



โมเดลการดำเนินงานขององค์กรและโมเดลการดำเนินชีวิตในสังคมที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19

The Effectiveness and Sustainability Enterprise Operations Model and The Social Being Life Style Model during the COVID-19 Pandemic

กรวิก พรนิมิตร¹ และนภาพร ณ เชียงใหม่²

Korawik Pornnimit¹ and Napaporn Na ChiangMai²

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อาจารย์ประจำ คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยี วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง, ลำปาง
Lecturer Faculty of Business Administration and Technology, Lampang Inter-Tech College

² รองศาสตราจารย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรบัญชีบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยี วิทยาลัยอินเตอร์เทคลำปาง, ลำปาง
Lecturer Faculty of Business Administration and Technology, Lampang Inter-Tech College

Corresponding Author: E-mail: wittymaxi@hotmail.com

Received: 4 เม.ย. 65 Revised: 2 พ.ค. 65 Accepted: 18 ก.ค. 65

DOI: 10.14416/j.ted.2024.09.014

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาโมเดลการดำเนินงานขององค์กรและโมเดลการดำเนินชีวิตในสังคมที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่จากหน่วยงาน 22 คณะ และผู้มาติดต่อใช้บริการหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในปี พ.ศ. 2564 จำนวน 384 คน ซึ่งได้มาโดยสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ด้วยวิธีสะดวก (Specific and Convenience sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความสัมพันธ์ความถดถอยเชิงเส้นของตัวแปรกับเพศ อายุ การศึกษาและอาชีพ โดยกำหนดความเชื่อมั่น 95% Significant level.05 วิเคราะห์ Model 1 รูปแบบ ANOVA และ สหสัมพันธ์ซึ่งแปลผล $R = 0$ แปลว่า 2 ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กันเป็นเส้นตรง $R = +1$ แปลว่า 2 ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันเป็นเส้นตรง (ไปในทิศทางเดียวกัน) $R = -1$ แปลว่า 2 ตัวแปรมีความสัมพันธ์ผกผันกันเป็นเส้นตรง (ไปในทิศทางตรงกันข้าม) ผลการวิจัยทั้ง 2 โมเดล พบว่า

โมเดลที่ 1 การดำเนินงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด 19 พบว่า ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ 1) องค์กรที่มีโครงสร้างเครือข่ายและระบบเสมือนจริงในระดับสูง 2) องค์กรที่มีห่วงโซ่อุปทานที่สั้นและหลากหลายกว่า 3) องค์กรที่มีวัฒนธรรมการปรับตัวและความยืดหยุ่น 4) องค์กรที่มีความเป็นผู้นำแบบกระจายและกำลังคน 5) องค์กรที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลและเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตขั้นสูง 6) องค์กรที่มีแผนฉุกเฉินทางการเงิน



บทควา น วิ จั ย

โมเดลการดำเนินงานขององค์กรและโมเดลการดำเนินชีวิตในสังคมที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19

โมเดลที่ 2 การดำเนินชีวิตในสังคมที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 พบว่าประกอบด้วย 9 ปัจจัย คือ ปัจจัยที่ 1 สมมุติฐานการเกิดปัญหาไวรัสโควิด-19 ปัจจัยที่ 2 สมมุติฐานปัญหาไวรัสโควิด 19 ปัจจัยที่ 3 สมมุติฐานปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นตรรกะภายหลังการเกิดไวรัสโควิด-19 ปัจจัยที่ 4 ต้องปรับเปลี่ยนโลกสู่สิ่งดี ๆ ให้กับคนส่วนใหญ่ มุ่งสร้างความสุข ภายใต้การเกื้อกูลและแบ่งปัน รู้จักเติมเมื่อขาด รู้จักหยุดเมื่อพอ รู้จักแบ่งปัน ปัจจัยที่ 5 การระบาดของไวรัสโควิด-19 ปัจจัยที่ 6 มีสิ่งมหัศจรรย์จากภายในของผู้คน ปัจจัยที่ 7 การเตรียมคนไทยมีนิสัยแห่งความสุขที่แท้จริง ปัจจัยที่ 8 การเตรียมคนไทยในโลกหลังโควิด และ ปัจจัยที่ 9 บทสรุป

