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 75 รูป/คน ใน 3 จังหวัด คือ ยโสธร ศรีสะเกษ และอำนาจเจริญ ซึ่งผู้วิจัยได้มาโดยวิธีการเจาะจง (Specific Method) ซึ่งประกอบด้วย 5 ประเด็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

ประเด็นที่ 1 มุมมองเกี่ยวกับด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในรูปของการประชาสงเคราะห์หรือบริการสังคมที่รัฐมิได้หวังผลตอบแทน แต่มุ่งถึงการกินดีอยู่ดีของคนในชาติไม่มีการคิดต้นทุนหรือกำไรในสถานการณ์ปัจจุบัน

ประเด็นที่ 2 มุมมองเกี่ยวกับการเข้าถึงการรักษา การป้องกัน สวัสดิการ และการบริหารจัดการที่ที่ได้รับจากภาครัฐและบริษัทของท่านมีความเหมาะสม เพียงพอและทั่วถึงในสถานการณ์แพร่ระบาดโรคโควิด-19

ประเด็นที่ 3 มุมมองเกี่ยวกับการบริหารงานของรัฐบาล หน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรของท่านมีการวางแผนกลยุทธ์และการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถานการณ์โรคโควิด-19

ประเด็นที่ 4 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน และไม่ใช่ตัวเงินถือเป็นประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับจากองค์การไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษาและด้านนันทนาการที่บริษัทจัดให้แก่พนักงาน

เพื่อเป็นการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกโดยจัดสรรอยู่ในรูปสิ่งของและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการ

ประเด็นที่ 5 เจตคติที่มีต่อการบริหารจัดการโรคโควิด-19 ของรัฐบาล กระทรวงสาธารณสุข หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจของรัฐบาลปัจจุบัน ท่านและครอบครัวของท่านได้รับการปฏิบัติจากรัฐบาล หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานด้านสาธรณะสุข อาสาสสมัครหรือบริษัทของท่านให้ความสำคัญและมีมาตรการการป้องกันการระบาดของโรคโควิด-19 ในระดับใด และสิ่งที่ควรได้รับเพิ่มเติม

ประเด็นที่ 6 ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรม คือสัปปุริสธรรม 7 ประการ (ธัมมัญญุตา, อัตถัญญุตา, อัตตัญญุตา, มัตตัญญุตา, กาลัญญุตา, ปริสัญญุตา และปุคคโลปรปรัญญุตา) และสามารถนำหลักธรรมดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบสัมมาชีพหรือไม่อย่างไร

ประเด็นที่ 7 ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

3.7 วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิทยาการวิจัย (Research Methodology) แบบการวิจัยและพัฒนา (Research & Development) เป็นการศึกษาถึงกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง ผู้วิจัยได้จัดทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลถึงหน่วยงานที่กลุ่มตัวอย่าง (Sample) และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) สังกัดอยู่หรือส่งถึงผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stockholder) กับการวิจัยโดยตรงเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณและคุณภาพหรือข้อมูลภาคสนามโดยผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ด้วยตนเองและคณะ จำนวน 1,250 ชุด (ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลเกินมาจำนวน 50 ชุด ทั้งนี้ เพื่อเป็นการป้องกันการสูญหายหรือความไม่สมบูรณ์ของแบบสอบถามและป้องกันการลงพื้นที่เก็บเพิ่มเติมในกรณีจำเป็น) คณะผู้วิจัยได้ชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามให้ทราบถึงรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยขอความร่วมมือในการให้ข้อมูลตามความเป็นจริง ทั้งนี้เพื่อให้ได้ผลการวิจัยตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด คณะผู้วิจัยได้เก็บแบบสอบถามด้วยตนเองและได้รับแบบสอบถามที่มีเนื้อหาสมบูรณ์คืนกลับมา จำนวน 1,250 ชุด (แต่ในขั้นตอนการแปลผลทางสถิติผู้วิจัยจะใช้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 1,200 ชุด เท่านั้น) ส่วนการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่ชุมชนโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interviews) ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญจากจังหวัดยโสธร ศรีสะเกษ และอำนาจเจริญ จำนวน 75 รูป/คน และทำการตรวจสอบสามเข้าข้อมูล (ด้านบุคคล ด้านเนื้อหา และด้านเวลา)

3.8 การวัดค่าตัวแปร

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของประเด็นข้อคำถามเป็นรายข้อ ถ้าในกรณีที่แบบสอบถามขาดความสมบูรณ์จำนวนเท่าใด ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลใหม่มาเพิ่มเติมจนเกิดความสมบูรณ์และดำเนินการตามขั้นตอนการโดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) ข้อมูลส่วนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ และสถานะ โดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) ข้อมูลส่วนที่ 2 2 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดโดยคำถามแบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่น้อยที่สุด ถึง มากที่สุด ใน 7 ด้าน สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความตรง (Validity) ความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และทำการประมวลผลข้อมูลเชิงปริมาณจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติและการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) ใช้วิธีการตรวจสอบสามเส้าข้อมูล (Data Triangulation) การตีความ (Interpretation) วิเคราะห์ (Analyze) สังเคราะห์ (Synthetic) แล้วอธิบายเชิงพรรณนา (Descriptive Description)

สำหรับการแปลผลของข้อมูล ผู้ทำวิจัยได้กำหนดค่าอันตรภาคชั้น สำหรับการแปลผลข้อมูลโดยคำนวณค่าอันตรภาคชั้น (Interval Scale) เพื่อกำหนดช่วงชั้น ด้วยการใช้สูตรคำนวณและคำอธิบายสำหรับแต่ละช่วงชั้น ดังนี้ (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2550, หน้า 78-79)

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.80$$

การให้คะแนนคำตอบในแบบสอบถามใช้มาตรส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ระดับ 5 หมายถึง มากที่สุด
ระดับ 4 หมายถึง มาก
ระดับ 3 หมายถึง ปานกลาง
ระดับ 2 หมายถึง น้อย
ระดับ 1 หมายถึง น้อยที่สุด

นำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ยแล้วแปรความหมายคะแนน (บุญเรียง ขจรศิลป์, 2545 หน้า 12 -13) ซึ่งมีค่าคะแนน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับ มากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง อยู่ในระดับ มาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง ปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง น้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง น้อยที่สุด

3.9 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์ (Integrity) ของประเด็นคำถามต่าง ๆ ในกรณีที่จำนวนแบบสอบถามขาดความสมบูรณ์จำนวนเท่าใด ผู้วิจัยได้ลงพื้นที่และแจกแบบสอบถามเพิ่มเติมจำนวนเท่าที่ขาดไปและดำเนินการตามขั้นตอนการใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1) ข้อมูลส่วนที่ 1 เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล เช่น เพศ อายุ และสถานะ แปลค่าของข้อมูลทางสถิติโดยการหาค่าร้อยละ (Percentage)

2) ข้อมูลส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบ จำนวน 7 ด้าน สถิติที่ใช้คือการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความตรง (Validity) ความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D การ ประมวลผลข้อมูลเชิงปริมาณจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการตีความ (Interpretation) วิเคราะห์ (Analyze) สังเคราะห์ (Synthetic) แล้วอธิบายเชิงพรรณนา (Descriptive Description)

3) การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) คือ การตรวจสอบแหล่งของข้อมูล โดยแหล่งที่จะพิจารณาในการตรวจสอบของการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

ก. การตรวจสอบสามเส้าด้านแหล่งเวลา หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างเวลากันจะเหมือนกันหรือไม่ โดยผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลโดยเว้นระยะเวลา 3 เดือน แล้วซักถามในประเด็นเดิมและตรวจสอบเทียบเคียงว่ากาลเวลาต่างกัน ข้อมูลที่ได้รับจะแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

ข. การตรวจสอบสามเส้าด้านแหล่งสถานที่ หมายถึง ถ้าข้อมูลต่างสถานที่กันจะเหมือนกันหรือไม่ โดยผู้วิจัยได้เปรียบเทียบข้อมูลที่เก็บจากพื้นที่วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธรกับพื้นที่ที่เก็บข้อมูลอื่น เช่น สถานที่นอกมหาวิทยาลัย เป็นพื้นที่ส่วนบุคคล มีบรรยากาศที่เป็นอิสระและมีความส่วนตัวสูง หรือสถานที่ตามนัดหมายที่ผู้ให้ข้อมูลสะดวก เป็นต้น

ค. การตรวจสอบสามเส้าด้านแหล่งบุคคล หมายถึง ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลหรือผู้บันทึกข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่ โดยผู้วิจัยได้นำบทบันทึกการสัมภาษณ์ของผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยมาเปรียบเทียบกัน รวมทั้งการให้ผู้ให้ข้อมูลได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อความด้วยการอ่านให้ฟังและให้ตรวจสอบความถูกต้องซ้ำ

4) การวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลในเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) การสรุปและประมวลผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่ได้มาจากวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview Methods) ซึ่งผู้วิจัยจะใช้วิธีการตีความ (Interpretation) การวิเคราะห์ (Analysis) การสังเคราะห์ (Synthetic) และอธิบายเชิงพรรณนา

3.10 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดค่าสถิติสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้ คือ

3.10.1 สถิติเชิงพรรณนา

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนาสำหรับการอธิบายผลการศึกษาในเรื่องต่อไปนี้ คือ

1) ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม เนื่องจากไม่สามารถวัดเป็นมูลค่าได้และผู้วิจัยต้องการบรรยายเพื่อให้ทราบถึงจำนวนตัวอย่างจำแนกตามคุณสมบัติเท่านั้น ดังนั้น สถิติที่เหมาะสม คือ ค่าร้อยละ (Percentage)

2) ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ด้านระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริบทการศึกษาเป็นข้อมูลที่ใช้มาตรวัดอันตรภาค (Interval Scale) เนื่องจากผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนของแต่ละระดับความคิดเห็นของตัวอย่าง สถิติที่ใช้จึงได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3.10.2 สถิติเชิงอ้างอิง

1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

2) ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณโดยรวมของสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการสำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19

3) การตรวจสอบปัจจัยแต่ละข้อที่สามารถทำนายการเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19

4) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยส่งผลต่อการเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ในสถานการณ์ปัจจุบัน

5) ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1

บทที่ 4
การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย เรื่อง “กลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง” ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล แปรผลข้อมูลและนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิดโดยคำถามแบ่งเป็น 5 ระดับ (Likert Rating Scale) ตั้งแต่น้อยที่สุด ถึง มากที่สุด ใน 7 ด้าน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

4.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) ที่ผู้วิจัยศึกษาจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion*)* จำนวน 3 ครั้ง โดยทำการศึกษาข้อมูลร่วมกับ 3 กลุ่มของผู้เข้าร่วมสนทนาแลกเปลี่ยนทัศนคติ มุมมองแบบไม่มีโครงสร้าง เน้นสนทนาที่มีเป้าหมายเชิงประสบการณ์และทำการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation*)* การประมวลผลข้อมูล (Decode) การตีความ (Interpretation) วิเคราะห์ (Analyzed*)* สังเคราะห์ (Synthetic) แล้วอภิปรายผลเชิงพรรณนาในประเด็นดังต่อไปนี้

1) มุมมองเกี่ยวกับด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในรูปของการประชาสงเคราะห์หรือบริการสังคมที่รัฐมิได้หวังผลตอบแทน แต่มุ่งถึงการกินดีอยู่ดีของคนในชาติไม่มีการคิดต้นทุนหรือกำไรในสถานการณ์ปัจจุบัน

2) มุมมองเกี่ยวกับการเข้าถึงการรักษา การป้องกัน สวัสดิการ และการบริหารจัดการที่ที่ได้รับจากภาครัฐและบริษัทของท่านมีความเหมาะสม เพียงพอและทั่วถึงในสถานการณ์แพร่ระบาดโรคโควิด-19

3) มุมมองเกี่ยวกับการบริหารงานของรัฐบาล หน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรของท่านมีการวางแผนกลยุทธ์และการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถานการณ์โรคโควิด-19

4) ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน และไม่ใช่ตัวเงิน ถือเป็นประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับจากองค์การไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษาและด้านนันทนาการที่บริษัทจัดให้แก่พนักงานเพื่อเป็นการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกโดยจัดสรรอยู่ในรูปสิ่งของและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการ

5) เจตคติที่มีต่อการบริหารจัดการโรคโควิด-19 ของรัฐบาล กระทรวงสาธารณะสุข หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจของรัฐบาลปัจจุบันอย่างไรบ้าง? ท่านและครอบครัวของท่านได้รับการปฏิบัติจากรัฐบาล หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานด้านสาธารณะสุข อาสาสมัครหรือบริษัทของท่านให้ความสำคัญและมีมาตรการการป้องกันการระบาดของโรคโควิด-19 ในระดับใด และสิ่งที่ควรได้รับเพิ่มเติมคืออะไรบ้าง

6) ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมคือสัปปุริสธรรม 7 ประการ (ธัมมัญญุตา, อัตถัญญุตา, อัตตัญญุตา, มัตตัญญุตา, กาลัญญุตา, ปริสัญญุตา และปุคคโลปรปรัญญุตา) และสามารถนำหลักธรรมดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบสัมมาชีพหรือไม่อย่างไร

7) ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

4.3 รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

4.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Research) ระหว่างข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) และข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) ในขั้นสำรวจความต้องการจำเป็น (ขั้น Research 1) สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณนั้น ผู้วิจัยและคณะได้นำเครื่องมือการวิจัย (แบบสอบถาม) ที่ผ่านการทดลอง (Try Out) จำนวน 60 ชุด กับประชาชนในพื้นที่อำเภอพนมไพร จำนวน 30 ชุด และประชาชนในพื้นที่อำเภอสุวรรณภูมิ จังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 30 ชุด เพื่อทำการทดสอบหาค่าความตรง (Validity) เชิงเนื้อหาและเชิงโครงสร้าง ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) และค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ของเครื่องมือการวิจัยแล้วมาใช้ในการเก็บรวมรวมข้อมูลภาคสนามโดยได้แจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลในพื้นที่การวิจัย คือ จังหวัดยโสธร จังหวัดศรีษะเกษ และจังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 1,250 ชุด (ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลที่เกินมา จำนวน 50 ชุด) ทั้งนี้ เพื่อป้องกันการชำรุดหรือความไม่สมบูรณ์ของข้อมูล (Error) แต่ในเวลาทำการวิเคราะห์

ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) จะใช้ข้อมูลในแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ จำนวน 1,200 ชุด ตามที่กำหนดไว้ในระเบียบวิธีวิจัยเท่านั้น

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้เป็นกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการเก็บข้อมูลการวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ผู้วิจัยได้นำกลุ่มตัวอย่าง (Sample) ทั้งหมด จำนวน 1,200 คน ในเขตพื้นที่ 3 จังหวัด (ยโสธร ศรีสะเกษ และอำนาจเจริญ) มาศึกษา พร้อมนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 13 คน ใช้เกณฑ์คัดเข้า (Inclusion Criteria) โดยการพิจารณาจากคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในองค์ประกอบของงานวิจัย ความสมัครใจ และความเหมาะสมในการเป็นตัวแทนกลุ่ม เป็นต้น (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ส่วนเกณฑ์ในการคัดออก (Exclusion Criteria) เช่น การลาออกจากการสนทนากลุ่มด้วยความสมัครใจ หรือการเกิดเหตุสุดวิสัย เป็นต้น คณะผู้วิจัยจัดการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างผู้เคยติดเชื้อโควิด-19 และถูกเลิกจ้างงานโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Specific) จำนวน 75 รูป/คน ซึ่งแยกเป็นผู้แทนกลุ่มจากจังหวัดยโสธร จำนวน 25 คน ผู้แทนจากจังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 25 คน และผู้แทนจากจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 25 คน พร้อมนี้ ผู้วิจัยได้ยึดถือตามระเบียบวิธีวิทยาการวิจัยและยึดตามกรอบที่ระบุไว้ในเรื่องจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเป็นสำคัญ และผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบและแปรผลข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) ผ่านกระบวนการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation) ตีความ (Interpretation) วิเคราะห์ (Analyze) สังเคราะห์ (Synthetic) และอภิปรายเชิงพรรณนา (Descriptive Discussion) ต่อไป

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ (n = 1,200)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
1) ชาย	710	59.16
2) หญิง	490	40.84
รวม	**1,200**	**100**

จากตารางที่ 4.1 อธิบายได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกคุณสมบัติตามเพศ (Gender) ปรากฏรายละเอียด คือ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย (Male) จำนวน 710 คน คิดเป็นร้อยละ 59.16 เป็นเพศหญิง (Female) จำนวน 490 คน คิดเป็นร้อยละ 40.84 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ (n = 1,200)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
1) อายุระหว่าง 20-25 ปี	125	11.00
2) อายุระหว่าง 26-30 ปี	230	19.16
3) อายุระหว่าง 31-35 ปี	207	17.25
4) อายุระหว่าง 36-40 ปี	201	16.75
5) อายุระหว่าง 41-45 ปี	199	16.58
6) อายุระหว่าง 46-50 ปี	86	7.16
7) อายุระหว่าง 51-55 ปี	52	4.33
8) อายุระหว่าง 56-60 ปี	51	4.25
9) อายุตั้งแต่ 61 ปีขึ้นไป	49	4.08
รวม	**1,200**	**100**

จากตารางที่ 4.2 อธิบายได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกคุณสมบัติตามอายุ (Age) ปรากฏรายละเอียด คือ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 1,200 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามที่มีอายุระหว่าง 26-30 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 230 คน คิดเป็นร้อย 19.16 รองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 31-35 ปี จำนวน 207 คน คิดเป็นร้อยละ 17.25 และรองลงมา คือ มีอายุระหว่าง 36-40 ปี จำนวน 201 คน คิดเป็นร้อยละ 16.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 แสดงจำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานะ (n = 1,200)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
3. ชั้น/ปี		
1) พนักงานลูกจ้างของราชการ	125	10.41
2) พนักงานลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ	201	16.75
3) พนักงานลูกจ้างของบริษัทเอกชน (แรงงานฝีมือ = Skilled Labor)	261	21.75

4) พนักงานลูกจ้างของบริษัทเอกชน (แรงงานกึ่งฝีมือ = Semi-skilled Labor)	206	17.16
5) พนักงานลูกจ้างของบริษัทเอกชน (แรงงานไร้ฝีมือ = Unskilled Labor)	305	25.41
6) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....	102	8.50
รวม	**1,200**	**100**

จากตารางที่ 4.3 อธิบายได้ว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกคุณสมบัติตามสถานะ (Status) ปรากฏรายละเอียด คือ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวนทั้งสิ้น 1,200 คน มีสถานะเป็นพนักงานลูกจ้างของบริษัทเอกชน (แรงงานไร้ฝีมือ = Unskilled Labor*)* จำนวน 305 คน คิดเป็นร้อยละ 25.41 รองลงมา คือ มีสถานะเป็นพนักงานลูกจ้างของบริษัทเอกชน (แรงงานฝีมือ = Skilled Labor*)* จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 21.75 และรองลงมา คือ มีสถานะเป็นพนักงานลูกจ้างของราชการ จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 10.41 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 กลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง 7 ด้าน

เป็นข้อคำถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง 7 ด้าน และมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Closed-ended Questions) โดยคำถามแบ่งเป็น 5 ระดับ ตั้งแต่น้อยที่สุด ถึง มากที่สุด ใน 7 ด้าน คือ (1) ด้านสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการประกอบอาชีพ (2) ด้านกลยุทธ์การบริหารงานของรัฐบาล (3) ด้านแรงงานและสวัสดิการ (4) ด้านการสาธารณะสุขของภาครัฐ (5) ด้านการควบคุมโรคระบาดของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน (6) ด้านหลักการเกี่ยวกับโรคโควิด-19 และ (7) ด้านการสร้างรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ และผู้วิจัยได้แปลผลข้อมูลด้วยสถิติพาราเมตริค (Parametric*)* คือ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการประกอบอาชีพ (n = 1,200)

ข้อที่	ด้านสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการประกอบอาชีพ	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล
1	สวัสดิการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในรูปของการประชาสงเคราะห์หรือบริการสังคมที่รัฐมิได้หวังผลตอบแทน แต่มุ่งถึงการกินดีอยู่ดีของคนในชาติไม่มีการคิดต้นทุนหรือกำไร ในสถานการณ์ปัจจุบันมีอยู่ในระดับใด	4.12	2.02	มาก
2	สภาพการณ์ของการจัดกระทำของรัฐหรือนายจ้างต้องการให้พนักงานมีความสะดวกสบายในการทำงานช่วยแก้ปัญหาการครองชีพของลูกจ้าง ขณะเดียวกันก็หวังจะได้งานมาก งานดีจากลูกจ้างเป็นผลพลอยได้มีอยู่ในระดับใด	3.52	1.87	มาก
3	สวัสดิการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในรูปของการประชาสงเคราะห์ในสถานการณ์แพร่ระบาดโรคโควิด-19 มีความจำเป็นอยู่ในระดับใด	4.25	2.06	มากที่สุด
4	สวัสดิการและการบริหารจัดการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในสถานการณ์แพร่ระบาดโรคโควิด-19 มีความเหมาะสมและมีความจำเป็นอยู่ในระดับใด	4.30	2.07	มากที่สุด
5	การเข้าถึงการรักษา การป้องกัน สวัสดิการ และการบริหารจัดการที่ที่ได้รับจากภาครัฐและบริษัทของท่านมีความเหมาะสม เพียงพอและทั่วถึงในสถานการณ์แพร่ระบาดโรคโควิด-19 ในระดับใด	4.50	2.12	มากที่สุด
	รวม	**4.13**	**2.03**	**มาก**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการประกอบอาชีพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ 4.13) และเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า การเข้าถึงการรักษา การป้องกัน สวัสดิการ และการบริหารจัดการที่ที่ได้รับจากภาครัฐและบริษัทของท่านมีความเหมาะสม เพียงพอและทั่วถึงในสถานการณ์แพร่ระบาดโรคโควิด-19 มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ 4.50) รองลงมา คือ สวัสดิการและการบริหารจัดการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในสถานการณ์แพร่ระบาดโรคโควิด-19 มีความเหมาะสมและมีความจำเป็น มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ 4.20) และรองลงมา คือ สวัสดิการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในรูปของการประชาสงเคราะห์ในสถานการณ์แพร่ระบาดโรคโควิด-19 มีความจำเป็นมีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ 4.12) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านกลยุทธ์การบริหารงานของรัฐบาล (n = 1,200)

ข้อที่	ด้านกลยุทธ์การบริหารงานของรัฐบาล	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล
1	กลยุทธ์การจัดการปัญหา การสร้างสวัสดิการและการบริหารจัดการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในสถานการณ์แพร่ระบาดโรคโควิด-19 มีความเหมาะสมในระดับใด	2.50	1.58	น้อย
2	กระบวนการบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด-19 มีความรวดเร็ว ทันต่อสถานการณ์และสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ในระดับใด	2.23	1.49	น้อย
3	รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรของท่านมีการวางแผนกลยุทธ์และการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถานการณ์โรคโควิด-19 ในระดับใด	3.11	1.76	ปานกลาง
4	รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรของท่านมีการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถานการณ์โรคโควิด-19 และมีการประเมินผลลัพธ์ในระดับใด	2.25	1.50	น้อย
5	การวางแผนกลยุทธ์ การนำแผนไปฏิบัติและการประเมินผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานในสถานการณ์โรคโควิด-19 ของรัฐบาล หน่วยงานภาครัฐหรือบริษัท	2.00	14.14	น้อย

	ของท่านมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับใด			
	รวม	**2.36**	**1.53**	**น้อย**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านกลยุทธ์การบริหารงานของรัฐบาลมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}$ 2.36) และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรของท่านมีการวางแผนกลยุทธ์และการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถานการณ์โรคโควิด-19 มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X}$ 3.11) รองลงมา คือ กลยุทธ์การจัดการปัญหา การสร้างสวัสดิการและการบริหารจัดการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในสถานการณ์แพร่ระบาดโรคโควิด-19 มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยระดับน้อย ($\bar{X}$ 2.50) และรองลงมา คือ รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรของท่านมีการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถานการณ์โรคโควิด-19 และมีการประเมินผลลัพธ์ มีค่าเฉลี่ยระดับน้อย ($\bar{X}$ 2.25) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านแรงงานและสวัสดิการ (n = 1,200)

ข้อที่	**ด้านแรงงานและสวัสดิการ**	($\bar{X}$)	(S.D.)	**แปลผล**
1	รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดสวัสดิการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในรูปของการประชาสงเคราะห์หรือบริการสังคมนั้น รัฐมิได้หวังผลตอบแทนหวังเพียงการกินดีอยู่ดีของคนในชาติไม่มีการคิดต้นทุนหรือกำไร ในสถานการณ์โรคโควิด-19 ในระดับใด	3.11	1.76	ปานกลาง
2	ท่านได้รับผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงินถือเป็นประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับจากองค์การไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษาและด้านนันทนาการที่บริษัทจัดให้แก่พนักงานเพื่อเป็นการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกโดยจัดสรรอยู่ในรูปสิ่งของและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการในระดับ	3.15	1.77	ปานกลาง

	ใด			
3	ท่านได้รับสวัสดิการในขณะทำงาน (On the job) หรือในเวลาทำงาน เช่น การจัดสภาพการทำงานที่ดี การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในขณะปฏิบัติงาน การจัดบริการด้านสุขภาพอนามัย เป็นต้น ในสถานการณ์โรคโควิด-19 ระดับใด	3.10	1.76	ปานกลาง
4	ท่านได้รับสวัสดิการนอกเวลาทำงาน (Off the job) แต่อยู่ภายในสถานที่ทำงาน เช่น ขณะเดินไปทำงาน ก่อนและหลังทำงานแต่อยู่ภายในบริเวณโรงงานหรือในขณะหยุดพักรับประทานอาหารกลางวัน เป็นต้น ในระดับใด	3.25	1.80	ปานกลาง
5	ท่านได้รับสวัสดิการนอกสถานที่ทำงานแต่อยู่ในชุมชน (Outside the Company in the Community at Large) เช่น ขณะเดินไปและกลับจากที่ทำงาน สภาพโดยทั่วไปของครอบครัว คนงานที่อยู่ภายนอกโรงงาน ชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมที่แวดล้อมตัว เป็นต้น ในระดับใด	2.95	1.72	ปานกลาง
	รวม	**3.11**	**1.76**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านแรงงานและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ 3.11) และเมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านได้รับสวัสดิการนอกเวลาทำงาน (Off the job) แต่อยู่ภายในสถานที่ทำงาน เช่น ขณะเดินไปทำงาน ก่อนและหลังทำงานแต่อยู่ภายในบริเวณโรงงานหรือในขณะหยุดพักรับประทานอาหารกลางวัน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X}$ 3.25) รองลงมา คือ ท่านได้รับผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน และไม่ใช่ตัวเงินถือเป็นประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับจากองค์การไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษาและด้านนันทนาการที่บริษัทจัดให้แก่พนักงานเพื่อเป็นการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกโดยจัดสรรอยู่ในรูปสิ่งของและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X}$ 3.15) และรองลงมา คือ รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดสวัสดิการที่รัฐจัดให้

ประชาชนทั่วไปในรูปของการประชาสงเคราะห์หรือบริการสังคมนั้น รัฐมิได้หวังผลตอบแทนหวังเพียงการกินดีอยู่ดีของคนในชาติไม่มีการคิดต้นทุนหรือกำไร ในสถานการณ์โรคโควิด-19 มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ 3.11) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการสาธารณะสุขของภาครัฐ (n = 1,200)

ข้อที่	ด้านการสาธารณะสุขของภาครัฐ	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล
1	รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือบริษัทของท่านได้จัดสวัสดิการด้านการเข้าถึงการรักษา ในสถานการณ์โรคโควิด-19 ระดับใด	2.22	1.48	น้อย
2	รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือบริษัทของท่านได้จัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย/ที่พักคอย ในสถานการณ์โรคโควิด-19 ระดับใด	3.53	1.87	มาก
3	รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือบริษัทของท่านได้จัดสวัสดิการด้านความปลอดภัย ในสถานการณ์โรคโควิด-19 ระดับใด	3.00	1.73	ปานกลาง
4	รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือบริษัทของท่านได้จัดสวัสดิการด้านการจ่ายค่าตอบแทนในสถานการณ์โรคโควิด-19 ระดับใด	2.56	1.60	น้อย
5	รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือบริษัทของท่านได้จัดสวัสดิการด้านสาธารณูปโภคทั่วไปในสถานการณ์โรคโควิด-19 ระดับใด	3.62	1.90	มาก
	รวม	**2.98**	**1.72**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการสาธารณะสุขของภาครัฐ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ 2.98) และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ย

จากมากไปหาน้อย พบว่า รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือบริษัทของท่านได้จัดสวัสดิการด้านสาธารณูปโภคทั่วไปในสถานการณ์โรคโควิด-19 มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X}$ 3.62) รองลงมา คือ รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือบริษัทของท่านได้จัดสวัสดิการด้านการจ่ายค่าตอบแทนในสถานการณ์โรคโควิด-19 มีค่าเฉลี่ยระดับ ($\bar{X}$ 3.56) และรองลงมา คือ รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือบริษัทของท่านได้จัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย/ที่พักคอย ในสถานการณ์โรคโควิด-19 มีค่าเฉลี่ยระดับ ($\bar{X}$ 3.53) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการควบคุมโรคระบาดของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน (n = 1,200)

ข้อที่	ด้านการควบคุมโรคระบาดของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล
1	การบริหารจัดการโรคโควิด-19 ของรัฐบาล กระทรวงสาธารณะสุข หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจของรัฐบาลปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในระดับใด	2.00	1.41	น้อย
2	การบริหารจัดการ การควบคุมโรคโควิด-19 และการให้ความรู้ของบริษัทหรือหน่วยงานของท่านมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในระดับใด	3.00	1.73	ปานกลาง
3	การบริหารจัดการ การควบคุมโรคโควิด-19 และการให้ความรู้ของผู้นำชุมชนเพื่อนร่วมงาน หรือครอบครัวของท่านมีความอยู่ในระดับใด	2.56	1.60	น้อย
4	พฤติกรรมการดูแลตนเองในภาวะปกติให้มีสุขภาพแข็งแรงอยู่เสมอและการป้องกันการติดเชื้อโควิด-19 ของท่านและคนรอบตัวท่านมีอยู่ในระดับใด	3.40	1.84	ปานกลาง
5	สถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในครั้งนี้ส่งผลกระทบต่ออาชีพและการเลิกจ้างของสถานประกอบการ หน่วยงานหรืออาชีพของท่านในระดับใด	4.67	2.16	มากที่สุด
	รวม	**3.12**	**1.76**	**มาก**

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการควบคุมโรคระบาดของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ 3.12) และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า สถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในครั้งนี้ส่งผลกระทบต่ออาชีพและการเลิกจ้างของสถานประกอบการ หน่วยงาน หรืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ 4.67) รองลงมา คือ การบริหารจัดการ การควบคุมโรคโควิด-19 และการให้ความรู้ของผู้นำชุมชนเพื่อนร่วมงาน หรือครอบครัวของท่าน มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X}$ 3.40) และรองลงมา คือ การบริหารจัดการ การควบคุมโรคโควิด-19 และการให้ความรู้ของบริษัทหรือหน่วยงานของท่านมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X}$ 3.00) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านหลักการเกี่ยวกับโรคโควิด-19 (n = 1,200)

ข้อที่	ด้านหลักการเกี่ยวกับโรคโควิด-19	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลผล
1	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจและมีการตื่นตัวต่อสถานการณ์โรคโควิด-19 ระดับใด	2.40	1.54	น้อย
2	รัฐบาล หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานด้านสาธารณะสุข อาสาสมัครหรือบริษัทของท่านให้ความสำคัญและมีมาตรการการป้องกันการระบาดของโรคโควิด-19 ในระดับใด	4.02	2.00	มาก
3	องค์กร หน่วยงานหรือบริษัทของท่านให้ความสำคัญและมีมาตรการการป้องกันการระบาดของโรคโควิด-19 ในระดับใด	4.15	2.03	มาก
4	ท่านและครอบครัวของท่านได้รับการปฏิบัติจากรัฐบาล หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานด้านสาธารณะสุข อาสาสมัครหรือบริษัทของท่านให้ความสำคัญและมีมาตรการการป้องกันการระบาดของโรคโควิด-19 ในระดับใด	2.50	1.58	น้อย

5	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และความพร้อมในการดำรงชีวิตในชุมชนหรือครอบครัวของท่านในระดับใด	2.23	1.49	น้อย
	รวม	**3.06**	**1.74**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านหลักการเกี่ยวกับโรคโควิด-19 โดยรวมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ 3.06) และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า องค์กร หน่วยงานหรือบริษัทของท่านให้ความสำคัญและมีมาตรการการป้องกันการระบาดของโรคโควิด-19 มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X}$ 4.15) รองลงมา คือ รัฐบาล หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานด้านสาธารณะสุข อาสาสมัครหรือบริษัทของท่านให้ความสำคัญและมีมาตรการการป้องกันการระบาดของโรคโควิด-19 มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\bar{X}$ 4.02) และรองลงมา คือ ท่านและครอบครัวของท่านได้รับการปฏิบัติจากรัฐบาล หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานด้านสาธารณะสุข อาสาสมัครหรือบริษัทของท่านให้ความสำคัญและมีมาตรการการป้องกันการระบาดของโรคโควิด-19 มีค่าเฉลี่ยระดับน้อย ($\bar{X}$ 2.50) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการสร้างรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ (n = 1,200)

ข้อที่	**ด้านการสร้างรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ**	($\bar{X}$)	(S.D.)	**แปลผล**
1	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธัมมัญญุตา (การรู้จักเหตุ) คือการรู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์และความเป็นไปของชีวิตตนเองหรือรู้จักหลักความจริงและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสัมมาชีพในระดับใด	3.00	1.73	ปานกลาง
2	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอัตถัญญุตา (การรู้จักเหตุ) หมายถึง เมื่อมีเหตุก็ย่อมมีผลเมื่อมีปัญหาอันใดเกิดขึ้นเราจะต้องใช้หลักเหตุผลมาพิจารณาปัญหาเหล่านั้น เพราะผลเกิดจากเหตุเสมอ การรู้จัก	2.95	1.71	ปานกลาง

	เปรียบเทียบเหตุและผล จะทำให้เราเป็นคนใจกว้าง ยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสัมมาชีพในระดับใด			
3	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอัตตัญญุตา (การรู้จักตน) ความเป็นผู้รู้จักตนคือรู้จักตนเองโดยฐานะ ภาวะ เพศ วัย ความรู้ความสามารถและคุณธรรมอื่น ๆ แล้วประพฤติตนให้เหมาะสมแก่ภาวะของตนและเมื่อรู้ว่าบกพร่องในเรื่องใดก็ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสัมมาชีพในระดับใด	3.22	1.79	ปานกลาง
4	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจมัตตัญญุตา (การรู้จักประมาณ) หมายถึง ความพอดีความพอเหมาะพอสมควรการรู้จักประมาณคือการรู้จักทำทุกสิ่งทุกอย่างหรือดำเนินชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสัมมาชีพในระดับใด	2.85	1.68	ปานกลาง
5	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกาลัญญุตา (การรู้จักกาล) หมายถึง การรู้จักเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และรู้จักปฏิบัติตนให้ถูกกับกาลเทศะ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสัมมาชีพในระดับใด	3.12	1.76	ปานกลาง
6	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปริสัญญุตา (การรู้จักชุมชน) คือการรู้จักหมู่คณะหรือกลุ่มชนว่าดีหรือไม่ดีควรคบหาสมาคม ควรเข้าไปอยู่เป็นพวกหรือไม่ เมื่ออยู่ในชุมชนหรือที่ประชุมนั้น ๆ ควรว่างตัวอย่างไรควรทำอะไร ควรพูดอย่างไร และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสัมมาชีพในระดับใด	3.23	1.79	ปานกลาง
7	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปุคคโลปรปรัญญุตา (การรู้จักบุคคล) ได้แก่ การรู้จักประเภทบุคคลแต่ละคน	3.09	1.75	ปานกลาง

	ว่าฉลาดหรือโง่ เป็นคนพาลหรือเป็นบัณฑิต มีความสามารถหรือไม่ มีคุณธรรมหรือไม่แล้วเลือกครบหาให้เป็นคุณประโยชน์เลือกใช้ให้เหมาะสมกับกิจการหรือเพื่อที่จะปฏิบัติกับเขาได้อย่างเหมาะสมและที่สำคัญก็คือจะสนทนากับเขาอย่างรู้เรื่องและราบรื่นและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสัมมาชีพในระดับใด			
	รวม	**3.06**	**1.74**	**ปานกลาง**

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการสร้างรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ 3.06) และเมื่อพิจารณารายด้าน โดยเรียงลำดับของค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปริสัญญุตา (การรู้จักชุมชน) คือการรู้จักหมู่คณะหรือกลุ่มชนว่าดีหรือไม่ดีควรคบหาสมาคมควรเข้าไปอยู่เป็นพวกหรือไม่ เมื่ออยู่ในชุมชนหรือที่ประชุมนั้น ๆ ควรว่างตัวอย่างไรควรทำอะไร ควรพูดอย่างไร และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสัมมาชีพ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X}$ 3.23) รองลงมา คือ ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอัตตัญญุตา (การรู้จักตน) ความเป็นผู้รู้จักตนคือรู้จักตนเองโดยฐานะ ภาวะ เพศ วัย ความรู้ความสามารถและคุณธรรมอื่น ๆ แล้วประพฤติตนให้เหมาะสมแก่ภาวะของตนและเมื่อรู้ว่าบกพร่องในเรื่องใดก็ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสัมมาชีพมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X}$ 3.22) และรองลงมา คือ ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกาลัญญุตา (การรู้จักกาล) หมายถึง การรู้จักเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และรู้จักปฏิบัติตนให้ถูกกับกาลเทศะ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสัมมาชีพ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X}$ 2.50) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

จากการสรุปและประมวลผล (Conclude) ตีความ (Interpretation) ประเด็นข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมที่มีความหมายในกลุ่มเดียวกันแล้วสรุปเชิงพรรณนาได้ในประเด็นต่อไปนี้

ประเด็นที่หนึ่ง การทำงานจากระยะไกล เนื่องจากการทำงานจากระยะไกลเพิ่มมากขึ้นในช่วงที่มีการระบาดใหญ่ อาชีพที่สามารถทำงานจากระยะไกลได้จึงเป็นทางเลือกที่ดี พิจารณาสาขาต่าง ๆ เช่น การพัฒนาซอฟต์แวร์ (Software Development) การตลาดดิจิทัล (Digital Marketing)

การออกแบบกราฟิก (Graphic Design) การเขียนเนื้อหา การสอนออนไลน์ และความช่วยเหลือเสมือน อาชีพเหล่านี้สามารถให้ความยืดหยุ่นและโอกาสในการทำงานจากทุกที่

ประเด็นที่สอง การให้บริการด้านสุขภาพและบริการที่จำเป็น การระบาดใหญ่ของโควิด-19 ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการดูแลสุขภาพและบริการที่จำเป็น อาชีพในอุตสาหกรรมการดูแลสุขภาพ เช่น การพยาบาล เทคโนโลยีการแพทย์ (Medical Technology) และการแพทย์ทางไกล มีแนวโน้มเป็นที่ต้องการสูง บริการที่จำเป็น เช่น โลจิสติกส์ (Logistics) การจัดส่ง และอีคอมเมิร์ซ (e-Commerce) ก็คาดว่าจะเติบโตต่อไปเช่นกัน

ประเด็นที่สาม การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digital Transformation) การแพร่ระบาดได้เร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในหลาย ๆ อุตสาหกรรม อาชีพที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) จะเป็นที่ต้องการสูง พิจารณาทักษะการเรียนรู้ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security) ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) และการพัฒนาเว็บไซต์ ทักษะเหล่านี้จะมีคุณค่าในภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงการเงิน การค้าปลีก และการผลิต

4.4 รายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

4.4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยได้คัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) แบบเจาะจงในกระบวนการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) กับผู้ที่มีความรู้หรือมีประสบการณ์ตรง จำนวน 13 คน ใช้เกณฑ์คัดเข้า (Inclusion Criteria) โดยการพิจารณาจากคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในองค์ประกอบของงานวิจัยและตามความเหมาะสม เช่น การเป็นตัวแทนของผู้สบภัยจากสถานการณ์โรคโควิด-19 ที่ถูกเลิกจ้างงาน เจ้าหน้าที่สาธารณะสุข แพทย์ และเจ้าหน้าที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่ระบุในเครื่องมือการวิจัย และมีความสมัครใจและความยินยอมตามที่ระบุในการขอจริยธรรมการวิจัยในคน สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เป็นต้น และผู้วิจัยใช้เกณฑ์คัดออก (Exclusion Criteria) คือ การลาออกหรือการสละสิทธิ์ในการร่วมสนทนากลุ่มด้วยความสมัครใจ การไม่ปฏิบัติตามระเบียบวิธีวิทยาการวิจัยหรือเกิดเหตุสุดวิสัยไม่สามารถร่วมกิจกรรมการวิจัยได้ เป็นต้น (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion*)* เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดิบ (Raw Data*)* ผ่านการจดบันทึก (Note) การบันทึกเสียงการสนทนา (Recording) โดยผู้วิจัยและคณะจะขออนุญาตก่อนทุกครั้งแล้วนำมาถอดประเด็น (Decode) ตีความ (Interpretation) วิเคราะห์ (Analyze) สังเคราะห์ (Synthetic) และเทียบเคียงในเชิงวิชาการ แต่ว่าในช่วงกรอบระยะของเวลาที่ทำการศึกษาและการเก็บรวบรวมข้อมูลนั้น ผู้วิจัยได้ยอมรับปัจจัยบางประเด็นหรือบางสถานการณ์ที่เกิดขึ้นในระหว่างการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วย เช่น การเลื่อนนัดเวลาหรือการใช้สถานที่ให้เกิดความเหมาะสมกับผู้ร่วมสนทนาที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ การอนุญาตให้นักศึกษาที่มีความสนใจเข้าร่วมสังเกตการณ์และเพิ่มเติมข้อมูลที่ได้รับ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อเป็นการประยุกต์ใช้การเก็บข้อมูลให้มีความสอดคล้องกับปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นจริงและมีความยืดหยุ่น (Flexibility) ในการทำงานวิจัย

2. วิธีการสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยได้ทำหน้าที่เป็นพิธีกรหลักในวงสนทนาแบบเชิงกึ่งมีโครงสร้าง และรวมถึงนำเสนอที่มาและความสำคัญของงานวิจัยและเสนอภาพรวมของการสนทนาซึ่งแบ่งออกเป็น 3 รอบ คือ

รอบที่หนึ่ง เป็นการสนทนาในประเด็นขั้นพื้นฐานที่ครอบคลุมการทำความเข้าใจร่วมกันตามที่ระบุในขอบเขตด้านเนื้อหา (Content Scope) ของการวิจัยด้านสภาพปัญหาภายนอกและปัญหาภายในของแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ในภาคอีสานตอนล่าง

รอบที่สอง เป็นการสนทนาและแสดงความคิดเห็นตามมุมมองของแต่ละบุคคล โดยเน้นการเสวนาที่ประเด็นสาระสำคัญ (Core) ที่การนำหลักธรรมสัปปุริสธรรมในทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสัมมาชีพให้กับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ในภาคอีสานตอนล่าง

รอบที่สาม เป็นการสนทนาถึงประเด็นการประเมินประสิทธิภาพของรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสัมมาชีพให้กับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ในภาคอีสานตอนล่าง รวมทั้งการยืนยันข้อมูลและการให้ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

และในขณะที่ทำการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) การแสดงออกซึ่งทัศนคติ (Attitude) ความคิดเห็น (Comment) ต่าง ๆ ผู้วิจัยได้ปรับแนวทางในการสนทนาให้สอดคล้องกับ

สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในขณะนั้นด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการเสวนาคือผู้วิจัยเริ่มต้นด้วยการแนะนำตัวและการสอบถามตามบริบทของสาระข้อมูลทั่วไป (สารทุกข์สุกดิบทั่วไป) ทำให้เกิดบรรยากาศเป็นกันเองและความมีกัลยาณมิตรก่อน ผู้วิจัยเริ่มต้นการสนทนาด้วยการพูดคุยในเรื่องทั่ว ๆ ไปเพื่อไม่ให้สร้างความลำบากใจหรือความอึดอัดใจให้กับผู้ให้ข้อมูลและไม่เร่งรีบที่จะถามแบบเจาะลึกจนเกินไป ทั้งนี้เพื่อสร้างความไว้วางใจและเป็นธรรมชาติให้มากที่สุด จนกระทั่งมีความสนิทสนมพอสมควรแล้วจึงขออนุญาตนำเข้าสู่สาระสำคัญ ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ระมัดระวังและสังเกตอาการของผู้ให้ข้อมูลอย่างละเอียดเพื่อเป็นการสร้างความคุ้นเคยและให้เกียรติเป็นการนำไปสู่มุมมองที่จะเปิดเผยข้อมูลเชิงลึก หากพบว่าผู้ให้ข้อมูลหรือผู้ร่วมเสวนามีอาการเบื่อหน่าย ไม่เป็นธรรมชาติผู้วิจัยได้ชวนคุยในเรื่องที่สนุกสนานและนำเสนอแง่มุมชีวิตในสถานการณ์ปัจจุบันแบบต่าง ๆ ที่ผ่อนคลาย ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศเชิงวิชาการให้เหมาะสมตามสถานการณ์

3. การบันทึกข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดิบ (Raw Data*)* ของการวิจัยในภาคสนาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการคือ

3.1 การบันทึกเสียงสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม (Recording) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการบันทึกเสียงการสนทนาระหว่างผู้วิจัยกับผู้ให้ข้อมูลเพื่อเป็นการช่วยความจำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่ม ทั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการขออนุญาตจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญก่อนเสมอทุกครั้งและเมื่อผู้วิจัยได้รับการอนุญาตและยืนยันให้บันทึกเสียงจากส่วนใหญ่แล้วเท่านั้น จึงจะทำการบันทึกเสียง

3.2 การบันทึกภาพระหว่างการสนทนากลุ่ม (Photography) ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการถ่ายภาพเพื่อนำมาสะท้อน (Reflect) หรือการเตือนความทรงจำเพื่อให้ผู้วิจัยสามารถระลึกถึงบริบท (Context) หรือบรรยากาศ (Atmosphere) ที่เกิดขึ้นจากการสังเกตหรือการทบทวนสถานการณ์ในระหว่างขณะมีการสัมภาษณ์และการสนทนากลุ่มในการนำภาพถ่ายต่าง ๆ ไปใช้ในการยืนยันใด ๆ ก็ตาม ผู้วิจัยได้ทำการขออนุญาตเจ้าของภาพและผู้อยู่ในภาพเสมอแล้วจึงบันทึกภาพก่อนทุกครั้ง

3.3 การจดบันทึกภาคสนาม (Field Note*)* สำหรับวิธีการการจดบันทึกภาคสนามนั้น ผู้วิจัยได้ทำการจดบันทึกสิ่งที่สังเกตเห็นและคำให้สัมภาษณ์ การเสนอความคิดเห็นโดยในช่วงแรกได้ทำการจดบันทึกแบบย่อ ๆ (Short Note*)* ก่อน แล้วหลังจากนั้นจึงนำมาขยายความทันทีหลังการสัมภาษณ์ ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันความคลาดเคลื่อนของข้อมูล (Data Discrepancy) หากเวลา

ล่วงเลยไปนาน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรักษาสมุดบันทึกไว้อย่างดี และประเด็นที่สำคัญในการให้ความเคารพและการรักษาสิทธิ์ (Data Retention) ของผู้ให้ข้อมูลคือผู้วิจัยได้ทำลายหลักฐานทันทีเมื่อกระบวนการทางด้านการวิจัยมีความสมบูรณ์หรือข้อมูลมีความอิ่มตัวแล้วตามระเบียบวิธีวิจัย

4. การตรวจสอบสามเส้าข้อมูล

การตรวจสอบสามเส้าด้านเวลา (Time Triangulation) โดยผู้วิจัยได้จัดการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 3 ครั้ง คือ ครั้งที่ 1 วันที่ 17 เดือน สิงหาคม พ.ศ. 2566, ครั้งที่ 2 วันที่ 26 เดือน กันยายน พ.ศ. 2566, และครั้งที่ 3 วันที่ 21 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2566 แล้วทำการถอดความหมาย (Decode*)* ตีความ (Interpretation) วิเคราะห์ (Analysis) และสังเคราะห์ (Synthesis) แล้วอธิบายปรากฏการณ์เชิงพรรณนา (Descriptive)

การตรวจสอบสามเส้าด้านสถานที่ (Location Triangulation*)* โดยผู้วิจัยได้จัดสนทนากลุ่มครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2 แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-Structure) ส่วนครั้งที่ 3 ได้จัดในสถานที่นอกมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นพื้นที่ส่วนบุคคล มีบรรยากาศที่มีความเป็นอิสระและมีความส่วนตัวสูง แล้วทำการเปรียบเทียบข้อมูลเชิงลึกและภาษากาย (Body Language) ที่ผู้ร่วมสนทนาแสดงออก

การตรวจสอบสามเส้าด้านบุคคล (Person Triangulation*)* โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการ 2 ประการ คือ (1) ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่เกิดจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) อ่านให้ทุกท่านในวงสนทนาตรวจสอบว่ามีประเด็นใดที่ขาดหายไปหรือประเด็นใดที่เกินมาหรือไม่ อย่างไร และ (2) ผู้วิจัยได้นำบันทึกข้อมูลที่ผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยได้บันทึกแล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนและความแตกต่างแล้วทำการถอดความหมาย (Decode*)* ตีความ (Interpretation*)* วิเคราะห์ (Analyze*)* และสังเคราะห์ (Synthetic*)* อธิบายเชิงพรรณนา

4.4.2 ประเด็นการสนทนากลุ่มและสาระสำคัญของข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผู้วิจัยใช้วิธีการนำเสนอด้วยวิธีการพรรณนาวิเคราะห์ (Analysis Description*)* ซึ่งเป็นการบรรยายอธิบายข้อเท็จจริงและสิ่งที่ค้นพบจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 13 คน ผู้วิจัยได้กำหนดผู้ให้ข้อมูลและสนทนากลุ่มการวิจัยแบบเจาะจง (Specific) จำนวน 13 คน และผู้วิจัยจัดการสนทนากลุ่ม จำนวน 3 ครั้ง แล้วทำการตรวจสอบสามเส้าข้อมูล (Triangulation Data*)* หลังการสนทนากลุ่มครบถ้วน 3 ครั้ง (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543*)* ดังนี้

ประเด็นที่ 1 มุมมองเกี่ยวกับด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในรูปของการประชาสงเคราะห์หรือบริการสังคมที่รัฐมิได้หวังผลตอบแทน แต่มุ่งถึงการกินดีอยู่ดีของคนในชาติไม่มีการคิดต้นทุนหรือกำไรในสถานการณ์ปัจจุบัน

รัฐสวัสดิการ (Welfare State) ที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในรูปของการประชาสงเคราะห์หรือบริการสังคมที่รัฐมิได้หวังผลตอบแทน แต่มุ่งถึงการกินดีอยู่ดีของคนในชาติไม่มีการคิดต้นทุนหรือกำไร ถือว่าเป็นโครงการสวัสดิการได้รับการออกแบบเพื่อให้การสนับสนุนและช่วยเหลือประชาชนทั่วไป โดยเฉพาะผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือหรือเผชิญกับความท้าทายต่าง ๆ โปรแกรม กิจกรรมและโครงการเหล่านี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้แน่ใจว่าพลเมืองทุกคนมีความเป็นอยู่ที่ดีและคุณภาพชีวิตโดยไม่คำนึงถึงสถานการณ์ทางการเงิน จุดสนใจหลักคือการส่งเสริมสวัสดิการสังคมและแก้ไขปัญหาสังคมมากกว่าการแสวงหาผลประโยชน์ทางการเงินหรือคาดหวังสิ่งตอบแทนจากบุคคลที่ได้รับความช่วยเหลือ รัฐบาลต่าง ๆ มุ่งมั่นที่จะสร้างสังคมที่ครอบคลุมและเท่าเทียมกันมากขึ้นโดยให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของประเทศ ซึ่งได้สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูล รหัส A02, A04, A08, และ A10 ที่สะท้อนว่า

“ผลประโยชน์ของรัฐบาลที่ดีและยุติธรรมควรมุ่งให้การสนับสนุนและช่วยเหลือประชาชนทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน องค์ประกอบสำคัญบางประการของสิทธิประโยชน์ดังกล่าวอาจรวมถึง (1) การเข้าถึงแบบสากล พลเมืองทุกคนควรสามารถเข้าถึงสิทธิประโยชน์ของรัฐบาลได้ โดยไม่คำนึงถึงภูมิหลังทางเศรษฐกิจและสังคม เพศ เชื้อชาติ หรือศาสนา (2) ความจำเป็นขั้นพื้นฐาน ผลประโยชน์ควรครอบคลุมความต้องการที่จำเป็น เช่น การดูแลสุขภาพ การศึกษา ที่อยู่อาศัย และความมั่นคงทางด้านอาหารเพื่อให้มั่นใจว่าทุกคนจะมีมาตรฐานการครองชีพที่ดีสำหรับทุกคน (3) การเก็บภาษีแบบก้าวหน้า เงินทุนเพื่อผลประโยชน์ของรัฐบาลควรมาจากระบบภาษีที่ยุติธรรมและก้าวหน้า โดยผู้ที่มีรายได้สูงกว่าจะบริจาคตามสัดส่วนมากขึ้นเพื่อช่วยเหลือผู้ที่ต้องการ (4) ความคุ้มครองที่เพียงพอ ผลประโยชน์ควรให้ความคุ้มครองที่เพียงพอเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคลและครอบครัวเพื่อให้มั่นใจว่าพวกเขาจะไม่ตกอยู่ในความยากจนหรือเผชิญกับภาระทางการเงินที่ไม่เหมาะสมในช่วงเวลาที่ท้าทาย (5) การสนับสนุนการจ้างงาน ผลประโยชน์ของรัฐบาลควรรวมถึงโครงการที่ส่งเสริมโอกาสในการจ้างงาน การฝึกอบรมงาน และการพัฒนาทักษะเพื่อช่วยให้บุคคลมีวิถีชีวิตที่ยั่งยืน (6) ตาข่ายนิรภัยทางสังคม ควรมีระบบตาข่ายนิรภัยทางสังคมที่ออกแบบมาอย่างดีเพื่อให้ความช่วยเหลือชั่วคราวแก่ผู้ที่เผชิญกับสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน เช่น การว่างงาน ความทุพพล