คำสำคัญ: โมเดล การดำเนินงานขององค์กร การดำเนินชีวิตในสังคม ความยั่งยืน การระบาดของไวรัสโควิด 19

Abstract

The main objective of this research is to explore models of organization operating and social life practice that are considered effective and sustainable approaches to maneuver during the crisis of COVID-19 pandemic. The study sample consisted of 384 subjects including personnel members of 22 faculties within Chiang Mai University and individuals who received the University services throughout 2021. Specific and convenience sampling method was applied where respondents were purposively selected from people who worked in the University. A survey questionnaire served as a specific instrument for data collection. Descriptive statistics i.e. frequency, mean percentage, and standard deviation were used to summarize sample characteristics and a linear regression analysis was performed to assess a possible correlation that may exist, keeping the significance threshold at the p-value of 0.05. Correlations and Analysis of variance (ANOVA) were analyzed to quantify the strength of the linear association. As results, two business models for organizational growth and sustainable success in response to the COVID-19 pandemic were revealed as follows:

1) The Operating Model critical to organizational effectiveness and corporate longevity comprises 6 elements including higher level of virtualized application networking infrastructure; shorter and diverse supply chains; culture adaptability and resilience; distributed leadership and workforce models; advanced digital and internet technologies; and organizations' crisis preparation with financial contingency planning.

2) The Social Life Model to encourage successful and sustainable community's way of life during the COVID-19 outbreaks consists of 9 components as follows: 1. The hypothesis on occurrences of the emerging infectious diseases; 2. The hypothesis on coronavirus-related challenges; 3. The hypothesis on social stigma and discriminatory responses; 4. Adapting a positive culture to maintain happiness through sharing, moderation and sufficiency; 5. Covid-19 outbursts; 6. Miracles of kind hearts in the midst of the pandemic; 7. Guiding habits for living a more satisfied life; 8. Getting Thai people ready for a post-pandemic future; and 9. Conclusion

Keywords: Model, Organizational Operations, Social Life, Sustainability, COVID-19 Pandemic



1. บทนำ

การระบาดใหญ่ทั่วโลกของไวรัส COVID-19 ประชาชนดำรงชีวิตอย่างยากลำบากมีความเสี่ยงสูงและหวาดกลัวต่อการเสียชีวิตจากการติดเชื้อจากการระบาดของไวรัสโควิด-19 ส่งผลให้เศรษฐกิจโลกหดตัวและเข้าสู่ภาวะถดถอย (จากรายงานของเอกอัครราชทูตผู้แทนถาวรไทยประจำองค์การการค้าโลกและองค์การทรัพย์สินทางปัญญาโลก) ภาพรวมของปี 2563 การค้าสินค้าโลกติดลบ 5.3% ซึ่งน้อยกว่าที่ WTO คาดการณ์ไว้เมื่อตุลาคม 2563 องค์การการค้าโลก หรือ WTO ได้แถลงผลการคาดการณ์การค้าโลกล่าสุดว่า ในปี 2564 การค้าสินค้าโลกจะขยายตัวที่ 8% และในปี 2565 จะขยายตัวที่ 4% WTO ในปี 2564 คาดการณ์ว่า GDP โลกจะขยายตัวที่ 5.1% และ 3.8% ในปี 2565 ปัจจัยสำคัญในระยะสั้นคือการเข้าถึงวัคซีนของประเทศต่าง ๆ การผลิตและการกระจายวัคซีนเป็นผลจากการฟื้นตัวที่ดีขึ้นในปลายปี 2563 จากประเทศต่าง ๆ มีนโยบายแทรกแซงและพยุงตลาด/เศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง มาตรการเหล่านี้ช่วยเพิ่มรายได้ครัวเรือนและสนับสนุนการใช้จ่ายและการนำเข้าสินค้าจากประเทศต่าง ๆ ในปี 2564 ถ้าประเทศต่าง ๆ เข้าถึงวัคซีนได้เร็วก็จะเพิ่มการเติบโตของ GDP โลกได้ถึง 1% และการค้าสินค้าโลกขยายตัวเพิ่มได้ถึง 2.5% และอาจทำให้ปริมาณการค้าโลกกลับเข้าสู่ระดับก่อนโควิดได้ในช่วงปลายปี 2564 สถิติการได้รับวัคซีนป้องกันไวรัสโควิด-19 ของไทย ประจำวันที่ 27 ธันวาคม 2564 ทั้ง 3 เข็ม โดยมีผู้ฉีดวัคซีนทั่วประเทศคิดเป็นร้อยละ 70 ของประชากรทั้งหมด โดยมีผู้ฉีดวัคซีนเข็มที่ 1 ร้อยละ 70.74 เข็มที่ 2 ร้อยละ 62.75 และ เข็มที่ 3 ร้อยละ 8.53 WTO คาดการณ์การค้าในปี 2564 ในระยะกลางและระยะยาว คือ หนี้สาธารณะ และนโยบายงบประมาณขาดดุลของหลายประเทศ ที่อาจส่งผลกระทบต่อการขยายตัวของการค้าโลกในช่วงต่อไปได้ ในเดือนเมษายน 2564 การแพร่ระบาดในไทยเกิดอย่างต่อเนื่องรุนแรง ในวันที่ 28 ตุลาคม 2564 ติดเชื้อเพิ่ม 9,658 คน เสียชีวิต 84 คน และพบว่าคนไทยได้รับวัคซีนป้องกันไวรัสโควิด-19 รายงานสถานการณ์ให้บริการฉีดวัคซีนโควิด-19 ประจำวันอังคารที่ 19 ตุลาคม 2564 ข้อมูลโดยกระทรวงสาธารณสุข จำนวนการได้รับวัคซีนโควิด-19 สะสม (28 กุมภาพันธ์-18 ตุลาคม 2564)