ภาพ หรือภัยพิบัติทางธรรมชาติ (7) ความโปร่งใสและความรับผิดชอบ รัฐบาลควรรับรองความโปร่งใสในการจัดสรรและการกระจายผลประโยชน์ และควรมีกลไกในการรับผิดชอบเพื่อป้องกันการใช้ทรัพยากรในทางที่ผิด (8) การประเมินและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง ควรรวมการประเมินและการตอบรับอย่างสม่ำเสมอจากประชาชนเพื่อประเมินประสิทธิผลของผลประโยชน์ของรัฐบาลและทำการปรับปรุงตามความจำเป็น และสิ่งสำคัญคือต้องทราบว่าผลประโยชน์ที่เฉพาะเจาะจงของรัฐบาลอาจแตกต่างกันไปตามสังคม เศรษฐกิจ และของประเทศตามบริบททางการเมือง”

(สนทนากลุ่มและบันทึกข้อมูล วันที่ 17 สิงหาคม 2566)

สวัสดิการท้องถิ่น (Local Welfare) ได้รวมความหมายที่สะท้อนถึงบริการทางสังคมและการสนับสนุนจากรัฐบาลท้องถิ่นหรือองค์กรชุมชนแก่บุคคลและครอบครัวที่ต้องการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ไขปัญหาสังคมต่าง ๆ และปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนท้องถิ่น โครงการสวัสดิการในท้องถิ่นอาจรวมถึงความช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัย การดูแลสุขภาพ การศึกษา การจ้างงาน ความช่วยเหลือทางการเงิน และบริการที่จำเป็นอื่น ๆ โปรแกรมเหล่านี้มักได้รับการปรับแต่งให้ตรงกับความต้องการเฉพาะและความท้าทายที่ประชากรในท้องถิ่นต้องเผชิญซึ่งได้สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูล รหัส A01, A03, A05, A11, และ A12 ที่สะท้อนว่า

“สวัสดิการท้องถิ่นที่ดีหมายถึงความเป็นอยู่ที่ดีและการสนับสนุนที่มอบให้กับผู้อยู่อาศัยในพื้นที่ทางภูมิศาสตร์เฉพาะ โดยทั่วไปจะอยู่ในระดับท้องถิ่นหรือชุมชน ครอบคลุมบริการและโครงการริเริ่มต่าง ๆ ที่มุ่งปรับปรุงคุณภาพชีวิตของบุคคลและครอบครัวในชุมชน ซึ่งอาจรวมถึงการเข้าถึงการดูแลสุขภาพ การศึกษา บริการสังคม ที่อยู่อาศัยราคาไม่แพง การขนส่งสาธารณะ สิ่งอำนวยความสะดวกด้านสันทนาการ และโอกาสในการจ้างงาน สวัสดิการท้องถิ่นที่ดีช่วยให้แน่ใจว่าความต้องการขั้นพื้นฐานได้รับการสนองตอบ ส่งเสริมความสามัคคีทางสังคม และส่งเสริมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน”

(สนทนากลุ่มและบันทึกข้อมูล วันที่ 26 กันยายน 2566)

ในอนาคต สวัสดิการท้องถิ่น (Local Welfare) ที่ดีอาจรวมถึงแง่มุมต่าง ๆ เช่น บริการสุขภาพที่เข้าถึงได้ (Healthcare) การศึกษาที่มีคุณภาพ (Quality Education) ที่อยู่อาศัยราคาไม่แพง โครงสร้างพื้นฐานที่ยั่งยืน (Sustainable Infrastructure) สภาพแวดล้อมที่สะอาด และระบบสนับสนุนทางสังคมที่เข้มแข็ง นอกจากนี้ยังอาจเกี่ยวข้องกับความคิดริเริ่มที่ส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ความหลากหลาย และการไม่แบ่งแยก ตลอดจนการมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วมของชุมชน เป้าหมาย

สูงสุดคือการสร้างสังคมที่เจริญรุ่งเรือง ครอบคลุมและยั่งยืน ซึ่งทุกคนสามารถเพลิดเพลินกับคุณภาพชีวิตที่ดีได้ ซึ่งได้สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูล รหัส A06, A09, A11, และ A13 ที่สะท้อนว่า

“สวัสดิการสังคมที่ดีในอนาคตควรให้ความสำคัญกับการไม่แบ่งแยก ความเสมอภาค และความยั่งยืน ควรมุ่งหวังที่จะจัดให้มีเครือข่ายความปลอดภัยที่ครอบคลุมสำหรับสมาชิกทุกคนในสังคม เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถเข้าถึงความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น การดูแลสุขภาพ การศึกษา ที่อยู่อาศัย และรายได้ที่ยุติธรรม นอกจากนี้ สวัสดิการสังคมในอนาคตควรมุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมสุขภาพจิต การสนับสนุนประชากรกลุ่มเปราะบาง และการส่งเสริมความสามัคคีทางสังคม นอกจากนี้ยังควรปรับให้เข้ากับความต้องการทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ตอบสนองต่อความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี และคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม ท้ายที่สุดแล้ว ระบบสวัสดิการสังคมที่ดีในอนาคตควรมุ่งมั่นที่จะสร้างสังคมที่เท่าเทียมและเจริญรุ่งเรืองมากขึ้นสำหรับทุกคน”

(สนทนากลุ่มและบันทึกข้อมูล วันที่ 21 ตุลาคม 2566)

จากการประมวลผลการสนทนากลุ่ม จำนวน 3 ครั้ง สะท้อนข้อมูลให้เห็นว่าเมื่อพูดถึงสวัสดิการของรัฐและสวัสดิการในท้องถิ่น สิ่งสำคัญคือต้องมุ่งเน้นไปที่โปรแกรมที่ดีและตอบสนองความต้องการในอนาคต ควรประกอบด้วย (1) สวัสดิการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในรูปของการประชาสงเคราะห์หรือบริการสังคมที่รัฐมิได้หวังผลตอบแทน แต่มุ่งถึงการกินดีอยู่ดีของคนในชาติไม่มีการคิดต้นทุนหรือกำไร ถือว่าเป็นโครงการสวัสดิการได้รับการออกแบบเพื่อให้การสนับสนุนและช่วยเหลือประชาชนทั่วไป โดยจุดสนใจหลักคือการส่งเสริมสวัสดิการสังคมและแก้ไขปัญหาสังคมมากกว่าการแสวงหาผลประโยชน์ทางการเงินหรือคาดหวังสิ่งตอบแทนจากบุคคลที่ได้รับความช่วยเหลือ รัฐบาลต่าง ๆ มุ่งมั่นที่จะสร้างสังคมที่ครอบคลุมและเท่าเทียมกันมากขึ้นโดยให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของประเทศ (2) สวัสดิการท้องถิ่นได้รวมความหมายถึงบริการทางสังคมและการสนับสนุนจากรัฐบาลท้องถิ่นหรือองค์กรชุมชนแก่บุคคลและครอบครัวที่ต้องการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อแก้ไขปัญหาสังคมต่าง ๆ และปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนท้องถิ่น และ (3) ในอนาคตสวัสดิการท้องถิ่น (Local Welfare) ที่ดีอาจรวมถึงแง่มุมต่าง ๆ เช่น บริการสุขภาพที่เข้าถึงได้ การศึกษาที่มีคุณภาพ ที่อยู่อาศัยราคาไม่แพง โครงสร้างพื้นฐานที่ยั่งยืน สภาพแวดล้อมที่สะอาด และระบบสนับสนุนทางสังคมที่เข้มแข็ง นอกจากนี้ยังอาจเกี่ยวข้องกับความคิดริเริ่มที่ส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ความหลากหลาย และการไม่แบ่งแยก ตลอดจนการมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วมของชุมชน เป้าหมายสูงสุดคือการสร้างสังคมที่เจริญรุ่งเรือง ครอบคลุมและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 มุมมองเกี่ยวกับการเข้าถึงการรักษา การป้องกัน สวัสดิการ และการบริหารจัดการที่ได้รับจากภาครัฐและบริษัทของท่านมีความเหมาะสม เพียงพอและทั่วถึงในสถานการณ์แพร่ระบาดโรคโควิด-19

ทั้งภาครัฐและเอกชนมีบทบาทสำคัญในการให้บริการรวมทั้งให้สวัสดิการเหล่านี้ ตัวอย่างของภาครัฐ เช่น ระบบการรักษาพยาบาลที่ได้รับทุนสนับสนุนจากรัฐบาลมุ่งเน้นไปที่การสร้างความมั่นใจในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพสำหรับพลเมืองทุกคน และการนำมาตรการด้านสาธารณสุขไปใช้ ส่วนภาคเอกชน รวมถึงโรงพยาบาลเอกชน คลินิก (Clinic) และบริษัทประกันภัย (Insurance Company) ให้บริการด้านสุขภาพโดยมีค่าธรรมเนียม และมักจะให้การรักษาเฉพาะทางและขั้นสูง ซึ่งได้สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลรหัส A03, A05, A07, A8, และ A11 ที่สะท้อนว่า

“การรักษา การป้องกัน สวัสดิการ และการจัดการถือเป็นส่วนสำคัญของการให้บริการด้านสุขภาพทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งความหมายของแต่ละคำมีดังนี้ (1) การรักษา การรักษาหมายถึงการดูแลทางการแพทย์และการแทรกแซงที่ดำเนินการกับบุคคลที่ประสบปัญหาสุขภาพหรือการเจ็บป่วยอยู่แล้ว มีจุดมุ่งหมายเพื่อบรรเทาอาการ รักษาโรคหรือจัดการอาการอย่างมีประสิทธิภาพ (2) การป้องกัน การป้องกันเกี่ยวข้องกับมาตรการที่ใช้เพื่อหลีกเลี่ยงการเกิดหรือการพัฒนาของโรค การบาดเจ็บหรือปัญหาสุขภาพอื่น ๆ รวมถึงกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การฉีดวัคซีน การตรวจคัดกรองสุขภาพ การตรวจสุขภาพเป็นประจำ และการส่งเสริมพฤติกรรมเพื่อสุขภาพเพื่อลดความเสี่ยงของการเจ็บป่วยหรือการบาดเจ็บ (3) สวัสดิการ สวัสดิการครอบคลุมถึงระบบสนับสนุนทางสังคมและเศรษฐกิจต่าง ๆ ที่มอบให้กับบุคคล ครอบครัว หรือชุมชน เพื่อประกันความเป็นอยู่ที่ดีและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพวกเขา รวมถึงการเข้าถึงบริการด้านการดูแลสุขภาพ สิทธิประโยชน์ประกันสังคม ความช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัย โปรแกรมโภชนาการ และการสนับสนุนในรูปแบบอื่น ๆ และ (4) การจัดการ การจัดการหมายถึงการประสานงานและการจัดระเบียบบริการและทรัพยากรด้านการดูแลสุขภาพเพื่อให้แน่ใจว่าการส่งมอบมีประสิทธิผลและผลลัพธ์ที่ดีที่สุด โดยเกี่ยวข้องกับการวางแผน จัดระเบียบ และควบคุมกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับสถานพยาบาล บุคลากร การเงิน และระบบข้อมูล”

(สนทนากลุ่มและบันทึกข้อมูล วันที่ 17 สิงหาคม 2566)

ความเพียงพอของสวัสดิการของรัฐ (Adequacy of State Welfare) อาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับประเทศและนโยบายเฉพาะของประเทศ อย่างไรก็ตาม วัตถุประสงค์ของโครงการสวัสดิการของรัฐบาลคือการจัดหาเครือข่ายความปลอดภัยสำหรับบุคคลและครอบครัวที่อาจเผชิญกับความ

ยากลำบาก ความขัดข้องทางการเงิน หรือความท้าทายอื่น ๆ โปรแกรมเหล่านี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือขั้นพื้นฐาน เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย การดูแลสุขภาพและการศึกษา แม้ว่าประสิทธิภาพและความครอบคลุมของโครงการเหล่านี้อาจแตกต่างกันในแต่ละประเทศแต่โดยทั่วไปแล้วเป้าหมายคือการสนับสนุนและยกระดับสมาชิกที่เปราะบางที่สุดของสังคม และสอดคล้องกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลรหัส A01, A02, A05, A09 และ A10 ที่อธิบายว่า

“สวัสดิการระดับรากหญ้าที่ดีหมายถึงความเป็นอยู่ที่ดีและการสนับสนุนที่มอบให้กับบุคคลและชุมชนในระดับท้องถิ่น ต่อไปนี้คือลักษณะสำคัญบางประการที่อาจมีลักษณะดังนี้ (1) ความต้องการขั้นพื้นฐาน สวัสดิการระดับรากหญ้าที่ดีทำให้มั่นใจได้ว่าบุคคลจะสามารถเข้าถึงทรัพยากรที่จำเป็น (2) การศึกษาและการพัฒนาทักษะ เน้นความสำคัญของการศึกษาและเปิดโอกาสให้บุคคลได้รับความรู้และทักษะ ซึ่งรวมถึงการเข้าถึงโรงเรียนที่มีคุณภาพ การฝึกอบรมสายอาชีพ และโปรแกรมการศึกษาผู้ใหญ่ (3) การเสริมพลังและการมีส่วนร่วม ส่งเสริมการมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วมของสมาชิกชุมชนในกระบวนการตัดสินใจ ซึ่งรวมถึงโอกาสในการมีส่วนร่วม การเจรจา และการดำเนินการร่วมกันเพื่อแก้ไขปัญหาในท้องถิ่นและมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชน (4) เครือข่ายสนับสนุนชุมชน ส่งเสริมเครือข่ายทางสังคมที่แข็งแกร่งและระบบสนับสนุนชุมชน ซึ่งรวมถึงการส่งเสริมอาสาสมัคร องค์กรในชุมชน และโครงการริเริ่มที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันทางสังคมและการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และ (7) ความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม ตระหนักถึงความสำคัญของการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมและส่งเสริมแนวทางปฏิบัติที่ยั่งยืนในระดับรากหญ้า ซึ่งเกี่ยวข้องกับความคิดริเริ่มในการปกป้องทรัพยากรธรรมชาติ ส่งเสริมพลังงานสะอาด และลดผลกระทบของการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยรวมแล้ว สวัสดิการระดับรากหญ้าที่ดีมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาแบบองค์รวม ประกันความเป็นอยู่ที่ดีและการเพิ่มขีดความสามารถของบุคคลในชุมชนท้องถิ่นของตน”

(สนทนากลุ่มและบันทึกข้อมูล วันที่ 26 กันยายน 2566)

และสวัสดิการชุมชนท้องถิ่นที่ดี (Good Local Community Welfare) สะท้อนความหมายถึงความพยายามและความคิดริเริ่มที่มุ่งปรับปรุงความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของบุคคลภายในชุมชนเฉพาะ โดยเกี่ยวข้องกับการจัดการประเด็นต่าง ๆ เช่น การศึกษา การดูแลสุขภาพ การสนับสนุนทางสังคม โครงสร้างพื้นฐานและความยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม สอดคล้องกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลรหัส สอดคล้องกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลรหัส A03, A04, A08, A12 และ A13 ที่อธิบายว่าที่สะท้อนว่า

“สวัสดิการท้องถิ่นที่ดี คือ (1) บริการด้านสุขภาพที่เข้าถึงได้ การดูแลให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและบริการด้านสุขภาพพร้อมใช้งานและสมาชิกในชุมชนเข้าถึงได้ง่าย ส่งเสริมการดูแลป้องกันและจัดการกับความแตกต่างด้านสุขภาพ (2) การศึกษาที่มีคุณภาพ การให้การศึกษาที่มีคุณภาพและราคาไม่แพงแก่สมาชิกในชุมชนทุกคน รวมถึงการเข้าถึงการศึกษาปฐมวัย โรงเรียนประถมศึกษาและมัธยมศึกษา การฝึกอบรมสายอาชีพ และโปรแกรมการศึกษาสำหรับผู้ใหญ่ (3) โครงการสนับสนุนทางสังคม: การจัดตั้งโครงการที่สนับสนุนประชากรกลุ่มเปราะบาง เช่น ผู้สูงอายุ เด็ก ผู้ทุพพลภาพ และครอบครัวที่มีรายได้น้อย โดยการให้บริการทางสังคม ความช่วยเหลือทางการเงิน การให้คำปรึกษา และโอกาสในการมีส่วนร่วมกับชุมชน (4) การพัฒนาที่ยั่งยืน ส่งเสริมแนวทางปฏิบัติที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมแหล่งพลังงานหมุนเวียน การจัดการขยะ และความพยายามในการอนุรักษ์เพื่อปกป้องสิ่งแวดล้อมในท้องถิ่นและรับรองอนาคตที่ยั่งยืนของชุมชน (5) โอกาสทางเศรษฐกิจ การสนับสนุนธุรกิจในท้องถิ่น การดึงดูดการลงทุน และสร้างโอกาสในการทำงานเพื่อกระตุ้นการเติบโตทางเศรษฐกิจ ลดการว่างงาน และยกระดับความเป็นอยู่ทางการเงินโดยรวมของสมาชิกในชุมชน และ (6) การอนุรักษ์และการชื่นชมวัฒนธรรม การส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรมและมรดก การจัดกิจกรรมทางวัฒนธรรม และการสนับสนุนศิลปินและช่างฝีมือท้องถิ่นเพื่อรักษาและเฉลิมฉลองอัตลักษณ์อันเป็นเอกลักษณ์ของชุมชน”

(สนทนากลุ่มและบันทึกข้อมูล วันที่ 21 ตุลาคม 2566)

ส่วนข้อมูลที่ได้จากการสนทนากลุ่มประเด็นสาระสำคัญเพิ่มเติมเป็นข้อค้นพบใหม่ (New Finding) จากการประมวลผล (Decode) ตีความ (Interpretation) วิเคราะห์ (Analyze) และสังเคราะห์ (Synthetic) พบว่า ในระดับชุมชน (Community) ควรมีคุณลักษณะหลายประการเพื่อจัดการและตอบสนองต่อการระบาดของโควิด-19 อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ (1) การตระหนักรู้และการศึกษา ชุมชนควรสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัยเกี่ยวกับโรคโควิด-19 รวมถึงมาตรการป้องกัน อาการ และทรัพยากรที่มีอยู่ แคมเปญด้านสาธารณสุขและโปรแกรมการศึกษาสามารถช่วยสร้างความตระหนักรู้และส่งเสริมพฤติกรรมที่มีความรับผิดชอบ (2) ความเป็นผู้นำที่เข้มแข็ง ผู้นำท้องถิ่น เช่น ผู้จัดงานชุมชน ผู้เชี่ยวชาญด้านสุขภาพ และเจ้าหน้าที่ของรัฐ ควรมีบทบาทอย่างแข็งขันในการประสานงาน ปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติ และรับประกันการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในชุมชน (3) ความร่วมมือและความร่วมมือ ความร่วมมือระหว่างสมาชิกในชุมชน ผู้ให้บริการด้านสุขภาพ องค์กรท้องถิ่น และหน่วยงานของรัฐเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งรวมถึงการแบ่งปันทรัพยากร

การประสานงานแคมเปญ (Campaign) การทดสอบและการฉีดวัคซีน และการสนับสนุนประชากรกลุ่มเปราะบาง (4) โครงสร้างพื้นฐานด้านการดูแลสุขภาพที่เพียงพอ ชุมชนควรมีสถานพยาบาลที่เพียงพอ รวมถึงโรงพยาบาล คลินิก และศูนย์ทดสอบ เพื่อให้การดูแลทางการแพทย์และการสนับสนุนอย่างทันท่วงทีสำหรับผู้ที่ได้รับผลกระทบจากโควิด-19 (5) การทดสอบและการรักษาที่สามารถเข้าถึงได้ บริการการทดสอบและการรักษาควรมีให้พร้อมและทุกคนในชุมชนสามารถเข้าถึงได้ ซึ่งรวมถึงการรับรองว่าบริการทดสอบต่าง ๆ สามารถเข้าถึงได้อย่างกว้างขวาง ราคาไม่แพง (Affordable Price) และเข้าถึงได้ง่ายสำหรับทุกคน โดยไม่คำนึงถึงสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของพวกเขา (6) ระบบสนับสนุนทางสังคม ชุมชนควรมีระบบเพื่อช่วยเหลือบุคคลและครอบครัวที่อาจเผชิญกับความท้าทายทางการเงินหรือสังคมอันเนื่องมาจากการระบาด ซึ่งอาจรวมถึงการเข้าถึงโปรแกรมสวัสดิการ ความช่วยเหลือด้านอาหาร การสนับสนุนด้านสุขภาพจิต และบริการทางสังคมอื่น ๆ และ (7) การปฏิบัติตามแนวทางปฏิบัติ เป็นสิ่งสำคัญสำหรับสมาชิกในชุมชนที่จะต้องปฏิบัติตามมาตรการป้องกัน เช่น การสวมหน้ากากอนามัย เว้นระยะห่างทางกายภาพ และปฏิบัติตามระเบียบการด้านสุขอนามัย การส่งเสริมและส่งเสริมพฤติกรรมที่รับผิดชอบภายในชุมชนจะช่วยลดการแพร่กระจายของไวรัส

จากการสรุปและประมวลผลการสนทนากลุ่ม จำนวน 3 ครั้ง สะท้อนข้อมูลให้เห็นว่า (1) ทั้งภาครัฐและเอกชนมีบทบาทสำคัญในการให้บริการรวมทั้งให้สวัสดิการเหล่านี้ ตัวอย่างของภาครัฐ เช่น ระบบการรักษาพยาบาลที่ได้รับทุนสนับสนุนจากรัฐบาล มุ่งเน้นไปที่การสร้างความมั่นใจในการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพสำหรับพลเมืองทุกคน และการนำมาตรการด้านสาธารณสุขไปใช้ ส่วนภาคเอกชน รวมถึงโรงพยาบาลเอกชน คลินิก และบริษัทประกันภัย ให้บริการด้านสุขภาพโดยมีค่าธรรมเนียม และมักจะให้การรักษาเฉพาะทางและขั้นสูง (2) ความเพียงพอของสวัสดิการของรัฐอาจแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับประเทศและนโยบายเฉพาะของประเทศ อย่างไรก็ตาม วัตถุประสงค์ของโครงการสวัสดิการของรัฐบาลคือการจัดหาเครือข่ายความปลอดภัยสำหรับบุคคลและครอบครัวที่อาจเผชิญกับความยากลำบากทางการเงินหรือความท้าทายอื่น ๆ โปรแกรมเหล่านี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้แน่ใจว่าผู้ที่ต้องการความช่วยเหลือขั้นพื้นฐาน (จปฐ.) เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย การดูแลสุขภาพและการศึกษา แม้ว่าประสิทธิภาพและความครอบคลุมของโครงการเหล่านี้อาจแตกต่างกันในแต่ละประเทศ แต่โดยทั่วไปแล้วเป้าหมายคือการสนับสนุนและยกระดับสมาชิกที่เปราะบางที่สุดของสังคม และ (3) สวัสดิการชุมชนท้องถิ่นที่ดีหมายถึงความพยายามและความคิดริเริ่มที่มุ่งปรับปรุงความ

เป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของบุคคลภายในชุมชนเฉพาะโดยเกี่ยวข้องกับการจัดการประเด็นต่าง ๆ เช่น การศึกษา (Education) การดูแลสุขภาพ (Healthcare) การสนับสนุนทางสังคม (Social Support) โครงสร้างพื้นฐาน (Infrastructure) และความมั่นคงและยั่งยืนด้านสิ่งแวดล้อม (Environmental Sustainability)

ประเด็นที่ 3 มุมมองเกี่ยวกับการบริหารงานของรัฐบาล หน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรของท่านมีการวางแผนกลยุทธ์และการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถานการณ์โรคโควิด-19

การระบาดใหญ่ส่งผลกระทบอย่างมีนัยสำคัญต่อธุรกิจและองค์กรต่าง ๆ ทั่วโลก ทำให้สังคมทุกระดับต้องปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์และความท้าทายใหม่ ๆ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ช่วยให้ธุรกิจระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและพัฒนากลยุทธ์เพื่อลดความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ยังช่วยให้ธุรกิจสามารถระบุโอกาสใหม่ ๆ การนำแผนเชิงกลยุทธ์ไปใช้จะทำให้แน่ใจได้ว่าธุรกิจสามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตนได้ นอกจากนี้ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ยังให้กรอบการทำงานสำหรับการสื่อสารและการทำงานร่วมกันภายในองค์กร ช่วยให้มั่นใจว่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมดสอดคล้องกับเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ส่งเสริมความรู้สึกเป็นเอกภาพและมีวัตถุประสงค์ร่วมกัน โดยรวมแล้ว การวางแผนเชิงกลยุทธ์และการนำไปปฏิบัติถือเป็นสิ่งสำคัญในช่วงสถานการณ์โควิด-19 เนื่องจากช่วยให้ธุรกิจต่าง ๆ สามารถจัดการกับความไม่แน่นอน และใช้ประโยชน์จากโอกาสและปรับตัวให้เข้ากับภูมิทัศน์ที่กำลังพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งได้สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลรหัส A01, A02, A04, A6, และ A8 ที่สะท้อนว่า

“การวางแผนเชิงกลยุทธ์และการนำไปปฏิบัติจำเป็นต้องพิจารณาอย่างรอบคอบเกี่ยวกับความท้าทายและความไม่แน่นอนที่เกิดจากโรคระบาด สามารถทำได้ดังนี้ (1) ประเมินผลกระทบ: ประเมินว่าการแพร่ระบาดส่งผลกระทบต่อองค์กร อุตสาหกรรม และตลาดอย่างไร (2) ทบทวนเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่มีอยู่และพิจารณาว่าเป้าหมายเหล่านั้นยังคงเกี่ยวข้องในบริบทปัจจุบันหรือไม่ ลองปรับเปลี่ยนหรือแก้ไขให้สอดคล้องกับความเป็นจริงใหม่ (3) ประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามขององค์กร การวิเคราะห์นี้จะช่วยคุณระบุจุดที่คุณสามารถใช้ประโยชน์จากจุดแข็งและบรรเทาจุดอ่อน ตลอดจนใช้ประโยชน์จากโอกาสที่เกิดขึ้นใหม่และจัดการกับภัยคุกคามที่อาจเกิดขึ้น (4) สร้างสถานการณ์ทางเลือกและแผนฉุกเฉินเพื่อจัดการกับผลลัพธ์ที่เป็นไปได้ที่แตกต่างกันของการระบาดใหญ่ ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการพัฒนาห่วงโซ่อุปทานสำรอง การกระจายฐานลูกค้าของคุณ หรือ

การปรับใช้นโยบายการทำงานระยะไกล (5) สื่อสารและมีส่วนร่วม แจ้งให้พวกเขาทราบเกี่ยวกับแผนเชิงกลยุทธ์ การเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน และมาตรการด้านความปลอดภัย ขอความคิดเห็นและให้พวกเขามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจตามความเหมาะสม และ (6) ติดตามสถานการณ์เป็นประจำและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อประเมินประสิทธิผลของแผนกลยุทธ์ การเตรียมพร้อมที่จะปรับตัวและปรับเปลี่ยนตามความจำเป็นโดยอาศัยข้อมูลใหม่และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยสรุปแล้วความยืดหยุ่นและความคล่องตัวเป็นกุญแจสำคัญในช่วงเวลาที่ไม่แน่นอนเหล่านี้ด้วยการคงไว้ซึ่งความกระตือรือร้น ตอบสนองและปรับตัว คุณสามารถรับมือกับความท้าทายและวางตำแหน่งองค์กรของคุณให้ประสบความสำเร็จได้)

(สนทนากลุ่มและบันทึกข้อมูล วันที่ 17 สิงหาคม 2566)

และประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารราชการในช่วงโควิด-19 อาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับแต่ละประเทศและระบบการกำกับดูแล รัฐบาลหลายแห่งได้ดำเนินมาตรการต่าง ๆ เพื่อรับมือกับการแพร่ระบาด เช่น การบังคับใช้นโยบายด้านสาธารณสุข การบรรเทาทุกข์ทางเศรษฐกิจ และการประสานงานการรณรงค์ฉีดวัคซีน ประสิทธิภาพในการบริหารงานของรัฐสามารถประเมินได้โดยพิจารณาจากประสิทธิภาพของมาตรการเหล่านี้ ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความรวดเร็วในการตัดสินใจ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และการจัดสรรทรัพยากร ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมได้ ในทางกลับกัน ประสิทธิภาพสามารถวัดได้โดยการประเมินผลลัพธ์ของมาตรการเหล่านี้ ตัวอย่างเช่น อัตราการติดเชื้อที่ลดลง ความสำเร็จของความพยายามในการฟื้นฟูเศรษฐกิจ และความไว้วางใจและความพึงพอใจของสาธารณชนต่อการตอบสนองของรัฐบาล ซึ่งได้สอดคล้องกับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลรหัส A02, A04, A06, A08 และ A12 ที่อธิบายว่า

“เพื่อแก้ไขสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีมาตรการดังนี้ (1) ส่งเสริมให้มีการฉีดวัคซีนอย่างกว้างขวางเพื่อลดความรุนแรงของโรคและป้องกันการแพร่เชื้อ ติดตามข่าวสารล่าสุดเกี่ยวกับคำแนะนำวัคซีนและเกณฑ์คุณสมบัติล่าสุด (2) ส่งเสริมและปฏิบัติตามสุขอนามัยที่ดี เช่น การล้างมือบ่อย ๆ การสวมหน้ากากอนามัยในที่สาธารณะ และการรักษาระยะห่างทางกายภาพจากผู้อื่น ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และข้อบังคับท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการรวมตัวและการเดินทาง (3) สุขศึกษาให้ข้อมูลที่ถูกต้องและเชื่อถือได้แก่สาธารณะเกี่ยวกับโควิด-19 อาการที่เป็น มาตรการป้องกัน และแหล่งข้อมูลที่มีอยู่ ต่อสู้กับข้อมูลที่ไม่ถูกต้องและส่งเสริมความเข้าใจทางวิทยาศาสตร์ (4) การสนับสนุนระบบการดูแลสุขภาพ เสริมสร้างระบบ

การดูแลสุขภาพด้วยการจัดหาทรัพยากร เจ้าหน้าที่ทางการแพทย์ และเวชภัณฑ์ที่เพียงพอ และ (5) ความร่วมมือระหว่างประเทศ ร่วมมือกับประเทศอื่น ๆ และองค์กรระหว่างประเทศเพื่อแบ่งปันความรู้ ประสบการณ์ และทรัพยากร ประสานความพยายามในการควบคุมการแพร่กระจายของไวรัสทั่วโลก"

(สนทนากลุ่มและบันทึกข้อมูล วันที่ 26 กันยายน 2566)

พร้อมนี้ ประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐในช่วงโควิด-19 ต่อชุมชนอาจแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ประเทศ ภูมิภาค นโยบายที่บังคับใช้ และทรัพยากรที่มีอยู่ รัฐบาลทั่วโลกมุ่งมั่นที่จะจัดการกับการแพร่ระบาดด้วยการใช้มาตรการต่าง ๆ เช่น การล็อกดาวน์ (Lockdown) การทดสอบ การติดตามผู้ติดต่อ และแคมเปญการฉีดวัคซีน (Vaccination Campaign) รัฐบาลบางแห่งประสบความสำเร็จในการควบคุมการแพร่กระจายของไวรัสอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีสถานพยาบาลที่เพียงพอ และจัดให้มีการสนับสนุนทางเศรษฐกิจแก่บุคคลและธุรกิจที่ได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาด ฝ่ายบริหารเหล่านี้ให้ความสำคัญกับสาธารณสุข สื่อสารกับสาธารณะอย่างโปร่งใส และประสานงานกับองค์กรระหว่างประเทศ ทั้งนี้ ได้สอดคล้องกับมุมมองและความคิดเห็นทางการศึกษาของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลรหัส A02, A03, A05, A06, และ A09 ที่สะท้อนว่า

"การจัดการความเสี่ยงในสถานการณ์โควิดต้องใช้มาตรการป้องกันและการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ร่วมกัน คำแนะนำบางส่วนมีดังนี้ (1) รับข่าวสาร ติดตามข่าวสารล่าสุดจากแหล่งข้อมูลที่เชื่อถือได้ เช่น องค์การอนามัยโลก (WHO) และหน่วยงานด้านสุขภาพในพื้นที่ เพื่อทำความเข้าใจสถานการณ์ปัจจุบัน แนวทางปฏิบัติ และคำแนะนำ (2) ปฏิบัติตามมาตรการป้องกัน ส่งเสริมให้บุคคลรักษาสุขอนามัยที่ดี รวมถึงการล้างมือบ่อย ๆ การสวมหน้ากากอนามัย และการรักษาระยะห่างทางกายภาพ ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ในท้องถิ่นเกี่ยวกับการรวมตัว การเดินทาง และข้อจำกัดอื่น ๆ (3) ใช้มาตรการด้านความปลอดภัย ตรวจสอบให้แน่ใจว่าสถานที่ทำงาน โรงเรียน และพื้นที่สาธารณะมีมาตรการด้านความปลอดภัยที่เหมาะสม เช่น การฆ่าเชื้ออย่างสม่ำเสมอ การระบายอากาศที่เหมาะสม และการบังคับใช้ขีดจำกัดความสามารถ (4) พัฒนาแผนฉุกเฉิน ระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และพัฒนาแผนฉุกเฉินเพื่อจัดการกับความเสี่ยงเหล่านั้น ซึ่งอาจรวมถึงตัวเลือกการทำงานจากระยะไกล กำหนดเวลาที่ยืดหยุ่น และโปรโตคอลสำหรับกรณีที่สงสัย และ (5) การสื่อสารและการศึกษา: ให้ความรู้แก่พนักงาน นักเรียน และประชาชนทั่วไปอย่างเหมาะสมเกี่ยวกับความเสี่ยงและมาตรการป้องกันโควิด-19 ส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดเผยและจัดการข้อกังวลโดยทันที"

(สนทนากลุ่มและบันทึกข้อมูล วันที่ 21 ตุลาคม 2566)

จากที่กล่าวมาสรุปประเด็นได้ว่าการบริหารงานของรัฐบาล หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือองค์กรเอกชนในปัจจุบันควรปฏิบัติให้ครอบคลุมในประเด็นต่อไปนี้ คือ

1) การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) ช่วยให้ธุรกิจระบุความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นและพัฒนากลยุทธ์เพื่อลดความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การวางแผนเชิงกลยุทธ์ยังช่วยให้ธุรกิจสามารถระบุโอกาสใหม่ ๆ การนำแผนเชิงกลยุทธ์ไปใช้จะทำให้แน่ใจได้ว่าธุรกิจสามารถจัดสรรทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของตนได้

2) ประสิทธิภาพในการบริหารงานของรัฐ (Efficiency in State Administration) สามารถประเมิน (Evaluation) ได้โดยพิจารณาจากประสิทธิภาพของมาตรการเหล่านี้ ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความรวดเร็วในการตัดสินใจ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงและการจัดสรรทรัพยากร ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมได้ ในทางกลับกัน ประสิทธิภาพสามารถวัดได้โดยการประเมินผลลัพธ์ของมาตรการเหล่านี้ ยกตัวอย่างเช่น อัตราการติดเชื้อที่ลดลง ความสำเร็จของความพยายามในการฟื้นฟูเศรษฐกิจ และความไว้วางใจและความพึงพอใจของสาธารณชนต่อการตอบสนองของรัฐบาล

3) ประสิทธิภาพการบริหารงานภาครัฐในช่วงโควิด-19 ต่อชุมชนอาจแตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ เช่น ประเทศ ภูมิภาค นโยบายที่บังคับใช้ และทรัพยากรที่มีอยู่ รัฐบาลทั่วโลกมุ่งมั่นที่จะจัดการกับการแพร่ระบาดด้วยการใช้มาตรการต่าง ๆ เช่น การล็อกดาวน์ (Lockdown) การทดสอบ การติดตามผู้ติดต่อ และแคมเปญ (Campaign) การฉีดวัคซีน รัฐบาล (รัฐ-ท้องถิ่น) บางแห่งประสบความสำเร็จในการควบคุมการแพร่กระจายของไวรัสอย่างมีประสิทธิภาพ ในทางตรงกันข้ามรัฐบาล (รัฐ-ท้องถิ่น) บางแห่งประสบความล้มเหลว

ประเด็นที่ 4 ข้อคิดเห็นเกี่ยวกับผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน และไม่ใช่ตัวเงินถือเป็นประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับจากองค์การไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษาและด้านนันทนาการที่บริษัทจัดให้แก่พนักงานเพื่อเป็นการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกโดยจัดสรรอยู่ในรูปสิ่งของและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการ

รัฐสวัสดิการ (Welfare State) เป็นแนวคิดที่รัฐบาลมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและปกป้องความเป็นอยู่ที่ดีและความมั่นคงทางสังคมของพลเมืองในรัฐสวัสดิการ รัฐบาลจัดให้มีบริการทางสังคมและสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การดูแลสุขภาพ การศึกษา สวัสดิการการว่างงาน ความช่วยเหลือ

ด้านที่อยู่อาศัย และเงินบำนาญ (Pension) เพื่อให้มั่นใจว่าประชากรของรัฐจะมีมาตรฐานการครองชีพที่แน่นอน จุดมุ่งหมายคือเพื่อลดความยากจน ความไม่เท่าเทียมกันและการกีดกันทางสังคม ในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมความเท่าเทียมและความยุติธรรมทางสังคม ซึ่งได้สอดคล้องกับคำกล่าวของผู้ให้ข้อมูลรหัส A03, A04, A05, A07, และ A10 ที่สะท้อนว่า

"รัฐสวัสดิการสื่อความหมายที่สะท้อนถึงถึงระบบที่รัฐบาลมีบทบาทสำคัญในการดูแลความเป็นอยู่และความมั่นคงทางสังคมของพลเมือง โดยทั่วไปจะเกี่ยวข้องกับการจัดให้มีบริการทางสังคมและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือบุคคลและครอบครัวในยามที่ต้องการ บริการเหล่านี้อาจรวมถึงการดูแลสุขภาพ การศึกษา สวัสดิการการว่างงาน ความช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัย และอื่น ๆ ในทางกลับกัน รัฐสวัสดิการเป็นคำที่บางครั้งใช้แทนกันได้กับรัฐสวัสดิการ โดยเน้นการให้ความสำคัญกับการให้สิทธิประโยชน์แก่พลเมือง แนวคิดทั้งสองมีจุดมุ่งหมายเพื่อส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางสังคมและเศรษฐกิจภายในสังคม ดังนั้น ในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 รัฐสวัสดิการจะเป็นสะพานเชื่อมความต้องการของประชาชนกับการตอบสนองสาธารณะของรัฐบาล"

(สนทนากลุ่มและบันทึกข้อมูล วันที่ 17 สิงหาคม 2566)

ระบบรัฐสวัสดิการท้องถิ่นที่เหมาะสมควร (An Appropriate Local Welfare State) ให้ความสำคัญกับการคุ้มครองความเป็นอยู่และสังคมของพลเมืองของตนเป็นอันดับแรก ควรมุ่งหวังที่จะจัดให้มีเครือข่ายความปลอดภัยที่ครอบคลุมซึ่งตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น การดูแลสุขภาพ การศึกษา ที่อยู่อาศัย และความช่วยเหลือทางสังคม รัฐสวัสดิการควรมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมความเสมอภาค ความยุติธรรมทางสังคม และการไม่แบ่งแยก เพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพลเมืองที่กระตือรือร้นและการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ท้ายที่สุดแล้ว รัฐสวัสดิการท้องถิ่นที่เหมาะสมควรส่งเสริมความรู้สึกของชุมชนและความสามัคคี ส่งเสริมสวัสดิการและความสุขโดยรวมของผู้อยู่อาศัย ทั้งนี้ ได้สอดคล้องกับแนวคิดของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลรหัส A01, A03, A07, A09 และ B10 ที่อธิบายว่า

"ในศตวรรษที่ 21 รัฐสวัสดิการในท้องถิ่นควรมีลักษณะและองค์ประกอบบางประการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้ (1) การเข้าถึงแบบสากล รัฐสวัสดิการในท้องถิ่นควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าผู้อยู่อาศัยทุกคน โดยไม่คำนึงถึงสถานะทางเศรษฐกิจและสังคมของพวกเขา สามารถเข้าถึงบริการที่จำเป็นอย่างเท่าเทียมกัน (2) การคุ้มครองทางสังคมที่ครอบคลุม ควรจัดให้มีเครือข่ายความปลอดภัยทางสังคมที่แข็งแกร่ง ซึ่งรวมถึงสิทธิประโยชน์

การว่างงาน การสนับสนุนผู้ทุพพลภาพ เงินบำนาญ และความมั่นคงทางรายได้ในรูปแบบอื่น ๆ เพื่อปกป้องบุคคลและครอบครัวจากความยากลำบากทางการเงิน (3) การจัดหาเงินทุนที่ยั่งยืน กลไกการให้ทุนที่เพียงพอและยั่งยืน (4) มุ่งเน้นไปที่มาตรการป้องกัน รัฐสวัสดิการในท้องถิ่นควรจัดลำดับความสำคัญของมาตรการป้องกันและกลยุทธ์การแทรกแซงตั้งแต่เนิ่น ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาสังคม โดยมีเป้าหมายเพื่อลดความจำเป็นในการแทรกแซงเชิงรับและมีค่าใช้จ่ายสูงในอนาคต (5) การเน้นด้านการศึกษาและการพัฒนาทักษะ เพื่อส่งเสริมการเคลื่อนไหวทางสังคมและลดความไม่เท่าเทียม รัฐสวัสดิการควรลงทุนในโอกาสด้านการศึกษาและการฝึกอบรมที่มีคุณภาพสำหรับทุกคนเพื่อให้บุคคลมีทักษะที่จำเป็นสำหรับการจ้างงานและการเติบโตส่วนบุคคล (6) การทำงานร่วมกันระหว่างภาครัฐ องค์กรที่ไม่แสวงหาผลกำไร และภาคเอกชนสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของโครงการสวัสดิการได้ ทำให้เกิดแนวทางแบบองค์รวมและบูรณาการในการจัดหาสวัสดิการสังคม และ (7) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว รัฐสวัสดิการในท้องถิ่นควรสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ตอบสนองความต้องการที่เปลี่ยนแปลงไปของผู้อยู่อาศัยและตอบสนองต่อความท้าทายที่เกิดขึ้นใหม่”

(สนทนากลุ่มและบันทึกข้อมูล วันที่ 26 กันยายน 2566)

รัฐสวัสดิการในอนาคต (Future Welfare State) หมายถึงการพัฒนาและวิวัฒนาการของนโยบายและโครงการสวัสดิการสังคมในปีต่อ ๆ ไป โดยเกี่ยวข้องกับการให้การสนับสนุนและช่วยเหลือบุคคลและครอบครัว ประกันความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนและส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางสังคมและเศรษฐกิจ รัฐสวัสดิการในอนาคตอาจรวมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เช่น ระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์เพื่อปรับปรุงการให้บริการและเพิ่มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังอาจมุ่งเน้นไปที่การจัดการกับความท้าทายทางสังคมที่เกิดขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ประชากรสูงวัย และความไม่เท่าเทียมกันทางรายได้ ลักษณะเฉพาะและนโยบายของรัฐสวัสดิการในอนาคตจะขึ้นอยู่กับลำดับความสำคัญและค่านิยมของสังคมในขณะที่รัฐสวัสดิการยังคงมีการพัฒนาต่อไป และเชื่อมโยงกับกับมุมมองและความคิดเห็นของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลรหัส A02, A06, A07, A12, และ A13 ที่สะท้อนว่า

“การสร้างรัฐสวัสดิการที่ตอบสนองความต้องการในอนาคตจะต้องดำเนินการหลายขั้นตอน คือ (1) เน้นความสำคัญของการศึกษาและการพัฒนาทักษะเพื่อให้บุคคลมีเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับตลาดงานที่เปลี่ยนแปลงไป ลงทุนในการศึกษาที่มีคุณภาพในทุกระดับและส่งเสริมโอกาสในการเรียนรู้

ตลอดชีวิต (2) เสริมสร้างและขยายตาข่ายความปลอดภัยทางสังคมเพื่อให้การสนับสนุนในระดับพื้นฐานสำหรับพลเมืองทุกคน ซึ่งอาจรวมถึงมาตรการต่าง ๆ เช่น การดูแลสุขภาพถ้วนหน้า สวัสดิการการว่างงาน และที่อยู่อาศัยราคาไม่แพง (3) ส่งเสริมการเติบโตทางเศรษฐกิจที่ยั่งยืนโดยการส่งเสริมนวัตกรรม การเป็นผู้ประกอบการ และการลงทุนในอุตสาหกรรมเกิดใหม่ สิ่งนี้สามารถสร้างโอกาสในการทำงานใหม่ ๆ และรับประกันรากฐานทางเศรษฐกิจที่แข็งแกร่งสำหรับรัฐสวัสดิการสังคม (4) การเก็บภาษีแบบก้าวหน้า ใช้ระบบภาษีแบบก้าวหน้าเพื่อให้แน่ใจว่าบุคคลและองค์กรที่ร่ำรวยกว่ามีส่วนแบ่งปันอย่างยุติธรรมให้กับโครงการสวัสดิการสังคม ซึ่งสามารถช่วยให้ทุนแก่โครงการริเริ่มทางสังคมและลดความไม่เท่าเทียมกันทางรายได้ (5) ความเท่าเทียมกันทางเพศ ส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางเพศโดยรับประกันการเข้าถึงการศึกษา การดูแลสุขภาพ และโอกาสการจ้างงานที่เท่าเทียมกัน ซึ่งอาจส่งผลให้รัฐสวัสดิการมีความครอบคลุมและเท่าเทียมกันมากขึ้น (6) การวางแผนระยะยาว มีส่วนร่วมในการวางแผนระยะยาวและการกำหนดนโยบายเพื่อคาดการณ์ความต้องการและความท้าทายในอนาคต ประเมินประสิทธิผลของโครงการสวัสดิการที่มีอยู่เป็นประจำ และทำการปรับเปลี่ยนที่จำเป็นเพื่อตอบสนองความต้องการทางสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป และ (7) ความร่วมมือระหว่างประเทศ ร่วมมือกับประเทศอื่น ๆ และองค์กรระหว่างประเทศเพื่อแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดีที่สุดและเรียนรู้จากโมเดลรัฐสวัสดิการที่ประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถช่วยระบุแนวทางแก้ไขที่เป็นนวัตกรรมและรับประกันแนวทางระดับโลกในด้านสวัสดิการสังคม”

(สนทนากลุ่มและบันทึกข้อมูล วันที่ 21 ตุลาคม 2566)

จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่าการจัดรัฐสวัสดิการของรัฐ (Welfare State) และท้องถิ่น (Local Welfare State) ในสถานการณ์โรคโควิด-19 สะท้อนมุมมองในประเด็นดังนี้ (1) รัฐสวัสดิการมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและปกป้องความเป็นอยู่ที่ดีและความมั่นคงทางสังคมของพลเมืองในรัฐสวัสดิการ (Welfare State) รัฐบาลจัดให้มีบริการทางสังคมและสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การดูแลสุขภาพ การศึกษา สวัสดิการการว่างงาน ความช่วยเหลือด้านที่อยู่อาศัยและเงินบำนาญเพื่อให้มั่นใจว่าประชากรของรัฐจะมีมาตรฐานการครองชีพที่แน่นอน จุดมุ่งหมายคือเพื่อลดความยากจน ความไม่เท่าเทียมกัน และการกีดกันทางสังคม ในขณะเดียวกันก็ส่งเสริมความเท่าเทียมและความยุติธรรมทางสังคม (2) รัฐสวัสดิการท้องถิ่นที่เหมาะสมควรให้ความสำคัญกับการคุ้มครองความเป็นอยู่และสังคมของพลเมืองของตนเป็นอันดับแรก ควรมุ่งหวังที่จะจัดให้มีเครือข่ายความปลอดภัยที่ครอบคลุมซึ่งตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น การดูแลสุขภาพ การศึกษา ที่อยู่อาศัย และความช่วยเหลือ

ทางสังคม รัฐสวัสดิการควรมุ่งมั่นที่จะส่งเสริมความเสมอภาค ความยุติธรรมทางสังคม และการไม่แบ่งแยก เพื่อให้มั่นใจว่าจะไม่มีใครถูกทิ้งไว้ข้างหลัง นอกจากนี้ยังควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพลเมืองที่กระตือรือร้นและการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ท้ายที่สุดแล้ว รัฐสวัสดิการท้องถิ่นที่เหมาะสมควรส่งเสริมความรู้สึกของชุมชนและความสามัคคี ส่งเสริมสวัสดิการและความสุขโดยรวมของผู้อยู่อาศัย (3) รัฐสวัสดิการในอนาคตสะท้อนถึงการพัฒนาและวิวัฒนาการของนโยบายและโครงการสวัสดิการสังคมในปีต่อ ๆ ไป โดยเกี่ยวข้องกับการให้การสนับสนุนและช่วยเหลือบุคคลและครอบครัว ประกันความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนและส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางสังคมและเศรษฐกิจ รัฐสวัสดิการในอนาคตอาจรวมความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี เช่น ระบบอัตโนมัติและปัญญาประดิษฐ์เพื่อปรับปรุงการให้บริการและเพิ่มประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังอาจมุ่งเน้นไปที่การจัดการกับความท้าทายทางสังคมที่เกิดขึ้น เช่น การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ประชากรสูงวัย และความไม่เท่าเทียมกันทางรายได้ ลักษณะเฉพาะและนโยบายของรัฐสวัสดิการในอนาคตจะขึ้นอยู่กับลำดับความสำคัญและค่านิยมของสังคมในขณะที่รัฐสวัสดิการยังคงมีการพัฒนาต่อไป

ประเด็นที่ 5 เจตคติที่มีต่อการบริหารจัดการโรคโควิด-19 ของรัฐบาล กระทรวงสาธารณะสุข หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจของรัฐบาลปัจจุบันอย่างไรบ้าง? ท่านและครอบครัวของท่านได้รับการปฏิบัติจากรัฐบาล หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานด้านสาธารณะสุข อาสาสมัครหรือบริษัทของท่านให้ความสำคัญและมีมาตรการการป้องกันการระบาดของโรคโควิด-19 ในระดับใด และสิ่งที่ควรได้รับเพิ่มเติม

ในอดีตทัศนคติของประชาชนต่อสถานการณ์โควิดในประเทศไทยมีความหลากหลาย ในตอนแรกมีความรู้สึกกังวลและหวาดกลัวเมื่อไวรัสแพร่กระจายไปทั่วโลก รัฐบาลไทยใช้มาตรการที่เข้มงวด เช่น การล็อคดาวน์ (Lockdown) และการจำกัดการเดินทาง เพื่อควบคุมการแพร่กระจายของไวรัส ประชาชนทั่วไปปฏิบัติตามมาตรการเหล่านี้และให้ความร่วมมือกับความพยายามของรัฐบาล อย่างไรก็ตาม เมื่อเวลาผ่านไปและสถานการณ์ดีขึ้น บางคนก็ผ่อนคลายมากขึ้นและระมัดระวังน้อยลง มีกรณีของความพึงพอใจและการปฏิบัติตามระเบียบการด้านความปลอดภัยลดลง อย่างไรก็ตาม โดยรวมแล้ว ทัศนคติ (Attitude) ของสาธารณชนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือและเข้าใจถึงความจำเป็นในการใช้ความระมัดระวังในการปกป้องตนเองและผู้อื่น ซึ่งได้สะท้อนผ่านข้อคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลรหัส A01, A02, A05, A06, และ A07 ที่สะท้อนว่า

“ผู้คนกลัวโควิดด้วยเหตุผลหลายประการ ประการแรกและสำคัญที่สุด ไวรัสเป็นโรคติดต่อได้สูงและสามารถแพร่กระจายจากคนสู่คนได้ง่าย สิ่งนี้นำไปสู่ผู้ป่วยและผู้เสียชีวิตจำนวนมากทั่วโลก ทำให้เกิดความกลัวและความกังวลในหมู่บุคคล นอกจากนี้ อาการของเชื้อโควิดอาจมีตั้งแต่เล็กน้อยไปจนถึงรุนแรง โดยในบางรายอาจมีอาการแทรกซ้อนที่คุกคามถึงชีวิตได้ ความไม่แน่นอนเกี่ยวกับผลกระทบระยะยาวของไวรัสยังก่อให้เกิดความกลัวของผู้คนอีกด้วย ผลกระทบของโควิดที่มีต่อชีวิตประจำวัน เช่น การปิดเมือง ข้อจำกัดการเดินทาง และความท้าทายทางเศรษฐกิจ เพิ่มความวิตกกังวลของผู้คนมากยิ่งขึ้น สิ่งสำคัญคือต้องรับทราบข้อมูล ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ด้านสุขภาพและใช้มาตรการป้องกันที่จำเป็นเพื่อปกป้องตนเองและผู้อื่นจากโควิด”

(สนทนากลุ่มและบันทึกข้อมูล วันที่ 17 สิงหาคม 2566)

การสร้างขวัญกำลังใจจากรัฐบาลสู่ประชาชนเป็นความพยายามของรัฐบาลในการยกระดับและสร้างแรงบันดาลใจให้กับประชาชน ส่งเสริมความรู้สึกถึงความสามัคคี แรงจูงใจ และการมองโลกในแง่ดีภายในประชากร ซึ่งสามารถทำได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสื่อสารที่มีประสิทธิผล ธรรมาภิบาลที่โปร่งใส การให้โอกาสในการเติบโตทางเศรษฐกิจ ประกันสวัสดิการสังคม (Social Security) ส่งเสริมความภาคภูมิใจของชาติ (Promoting National Pride) และจัดการกับข้อกังวลและความต้องการของประชาชนด้วยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันกับพลเมือง (Civic Strength) และตอบสนองความปรารถนาของประชาชน รัฐบาลสามารถมีส่วนร่วมในการสร้างสังคมที่เป็นเชิงบวกและมีแรงบันดาลใจ (Boosting Inspiration) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลรหัส A02, A04, A08, A09 และ A10 ที่อธิบายว่า