เข็มที่ 1 38,137,096 ราย เข็มที่ 2 226,474,522 ราย เข็มที่ 3 1,980,703 ราย รวม 66,592,32 โดส และรายงานกระบวนการฉีดวัคซีนต้านโควิด COVID-19 ของไทยเริ่มนับวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2565 ดังนี้ จำนวนการฉีด 122,224,208 ร้อยละต่อ 100 คนได้รับฉีด 175.1% จำนวนฉีดเกิน 1 โดส ร้อยละ 76.3 ได้รับครบโดสร้อยละ 70.9 ได้รับบูสเตอร์ ร้อยละ 27.9 และจำนวนวัคซีนที่ฉีดต่อวัน 227,689 โดส

การระบาดของไวรัสโควิด-19 มีผลกระทบเศรษฐกิจไทยอย่างรุนแรงเพราะทุกคนอยู่ในพื้นที่แห่งความกลัวการแก้ปัญหาการระบาดของไวรัสโควิด-19 ที่มีผลกระทบเศรษฐกิจไทย จำเป็นต้องปลูกฝังหลักคิดที่ถูกต้องให้ทุกคนยอมรับว่า อยู่กับการระบาดของไวรัสโควิด-19 ได้รับทราบข้อมูลจากหลายประเทศแม้จะมีจำนวนผู้ติดเชื้อเพิ่มขึ้นวันละแสนคน แต่ต่างไม่ลือคาวนประเทศก่อนเศรษฐกิจจะล่มสลาย ให้ทุกคนอยู่ได้กับการระบาดของไวรัสโควิด-19 ให้ทุกคนออกจากพื้นที่แห่งความกลัว (Fear Zone) เพื่อจะได้พัฒนาไปสู่ ขั้นที่ 2 พื้นที่แห่งการเรียนรู้ไวรัสโควิด-19 (Learning Zone) และพัฒนาไปสู่ขั้นที่ 3 พื้นที่แห่งความเติบโต (Growth Zone) คือ อยู่ได้กับการระบาดของไวรัสโควิด-19 ได้เหมือนใช้ชีวิตธรรมดา ซึ่งนายแพทย์มูญูชี้ให้เห็นว่าสายพันธุ์โอไมครอน รักษาตามอาการเหมือนไข้หวัด ดังนั้น ต้องนำทุกคนออกจากพื้นที่แห่งความกลัว (Fear Zone) เพื่อให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นปกติแบบใหม่ และยอมรับว่าภูมิทัศน์ของโลกหลังไวรัสโควิด-19 ที่เต็มไปด้วยความซับซ้อน ความไม่แน่นอน และความสับสน จึงต้องปลูกฝังให้คนไทยมีหลักคิดที่ถูกต้อง พร้อม ๆ กับการพัฒนาทักษะการใช้ชีวิต และทักษะการทำงาน อยู่ร่วมกับผู้อื่น เศรษฐพุดม สุทธิวาที (16 สิงหาคม 2564) [1] กล่าวถึงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ส่งผลกระทบให้รายได้จากการท่องเที่ยวและการส่งออก ซึ่งเป็นรายได้สำคัญของประเทศหายไปอย่างฉับพลัน ผู้ประกอบการรายย่อยขาดกำลังทุน และประชาชนขาดกำลังซื้อ เศรษฐกิจจึงฟื้นตัวช้า ทำให้เศรษฐกิจหดตัว ธุรกิจปิดกิจการ การจ้างงานประชาชนถูกเลิกจ้าง ทำให้รายได้หายไปเป็นเวลานาน ข้อมูลการสำรวจภาวะการมีงานทำของประชากรโดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ พบว่ามีผู้ว่างงานกว่า 7.5 แสนคน ซึ่งสูงกว่าปีก่อน ผู้ประกันตนที่ขอรับสิทธิประโยชน์การว่างงานตามมาตรา 38 เพิ่ม