“ในการสร้างทัศนคติเกี่ยวกับโควิด-19 มีลักษณะหลายประการที่ผู้คนมักคาดหวังจากการตอบสนองของรัฐบาล คุณลักษณะบางประการเหล่านี้ ได้แก่ (1) ความโปร่งใส รัฐบาลควรให้ข้อมูลที่ถูกต้องและทันท่วงทีเกี่ยวกับไวรัส การแพร่กระจายของไวรัส และมาตรการที่ดำเนินการเพื่อควบคุมไวรัส การสื่อสารที่ชัดเจนช่วยสร้างความไว้วางใจและรับรองว่าสาธารณชนจะได้รับข้อมูลข่าวสารที่ดี (2) รัฐบาลควรดำเนินการเชิงรุกเพื่อป้องกันการแพร่กระจายของโควิด-19 (3) รัฐบาลควรตรวจสอบให้แน่ใจว่าระบบการรักษาพยาบาลมีความพร้อมเพื่อรองรับการหลั่งไหลเข้ามาของผู้ป่วยโรคโควิด-19 ซึ่งรวมถึงการจัดเตรียมเตียงในโรงพยาบาล เวชภัณฑ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการทดสอบ และบุคลากรทางการแพทย์ที่เพียงพอเพื่อตอบสนองความต้องการของประชากรที่ได้รับผลกระทบ (4) แนวทางการทำงานร่วมกัน รัฐบาลควรร่วมมือกับองค์กรระหว่างประเทศ ผู้เชี่ยวชาญ และผู้มีส่วนได้

ส่วนเสียอื่น ๆ เพื่อแบ่งปันความรู้ ทรัพยากร และแนวทางปฏิบัติที่ดีที่สุดในการต่อสู้กับไวรัส ความร่วมมือระดับโลกนี้สามารถอำนวยความสะดวกในการตอบสนองต่อการระบาดใหญ่ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น (5) การสนับสนุนประชากรกลุ่มเปราะบาง: รัฐบาลควรให้ความสำคัญกับการสนับสนุนประชากรกลุ่มเปราะบาง รวมถึงผู้สูงอายุ ผู้มีรายได้น้อย และผู้ที่มีภาวะสุขภาพอยู่แล้ว ซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับการให้ความช่วยเหลือทางการเงิน การเข้าถึงบริการด้านสุขภาพ และการดูแลให้มั่นใจว่าความต้องการขั้นพื้นฐานจะได้รับการตอบสนองในช่วงเวลาที่เกิดวิกฤติ และ (6) ความยืดหยุ่นและความสามารถในการปรับตัว รัฐบาลควรมีความยืดหยุ่นและปรับตัวในการตอบสนองต่อโควิด-19 เนื่องจากสถานการณ์และความเข้าใจทางวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับไวรัสมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลาพวกเขาควรเต็มใจที่จะปรับกลยุทธ์ตามข้อมูลใหม่และความท้าทายที่เกิดขึ้น”

(สนทนากลุ่มและบันทึกข้อมูล วันที่ 26 กันยายน 2566)

รัฐสวัสดิการที่ดี (Good Welfare State) มีลักษณะสำคัญหลายประการ ได้แก่ ประการแรก รับประกันการให้บริการทางสังคมที่จำเป็น เช่น การดูแลสุขภาพ การศึกษา และที่อยู่อาศัยแก่พลเมืองทุกคน เพื่อให้มั่นใจว่าทุกคนสามารถเข้าถึงสิ่งจำเป็นพื้นฐานของชีวิต ประการที่สอง รัฐสวัสดิการที่ดีส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางสังคมโดยดำเนินนโยบายที่ลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้และความมั่งคั่ง และโดยการจัดหาตาข่ายนิรภัยให้กับผู้ด้อยโอกาสหรือกลุ่มเสี่ยง ซึ่งรวมถึงโครงการต่าง ๆ ทางสังคม เช่น สวัสดิการการว่างงาน (Unemployment Benefits) การสนับสนุนผู้ทุพพลภาพ (Disabled People) และความช่วยเหลือทางสังคม นอกจากนี้ รัฐสวัสดิการที่ดียังเน้นย้ำถึงความเป็นอยู่ที่ดีและคุณภาพชีวิตของพลเมือง โดยเน้นไปที่การสนับสนุนด้านสุขภาพจิต บริการดูแลเด็ก และส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน สุดท้ายนี้ สนับสนุนการมีส่วนร่วมของพลเมืองที่แข็งขันและการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ ช่วยให้บุคคลมีสิทธิออกเสียงในการกำหนดนโยบายที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตของพวกเขา พร้อมนี้ ซึ่งเชื่อมโยงกับกับมุมมองและความคิดเห็นทางการศึกษาของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลรหัส A02, A03, A06, A07, และ A10 ที่สะท้อนว่า

“การบริการภาครัฐและการจัดสวัสดิการที่ดีในศตวรรษที่ 21 ควรมีลักษณะเฉพาะบางประการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไปนี้เป็นคุณลักษณะสำคัญบางประการ (1) ความโปร่งใส รัฐบาลควรมีความโปร่งใสในด้านนโยบาย กระบวนการตัดสินใจ และการจัดสรรทรัพยากร สิ่งนี้ทำให้มั่นใจถึงความรับผิดชอบและสร้างความไว้วางใจกับสาธารณะ (2) การเข้าถึง ประชาชนทุกคนควรสามารถเข้าถึงข้อกำหนดด้านบริการและสวัสดิการได้ โดยไม่คำนึงถึง

ภูมิหลัง สถานที่หรือสถานะทางสังคม ควรพยายามลดความเหลื่อมล้ำทางดิจิทัลและให้โอกาสที่เท่าเทียมกัน (3) ประสิทธิภาพ รัฐบาลควรมุ่งมั่นเพื่อให้กระบวนการที่มีประสิทธิภาพและคล่องตัวในการให้บริการได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ การเปิดรับเทคโนโลยีและโซลูชันดิจิทัลสามารถช่วยให้บรรลุเป้าหมายนี้ได้ (4) การมีส่วนร่วมของพลเมือง การส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในกระบวนการตัดสินใจและการกำหนดนโยบายส่งเสริมความรู้สึกเป็นเจ้าของและเปิดโอกาสให้พิจารณามุมมองที่หลากหลาย ควรให้ความสำคัญกับการปรึกษาหารือสาธารณะ กลไกตอบรับและการมีส่วนร่วมในกระบวนการกำกับดูแล (5) นวัตกรรมและความสามารถในการปรับตัว ด้วยความต้องการและความท้าทายที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของศตวรรษที่ 21 รัฐบาลควรเปิดรับนวัตกรรมและปรับตัวให้เข้ากับเทคโนโลยีและวิธีการใหม่ ๆ ช่วยให้พวกเขาสามารถให้บริการที่ทันสมัยและมีประสิทธิภาพ (6) ความยั่งยืน การให้บริการและสวัสดิการของรัฐควรมีความยั่งยืนในระยะยาว โดยคำนึงถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรอย่างรอบคอบและการมุ่งเน้นไปที่ผลประโยชน์ระยะยาว และ (7) ความร่วมมือ รัฐบาลควรส่งเสริมความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่าง ๆ รวมถึงองค์กรพัฒนาเอกชน หน่วยงานภาคเอกชน และพันธมิตรระหว่างประเทศ ซึ่งช่วยให้สามารถรวบรวมทรัพยากร ความรู้ และความเชี่ยวชาญเพื่อการให้บริการที่ดีขึ้น ด้วยการรวบรวมคุณลักษณะเหล่านี้ รัฐบาลสามารถมุ่งมั่นที่จะปรับปรุงการจัดหาสวัสดิการสาธารณะและรับประกันการกำกับดูแลที่มีประสิทธิผลในศตวรรษที่ 21”

(สนทนากลุ่มและบันทึกข้อมูล วันที่ 21 ตุลาคม 2566)

จากที่กล่าวมาสรุปประเด็นสำคัญได้ว่า (1) ในอดีตทัศนคติ (Attitude) ของประชาชนต่อสถานการณ์โควิดในประเทศไทยมีความหลากหลาย ในตอนแรกมีความรู้สึกกังวลและหวาดกลัวเมื่อไวรัสแพร่กระจายไปทั่วโลก รัฐบาลไทยใช้มาตรการที่เข้มงวด เช่น การล็อคดาวน์ (Lockdown) และการจำกัดการเดินทางเพื่อควบคุมการแพร่กระจายของไวรัส ประชาชนทั่วไปปฏิบัติตามมาตรการเหล่านี้และให้ความร่วมมือกับความพยายามของรัฐบาล อย่างไรก็ตาม ในเมื่อกาลเวลาผ่านไปและสถานการณ์ดีขึ้น บางคนก็ผ่อนคลายมากขึ้นและระมัดระวังน้อยลง มีกรณีของความพึงพอใจและการปฏิบัติตามระเบียบการด้านความปลอดภัยลดลง อย่างไรก็ตาม โดยรวมแล้ว ทัศนคติของสาธารณชนส่วนใหญ่ให้ความร่วมมือและเข้าใจถึงความจำเป็นในการใช้ความระมัดระวังในการปกป้องตนเองและผู้อื่น (2) การสร้างขวัญกำลังใจจากรัฐบาลสู่ประชาชนเป็นความพยายามของรัฐบาลในการยกระดับและสร้างแรงบันดาลใจให้กับประชาชน ส่งเสริมความรู้สึกถึงความสามัคคี แรงจูงใจ และ

การมองโลกในแง่ดีภายในประชากร ซึ่งสามารถทำได้ด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การสื่อสารที่มีประสิทธิผล ธรรมาภิบาลที่โปร่งใส การให้โอกาสในการเติบโตทางเศรษฐกิจ ประกันสวัสดิการสังคม ส่งเสริมความภาคภูมิใจของชาติ และจัดการกับข้อกังวลและความต้องการของประชาชน ด้วยการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันกับพลเมืองและตอบสนองความปรารถนาของพวกเขา รัฐบาลสามารถมีส่วนร่วมในการสร้างสังคมที่เป็นบวกและมีแรงบันดาลใจ และ (3) รัฐสวัสดิการที่ดีมีลักษณะสำคัญหลายประการ ได้แก่ ประการแรก รับประกันการให้บริการทางสังคมที่จำเป็น เช่น การดูแลสุขภาพ การศึกษา และที่อยู่อาศัยแก่พลเมืองทุกคน เพื่อให้มั่นใจว่าทุกคนสามารถเข้าถึงสิ่งจำเป็นพื้นฐานของชีวิต ประการที่สอง รัฐสวัสดิการที่ดีส่งเสริมความเท่าเทียมกันทางสังคมโดยดำเนินนโยบายที่ลดความเหลื่อมล้ำทางรายได้และความมั่งคั่ง และโดยการจัดหาตาข่ายนิรภัยให้กับผู้ด้อยโอกาสหรือกลุ่มเสี่ยง ซึ่งรวมถึงโครงการต่าง ๆ เช่น สวัสดิการการว่างงาน การสนับสนุนผู้ทุพพลภาพ และความช่วยเหลือทางสังคม

ประเด็นที่ 6 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

ประเด็นที่ 1 ความชอบธรรม (Righteousness) รัฐควรส่งเสริมให้แรงงาน (ไทย-ข้ามชาติ) ได้ค้นหาโอกาสในการทำงานที่สอดคล้องกับทักษะและความสนใจของตน พวกเขาสามารถมองหาการจ้างงานทางเลือกในภาคส่วนที่เป็นที่ต้องการหรือพิจารณาเริ่มต้นธุรกิจขนาดเล็กของตนเอง

ประเด็นที่ 2 ความมีน้ำใจ (Kindness) รัฐควรส่งเสริมให้สังคมแบ่งปันความรู้และทักษะกับผู้อื่น ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และประเด็นของแรงงานข้ามชาติ (Migrant Workers) สามารถใช้หลักสูตรออนไลน์ การสัมมนาผ่านเว็บ และโปรแกรมการฝึกอบรมสายอาชีพเพื่อเพิ่มทักษะ ทำให้พวกเขาแข่งขันในตลาดงานได้มากขึ้น

ประเด็นที่ 3 ปัญญา (Understanding) รัฐควรส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แรงงานข้ามชาติ (Migrant Workers*)* สามารถใช้หลักสูตรออนไลน์ การสัมมนาผ่านเว็บ และโปรแกรมการฝึกอบรมสายอาชีพเพื่อเพิ่มทักษะ ทำให้พวกเขาแข่งขันในตลาดงานได้มากขึ้น

คณะผู้วิจัยจัดการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างผู้เคยติดเชื้อโควิด-19 และถูกเลิกจ้างงานโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Specific*)* จำนวน 75 รูป/คน ซึ่งแยกเป็นผู้แทนกลุ่มจากจังหวัดยโสธร จำนวน 25 คน ผู้แทนจากจังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 25 คน และผู้แทนจากจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 25 คน พร้อมนี้ ผู้วิจัยได้ยึดถือตามระเบียบวิธีวิทยาการวิจัยและยึดตามกรอบที่ระบุไว้ในเรื่องจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยเป็น

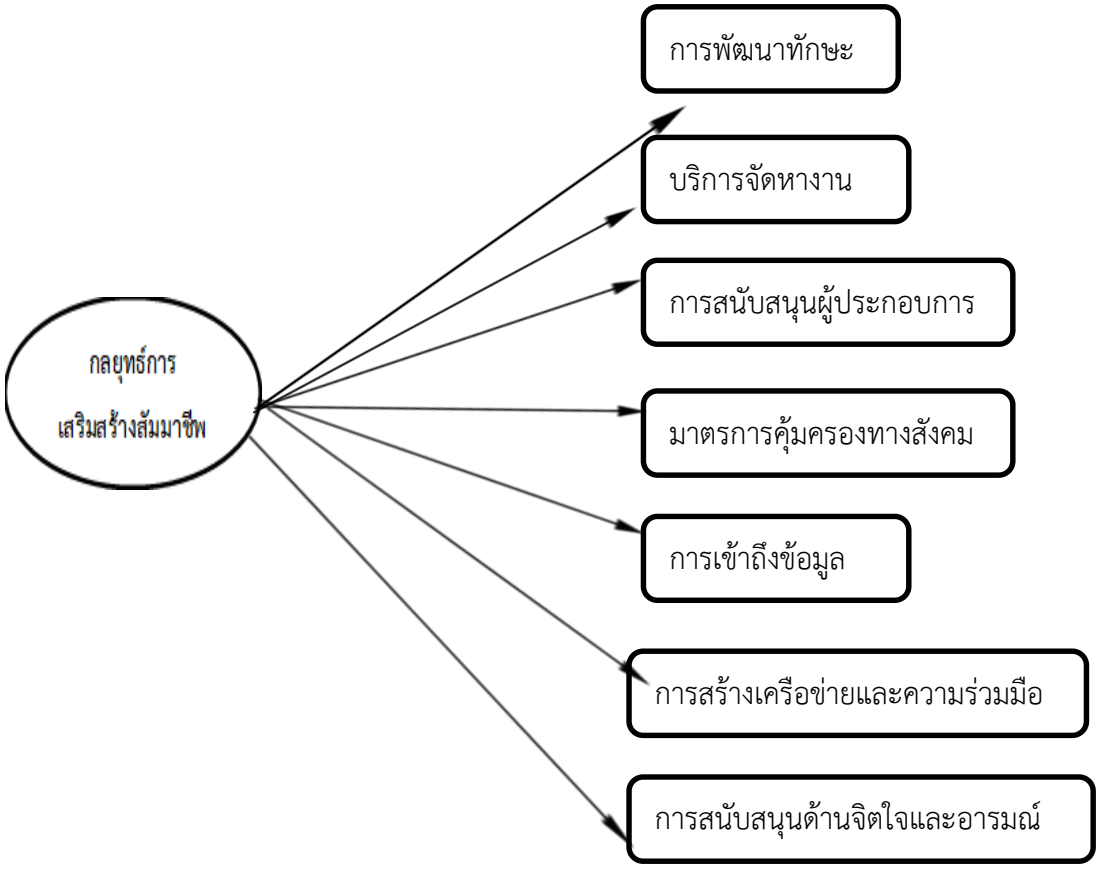
สำคัญ และผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบและแปรผล (Check and Interpret Results) ข้อมูลการวิจัยประกอบด้วย ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data*)* ผ่านกระบวนการตรวจสอบสามเส้า (Triangulation*)* ตีความ (Interpretation*)* วิเคราะห์ (Analyze*)* สังเคราะห์ (Synthetic*)* และอภิปรายเชิงพรรณนา (Descriptive Discussion*)* ต่อไป

จากการสำรวจความต้องการจำเป็นในการการสร้างรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ด้วยการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตีความแล้วกำหนดสร้างตัวแปร (Variable) ที่ใช้ศึกษา พบตัวแปรที่สังเกตได้ จำนวน 7 ตัวแปร

4.5 การสร้างรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19

ระยะที่ 1 Research 1 จากการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณและข้อมูลเชิงคุณภาพแล้วนำข้อมูลมาสร้าง Development 1 ประกอบด้วย 7 ตัวแปร คือ (1*)* การพัฒนาทักษะ (2*)* บริการจัดหางาน (3*)* การสนับสนุนผู้ประกอบการ (4*)* มาตรการคุ้มครองทางสังคม (5*)* การเข้าถึงข้อมูล (6*)* การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ และ (7*)* การสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์

ระยะที่ 2 Development 1 รูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ดังต่อไปนี้



ตารางภาพที่ 4.1 รูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19

สรุปตัวแปรที่สังเกตได้และใช้ศึกษา จำนวน 7 ด้าน ดังนี้

1. การพัฒนาทักษะ: (กาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล)

จัดโครงการฝึกอบรมและยกระดับทักษะเพื่อช่วยให้แรงงานได้รับทักษะใหม่ ๆ หรือปรับปรุงทักษะที่มีอยู่ซึ่งสามารถปรับปรุงการจ้างงานในภาคส่วนอื่น ๆ หรือช่วยให้พวกเขาสามารถสำรวจโอกาสในการประกอบอาชีพอิสระได้

2 บริการจัดหางาน: (ปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล)

สร้างบริการจัดหางานเพื่อเชื่อมโยงแรงงานที่ถูกเลิกจ้างกับนายจ้างที่มีศักยภาพในภาคส่วนที่กำลังเติบโตหรือมีความต้องการแรงงาน

3. การสนับสนุนผู้ประกอบการ: (กาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล)

เสนอการฝึกอบรมผู้ประกอบการและให้การสนับสนุนทางการเงินและทางเทคนิค เพื่อช่วยให้แรงงานเริ่มต้นธุรกิจของตนเองหรือประกอบอาชีพอิสระซึ่งอาจรวมถึงการเข้าถึงการเงินรายย่อย โปรแกรมการพัฒนาธุรกิจ และการให้คำปรึกษา

4 มาตรการคุ้มครองทางสังคม: (อัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล)

ใช้มาตรการคุ้มครองทางสังคม เช่น การประกันการว่างงาน การประกันสุขภาพ และโครงการความช่วยเหลือทางการเงิน เพื่อบรรเทาทุกข์ชั่วคราวและการสนับสนุนแก่แรงงานข้ามชาติที่ถูกเลิกจ้างและครอบครัวของพวกเขา

5 การเข้าถึงข้อมูล: *(*ธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ)

การตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้องและข้อมูลที่ทันเวลาเกี่ยวกับโอกาสในการทำงาน โครงการสนับสนุนของรัฐบาล และทรัพยากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทางต่าง ๆ รวมถึงแพลตฟอร์มออนไลน์ (Online Platform) ศูนย์ชุมชน และแอปพลิเคชันบนมือถือ (Mobile application)

6 การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ: (ปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท)

ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ นายจ้าง องค์กรภาคประชาสังคม และสมาคมแรงงานข้ามชาติเพื่อสร้างเครือข่ายที่สามารถร่วมกันสนับสนุนและสนับสนุนสิทธิและความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง

7 การสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์: (อัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน)

รับรู้ถึงการสูญเสียทางอารมณ์และให้บริการให้คำปรึกษาหรือกลุ่มสนับสนุนเพื่อช่วยให้แรงงานข้ามชาติรับมือกับความเครียด ความวิตกกังวล และความไม่แน่นอน

ระยะที่ 3 (Research 2) การศึกษาผลลัพธ์การใช้รูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19

เมื่อผู้วิจัยได้รับข้อมูลเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ประกอบด้วย 7 ตัวแปร หรือ 7 ด้าน คือ (1) การพัฒนาทักษะ (2) บริการจัดหางาน (3) การสนับสนุนผู้ประกอบการ (4) มาตรการ

คุ้มครองทางสังคม (5) การเข้าถึงข้อมูล (6) การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ และ (7) การสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์ และได้ศึกษาผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรดังนี้

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ตัวแปร	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	Y
X_1	1							
X_2	.598**	1						
X_3	.751**	.518**	1					
X_4	.784**	.592**	.787**	1				
X_5	.724**	.529**	.881**	.837**	1			
X_6	.793**	.544**	.086**	.771**	.841**	1		
X_7	.748**	.529**	.766**	.764**	.787**	.762**	1	
Y	.528**	.402**	.450**	.465**	.448**	.467**	.455**	1

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรที่นำมาศึกษาและสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการสร้างรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ในสถานการณ์ปัจจุบัน มีค่าอยู่ระหว่าง .402 ถึง .528 โดยตัวแปรทั้ง 7 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ระยะที่ 4 (Development 2) ขั้นการยืนยันรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19

ตารางที่ 4.12 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณโดยรวมของสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the Estimate
1	0589[a]	.358	.349	.504

a. Predictors: (Constant), m5, m3, m4, m2

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ตัวแปรอิสระ 7 ตัว มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง คือ .598 ตัวแปรทั้ง 7 ตัวสามารถอธิบายความผันแปรของระดับผลของสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการ

เสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ในสถานการณ์ปัจจุบัน ได้ร้อยละ 35.8 ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .349

ตารางที่ 4.13 การตรวจสอบปัจจัยแต่ละข้อที่สามารถทำนายการเสริมสร้างสัมมาชีพ ด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19

Model	Sum of Squares	df	Mean Squares	F	P
1 Regression Residual	41.686 74.827	4 295	10.422 .254	41.068	.000*
total	116.513	299			

a. Predictors: (Constant), X_5, X_3, X_1, X_2, X_6, X_7

b. Dependent Variable: การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ในสถานการณ์ปัจจุบัน

จากตารางที่ 4.4 อธิบายได้ว่า มีตัวแปรที่ศึกษาอย่างน้อย 1 ตัว ที่ส่งผลต่อการเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ในสถานการณ์ปัจจุบัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ตารางที่ 4.14 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยส่งผลต่อการเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ในสถานการณ์ปัจจุบัน

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	p
1. (Constant)	1.526	.234		6.531	.000
ด้านการพัฒนาทักษะ (X_1)	6.420	1.631	.231	3.936	.000*
ด้านบริการจัดหางาน (X_2)	.228	.066	.245	3.476	.001*
ด้านการสนับสนุนผู้ประกอบการ (X_3)	.127	.063	.152	2.002	.044*
ด้านมาตรการคุ้มครองทางสังคม (X_4)	.169	.045	.220	3.733	.000*
ด้านการเข้าถึงข้อมูล (X_5)	.106	.062	.105	1.716	.001*
ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ (X_6)	.250	.047	.283	5.307	.000*
ด้านการสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์ (X_7)	6.624	1.887	.238	3.511	.001*

a. Dependent Variable: ความสำเร็จในการเสริมสร้างสัมมาชีพ

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4.5 สามารถเขียนสมการพยากรณ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ในสถานการณ์ปัจจุบัน ดังนี้

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.526 + 6.420X_1 + 0.228X_2 + 0.127X_3 + 0.169X_4 + 0.106X_5 + 0.250X_6 + 6.624X_7$$

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.231Z_1 + 0.245Z_2 + 0.152Z_3 + 0.220Z_4 + 0.105Z_5 + 0.283Z_6 + 0.238Z_7$$

ค่า b ด้านการพัฒนาทักษะ เท่ากับ 6.420 หมายความว่า ด้านการพัฒนาทักษะ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม จะเพิ่มขึ้น 6.420 แสดงว่า ปัจจัยด้านการพัฒนาทักษะ มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม ในสถานการณ์ปัจจุบัน

ค่า b ด้านบริการจัดหางาน เท่ากับ 0.228 หมายความว่า ด้านบริการจัดหางาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม จะเพิ่มขึ้น 0.228 แสดงว่า ปัจจัยด้านบริการจัดหางาน มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม ในสถานการณ์ปัจจุบัน

ค่า b ด้านการสนับสนุนผู้ประกอบการ เท่ากับ 0.127 หมายความว่า ด้านการสนับสนุนผู้ประกอบการ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม จะเพิ่มขึ้น 0.127 แสดงว่า ด้านการสนับสนุนผู้ประกอบการ มีอิทธิพลต่อมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม ในสถานการณ์ปัจจุบัน

ค่า b ด้านมาตรการคุ้มครองทางสังคม เท่ากับ 0.169 หมายความว่า ด้านมาตรการคุ้มครองทางสังคม เพิ่มขึ้น 1 หน่วย การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม จะเพิ่มขึ้น 0.169 แสดงว่าด้านมาตรการคุ้มครองทางสังคม มีอิทธิพลต่อมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม ในสถานการณ์ปัจจุบัน

ค่า b ด้านการเข้าถึงข้อมูล เท่ากับ 0.106 หมายความว่า ด้านการเข้าถึงข้อมูล เพิ่มขึ้น 1 หน่วย การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม จะเพิ่มขึ้น 0.106 แสดงว่าปัจจัยด้านการเข้าถึงข้อมูล มีอิทธิพลต่อมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม ในสถานการณ์ปัจจุบัน

ค่า b ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ เท่ากับ 0.250 หมายความว่า ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม จะเพิ่มขึ้น 0.250 แสดงว่าปัจจัยด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ มีอิทธิพลต่อมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม ในสถานการณ์ปัจจุบัน

ค่า b ด้านการสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์ เท่ากับ 6.624 หมายความว่า ด้านการสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม จะเพิ่มขึ้น 6.624 แสดงว่าด้านการสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์ อิทธิพลต่อมีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม ในสถานการณ์ปัจจุบัน

สามารถสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระ 7 ตัว ที่ร่วมทำนายตัวแปรตาม สามารถอธิบายตัวแปรต้นได้สูงมาก เมื่อพิจารณาเฉพาะตัวแปร พบว่า ตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายตัวแปรตามได้ดีที่สุดและมีนัยสำคัญ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์ ด้านการพัฒนาทักษะ และด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ

ตารางที่ 4.15 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับที่ 1

ตัวแปรสังเกตุได้ขององค์ประกอบ	น้ำหนักองค์ประกอบ b(SE)	สัมประสิทธิ์พยากรณ์ (R^2)	ความคลาดเลื่อนของตัวบ่งชี้ (e)
การพัฒนาทักษะ (variable 1)	.540(0.01)	.82	.06
บริการจัดหางาน (variable 2)	.59(0)	.90	.04
การสนับสนุนผู้ประกอบการ (variable 3)	.57(0)	.90	.03
มาตรการคุ้มครองทางสังคม (variable 4)	.58(0)	.85	.06
การเข้าถึงข้อมูล (variable 5)	.55(0.01)	.83	.06
การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ (variable 6)	.56(0.01)	.84	.06
การสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์ (variable 7)	.62(0)	.96	.02
□□ = 14.40 df = 23 p=0.91490 GFI=0.995 AGFI= 0.975 RMSEA=0.000			

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 พบว่า เมื่อปรับความสอดคล้องของโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ *(Chi-Square)* มีค่าเท่ากับ 14.40 ไม่มีนัยสำคัญโดยมีค่า p เท่ากับ .91490 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์กำหนดคือต้องมากกว่า .05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน *(GFI)* และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว *(AGFI)* มีค่า .995 และ .975 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือต้องมีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนรากที่สองเฉลี่ย *(RMSEA)* เท่ากับ .00 ซึ่งระดับการยอมรับคือน้อยกว่า .08 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

บทที่ 5
สรุปอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัย เรื่อง “กลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง” โดยมีใช้ระเบียบวิธีวิทยาการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผสมผสานควบคู่กันในการเก็บข้อมูลภาคสนาม การแปลผลและการนำเสนอผลการวิจัย มีรายละเอียดในประเด็นดังต่อไปนี้

5.1 สรุป

5.2 อภิปรายผล

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้กลุ่มตัวอย่าง (Sample) จำนวน 1,200 คน ในเขตพื้นที่ 3 จังหวัด (ยโสธร ศรีสะเกษ และอำนาจเจริญ) มาศึกษา พร้อมนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) โดยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 13 คน ใช้เกณฑ์คัดเข้า (Inclusion Criteria) โดยการพิจารณาจากคุณสมบัติที่กำหนดไว้ในองค์ประกอบของงานวิจัย ความสมัครใจ และความเหมาะสมในการเป็นตัวแทนกลุ่ม เป็นต้น (ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) ส่วนเกณฑ์ในการคัดออก (Exclusion Criteria) เช่น การลาออกจากการสนทนากลุ่มด้วยความสมัครใจ หรือการเกิดเหตุสุดวิสัย เป็นต้น คณะผู้วิจัยจัดการสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างผู้เคยติดเชื้อโควิด-19 และถูกเลิกจ้างงานโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Specific) จำนวน 75 รูป/คน ซึ่งแยกเป็นผู้แทนกลุ่มจากจังหวัดยโสธร จำนวน 25 คน ผู้แทนจากจังหวัดอำนาจเจริญ จำนวน 25 คน และผู้แทนจากจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 25 คน การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพใช้วิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 30 รูป/คน ผู้วิจัยได้กำหนดคุณสมบัติของผู้ให้ข้อมูล (เกณฑ์การคัดเข้า-เกณฑ์การคัดออก) และจำนวนสนทนากลุ่มการวิจัยแบบเจาะจง (Specific) จำนวน 13 คน การสนทนากลุ่มจำนวน 3 ครั้ง แล้วทำการตรวจสอบสามเส้าข้อมูล (Triangulation Data) หลังการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ครบถ้วน 3 ครั้ง สรุปย่อ ถอดความและประมวลผล (Decoded) ตีความ (Interpretation) วิเคราะห์ (Analyze) สังเคราะห์ (Synthetic) และอธิบายผลเชิงพรรณนา ดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาภายนอกและปัญหาภายในของแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ในภาคอีสานตอนล่าง การแปลผลจากข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) และผลการวิจัยปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 สภาพปัญหาภายนอกและปัญหาภายใน ด้านสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการประกอบอาชีพ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ 4.13) ผลการวิจัยพบว่า การเข้าถึงการรักษา การป้องกัน สวัสดิการ และการบริหารจัดการที่ที่ได้รับจากภาครัฐและบริษัทของท่านมีความเหมาะสม เพียงพอและทั่วถึงในสถานการณ์แพร่ระบาดโรคโควิด-19 มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ 4.50)

ประเด็นที่ 2 สภาพปัญหาภายนอกและปัญหาภายใน ด้านกลยุทธ์การบริหารงานของรัฐบาล มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับน้อย ($\overline{X}$ 2.36) ผลการวิจัยพบว่า รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรของท่านมีการวางแผนกลยุทธ์และการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถานการณ์โรคโควิด-19 มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\overline{X}$ 3.11)

ประเด็นที่ 3 สภาพปัญหาภายนอกและปัญหาภายใน ความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านแรงงานและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ 3.11) ผลการวิจัยพบว่า การได้รับสวัสดิการนอกเวลาทำงาน (Off the job) แต่อยู่ภายในสถานที่ทำงาน เช่น ขณะเดินไปทำงาน ก่อนและหลังทำงานแต่อยู่ภายในบริเวณโรงงานหรือในขณะหยุดพักรับประทานอาหารกลางวัน เป็นต้น มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\overline{X}$ 3.25)

ประเด็นที่ 4 สภาพปัญหาภายนอกและปัญหาภายใน ด้านการสาธารณะสุขของภาครัฐ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ 2.98) ผลการวิจัยพบว่า หน่วยงานภาครัฐองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือบริษัทของท่านได้จัดสวัสดิการด้านสาธารณูปโภคทั่วไปในสถานการณ์โรคโควิด-19 มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\overline{X}$ 3.62)

ประเด็นที่ 5 สภาพปัญหาภายนอกและปัญหาภายใน ด้านการควบคุมโรคระบาดของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ 3.12) ผลการวิจัยพบว่า สถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในครั้งนี้ส่งผลกระทบต่ออาชีพและการเลิกจ้างของสถานประกอบการ หน่วยงาน หรืออาชีพ มีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ 4.67)

ประเด็นที่ 6 สภาพปัญหาภายนอกและปัญหาภายใน ด้านหลักการเกี่ยวกับโรคโควิด-19 มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.06) ผลการวิจัยพบว่า องค์กร หน่วยงานหรือบริษัทของท่านให้ความสำคัญและมีมาตรการการป้องกันการระบาดของโรคโควิด-19 มีค่าเฉลี่ยระดับมาก (4.15)

ประเด็นที่ 7 สภาพปัญหาภายนอกและปัญหาภายใน ด้านการสร้างรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3.06) ผลการวิจัยพบว่า การมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปริสัญญุตา (การรู้จักชุมชน) คือการรู้จักหมู่คณะหรือกลุ่มชนว่าดีหรือไม่ดีควรคบหาสมาคม ควรเข้าไปอยู่เป็นพวกหรือไม่ เมื่ออยู่ในชุมชนหรือที่ประชุมนั้น ๆ ควรว่างตัวอย่างไรควรทำอะไร ควรพูดอย่างไร และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสัมมาชีพ มีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง (3.23)

ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative data) ได้ประเด็นสารสำคัญจากกระบวนการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ผลการวิจัยปรากฏรายละเอียดดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 ด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในรูปของการประชาสงเคราะห์หรือบริการสังคมที่รัฐมิได้หวังผลตอบแทน ผลการวิจัยพบว่า สวัสดิการที่รัฐจัดให้ต้องสร้างสังคมที่ครอบคลุมและเท่าเทียมกันมากขึ้นโดยให้ความสำคัญกับความเป็นอยู่ที่ดีของประเทศ สามารถแก้ไขปัญหาสังคมต่าง ๆ และปรับปรุงความเป็นอยู่ที่ดีของชุมชนท้องถิ่น นอกจากนี้ยังอาจเกี่ยวข้องกับความคิดริเริ่มที่ส่งเสริมความเท่าเทียมกัน ความหลากหลาย และการไม่แบ่งแยก ตลอดจนการมีส่วนร่วมและการมีส่วนร่วมของชุมชน เป้าหมายสูงสุดคือการสร้างสังคมที่เจริญรุ่งเรือง ครอบคลุมและยั่งยืน

ประเด็นที่ 2 ด้านการเข้าถึงการรักษา การป้องกัน สวัสดิการ และการบริหารจัดการที่ได้รับจากภาครัฐและเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ทั้งภาครัฐและเอกชนมีบทบาทสำคัญในการให้บริการรวมทั้งให้สวัสดิการเหล่านี้ ความเพียงพอของสวัสดิการของรัฐอาจแตกต่างกันไป ขึ้นอยู่กับประเทศและนโยบายเฉพาะของประเทศ สวัสดิการชุมชนท้องถิ่นที่ดีหมายถึงความพยายามและความคิดริเริ่มที่มุ่งปรับปรุงความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตของบุคคลภายในชุมชน

ประเด็นที่ 3 ด้านการบริหารงานของรัฐบาล หน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรของท่านมีการวางแผนกลยุทธ์และการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถานการณ์โรคโควิด-19 ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพในการบริหารงานของรัฐสามารถประเมินได้โดยพิจารณาจากประสิทธิภาพของมาตรการ

เหล่านี้ ปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความรวดเร็วในการตัดสินใจ ความสามารถในการปรับตัวตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง และการจัดสรรทรัพยากร ล้วนส่งผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมได้ ในทางกลับกัน ประสิทธิภาพสามารถวัดได้โดยการประเมินผลลัพธ์ของมาตรการเหล่านี้ตัวอย่างเช่น อัตราการติดเชื้อที่ลดลง ความสำเร็จของความพยายามในการฟื้นฟูเศรษฐกิจ และความไว้วางใจและความพึงพอใจของสาธารณชนต่อการตอบสนองของรัฐบาล

ประเด็นที่ 4 ด้านผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน และไม่ใช่ตัวเงินถือเป็นประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับ ผลการวิจัยพบว่า รัฐสวัสดิการมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและปกป้องความเป็นอยู่ที่ดีและความมั่นคงทางสังคมของพลเมืองในรัฐสวัสดิการ รัฐบาลจัดให้มีบริการทางสังคม รัฐสวัสดิการท้องถิ่นที่เหมาะสมควรให้ความสำคัญกับการคุ้มครองความเป็นอยู่และสังคมของพลเมืองของตนเป็นอันดับแรก ควรมุ่งหวังที่จะจัดให้มีเครือข่ายความปลอดภัยที่ครอบคลุมซึ่งตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน

ประเด็นที่ 5 ด้านเจตคติของท่านที่มีต่อการบริหารจัดการโรคโควิด-19 ของรัฐบาล กระทรวงสาธารณะสุข หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจของรัฐบาลปัจจุบัน ผลการวิจัยพบว่า ในอดีตทัศนคติของประชาชนต่อสถานการณ์โควิดในประเทศไทยมีความหลากหลาย ในตอนแรกมีความรู้สึกกังวลและหวาดกลัวเมื่อไวรัสแพร่กระจายไปทั่วโลก การสร้างขวัญกำลังใจจากรัฐบาลสู่ประชาชนเป็นความพยายามของรัฐบาลในการยกระดับและสร้างแรงบันดาลใจให้กับประชาชน

ประเด็นที่ 6 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม (1) ความชอบธรรม รัฐควรส่งเสริมให้แรงงาน (ไทย-ข้ามชาติ) ได้ค้นหาโอกาสในการทำงานที่สอดคล้องกับทักษะและความสนใจของตน พวกเขาสามารถมองหาการจ้างงานทางเลือกในภาคส่วนที่เป็นที่ต้องการหรือพิจารณาเริ่มต้นธุรกิจขนาดเล็กของตนเอง (2) ความมีน้ำใจ รัฐควรส่งเสริมให้สังคมแบ่งปันความรู้และทักษะกับผู้อื่น ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แรงงานข้ามชาติสามารถใช้หลักสูตรออนไลน์ การสัมมนาผ่านเว็บ และโปรแกรมการฝึกอบรมสายอาชีพเพื่อเพิ่มทักษะ ทำให้พวกเขาแข่งขันในตลาดงานได้มากขึ้น และ (3) ปัญญา รัฐควรส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แรงงานข้ามชาติสามารถใช้หลักสูตรออนไลน์ การสัมมนาผ่านเว็บ และโปรแกรมการฝึกอบรมสายอาชีพเพื่อเพิ่มทักษะ ทำให้พวกเขาแข่งขันในตลาดงานได้มากขึ้น

เมื่อทำการแปรผลและถอดความจากผลการวิจัย (Decoded) ตีความ (Interpretation) วิเคราะห์ (Analyze) และเปรียบเทียบข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data) กับข้อมูลเชิงคุณภาพ

(Qualitative Data) พบว่าข้อมูลเชิงปริมาณสะท้อนรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบของทั้ง 3 หลักสูตรในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.57) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพได้สะท้อนภาพรวมในระดับปานกลาง (Moderate)

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อนำหลักธรรมสัปปุริสธรรมในทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างสัมมาชีพให้กับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ในภาคอีสานตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า จากการสำรวจความต้องการจำเป็นในการการสร้างรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ด้วยการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตีความแล้วกำหนดสร้างตัวแปร (Variable) ที่ใช้ศึกษา พบตัวแปรที่สังเกตได้จำนวน 7 ตัวแปร คือ (1) การพัฒนาทักษะ (2) บริการจัดหางาน (3) การสนับสนุนผู้ประกอบการ (4) มาตรการคุ้มครองทางสังคม (5) การเข้าถึงข้อมูล (6) การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ และ (7) การสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรที่นำมาศึกษาและสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการสร้างรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ในสถานการณ์ปัจจุบัน มีค่าอยู่ระหว่าง .402 ถึง .528 โดยตัวแปรทั้ง 7 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรอิสระ 7 ตัว มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง คือ .598 ตัวแปรทั้ง 7 ตัวสามารถอธิบายความผันแปรของระดับผลของสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ในสถานการณ์ปัจจุบัน ได้ร้อยละ 35.8 ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .349 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 พบว่า เมื่อปรับความสอดคล้องของโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาได้จากค่าสถิติ ไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 14.40 ไม่มีนัยสำคัญโดยมีค่า p เท่ากับ .91490 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์กำหนดคือต้องมากกว่า .05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่า .995 และ .975 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือต้องมีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนรากที่สองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ .00 ซึ่งระดับการยอมรับคือน้อยกว่า .08 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อนำรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ไปบูรณาการและประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสัมมาชีพให้กับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ในภาคอีสานตอนล่าง ผลการวิจัยปรากฏดังนี้

ผู้วิจัยได้สร้างรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ บนพื้นฐานของกรอบตัวแปรที่สังเกตได้จากงานวิจัยที่มีสาระเกี่ยวกับประเด็น ดังต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 ด้านการพัฒนาทักษะ (กาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล) จัดโครงการฝึกอบรมและยกระดับทักษะเพื่อช่วยให้แรงงานได้รับทักษะใหม่ ๆ หรือปรับปรุงทักษะที่มีอยู่ ซึ่งสามารถปรับปรุงการจ้างงานในภาคส่วนอื่น ๆ หรือช่วยให้พวกเขาสามารถสำรวจโอกาสในการประกอบอาชีพอิสระได้

ประเด็นที่ 2 บริการจัดหางาน (ปุคคลัญญุตา เป็นผู้รู้จักบุคคล) สร้างบริการจัดหางานเพื่อเชื่อมโยงแรงงานที่ถูกเลิกจ้างกับนายจ้างที่มีศักยภาพในภาคส่วนที่กำลังเติบโตหรือมีความต้องการแรงงาน

ประเด็นที่ 3 การสนับสนุนผู้ประกอบการ (กาลัญญุตา เป็นผู้รู้จักกาล) เสนอการฝึกอบรมผู้ประกอบการและให้การสนับสนุนทางการเงินและทางเทคนิคเพื่อช่วยให้แรงงานเริ่มต้นธุรกิจของตนเองหรือประกอบอาชีพอิสระ ซึ่งอาจรวมถึงการเข้าถึงการเงินรายย่อย โปรแกรมการพัฒนาธุรกิจ และการให้คำปรึกษา

ประเด็นที่ 4 มาตรการคุ้มครองทางสังคม (อัตถัญญุตา เป็นผู้รู้จักผล) ใช้มาตรการคุ้มครองทางสังคม เช่น การประกันการว่างงาน การประกันสุขภาพ และโครงการความช่วยเหลือทางการเงิน เพื่อบรรเทาทุกข์ชั่วคราวและการสนับสนุนแก่แรงงานข้ามชาติที่ถูกเลิกจ้างและครอบครัวของพวกเขา

ประเด็นที่ 5 ด้านการเข้าถึงข้อมูล (ธัมมัญญุตา เป็นผู้รู้จักเหตุ) การตรวจสอบให้แน่ใจว่าแรงงานสามารถเข้าถึงข้อมูลที่ถูกต้องและข้อมูลที่ทันเวลาเกี่ยวกับโอกาสในการทำงาน โครงการสนับสนุนของรัฐบาล และทรัพยากรอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องผ่านช่องทางต่าง ๆ รวมถึงแพลตฟอร์มออนไลน์ (Online Platform) ศูนย์ชุมชน และแอปพลิเคชันบนมือถือ (Mobile application)

ประเด็นที่ 6 ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ (ปริสัญญุตา เป็นผู้รู้จักบริษัท) ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงานภาครัฐ นายจ้าง องค์กรภาคประชาสังคม และสมาคมแรงงาน

ข้ามชาติ เพื่อสร้างเครือข่ายที่สามารถร่วมกันสนับสนุนและสนับสนุนสิทธิและความเป็นอยู่ที่ดีของแรงงานที่ถูกเลิกจ้าง

ประเด็นที่ 7 ด้านการสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์ (อัตตัญญุตา เป็นผู้รู้จักตน) รับรู้ถึงการสูญเสียทางอารมณ์และให้บริการให้คำปรึกษาหรือกลุ่มสนับสนุนเพื่อช่วยให้แรงงานข้ามชาติรับมือกับความเครียด ความวิตกกังวล และความไม่แน่นอน

ผู้วิจัยได้สร้างคู่มือรูปแบบการเสริมสร้างสัมมาชีพให้กับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 แล้วนำไปเผยแพร่กับหน่วยงานและชุมชนดังนี้

1) สำนักงานแรงงานประจำจังหวัดยโสธร

2) สำนักงานแรงงานประจำจังหวัดศรีสะเกษ

3) สำนักงานแรงงานประจำจังหวัดอำนาจเจริญ

4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

5) ประชาสัมพันธ์ผ่านกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน

6) นำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนรายวิชา ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ ภาคการศึกษาที่ 2/2566 ณ วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

5.2 อภิปรายผลการวิจัย

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาภายนอกและปัญหาภายในของแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ในภาคอีสานตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง 7 ด้าน คือ (1) ด้านสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการประกอบอาชีพ (2) ด้านกลยุทธ์การบริหารงานของรัฐบาล (3) ด้านแรงงานและสวัสดิการ (4) ด้านการสาธรณะสุขของภาครัฐ (5) ด้านการควบคุมโรคระบาดของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน (6) ด้านหลักการเกี่ยวกับโรคโควิด-19 และ (7) ด้านการสร้างรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\overline{\square}$ = 3.57) ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data) ที่ได้จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) พบว่า ได้สะท้อนภาพรวมในระดับปานกลาง (Moderate) ทั้งนี้สันนิษฐานได้ว่าการที่ข้อมูลย้อนแย้งกันอาจจะเป็นเพราะการสนทนากลุ่ม เป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวคิด มุมมองและความสึกของกลุ่มผู้ร่วมสนทนาทำให้มีการเปิดโลกทัศน์ เกิดการยอมรับฟัง เกิดการเห็นต่างแต่ไม่แตกแยก เป็นต้น รวมทั้งการสนทนากลุ่มทำให้มีการคิดเชิงระบบ มีเหตุมีผลมากกว่าการพิจารณาข้อคำถามเชิงปริมาณและตอบคำถามตามความรู้สึกส่วนตัวในขณะนั้น ซึ่งได้สอดคล้องกับการศึกษาของ **Bashirian et al.**

(2020) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการป้องกัน COVID-19 ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลในอิหร่านในปี 2020: การประยุกต์ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการป้องกันพบว่า ความตั้งใจและการรับรู้ความอ่อนแอ ความรุนแรง ประสิทธิภาพในการตอบสนองตนเอง ประสิทธิภาพและต้นทุนตอบสนอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญ (P <0.001) การตอบสนองต้นทุน (57.8%) และความตั้งใจ (84.25%) มีค่าต่ำสุดและสูงสุด พฤติกรรมการป้องกันของ HCW ต่อ COVID-19 การสวมถุงมือทุกขั้นตอน (43.3%) และการใช้หน้ากากอนามัยเมื่อใดก็ได้ (51.8%) เป็นการป้องกันที่พบบ่อยที่สุด พฤติกรรมต่อต้าน COVID-19 ในกลุ่ม HCW อยู่ในระดับที่ค่อนข้างน่าพอใจ **Clark, Davila, Regis, & Kraus (2020)** ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติป้องกันโรคโควิด 19 กรณีสอบสวนโรค พบว่า การเชื่อว่าการดูแลสุขภาพ ปฏิบัติตามข้อควรระวังจะมีผลในการหลีกเลี่ยง COVID-19 ความเชื่อมีผลต่อพฤติกรรมสุขภาพและการรับรู้ว่าตนเองมีความเสี่ยงต่อ COVID-19 ความรุนแรงของ COVID-19 และความไว้วางใจในรัฐบาลมีความสำคัญค่อนข้างน้อย โดยผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพฤติกรรมสุขภาพที่ดีมากกว่าผู้ชาย **Guo et al. (2020)** ศึกษาเรื่อง การแพร่เชื้อและการรักษาโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทางคลินิกการแพร่ระบาดของโรค (COVID-19) ข้อมูลอัปเดต (Update) เกี่ยวกับการรักษาทางคลินิก พบว่า อาการทางคลินิกของผู้ป่วย COVID-19 ได้แก่ มีไข้ ไอ อ่อนเพลีย และมีผู้ป่วยจำนวนเล็กน้อยปรากฏขึ้น ที่มีอาการติดเชื้อในทางเดินอาหาร ผู้สูงอายุและผู้ที่มีโรคประจำตัวมีโอกาสติดเชื้อได้ง่ายซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับกลุ่มอาการหายใจลำบากเฉียบพลัน และสอดคล้องกับ **ภัคณัฐ วีรขจร โชคชัย ขวัญพิชิต กิตติพร เนาว์สุวรรณ์ และนภชา สิงห์วีรธรรม (2563)** ศึกษาเรื่อง การรับรู้และพฤติกรรมการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID19) ของกำลังพลที่ปฏิบัติงานสายแพทย์ ศูนย์อำนวยการแพทย์จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า การรับรู้และพฤติกรรมการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เกี่ยวกับโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของกำลังพลที่ปฏิบัติงานสายแพทย์ ศูนย์อำนวยการแพทย์ จังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับมากที่สุด (μ = 4.50, σ= 0.44) และ (μ =4.50, SD= 0.44) ตามลำดับ กำลังพลที่มีการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป ปฏิบัติงานในส่วน บ.ก. และมีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป มีการรับรู้และพฤติกรรมการป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 มากกว่ากำลังพลมีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ปฏิบัติงานในส่วนแยกและมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 10 ปีขึ้น ไป ควรมีการเตรียมความพร้อมและรับรู้ให้กับกำลังพลที่ปฏิบัติงานสายแพทย์ศูนย์อำนวยการแพทย์จังหวัดชายแดนภาคใต้ในทุกส่วนแยกเกี่ยวกับการป้องกันตัวเองสำหรับการป้องกันโรคติดเชื้อจากการปฏิบัติงานประจำ

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 2 เพื่อนำหลักธรรมสัปปุริสธรรมในทางพระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการสร้างรูปแบบการเสริมสร้างสัมมาชีพให้กับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ในภาคอีสานตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่า จากการสำรวจความต้องการจำเป็นในการการสร้างรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ด้วยการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลเชิงคุณภาพ การวิเคราะห์ สังเคราะห์ ตีความแล้วกำหนดสร้างตัวแปร (Variable) ที่ใช้ศึกษา พบตัวแปรที่สังเกตได้จำนวน 7 ตัวแปร คือ (1) การพัฒนาทักษะ (2) บริการจัดหางาน (3) การสนับสนุนผู้ประกอบการ (4) มาตรการคุ้มครองทางสังคม (5) การเข้าถึงข้อมูล (6) การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ และ (7) การสนับสนุนด้านจิตใจและอารมณ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ภายในตัวแปรที่นำมาศึกษาและสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการสร้างรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ในสถานการณ์ปัจจุบัน มีค่าอยู่ระหว่าง .402 ถึง .528 โดยตัวแปรทั้ง 7 มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ตัวแปรอิสระ 7 ตัว มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง คือ .598 ตัวแปรทั้ง 7 ตัวสามารถอธิบายความผันแปรของระดับผลของสภาพปัญหาและความต้องการจำเป็นในการเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ในสถานการณ์ปัจจุบัน ได้ร้อยละ 35.8 ที่ระดับความคลาดเคลื่อน .349 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันของโมเดลรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 พบว่า เมื่อปรับความสอดคล้องของโมเดลแล้วมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ดี พิจารณาได้จากค่าสถิติไค-สแควร์ (Chi-Square) มีค่าเท่ากับ 14.40 ไม่มีนัยสำคัญโดยมีค่า p เท่ากับ .91490 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์กำหนดคือต้องมากกว่า .05 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) และค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่า .995 และ .975 เป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด คือต้องมีค่าตั้งแต่ .90 ขึ้นไป ค่าประมาณความคลาดเคลื่อนรากที่สองเฉลี่ย (RMSEA) เท่ากับ .00 ซึ่งระดับการยอมรับคือน้อยกว่า .08 แสดงว่ายอมรับสมมติฐานหลักที่ว่าโมเดลการวิจัยสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่งสอดคล้องกับ **กฤตยา แสวงทรัพย์และเอื้อญาติ ชูชื่น (2562)** ศึกษาเรื่อง การรับรู้สมรรถนะแห่งตนต่อพฤติกรรมการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตชุมชนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ผลการศึกษา พบว่า (1) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่มีการรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการดูแล สุขภาพกายและสุขภาพจิตชุมชนอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 63.2 (2) การรับรู้สมรรถนะแห่งตนในการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตชุมชนโดยรวมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.79$, $p < 0.05$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการรับรู้ความสามารถในการดูแลสุขภาพกาย