บทควาณวิจัย

โมเดลการดำเนินงานขององค์กรและโมเดลการดำเนินชีวิตในสังคมที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19

สูงประมาณ 3 แสนคน แรงงานนอกระบบประกันสังคมทั้งในและนอกภาคเกษตรต่างก็ได้รับเงินเยียวยา แต่ประชาชนยังมีความเป็นอยู่อย่างยากลำบาก ตัวเลขผู้ทำงานไม่ถึง 4 ชั่วโมงต่อวันในไตรมาสสองปี 2564 มีจำนวนสูงถึง 5.4 ล้านคนเพิ่มขึ้น 3.4 ล้านคน เป็นแรงงานที่ยังมีงานทำแต่มีชั่วโมงทำงานอยู่ในระดับต่ำ

เมื่อถูกกระตุ้นให้รุนแรงด้วยวิกฤตไวรัสโควิด-19 ทำให้ทุกคนได้ตระหนักถึงความสำคัญโมเดลการดำเนินงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 (13 กันยายน 2564) นายวิโรจน์ ลั่นดิประภพกล่าวว่า ก่อนเกิดวิกฤตไวรัสโควิด-19 ประเทศไทยประสบปัญหาโครงสร้างหลายอย่างที่รุนแรงอยู่แล้ว มีการดำเนินงานที่ไม่มีประสิทธิภาพอยู่ในระดับต่ำและเพิ่มขึ้นซ้ำๆว่าประเทศอื่นมีปัญหาความเหลื่อมล้ำในหลายมิติ การเกิดเทคโนโลยีดิสรัปชัน (technology disruption) ซึ่งกระทบต่อวิธีการทำงาน มีการใช้กลไกหุ่นยนต์แทนการทำงานมากขึ้น และจากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิดของ Bojan Obrenovic, Jianguo Du, Danijela Godinic, Diana Tsoy, Muhammad Aamir Shafique Khan and Ilindorjon Jakhongirov จากงานวิจัยเรื่องโมเดลการดำเนินงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน” ในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ 1) องค์กรที่มีโครงสร้างเครือข่ายและระบบเสมือนจริงในระดับสูง 2) องค์กรที่มีห่วงโซ่อุปทานที่สั้นและหลากหลายกว่า 3) องค์กรที่มีวัฒนธรรมการปรับตัวและความยืดหยุ่น 4) องค์กรที่มีความเป็นผู้นำแบบกระจายและกำลังคน 5) องค์กรที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลและเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตขั้นสูง 6) องค์กรที่มีแผนฉุกเฉินทางการเงิน