และสุขภาพจิตชุมชน และด้านความมั่นใจในการดูแล สุขภาพกายและสุขภาพจิตชุมชน มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพกาย และสุขภาพจิตชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.74$, $p < 0.05$ และ $r = 0.75$, $p < 0.05$ ตามลำดับ) และด้านของความสามารถที่จะถ่ายโยงประสบการณ์อื่นมาใช้ในการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับพฤติกรรมการดูแลสุขภาพกายและสุขภาพจิตชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.66$, $p < 0.05$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธวัชชัย ยืนยาว และเพ็ญนภา บุญเสริม (2563)** ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ ทัศนคติต่อพฤติกรรมการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) หญิงในจังหวัดสุรินทร์ พบว่า กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 495 คน มีอายุเฉลี่ย 46.7 ปี (SD= 8.4) โดยช่วงอายุ 20-70 ปีเคยได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ร้อยละ 98.0 ได้รับข้อมูลข่าวสารจากโทรทัศน์ร้อยละ 52.3 ด้านความรู้เรื่องการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง (M= 12.4, S.D.=0.9) ด้านทัศนคติการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำ (M= 4.0, S.D.=0.3) และด้านพฤติกรรมการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับเหมาะสม (M= 4.3, S.D.=0.5) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ทัศนคติต่อพฤติกรรมการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านหญิงในจังหวัดสุรินทร์ พบว่า ความรู้เรื่องการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\square^2$=11.064, p=0.001) และทัศนคติการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการป้องกันการติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($\square^2$=23.234, p<0.001)

วัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 3 เพื่อนำรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ ไปบูรณาการและประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสัมมาชีพให้กับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ในภาคอีสานตอนล่าง ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ **Bashirian et al.** (2020) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการป้องกัน COVID-19 ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลในอิหร่านในปี 2020: การประยุกต์ใช้ทฤษฎีแรงจูงใจในการป้องกันพบว่า ความตั้งใจและการรับรู้ความอ่อนแอ ความรุนแรง ประสิทธิภาพในการตอบสนองตนเอง ประสิทธิภาพและต้นทุนตอบสนอง มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีนัยสำคัญ ($P < 0.001$) การตอบสนองต้นทุน (57.8%) และความตั้งใจ (84.25%) มีค่าต่ำสุดและสูงสุด พฤติกรรมการป้องกันของ HCW ต่อ COVID-19 การสวมถุงมือทุกขั้นตอน (43.3%) และการใช้หน้ากากอนามัยเมื่อใดก็ได้ (51.8%) เป็นการป้องกันที่พบบ่อยที่สุด พฤติกรรมต่อต้าน COVID-19 ในกลุ่ม HCW อยู่ในระดับที่ค่อนข้างน่าพอใจ **Clark, Davila,**

Regis, & Kraus (2020) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทำนายพฤติกรรมการปฏิบัติป้องกันโรคโควิด 19 กรณีสอบสวนโรค พบว่า การเชื่อว่าการดูแลสุขภาพ ปฏิบัติตามข้อควรระวังจะมีผลในการหลีกเลี่ยง COVID-19 ความเชื่อมีผลต่อพฤติกรรมสุขภาพและการรับรู้ว่าตนเองมีความเสี่ยงต่อ COVID-19 ความรุนแรงของ COVID-19 และความไว้วางใจในรัฐบาลมีความสำคัญค่อนข้างน้อย โดยผู้หญิงมีแนวโน้มที่จะมีส่วนร่วมในการปฏิบัติพฤติกรรมสุขภาพที่ดีมากกว่าผู้ชาย **Guo et al. (2020**) ศึกษาเรื่อง การแพร่เชื้อและการรักษาโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019ทางคลินิกการแพร่ระบาดของโรค (COVID-19) ข้อมูลอัปเดต (Update) เกี่ยวกับการรักษาทางคลินิก พบว่า อาการทางคลินิกของผู้ป่วย COVID-19 ได้แก่ มีไข้ ไอ อ่อนเพลีย และมีผู้ป่วยจำนวนเล็กน้อยปรากฏขึ้น ที่มีอาการติดเชื้อในทางเดินอาหาร ผู้สูงอายุและผู้ที่มีโรคประจำตัวมีโอกาสติดเชื้อได้ง่ายซึ่งอาจเกี่ยวข้องกับกลุ่มอาการหายใจลำบากเฉียบพลัน **Luo, Yao, Zhou, Yuan, & Zhong (2020)** ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมสุขภาพระหว่างการระบาดโรคโคโรนาไวรัส 2019 ในจีน ข้อมูลเพิ่มเติม-แรงจูงใจ–แบบจำลองทักษะพฤติกรรม พบว่า แรงจูงใจมีผลต่อทักษะพฤติกรรมความเครียดจากความเสี่ยงมีผลต่อสุขภาพและการรับรู้เชิงบวกมีนัยสำคัญต่อพฤติกรรมสุขภาพ สรุปได้ว่าพฤติกรรมสุขภาพมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการรับรู้ แต่มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดที่เสี่ยงต่อสุขภาพ **Paakkari, & Okan (2020)** ศึกษาเรื่อง โควิด-19 การรับรู้ประเมินปัญหาด้านสุขภาพพบว่า การสื่อสารด้านสุขภาพเกี่ยวกับความรู้ของระบบทางเดินหายใจเฉียบพลันรุนแรง Syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV-2) และวิธีหลีกเลี่ยงการแพร่กระจายเชื้อที่ใช้งานได้จริง เช่น การล้างมือ การเว้นระยะห่างและหลีกเลี่ยงสถานที่แออัด และสอดคล้องกับ **Taghrir, Borazjani, & Shiraly (2020)** ศึกษาเรื่อง โควิด-19 และนักศึกษาแพทย์ชาวอิหร่าน การสำรวจความรู้ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมการป้องกันและการรับรู้ความเสี่ยง พบว่า ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับโควิด-19 ในระดับสูง พฤติกรรมป้องกันด้วยตนเองและการรับรู้ของนักศึกษาแพทย์ชาวอิหร่าน อยู่ในระดับปานกลาง ความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิง มีนัยสำคัญในการรับรู้ความเสี่ยงที่ระดับ $P < 0.01$

พร้อมนี้ ผู้วิจัยได้สร้างคู่มือรูปแบบการเสริมสร้างสัมมาชีพให้กับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 แล้วนำไปเผยแพร่กับหน่วยงานและชุมชน ดังนี้ (1) สำนักงานแรงงานประจำจังหวัดยโสธร (2) สำนักงานแรงงานประจำจังหวัดศรีสะเกษ (3) สำนักงานแรงงานประจำจังหวัดอำนาจเจริญ (4) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (5) ประชาสัมพันธ์ผ่านกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และ (6) นำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการจัดการเรียนการสอนรายวิชา ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์ ภาคการศึกษาที่ 2/2566 ณ วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative Data)

จากการสรุป ถอดความหมายและประมวลผล (Concluded) วิเคราะห์ (Analyze) และสังเคราะห์ (Synthetic) ประเด็นข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมที่มีความหมายในกลุ่มเดียวกัน แล้วสรุปเชิงพรรณนาได้ในประเด็นต่อไปนี้

ประเด็นที่ 1 การทำงานจากระยะไกล เนื่องจากการทำงานจากระยะไกลเพิ่มมากขึ้นในช่วงที่มีการระบาดใหญ่ อาชีพที่สามารถทำงานจากระยะไกลได้จึงเป็นทางเลือกที่ดี พิจารณาสาขาต่าง ๆ เช่น การพัฒนาซอฟต์แวร์ (Software Development) การตลาดดิจิทัล (Digital Marketing) การออกแบบกราฟิก (Graphic Design) การเขียนเนื้อหา การสอนออนไลน์ และความช่วยเหลือเสมือน อาชีพเหล่านี้สามารถให้ความยืดหยุ่นและโอกาสในการทำงานจากทุกที่

ประเด็นที่ 2 การให้บริการด้านสุขภาพและบริการที่จำเป็น การระบาดใหญ่ของโควิด-*19* ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการดูแลสุขภาพและบริการที่จำเป็น อาชีพในอุตสาหกรรมการดูแลสุขภาพ เช่น การพยาบาล เทคโนโลยีการแพทย์ (Medical Technology) และการแพทย์ทางไกล มีแนวโน้มเป็นที่ต้องการสูง บริการที่จำเป็น เช่น โลจิสติกส์ (Logistics) การจัดส่ง และอีคอมเมิร์ซ (e-Commerce) ก็คาดว่าจะเติบโตต่อไปเช่นกัน

ประเด็นที่ 3 การเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัล (Digital Transformation) การแพร่ระบาดได้เร่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางดิจิทัลในหลาย ๆ อุตสาหกรรม อาชีพที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีและทักษะด้านดิจิทัล (Digital Skills) จะเป็นที่ต้องการสูง พิจารณาทักษะการเรียนรู้ เช่น การวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analysis) ความปลอดภัยทางไซเบอร์ (Cyber Security) ปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) และการพัฒนาเว็บไซต์ ทักษะเหล่านี้จะมีคุณค่าในภาคส่วนต่าง ๆ รวมถึงการเงิน การค้าปลีก และการผลิต

5.3.2 ข้อเสนอแนะจากข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data)

ประเด็นที่ 1 ความชอบธรรม รัฐควรส่งเสริมให้แรงงาน (ไทย-ข้ามชาติ) ได้ค้นหาโอกาสในการทำงานที่สอดคล้องกับทักษะและความสนใจของตน พวกเขาสามารถมองหาการจ้างงานทางเลือกในภาคส่วนที่เป็นที่ต้องการหรือพิจารณาเริ่มต้นธุรกิจขนาดเล็กของตนเอง

ประเด็นที่ 2 ความมีน้ำใจ รัฐควรส่งเสริมให้สังคมแบ่งปันความรู้และทักษะกับผู้อื่น ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แรงงานข้ามชาติสามารถใช้หลักสูตรออนไลน์ การสัมมนา

ผ่านเว็บ และโปรแกรมการฝึกอบรมสายอาชีพเพื่อเพิ่มทักษะ ทำให้พวกเขาแข่งขันในตลาดงานได้มากขึ้น

ประเด็นที่ 3 ปัญญา รัฐควรส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง แรงงานข้ามชาติสามารถใช้หลักสูตรออนไลน์ การสัมมนาผ่านเว็บ และโปรแกรมการฝึกอบรมสายอาชีพเพื่อเพิ่มทักษะ ทำให้พวกเขาแข่งขันในตลาดงานได้มากขึ้น

บรรณานุกรม

1. ตำรา หนังสือ เอกสาร

กระทรวงศึกษาธิการ. (2540). *แนวทางการปฏิรูปโรงเรียนและสถานศึกษาตามนโยบายการปฏิรูปการศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุ, สภาลาดพร้าว.

_____ . (2538). แนวทางปฏิรูปการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2539-2550. กรุงเทพฯ: (เอกสารอัดสำเนา).

_____ . (2546). *พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542*. แก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้า และพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).

_____ . (2560). *แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579.* (เอกสารอัดสำเนา).

กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา (มคอ. 2). *หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาไทย. (หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2562).* คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏ-ราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร.

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับบริหารและวิจัย.* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จำรัส นองมาก. (2544). *ปฏิบัติการประเมินคุณภาพการศึกษา.* กรุงเทพฯ: ซันพริ้นติ้ง.

จำเริญ จิตรหลัง, (2562). *กลยุทธ์การยกระดับผลสัมฤทธิ์ผลการทดสอบทางการศึกษาระดับชาติขั้นพื้นฐาน (O-NET) ในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร.* สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร.

ทิศนา แขมมณี. (2548). *ศาสตร์การสอน.* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์. (2550). *เอกสารการเรียนรู้การทำวิจัยด้วยตนเอง.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ทองอินทร์ วงศ์โสธร. (2541). *ระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายนอกระบบอุดมศึกษาในสหราชอาณาจักร.* กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). *ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์.* (พิมพ์ครั้งที่ 1). อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.

นงลักษณ์ วิรัชชัย. (2543). *พรมแดนความรู้ด้านการวิจัยและสถิติ.* ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บรรจง จันทร์สา. (2522). *การศึกษา-ปรัชญา.* กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพาณิช.

บุญเรียง ขจรศิลป์. (2543). *วิธีวิจัยทางการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ พี.เอ็น.การพิมพ์.

ประเสริฐ สุทธิสิทธิ์. (2545). *การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา.* กรุงเทพฯ: ส่วนวิจัยและพัฒนา, สำนักมาตรฐานอุดมศึกษา.

พระราชบัญญัติ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. 2542* แก้ไขเพิ่มเติม (ครั้งที่ 2). พ.ศ. 2545.

พระราชบัญญัติ. (2547). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา* พ.ศ. 2547. (เอกสารอัดสำเนา).

ไพบูลย์ เปานิล. (2543). *การประกันคุณภาพการศึกษา : ISO 9000.* กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตบัณฑิตธรรม.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์. (2529). *ปรัชญาการศึกษาเบื้องต้น.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพฑูรย์ สินลารัตน์ และคณะ. (2557). *เติบโตตามศักยภาพสู่ศตวรรษที่ 21 ของการศึกษาไทย.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ไพศาล สุวรรณน้อย. (2559). *การเรียนรู้โดยใช้ปัญหาเป็นฐาน (Problem–based Learning: PBL).* เอกสารประกอบการบรรยายโครงการพัฒนาการเรียนการสอน สถาบันพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

ภัทรา นิคมานนท์. (2540). *การประเมินผลการเรียน.* กรุงเทพฯ : อักษรการพิมพ์.

ภาวดา ธาราศรีสุทธิ. (2542). *หลักและทฤษฎีการบริหารการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (2563). *หลักการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู.* เอกสารอัดสำเนา.

มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. (2564). *แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พ.ศ. 2564-2568.* (เอกสารอัดสำเนา)

มูลนิธิโครงการสารานุกรมไทยสำหรับเยาวชน. (2565). *การศึกษา.* (เล่มที่ 38). สารานุกรมไทย.

รัฐธรรมนูญ. (2540). *รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540.* (เอกสารอัดสำเนา)

วรรณทิพา รอดแรงค้า. (2544). *การประเมินทักษะกระบวนการและการแก้ปัญหาในวิชาวิทยาศาสตร์ระดับประถมศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 2), กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาคุณภาพวิชาการ (พว.).

วันชัย ศิริชนะ. (2540). *การประกันคุณภาพการศึกษาในมหาวิทยาลัย.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วิจารณ์ พานิช. (2555). *องค์แห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้.* (พิมพ์ครั้งที่ 2), กรุงเทพฯ: ตถาตาพับลอเคชั่น.

วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร. (2565). *ข้อมูลพื้นฐานวิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร.* เอกสารอัดสำเนา. งานทะเบียนและวัดผล วิทยาลัยศาสนศาสตร์โสธร.

วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์. (2565). *ข้อมูลพื้นฐานวิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์.* เอกสารอัดสำเนา.งานทะเบียนและวัดผล วิทยาลัยศาสนศาสตร์เฉลิมพระเกียรติกาฬสินธุ์.

สมชาย รัตนทองคำ. (2556). *การพัฒนารูปแบบการสอนที่เน้นกระบวนการคิดอย่างมีวิจารญาณสำหรับนักศึกษากายภาพบำบัด.* ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

สมศักดิ์ คงเที่ยง. (2542). *หลักการบริหารการศึกษา.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สมศักดิ์ ภู่วิภาดาวรรธน์. (2544). *เทคนิคการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์.* (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.

สงัด อุทรานันท์. (2532). *พื้นฐานและหลักการพัฒนาหลักสูตร.* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุรางค์ โค้วตระกูล. (2541). *จิตวิทยาการศึกษา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานปฏิรูปการศึกษา. (2545). *ปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.* กรุงเทพฯ: บุญศิริการพิมพ์.

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542.* กรุงเทพฯ กระทรวงศึกษาธิการ.

อรสา สุขเปรม. (2541). *ประวัติการศึกษาไทย.* กรุงเทพฯ: ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.

Bloom, Benjamin S. (1976). *Taxonomy of Education Objective, Handbook I : Cognitive.*Domain. NewYork : David Mckay. Cook.

Jonassen, D. H. (1992). *Evaluation Constructivist Learning. In T. M. Duffy (ED.), Constructivism and the Technology of Instruction.* New Jersey : Lawrence Erlbaum Associates Publishers.

Krejcie & Morgan. (1970). *Determining Sample Size for Research.* University of Minnesota, Duluth. USA.

Spady, W. G. (1994). *Outcome-based Education: Critical Issues and Answers.* Arlington, VA: American Association of School Administrators.

Sinjaru, Tanin. (2009). *Research and Statistical Data Analysis by SPSS covering.* Version. (in Thai). 10th ed. Bangkok: C-education. Tongpan.

Sutherland, T.E., and Bonwell, C.C. eds. (1996). *Using Active Learning in College Classes: A Range of Options for Faculty*. San Francisco: Jossey-Bass

Vygotsky, L. S. (1978). *Mind in Society: The Development of Higher Psychological Processes.* Massachusetts: Harvard University Press.

2. งานวิจัย/บทความวิชาการ/บทความวิจัย/วารสาร

กฤชกร ไพคำนาม และสุรางคนา มัณยานนท์. (2565). การบริหารงานวิชาการเพื่อส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ของศูนย์เครือข่ายกุดบาก สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสกลนคร เขต 1. *วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 2*(1), 55-68.

ชาตรี ฝ่ายคำตา. (2553). กระบวนการพัฒนาอาจารย์ผู้สอนในการทำวิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน, *วารสารศึกษาศาสตร์ปริทัศน์, 33*(1), 145-165.

ฐาปนา จ้อยเจริญ และคณะ. (2563). สภาพและปัญหาการนิเทศนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูวิทยาศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏ. *วารสารชุมชนวิจัย. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 14*(3), 192-207.

เทอดทูน ค้าขาย และคณะ. (2560). การศึกษาสภาพปัญหาในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิตทางการสอน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล. *Sikkha Journal of Education*. *6*(2), 33-46

ณัฐธนากร รักชาติ และสุชาวดี เกษมณี. (2563). การเปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนระหว่างการจัดการเรียนรู้แบบออนไลน์กับการจัดการเรียนการรู้แบบออนไซต์วิชาภาษาไทยของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6.

Journal of Humanities and Social Sciences Valaya Alongkorn. 16(2), 81-90.

นันทวัฒน์ ภัทรกรนันท์. (2560). การพัฒนารูปแบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาตลอดชีวิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร. *Veridian E-Journal, Silpakorn University. ฉบับภาษาไทย, 10*(2), 1317-1329.

นววรรณ ถกจัตุรัส. (2560). การจัดระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษาคณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.

Journal of Educational Measurement. 34(96),

นุชจนาถ สิงห์งอย และคณะ (2561). การประเมินโครงการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนิสิต

วิทยาลัยสงฆ์นครพนม สาขาวิชาสังคมศึกษา ปีการศึกษา 2561. *วารสารธาตุพนมปริทรรศน์. 2*(1), 1-10.

นิภาพร รอดไพบูลย์. (2565). *ทักษะการบริหารในศตรวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสระแก้ว.* ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

บันเย็น เพ็งกร. (2561). *การพัฒนาครูด้านการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 ของโรงเรียนสารสาสนวิเทศ คลองหลวง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการสงเสริมการศึกษาเอกชน.* ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยเกริก.

บุหงา วัฒนะ. (2546). Active Learning. *วารสารวิชาการ. 6*(9), 30-34

พระมหาบัณฑิต ปณฺฑิตเมธี. (2564). แนวทางการพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิตนักศึกษาในศตวรรษที่ 21 ภายใต้สถานการณ์ COVID 19. *วารสารวิจยวิชาการ. 5*(4), 255-270.

พิทยา ดาคม และคณะ. (2565). ทักษะการบริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามหลักสัปปุริสธรรม 7 ของผู้บริหาร สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 4. *Journal of Modern Learning Development. 7*(6), 223-235.

ภารดี ชาวนรินทร์. (2565). ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารคณะพยาบาลศาสตร์สังกัดสถาบันอุดมศึกษาเอกชนในประเทศไทย.*The Journal of Research and Academics 5*(1), 113-128.

ปารณีย์ ขาวเจริญ และคณะ. (2560). การพัฒนารูปแบบการนิเทศโดยวิธีการสอนงานและการเป็นพี่เลี้ยงของครูพี่เลี้ยง นักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิชาการศึกษาศาสตร์. 19*(1) 125-136.

มานี แสงหิรัญ และคณะ. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. *Veridian E-Journal, Silpakorn University. ฉบับภาษาไทย, 11*(1), 879-894.

เรณุมาศ มาอุ่น. (2559). การจัดการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ. *วารสารวารสารเทคโนโลยีภาคใต้. 9*(2), 169-176.

สมชาย รัตนทองคำ. (2545). *การพัฒนารูปแบบการสอนที่เนนกระบวนการคิดอย่างมีวิจารณญาณสำหรับนักศึกษากายภาพบำบัด.* วิทยานิพนธปริญญาศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแกน.

สมสกุล เทพประทุน และศักดิพันธ์ ตันวิมลรัตน์. (2561). แนวทางการพัฒนาทักษะในศตวรรษที่ 21

ของผู้เรียนในสถานศึกษานำร่องลดเวลาเรียน เพิ่มเวลารู้ ในอำเภอบ้านโป่ง. *วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร. 9*(2), 124-138.

สมปอง ชาสิงห์แก้ว และคณะ. (2562). การฝึกประสบการณ์วิชาชีพการบริหารการศึกษา และการบริหารสถานศึกษา หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น. *Dhammathas Academic Journal. 19*(3), 113-122.

สารแพทย์ศาสตร์ศึกษา. (2559). Active Learning. *วารสารแพทย์ศาสตร์ศึกษา. 2*(4). 1-6.

สุมาลี ศรีพุทธรินทร. (2562). การบริหารจัดการระบบการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูของนักศึกษาชั้นปีที่ 5 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม. *รายงานสืบเนื่องการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 1 “นวัตกรรมสร้างสรรค์ ศาสตร์พระราชาสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ไทยแลนด์ 4.0”* pp. 685-694.

สุพล วังสินธ์. (2545). การบริหารโรงเรียนตามแนวทางปฏิรูปการศึกษา. *วารสารวิชาการ. 5*(6), 29-30.

สุริยาพร นพกรเศรษฐกุล. (2561). *ทักษะการจัดการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของครูโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดระยอง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามธัยมศึกษา เขต 18.* ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

อติญาณ์ ศรเกษตริน. (2543). *สร้างหลักสูตรอบรมเพื่อเสริมสร้างความเป็นผู้นำสำหรับนักศึกษาพยาบาล.* ปริญญาการศึกษาดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรนครินทรวิโรฒ.

อติพร เกิดเรือง และคณะ. (2564). แนวทางการส่งเสริมการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 ของสถาบันอุดมศึกษาไทย. *วารสาร มจ. อุบลปริทรรศน์. 6*(1), 781-790.

อัญญาณี มุ่งพิงกลาง และดนิตา ดวงวิไล. (2562). การพัฒนาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนเรื่องชนิดของประโยคระดับชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 2 โดยใช้การจัดการเรียนรู้แบบใช้โครงงานเป็นฐาน. *วารสารนวัตกรรมการเรียนรู้. 5*(1), 85-100.

3. สื่ออิเล็กทรอนิกส์

กัญญาพัชร ยอดกลาง. (2565). *รูปแบบการเรียนการสอนแบบโครงงาน.* สืบค้นเมื่อเมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2565. จาก: https://www.gotoknow.org/posts/677637.

ครูเชียงราย. (2565). *ตัวอย่างกิจกรรมเพื่อส่งเสริม Active Learning.* สืบค้นเมื่อเมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2565. จาก https://www.kruchiangrai.net/2019/07/09/active-learning-3.

ชิตพงษ์ ชื่นตา. (2565). *การจัดการเรียนรู้แบบ STAD.* สืบค้นเมื่อเมื่อวันที่ 21 มีนาคม 2565.
จาก: https://www.google.com/search?client=firefox-b-d&q.

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 (2565) *สรุปย่อ พรบ. การศึกษา* (ออนไลน์)
สืบค้นเมื่อเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2565.
จาก https://www.kruchiangrai.net/2016/11/22/.

เพ็ญนภา เพ็งวิสาภาพพงษ์. (2565). *รูปแบบการจัดการเรียนรู้การเรียนแบบร่วมมือ เทคนิค LT (Learning Together).* สืบค้นเมื่อเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2565.
จาก: https://www.gotoknow.org/posts/598284.

ทิพาภรณ์ ชูเรือง. (2565). *การจัดการเรียนรู้แบบสืบสวนสอบสวน.*
สืบค้นเมื่อเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2565. จาก: https://www.gotoknow.org/posts/410733.

ธนิตย์ สุวรรณเจริญ. (2564). *การจัดการเรียนรู้แบบร่วมมือ (Cooperative Learning).*
สืบค้นเมื่อเมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2565. จาก: https://www.gotoknow.org/posts/209790.

นรรัชต์ ฝันเชียร. (2565). *เทคนิคการสอนแบบการแสดงบทบาทสมมติ (Role playing).*
สืบค้นเมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2565.
จาก: https://www.trueplookpanya.com/education/content/76456.

มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น. (2565). *การประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร.*
สืบค้นเมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2565.
จาก: https://oldweb.western.ac.th/index.php/th/chaqa-jd/qa-jd/qa-jd-2.

ภานุมาศ พร้อมวงษ์. (2565). *วิธีสอนแบบเอ็กซ์พลิซิท (Explicit Teaching Method).*
สืบค้นเมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2565. จาก: https://www.gotoknow.org/posts/677651.

วิชัย ตันศิริ. (2542). *พระราชบัญญัติการศึกษาและการปฏิรูปการศึกษาไทย.* ศูนย์ประมวล
และจัดระบบข้อมูลสารสนเทศ, กองนโยบายและแผน. กรุงเทพฯ:
สืบค้นเมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2565 จาก https://www.kroobannok.com/24213.

สุเมธ แย้มนุ่น. (2558). *การดำเนินการจัดทำแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2560-2574) และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*
เข้าถึงข้อมูลเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2565. จาก: https://so03.tci-thaijo.org

ศิริลักษณ์ เรื่องรุ่งโรจน์. (2561). *การพัฒนาหลักสูตรตามแนวทางการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นผลลัพธ์.*
สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2565. จาก: https://fmt.surin.rmuti.ac.th/2017/.

Blogspot.com. (2557). *ยุทธการเปลี่ยนครูเฉยสู่ครูยุคศตวรรษที่ 21.*
สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2563.
จาก: http://55111636078.blogspot.com/2014/11/21_56.html.

Beebee.com. (2564). วิธีสอนการสอนแบบสาธิต(Demonstration Method).
สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2563. จาก: https://beebeecom.wordpress.com.
Discovery-Method. (2565). *วิธีสอนแบบค้นพบ-discovery-method.*
สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2563.
จาก: https://coggle.it/diagram/X198Vk4r0hkmN76N/t.
Kroobannok.com. (2565). *การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ.*
สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2565. จาก: https://www.kroobannok.com/3735.
kroobannok.com. (2565) *การปฏิรูปการศึกษาไทย*.
สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2565. จาก: https://www.krupatom.com/education_1780
kroobannok.com. (2565) *การจัดกิจกรรมการเรียนรู้แบบบูรณาการ.*
สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2565. จาก: https://www.krupatom.com/education_1780
krupatom.com. (2565). *วิธีสอนแบบแบ่งกลุ่มทำงาน.*
สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2565.
จาก: https://www.krupatom.com/education_1780.
krupatom.com. (2565). *วิธีสอนแบบแบ่งกลุ่มทำงาน.* สืบค้นเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2565.
จาก: https://www.krupatom.com/education_1780.
krupatom.com. (2565). วิธี*สอนแบบปฏิบัติการหรือการทดลอง.*
สืบค้นเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2565.
จาก: https://www.krupatom.com/education_1795.
krupatom.com. (2565). *วิธีสอนตามคาดหวัง (Expectation Method).*
สืบค้นเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2565.
จาก: https://www.krupatom.com/education_1795.
krupatom.com. (2565). *วิธีสอนแบบดัลตัน (Dalton Laboratory Plan)*
สืบค้นเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2565.
จาก: https://www.krupatom.com/education_1795.
krupatom.com. (2565). *วิธีสอนแบบทีม (Team Teaching Method)*
สืบค้นเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2565.
จาก: https://www.krupatom.com/education_1795.
krupatom.com. (2565). *การสอนแบบเอกัตภาพ (Individualized Instruction)*
สืบค้นเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2565.
จาก: https://www.krupatom.com/education_1795.

krupatom.com. (2565). *วิธีธรรมชาติ (Natural Method).*
สืบค้นเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2565.
จาก: https://www.krupatom.com/education_1795.