จากโมเดลการดำเนินชีวิตในสังคมที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 ซึ่ง สุวิทย์ เมษินทรีย์ [2] ได้ออกหนังสือโลกเปลี่ยนคนปรับตัวจากกับดักขยับสู่ความยั่งยืนโดยได้แจกจ่ายเผยแพร่ทั่วไปในปี 2563 สุวิทย์ เมษินทรีย์ ได้เห็นการเปลี่ยนแปลงของโลกหลังการแพร่ระบาดไวรัสโควิด-19 ว่าเผชิญกับสถานการณ์อะไรบ้างจะก้าวข้ามไปอย่างไร และได้รื้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาเป็นหลักคิดเพื่อให้การดำเนินชีวิตในสังคม

ขับเคลื่อนได้อย่างสมดุลและยั่งยืนหนังสือนี้แบ่งเป็น 4 บท บทที่ 1 ความพอเพียงหลังโควิด บทที่ 2 การเตรียมคนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในโลกหลังโควิด บทที่ 3 สังคมของพวกเราในโลกหลังโควิด และบทที่ 4 ทบทวนวาระประเทศไทยเตรียมพร้อมสู่โลกหลังโควิด

สำหรับจังหวัดเชียงใหม่เป็นจังหวัดที่มีประชาชนติดเชื้อไวรัสโควิดที่มีแนวโน้มรุนแรงอย่างต่อเนื่อง (จากรายงานของกลุ่มงานโรคติดต่อ สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดเชียงใหม่) พบว่า เกิดการระบาดระลอกที่ 3 เดือนเมษายน ปี 2564 ต่อเนื่องมาถึงเดือนตุลาคม 2564 ประชาชนจังหวัดเชียงใหม่ 1,729,353 คน ฉีดวัคซีนแล้ว 1,026,541 คน คิดเป็น 59.36% จากประวัติการระบาดในวันที่ 27 ตุลาคม 2564 พบผู้ป่วยโควิด-19 เพิ่ม 356 คน มีการติดเชื้อกระจายไปในหลายชุมชนในหลายอำเภออย่างต่อเนื่อง นอกจากนั้นจังหวัดเชียงใหม่ยังเป็นจังหวัดพึ่งการท่องเที่ยวเป็นหลัก เมื่อไม่มีนักท่องเที่ยวเข้ามา เศรษฐกิจจึงฟื้นตัวช้า ทำให้เศรษฐกิจหดตัว ธุรกิจปิดกิจการ ประชาชนถูกเลิกจ้างงาน ทำให้รายได้หายไปเป็นเวลานาน ซึ่งในวันที่ 1 พฤศจิกายน 2564 รัฐบาลมีนโยบายเปิดประเทศให้นักท่องเที่ยวเข้ามาท่องเที่ยว เพื่อให้คนในวัยทำงานสามารถกลับมาทำงานขับเคลื่อนเศรษฐกิจ เพื่อลดความเสี่ยง ควบคู่กับการปรับตัวสู่โลกหลังการระบาดไวรัสโควิด-19

ดังนั้น คณะวิจัยจึงมีความสนใจจะศึกษาความเห็นของประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่ เรื่อง โมเดลการดำเนินงานขององค์กรและโมเดลการดำเนินชีวิตในสังคมที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 เพื่อให้ทุกคนทุกองค์กรร่วมมือกันสร้างความยั่งยืนในการดำเนินชีวิตและการประกอบธุรกิจแก้ปัญหาประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน และแก้ปัญหาด้วยแนวคิดปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลที่ 9 เป็นการเตรียมพร้อมภูมิคุ้มกันคือ การรู้เท่าทัน การใช้ปัญญา การมีเหตุผล การรู้จักพอดี ความพอประมาณ ความลงตัว คุณลักษณะเหล่านี้เมื่อประกอบกันก็เพียงพอที่จะนำพาสังคมในทุกครอบครัวทุกองค์กรของจังหวัดเชียงใหม่ของประเทศไทยของโลกสามารถใช้เป็นแนวทางก้าวข้ามฝ่าฟันอุปสรรคดำรงชีวิตในสังคมอย่างเป็นปกติสุขหลังไวรัสโควิด-19 ได้อีกไป



2. วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาโมเดลการดำเนินงานขององค์กรและโมเดลการดำเนินชีวิตในสังคมที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด 19

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ทำงานใน 22 คณะ ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่และผู้อำนวยการหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในปี พ.ศ. 2564 เนื่องจากทุกคนได้รับผลกระทบซึ่งมีหลักฐานอันประจักษ์ว่าประชาชนทุกคนดำรงชีวิตอย่างยากลำบาก มีความเสี่ยงสูงและหวาดกลัวต่อการเสียชีวิตจากการติดเชื้อทางเดินหายใจจากการระบาดของไวรัสโควิด-19 เหมือนกัน ซึ่งในปี 2564 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีทั้งหมด 22 คณะ ได้แก่ 1) คณะมนุษยศาสตร์ 2) คณะศึกษาศาสตร์ 3) คณะวิศวกรรมศาสตร์ 4) คณะสังคมศาสตร์ 5) คณะวิทยาศาสตร์ 6) คณะสัตวแพทยศาสตร์ 7) คณะแพทยศาสตร์ 8) คณะเกษตรศาสตร์ 9) คณะทันตแพทยศาสตร์ 10) คณะเภสัชศาสตร์ 11) คณะเทคนิคการแพทย์ 12) คณะพยาบาลศาสตร์ 13) คณะอุตสาหกรรมเกษตร 14) คณะสัตวแพทยศาสตร์ 15) คณะบริหารธุรกิจ 16) คณะเศรษฐศาสตร์ 17) คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ 18) คณะการสื่อสารมวลชน 19) คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ 20) คณะนิติศาสตร์ 21) วิทยาลัยศิลปะสื่อและเทคโนโลยี 22) วิทยาลัยนานาชาติ นวัตกรรมดิจิทัล

3.1.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากร หน่วยงาน 22 คณะของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่และผู้อำนวยการหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากร จึงใช้วิธีการกำหนดจำนวนตัวอย่างโดยใช้ตามตารางของเคร็กกีและมอร์แกน ที่ระบุว่าเมื่อไม่ทราบจำนวนประชากรตั้งแต่ 10 คน ถึง 1 แสนคน ได้กำหนดจำนวนประชากรไว้ ซึ่งจำนวนโดยรวมเท่ากับ 100,000 คน เมื่อเปิดตารางของเคร็กกีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จะได้ขนาดตัวอย่าง 384 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัย

เชียงใหม่ ด้วยวิธีสะดวก (Specific and Convenience sampling) ได้ส่งไปยังผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 1,000 คน โดยคาดว่าจะได้รับกลับมาเพื่อคัดสรรแบบสอบถามที่สมบูรณ์ คาดว่าจะได้ตามจำนวนขนาดตัวอย่าง

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยผ่านการทดลองใช้ (Try-out) กับ บุคลากรและผู้มาติดต่องานในหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จำนวน 40 คน แล้วนำข้อมูลมาใช้วิเคราะห์ข้อคำถามเพื่อปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสม

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล คณะวิจัยเริ่มต้นจากแบบสอบถามภายหลังที่มีการอภิปรายอย่างไม่เป็นทางการกับนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่จำนวน 10 คน ภายหลังจากปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมแล้ว คณะวิจัยได้ส่งแบบสอบถาม 1,000 ชุดไปสอบถามโดยตรงไปยังบุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และและผู้อำนวยการในหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยการส่งโดยตรงและเก็บคืนโดยบุคลากรเจ้าหน้าที่รับส่งเอกสารของหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยโปรแกรม SPSS ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร (Between-Subjects Factors) โดยกำหนดความเชื่อมั่น 95% Significant level.05 และทดสอบเป็นการวัดความสัมพันธ์ในลักษณะเป็นเส้นตรงใช้สถิติ Regression Linear Test เลือกวิธีวิเคราะห์ (Method) ใน Model 1 ในรูปแบบ ANOVA และสหสัมพันธ์ (Coefficients) นำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายเชิงวิเคราะห์

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการศึกษา โมเดลการดำเนินงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ 1) องค์กรที่มีโครงสร้างเครือข่ายและระบบเสมือนจริงในระดับสูง สามารถรักษาการดำเนินธุรกิจของตนได้ในช่วงที่เกิดโรคระบาด 2) องค์กร



บทควาณวิจัย

โมเดลการดำเนินงานขององค์กรและโมเดลการดำเนินชีวิตในสังคมที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19