Kruchiangrai. (2564). *การสอนภาษาโดยใช้เนื้อหาเพื่อนำไปสู่การเรียนรู้ภาษา (Content–Based Instruction).* สืบค้นเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2565.
จาก: https://www.kruchiangrai.net/2022/02/27/cbi/.

kru-mon. (2565). *เรียนแบบฮาร์วาร์ด เรียนแบบโสเครติส (Socratic method & Harvard style).*
สืบค้นเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2565.
จาก: https://kru-mon.com/2010/02.

Kroobannok. (2565). *วิธีสอนแบบแฮร์บาร์ต (Herbart Method).*
สืบค้นเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2565. จาก: https://www.kroobannok.com/15707

OK. NATION BLOG. Posted by kunwee. (2565). *ปรัชญาการศึกษา.*
สืบค้นเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2565.
จาก http://oknation.nationtv.tv/blog/kunwee/2007/10/10/entry-9.

Narong Kanchana. (2565). *วิธีสอนโดยใช้การอุปนัย (Induction Method).*
สืบค้นเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2565.
จาก: http://skruteachingmethods.blogspot.com/p/blog-page_32.html

Narong Kanchana. (2565). *วิธีสอนโดยใช้การบรรยาย (Lecture Method)*
สืบค้นเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2565.
จาก: http://skruteachingmethods.blogspot.com/p/blog-page_32.html

Neric-club.com. (2564). *กระบวนการเรียนการสอนของรูปแบบ จี.ไอ. (G.I.).*
สืบค้นเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2565.
จาก: http://www.neric-club.com/data.php?page=40&menu_id=76.

Nursemoobin. (2565). *การสอนแบบวิทยาศาสตร์ (Scientific Method).*
สืบค้นเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2565. จาก: https://nursemoobin.wordpress.com.

Starfish Academy. (2565). *เครื่องมือช่วยวัดประเมินผลการเรียนรู้.*
สืบค้นเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2565.
จาก: https://www.starfishlabz.com/blog/741.

Skruteachingmethods. (2564). *วิธีสอนโดยใช้การทดลอง (Experimental Method).*
สืบค้นเมื่อวันที่ 11 กันยายน 2565.

Suwanan. (2565). *การจัดการเรียนรู้แบบนิรนัย (Deductive Method).*

สืบค้นเมื่อวันที่ 11 มกราคม 2566.

จาก: http://baknong.blogspot.com/2015/08/deductive-httpnappy131.html

UNESCO. (2000). *World education report, 2000: The right to education; towards education for all throughout life.* สืบค้นเมื่อวันที่ 25 มีนาคม 2565.

จาก: https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000119720.

Wittaya Nonkratok. (2561). *วิธีสอนแบบศึกษาด้วยตนเอง (Self-study Method).*

สืบค้นเมื่อวันที่ 11 มกราคม 2566.

จาก: http://065wittaya.blogspot.com/2018/08/self-study-method.html.

Wordpress.com. (2565). *การจัดการเรียนรู้โดยใช้เทคนิค Jigsaw.*

สืบค้นเมื่อวันที่ 11 มกราคม 2566.

จาก: https://sornordon.wordpress.com/2012/02/21

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถามการวิจัยเชิงปริมาณ

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง กลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการสำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเชิงสำรวจสภาพปัญหาปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง ประกอบด้วยจังหวัดยโสธร จังหวัดศรีสะเกษ และจังหวัดอำนาจเจริญ

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามความต้องการจำเป็นในการพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง 7 ด้าน คือ

1) ด้านสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการประกอบอาชีพ

2) ด้านกลยุทธ์การบริหารงานของรัฐบาล

3) ด้านแรงงานและสวัสดิการ

4) ด้านการสาธรณะสุขของภาครัฐ

5) ด้านการควบคุมโรคระบาดของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

6) ด้านหลักการเกี่ยวกับโรคโควิด-19

7) ด้านการสร้างรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

3. แบบสอบถามแต่ละตอนจะมีคำชี้แจงของตอนนั้น ๆ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้ทราบรายละเอียด ในการตอบแบบสอบถามให้เป็นไปอย่างถูกต้องสมบูรณ์ (โปรดได้อ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถาม)

4. คำตอบของท่านจะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อตัวท่านและผู้อื่น เนื่องจากข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษา วิจัยและการสร้างความรู้ในด้านการพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่างต่อไป ดังนั้น ผู้วิจัยและคณะจึงขอความกรุณาท่านได้โปรดให้ข้อมูลแบบสอบถามตามสภาพความเป็นจริง

ผู้วิจัยขอเจริญพรขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

พระครูวาปีธรรมวิโรจน์
ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่อง ✓ลงใน ☐ หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงข้อเดียวและโปรดกรอกข้อความในช่องว่าง

1. เพศ ☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ ☐ 20-25 ปี ☐ 26-30 ปี ☐ 31-35 ปี
☐ 36-40 ปี ☐ 41-45 ปี ☐ 46-50 ปี
☐ 51-55 ปี ☐ 56-60 ปี ☐ 61 ปี ขึ้นไป

3. สถานะ ☐ พนักงานลูกจ้างของราชการ
☐ พนักงานลูกจ้างของรัฐวิสาหกิจ
☐ พนักงานลูกจ้างของบริษัทเอกชน (แรงงานฝีมือ = Skilled Labor)
☐ พนักงานลูกจ้างของบริษัทเอกชน (แรงงานกึ่งฝีมือ = Semi-skilled Labor)
☐ พนักงานลูกจ้างของบริษัทเอกชน (แรงงานไร้ฝีมือ = Unskilled Labor)
☐ อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

ตอนที่ 2 กลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้าง

จากสถานการณ์โควิด-19ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง 7 ด้าน

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดในแต่ละคำถาม โดยที่ระดับความคิดเห็น แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ (5 = มากที่สุด, 4 = มาก, 3 = ปานกลาง, 2 = น้อย, 1 = น้อยที่สุด)

ที่	ประเด็นคำถาม	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
1. ด้านสภาพปัจจุบันและความต้องการจำเป็นในการประกอบอาชีพ						
1.	สวัสดิการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในรูปของการประชาสงเคราะห์หรือบริการสังคมที่รัฐมิได้หวังผลตอบแทน แต่มุ่งถึงการกินดีอยู่ดีของคนในชาติไม่มีการคิดต้นทุนหรือกำไร ในสถานการณ์ปัจจุบันมีอยู่ในระดับใด					
2.	สภาพการณ์ของการจัดกระทำของรัฐหรือนายจ้างต้องการให้พนักงานมีความสะดวกสบายในการทำงาน ช่วยแก้ปัญหาการครอง					

	ชีพของลูกจ้าง ขณะเดียวกันก็หวังจะได้งานมาก งานดีจากลูกจ้างเป็นผลพลอยได้มีอยู่ในระดับใด					
3.	สวัสดิการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในรูปของการประชาสงเคราะห์ในสถานการณ์แพร่ระบาดโรคโควิด-19 มีความจำเป็นอยู่ในระดับใด					
4.	สวัสดิการและการบริหารจัดการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในสถานการณ์แพร่ระบาดโรคโควิด-19 มีความเหมาะสมและมีความจำเป็นอยู่ในระดับใด					
5.	การเข้าถึงการรักษา การป้องกัน สวัสดิการ และการบริหารจัดการที่ที่ได้รับจากภาครัฐและบริษัทของท่านมีความเหมาะสม เพียงพอและทั่วถึงในสถานการณ์แพร่ระบาดโรคโควิด-19 ในระดับใด					
2. ด้านกลยุทธ์การบริหารงานของรัฐบาล						
1.	กลยุทธ์การจัดการปัญหา การสร้างสวัสดิการและการบริหารจัดการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในสถานการณ์แพร่ระบาดโรคโควิด-19 มีความเหมาะสมในระดับใด					
2.	กระบวนการบริหารจัดการสถานการณ์โรคโควิด-19 มีความรวดเร็วทันต่อสถานการณ์และสามารถควบคุมสถานการณ์ได้ในระดับใด					
3.	รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรของท่านมีการวางแผนกลยุทธ์และการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถานการณ์โรคโควิด-19 ในระดับใด					
4.	รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรของท่านมีการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถานการณ์โรคโควิด-19 และมีการประเมินผลลัพธ์ในระดับใด					
5.	การวางแผนกลยุทธ์ การนำแผนไปฏิบัติและการประเมินผลลัพธ์ของการปฏิบัติงานในสถานการณ์โรคโควิด-19 ของรัฐบาล หน่วยงานภาครัฐหรือบริษัทของท่านมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในระดับใด					
3. ด้านแรงงานและสวัสดิการ						
1.	รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีการจัดสวัสดิการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในรูปของการประชาสงเคราะห์หรือบริการสังคมนั้น รัฐมิได้หวังผลตอบแทนหวังเพียงการกินดีอยู่ดี					

	ของคนในชาติไม่มีการคิดต้นทุนหรือกำไร ในสถานการณ์โรคโควิด-19 ในระดับใด					
2.	ท่านได้รับผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน และไม่ใช่ตัวเงินถือเป็นประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับจากองค์การไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษาและด้านนันทนาการที่บริษัทจัดให้แก่พนักงานเพื่อเป็นการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกโดยจัดสรรอยู่ในรูปสิ่งของและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการในระดับใด					
3.	ท่านได้รับสวัสดิการในขณะทำงาน (On the job) หรือในเวลาทำงาน เช่น การจัดสภาพการทำงานที่ดี การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในขณะปฏิบัติงาน การจัดบริการด้านสุขภาพอนามัย เป็นต้น ในสถานการณ์โรคโควิด-19 ระดับใด					
4.	ท่านได้รับสวัสดิการนอกเวลาทำงาน (Off the job) แต่อยู่ภายในสถานที่ทำงาน เช่น ขณะเดินไปทำงาน ก่อนและหลังทำงานแต่อยู่ภายในบริเวณโรงงานหรือในขณะหยุดพักรับประทานอาหารกลางวัน เป็นต้น ในระดับใด					
5.	ท่านได้รับสวัสดิการนอกสถานที่ทำงานแต่อยู่ในชุมชน (Outside the Company in the Community at Large) เช่น ขณะเดินไปและกลับจากที่ทำงาน สภาพโดยทั่วไปของครอบครัว คนงานที่อยู่ภายนอกโรงงาน ชีวิตความเป็นอยู่ของสังคมที่แวดล้อมตัว เป็นต้น ในระดับใด					
4. ด้านการสาธรณะสุขของภาครัฐ						
1.	รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือบริษัทของท่านได้จัดสวัสดิการด้านการเข้าถึงการรักษา ในสถานการณ์โรคโควิด-19 ระดับใด					
2.	รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือบริษัทของท่านได้จัดสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย/ที่พักคอย ในสถานการณ์โรคโควิด-19 ระดับใด					
3.	รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือบริษัทของท่านได้จัดสวัสดิการด้านความปลอดภัย ในสถานการณ์โรคโค					

	วิด-19 ระดับใด					
4.	รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือบริษัทของท่านได้จัดสวัสดิการด้านการจ่ายค่าตอบแทนในสถานการณ์โรคโควิด-19 ระดับใด					
5.	รัฐบาล หน่วยงานภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือบริษัทของท่านได้จัดสวัสดิการด้านสาธารณูปโภคทั่วไปในสถานการณ์โรคโควิด-19 ระดับใด					
5. ด้านการควบคุมโรคระบาดของหน่วยงานภาครัฐและเอกชน						
1.	การบริหารจัดการโรคโควิด-19 ของรัฐบาล กระทรวงสาธารณะสุข หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจของรัฐบาลปัจจุบัน มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในระดับใด					
2.	การบริหารจัดการ การควบคุมโรคโควิด-19 และการให้ความรู้ของบริษัทหรือหน่วยงานของท่านมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในระดับใด					
3.	การบริหารจัดการ การควบคุมโรคโควิด-19 และการให้ความรู้ของผู้นำชุมชนเพื่อนร่วมงาน หรือครอบครัวของท่านมีความอยู่ในระดับใด					
4.	พฤติกรรมการดูแลตนเองในภาวะปกติให้มีสุขภาพแข็งแรงอยู่เสมอ และการป้องกันการติดเชื้อโควิด-19 ของท่านและคนรอบตัวท่านมีอยู่ในระดับใด					
5.	สถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ในครั้งนี้ส่งผลกระทบต่ออาชีพและการเลิกจ้างของสถานประกอบการ หน่วยงาน หรืออาชีพของท่านในระดับใด					
6. ด้านหลักการเกี่ยวกับโรคโควิด-19						
1.	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจและมีการตื่นตัวต่อสถานการณ์โรคโควิด-19 ระดับใด					
2.	รัฐบาล หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานด้านสาธรณะสุข อาสามสมัครหรือบริษัทของท่านให้ความสำคัญและมีมาตรการการป้องกันการระบาดของโรคโควิด-19 ในระดับใด					
3.	องค์กร หน่วยงานหรือบริษัทของท่านให้ความสำคัญและมีมาตรการ					

	การป้องกันการระบาดของโรคโควิด-19 ในระดับใด					
4.	ท่านและครอบครัวของท่านได้รับการปฏิบัติจากรัฐบาล หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานด้านสาธรณะสุข อาสาสสมัครหรือบริษัทของท่านให้ความสำคัญและมีมาตรการการป้องกันการระบาดของโรคโควิด-19 ในระดับใด					
5.	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ และความพร้อมในการดำรชีวิตในชุมชนหรือครอบครัวของท่านในระดับใด					
7. ด้านการสร้างรูปแบบกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ						
1.	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธัมมัญญุตา (การรู้จักเหตุ) คือ การรู้จักวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์และความเป็นไปของชีวิตตนเองหรือรู้จักหลักความจริง และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสัมมาชีพในระดับใด					
2.	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอัตถัญญุตา (การรู้จักเหตุ) หมายถึง เมื่อมีเหตุก็ย่อมมีผลเมื่อมีปัญหาอันใดเกิดขึ้นเราจะต้องใช้หลักเหตุผลมาพิจารณาปัญหาเหล่านั้น เพราะผลเกิดจากเหตุเสมอ การรู้จักเปรียบเทียบเหตุและผล จะทำให้เราเป็นคนใจกว้างยอมรับฟังเหตุผลของผู้อื่น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสัมมาชีพในระดับใด					
3.	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับอัตตัญญุตา (การรู้จักตน) ความเป็นผู้รู้จักตนคือรู้จักตนเองโดยฐานะ ภาวะ เพศ วัย ความรู้ ความสามารถและคุณธรรมอื่น ๆ แล้วประพฤติตนให้เหมาะสมแก่ภาวะของตนและเมื่อรู้ว่าบกพร่องในเรื่องใดก็ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสัมมาชีพในระดับใด					
4.	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจมัตตัญญุตา (การรู้จักประมาณ) หมายถึง ความพอดีความพอเหมาะพอสมควรการรู้จักประมาณคือการรู้จักทำทุกสิ่งทุกอย่างหรือดำเนินชีวิตให้อยู่ในสภาพที่เหมาะสม และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสัมมาชีพในระดับใด					
5.	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกาลัญญุตา (การรู้จักกาล) หมายถึง การรู้จักเวลาที่เหมาะสมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ และรู้จักปฏิบัติตนให้ถูกกับกาลเทศะ และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการ					

	เสริมสร้างสัมมาชีพในระดับใด					
6.	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปริสัญญุตา (การรู้จักชุมชน) คือ การรู้จักหมู่คณะหรือกลุ่มชนว่าดีหรือไม่ดีควรคบหาสมาคม ควรเข้าไปอยู่เป็นพวกหรือไม่ เมื่ออยู่ในชุมชนหรือที่ประชุมนั้น ๆ ควรว่างตัวอย่างไรควรทำอะไร ควรพูดอย่างไร และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสัมมาชีพในระดับใด					
7.	ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับปุคคโลปรปรัญญุตา (การรู้จักบุคคล) ได้แก่ การรู้จักประเภทบุคคลแต่ละคนว่าฉลาดหรือโง่ เป็นคนพาลหรือเป็นบัณฑิต มีความสามารถหรือไม่ มีคุณธรรมหรือไม่ แล้วเลือกครบหาให้เป็นคุณประโยชน์เลือกใช้ให้เหมาะสมกับกิจการหรือเพื่อที่จะปฏิบัติกับเขาได้อย่างเหมาะสมและที่สำคัญก็คือจะสนทนากับเขาอย่างรู้เรื่องและราบรื่นและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการเสริมสร้างสัมมาชีพในระดับใด					

ตอนที่ 5 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามการวิจัยเชิงคุณภาพ

แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นรายบุคคลสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ เรื่อง กลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการสำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง

****

คำชี้แจง

ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่าน ในฐานะที่เป็นผู้แทนของผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับกลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการสำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง ซึ่งข้อมูลที่ได้จะปกปิดเป็นความลับ ไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ให้ข้อมูลและผู้วิจัยจะนำมารวบรวม วิเคราะห์ และสังเคราะห์เชิงวิชาการในภาพรวม เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร ต่อไป

1. ท่านมีมุมมองเกี่ยวกับด้านสวัสดิการที่รัฐจัดให้ประชาชนทั่วไปในรูปของการประชาสงเคราะห์หรือบริการสังคมที่รัฐมิได้หวังผลตอบแทน แต่มุ่งถึงการกินดีอยู่ดีของคนในชาติไม่มีการคิดต้นทุนหรือกำไรในสถานการณ์ปัจจุบันอย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ท่านมีมุมมองเกี่ยวกับการเข้าถึงการรักษา การป้องกัน สวัสดิการ และการบริหารจัดการที่ที่ได้รับจากภาครัฐและบริษัทของท่านมีความเหมาะสม เพียงพอและทั่วถึงในสถานการณ์แพร่ระบาดโรคโควิด-19 ในระดับใด?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ท่านมีมุมมองเกี่ยวกับการบริหารงานของรัฐบาล หน่วยงานภาครัฐหรือองค์กรของท่านมีการวางแผนกลยุทธ์และการนำแผนกลยุทธ์ไปปฏิบัติในสถานการณ์โรคโควิด-19 อย่างไรบ้าง?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ท่านมีข้อคิดเห็นเกี่ยวกับผลประโยชน์หรือสิ่งตอบแทนที่อยู่ในรูปตัวเงิน และไม่ใช่ตัวเงินถือเป็นประโยชน์ที่พนักงานพึงได้รับจากองค์การไม่ว่าจะเป็นในด้านเศรษฐกิจ ด้านสุขภาพ ด้านความมั่นคง ด้านความปลอดภัย ด้านการศึกษาและด้านนันทนาการที่บริษัทจัดให้แก่พนักงานเพื่อเป็นการช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกโดยจัดสรรอยู่ในรูปสิ่งของและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการอย่างไรบ้าง?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. เจตคติของท่านที่มีต่อการบริหารจัดการโรคโควิด-19 ของรัฐบาล กระทรวงสาธารณะสุข หน่วยงานภาครัฐ รัฐวิสาหกิจของรัฐบาลปัจจุบันอย่างไรบ้าง? ท่านและครอบครัวของท่านได้รับการปฏิบัติจากรัฐบาล หน่วยงานของรัฐ หน่วยงานด้านสาธรณะสุข อาสาสสมัครหรือบริษัทของท่านให้ความสำคัญและมีมาตรการการป้องกันการระบาดของโรคโควิด-19 ในระดับใด และสิ่งที่ควรได้รับเพิ่มเติมคืออะไรบ้าง?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. ท่านมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรม คือสัปปุริสธรรม 7 ประการ (ธัมมัญญุตา, อัตถัญญุตา, อัตตัญญุตา, มัตตัญญุตา, กาลัญญุตา, ปริสัญญุตา และปุคคโลปรปรัญญุตา) และสามารถนำหลักธรรมดังกล่าวมาประยุกต์ใช้ในการดำรงชีวิตและการประกอบสัมมาชีพหรือไม่? อย่างไร?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

7. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ (ถ้ามี)

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ผู้ให้การสัมภาษณ์ ลำดับที่.....

ผู้สัมภาษณ์.....

ผู้บันทึกข้อมูล.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

เวลา.....

สถานที่.....

ผู้ตรวจสอบข้อมูล.....

ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค
หนังสือรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์

ที่ จว. ๓๓๙/๒๕๖๖

เอกสารรับรองผลการพิจารณาจริยธรรมการทำวิจัยในคน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

๑. ชื่อโครงการวิจัย

ชื่อเรื่อง : กลยุทธ์การเสริมสร้างสัมมาชีพด้วยหลักสัปปุริสธรรม 7 ประการ สำหรับแรงงานย้ายถิ่นที่ถูกเลิกจ้างจากสถานการณ์โควิด-19 ของประชนในภาคอีสานตอนล่าง

TITLE : LIVELIHOOD ENHANCEMENT STRATEGIES BY SAPPURISA DHAMMA FOR MIGRANT WORKERS LAID OFF DUE TO COVID-19 OF THE PEOPLE IN LOWER NORTHEASTERN REGION

๒. ชื่อหัวหน้าโครงการวิจัย

พระครูวาปีธรรมวิโรจน์ (ประศาล นิวัฒ)

๓. ผลการพิจารณาของคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน

คณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน สถาบันวิจัยญาณสังวร มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๖๖ วันที่ ๑๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖ มติที่ ๔๘๖/๒๕๖๖ ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าโครงการวิจัยดังกล่าวเป็นไปตามหลักการของจริยธรรมการทำวิจัยในคน โดยที่ผู้วิจัยเคารพสิทธิและศักดิ์ศรีในความเป็นมนุษย์ ไม่มีการล่วงละเมิดสิทธิ และไม่ก่อให้เกิดภยันตรายแก่ตัวอย่างการวิจัย กลุ่มตัวอย่าง และผู้เข้าร่วมในโครงการวิจัย

จึงเห็นสมควรให้ดำเนินการวิจัยในขอบข่ายของโครงการวิจัยที่เสนอได้ ตั้งแต่วันที่ออกเอกสารรับรองผลการพิจารณาการทำวิจัยในคนฉบับนี้ จนถึงวันที่ ๑๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๗

ออกให้ ณ วันที่ ๑๙ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๖

ลงนาม

(พระมหามฆวินทร์ ปุริสุตฺตโม, ผศ.ดร.)
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในคน
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ประวัตินักวิจัย
พระครูวาปีธรรมวิโรจน์

1. สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร
เลขที่ 174 หมู่ 3 ถนนวารีราชเดช บ้านทุ่งแต้ ตำบลทุ่งแต้
อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร
โทร. 08-9945-5971
e-mail : Prasalniwal2517@gmail.com

2. ประวัติการศึกษา รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
ร.ม. (สหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น)
ร.บ. (รัฐศาสตร์การปกครอง)

3. ประวัติการทำงาน พ.ศ. 2564 – ปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

4. ผลงานทางวิชาการ

พระครูวาปีธรรมวิโรจน์ และคณะ (2563). การพัฒนากระบวนการจัดการศึกษาที่ส่งเสริมทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร. *วารสารมหาจุฬานาครทัศน์ 7*(8), หน้า 76-88 (TCI 1)

พระครูวาปีธรรมวิโรจน์. (2563). บทบาทนักศึกษากับสถานการณ์ทางการเมืองไทย. *วารสารรัตนบุศย์.* *2*(2). 138-148. (TCI 2)

พระครูวาปีธรรมวิโรจน์. (2564). แนวทางการปลูกฝังคุณธรรมแก่เยาวชนของศูนย์อบรมคุณธรรมค่ายพุทธบุตร วัดหนองเลิง 323 อำเภอคำเขื่อนแก้ว จังหวัดยโสธร ในสถานการณ์โรคระบาดไวรัสโควิด-19. *วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์. 6*(1) 2564. 323-338.

5. สาขาวิชาที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา)

- การอบรมค่ายพุทธบุตร
- การอบรมค่ายคุณธรรม จริยธรรม
- ศาสนา ศาสนพิธี ศิลปะและวัฒนธรรม

ประวัตินักวิจัย

ผศ.ดร.วรเชษฐ์ โทอื้น

1. สถานที่ทำงาน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร
เลขที่ 174 หมู่ 3 ถนนวารีราชเดช บ้านทุ่งแต้ ตำบลทุ่งแต้
อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร
โทร. 089-218-6064
e-mail : worachet_bartender@yahoo.co

2. ประวัติการศึกษา รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
รป.บ. (รัฐประศาสนศาสตร์)
กศ.บ. (การวัดและประเมินผล)
ร.บ. (ความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ)

3. ประวัติการทำงาน พ.ศ.2554 – ปัจจุบัน อาจารย์ประจำหลักสูตร คณะสังคมศาสตร์ สาขาวิชาการปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร

4. ผลงานทางวิชาการ

พิเชฐ ศรีหล้า, ชัชพงศ์ เทียมทันวณิช, วรเชษฐ์ โทอื้น และณัฐพล จินดารัมย์. (2562). การประยุกต์ใช้หลักอิทธิบาท 4 เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ สังกัดกระทรวงมหาดไทย จังหวัดยโสธร. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาขอนแก่น.* 6(3), หน้า 665-686 (TCI 1)

ชัชพงศ์ เทียมทันวณิช และวรเชษฐ์ โทอื้น. (2561). การนำหลักสังคหวัตถุ 4 เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนบ้านห้องพอก ตำบลน้ำคำใหญ่ อำเภอเมืองยโสธร จังหวัดยโสธร. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.* 9(2), หน้า 212-226. (TCI 1)

วรเชษฐ์ โทอื้น ณัฐพล จินดารัมย์ และชัชพงศ์ เทียมทันวณิช. (2560). การศึกษาความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีต่อกระบวนการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชารัฐศาสตร์การปกครอง มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาลัยศาสนศาสตร์ยโสธร. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์.* 6(2-พิเศษ), หน้า 113-125. (TCI 1)

วรเชษฐ์ โทอื้น (2562). สองทศวรรษแห่งการเปลี่ยนแปลงกับทิศทางการพัฒนาทางการเมืองของไทย. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด.* 8(1), หน้า 318-331. (TCI 2)

5. สาขาวิชาที่มีความชำนาญพิเศษ (แตกต่างจากวุฒิการศึกษา)

- ภาษาอังกฤษ
- ดนตรีพื้นบ้านอีสาน