ที่มีห่วงโซ่อุปทานที่สั้นและหลากหลายกว่าสามารถรักษาการดำเนินธุรกิจของตนได้ในช่วงที่เกิดโรคระบาด 3) องค์กรที่มีวัฒนธรรมการปรับตัวและความยืดหยุ่นสามารถรักษาการดำเนินธุรกิจของตนได้ในช่วงที่เกิดโรคระบาด 4) องค์กรที่มีความเป็นผู้นำแบบกระจายและกำลังคนสามารถรักษาการดำเนินธุรกิจของตนได้ในช่วงที่เกิดโรคระบาด 5) องค์กรที่มีเทคโนโลยีดิจิทัลและเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตขั้นสูงสามารถ

รักษาการดำเนินธุรกิจของตนได้ในช่วงที่เกิดโรคระบาด 6) องค์กรที่มีแผนฉุกเฉินทางการเงินสามารถดำเนินธุรกิจของตนได้ในช่วงที่เกิดโรคระบาด

4.2 ผลการศึกษา โมเดลการดำเนินชีวิตในสังคมที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 แสดง ค่าเฉลี่ย และทดสอบความสัมพันธ์ของตัวแปร ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับโมเดลการดำเนินชีวิตในสังคมที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 โดยภาพรวม และรายด้าน

รายการประเมิน	X	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านผลที่เกิดขึ้นหลังเกิดไวรัสโควิด-19 กระทบ 4 พื้นฐานรากอย่างรุนแรง	4.14	มาก
2. ด้านสิ่งที่มีหัตถจรรยจากภายในตัวตนของผู้คน 7 ประการที่การเกิดไวรัสโควิด-19	4.23	มาก
3. ด้านผลที่เกิดขึ้นเป็นตราบาปหลังการเกิดไวรัส โควิด-19 เพียงใด	4.31	มาก
4. ด้านปัญหาจากการยึดของกูตัวกู ทำให้เป็นโลกที่ไร้สมดุล	4.28	มาก
5. ด้านการปรับเปลี่ยนโลกหลังโควิด-19	4.24	มาก
6. ด้านการปรับเปลี่ยนตัวเองหลังโควิด-19	4.35	มาก
7. ด้านการเตรียมคนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในโลกหลังไวรัสโควิด นิสัยแห่งความสุขที่แท้จริง	4.31	มาก
โดยภาพรวม	4.26	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรและผู้มาติดต่อใช้บริการหน่วยงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับโมเดลการดำเนินชีวิตในสังคมที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากการทดสอบความสัมพันธ์ตัวแปรวิธีการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้น (Regression Linear Test) พบว่า

1) ด้านผลที่เกิดขึ้นหลังเกิดไวรัสโควิด-19 กระทบ 4 พื้นฐานรากอย่างรุนแรง พบว่า เพศ อายุ การศึกษา และอาชีพ แปลผลตามเกณฑ์การวิเคราะห์ $R = +1$ แปลว่าความสัมพันธ์กันเป็นเส้นตรง (ไปในทิศทางเดียวกัน)

2) ด้านสิ่งที่มีหัตถจรรยจากภายในตัวตนของผู้คน 7 ประการที่การเกิดไวรัสโควิด-19 พบว่า เพศ อายุ การศึกษา และอาชีพ แปลผลตามเกณฑ์การวิเคราะห์ $R = +1$ แปลว่าความสัมพันธ์กันเป็นเส้นตรง (ไปในทิศทางเดียวกัน)

3) ด้านผลที่เกิดขึ้นเป็นตราบาปหลังการเกิดไวรัส โควิด-19 เพียงใด พบว่า เพศ อายุ การศึกษา และอาชีพ แปลผลตามเกณฑ์การวิเคราะห์ $R = +1$ แปลว่าความสัมพันธ์กันเป็นเส้นตรง (ไปในทิศทางเดียวกัน)

4) ด้านปัญหาจากการยึดของกูตัวกู ทำให้เป็นโลกที่ไร้สมดุล พบว่า เพศ อายุ การศึกษา และอาชีพ แปลผลตามเกณฑ์การวิเคราะห์ $R = +1$ แปลว่าความสัมพันธ์กันเป็นเส้นตรง (ไปในทิศทางเดียวกัน)

5) ด้านการปรับเปลี่ยนโลกหลังโควิด-19 เพียงใด พบว่า เพศ อายุ การศึกษา และอาชีพ แปลผลตามเกณฑ์การวิเคราะห์ $R = +1$ แปลว่าความสัมพันธ์กันเป็นเส้นตรง (ไปในทิศทางเดียวกัน)

6) ด้านการปรับเปลี่ยนตัวเองหลังโควิด-19 เพียงใด พบว่า เพศ อายุ การศึกษา และอาชีพ แปลผลตามเกณฑ์การวิเคราะห์ $R = +1$ แปลว่าความสัมพันธ์กันเป็นเส้นตรง (ไปในทิศทางเดียวกัน)



7) ด้านการเตรียมคนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในโลกหลังไวรัสโควิด นิสัยแห่งความสุขที่แท้จริง เพียงใด พบว่า เพศ อายุ การศึกษา และอาชีพ แปรผลตามเกณฑ์การวิเคราะห์ $R = +1$ แปลว่าความสัมพันธ์กันเป็นเส้นตรง (ไปในทิศทางเดียวกัน)

5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล

5.1.1 โมเดลการดำเนินงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 สอดคล้องกับผลการศึกษา Sanchis Raquel [3] กรอบนี้ยังประกอบด้วยความสามารถในการเตรียมความพร้อมและการกู้คืนและองค์ประกอบที่สนับสนุนการเปลี่ยนสถานการณ์ การดำเนินการป้องกันแต่ละครั้งมีความเฉพาะเจาะจงสำหรับทุกเหตุการณ์ที่ก่อวน สามารถนำไปใช้กับเหตุการณ์ที่ก่อวนที่แตกต่างกัน การกู้คืนเกี่ยวข้องกับ (i) การเกิดเหตุการณ์ที่ก่อวน (ii) ดำเนินการกู้คืนที่ดำเนินการเพื่อสร้างระดับการดำเนินงานขององค์กรให้ปกติอีกครั้ง สอดคล้องกับผลการศึกษา Olivier Boiral, [3] อธิบายถึงความคิดริเริ่มขององค์กรในการจัดการ COVID-19 ได้คัดเลือกวิเคราะห์โอกาสและภัยคุกคามที่เกิดจากการแพร่ระบาดด้านสุขภาพ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HRM) องค์กรทำงานความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมและการจัดการวิกฤต เน้นความขัดแย้งและความยากลำบากในการประเมินความรับผิดชอบต่อสังคมในยามวิกฤต สอดคล้องกับผลการศึกษา Steve Waddell [4] ได้นำทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงระบบขนาดใหญ่ theory of large systems change (LSC) ในกรณีที่ระบบขนาดใหญ่ถูกกำหนดให้มีความกว้าง (เช่น การมีส่วนร่วมของคนจำนวนมาก ทั้งองค์กรสถาบัน และภูมิศาสตร์) และความลึก (เช่น การเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างองค์ประกอบของอำนาจและความสัมพันธ์โครงสร้างพร้อมกัน) มุ่งเน้น LSC โดยมีคำถามหลักสามข้อ: 1) การขุดค้นของแนวคิดและวิธีการการเปลี่ยนแปลง LSC 2) สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลงและ 3) การเปลี่ยนแปลง LSC เกิดขึ้นได้อย่างไร สอดคล้องกับผลการศึกษา Tobias Hahn [5] กรอบการบูรณาการมิติทางเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อมและสังคมไม่ต้อง

คำนึงว่าอะไรมาก่อน เน้นมุมมองแบบบูรณาการ บริษัท จำเป็นต้องยอมรับความตึงเครียดในเรื่องความยั่งยืนขององค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือมิติของเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และมิติทางสังคม ได้ระบุและแสดงความตึงเครียดที่เลือก 4 เรื่อง คือ 1) เสนอวิธีการจากวรรณกรรมเรื่องความขัดแย้ง 2) กลยุทธ์ของความตึงเครียด 3) มุมมองความขัดแย้ง เรื่องการยอมรับ และ 4) กลยุทธ์การแก้ปัญหา สอดคล้องกับผลการศึกษา Steven W. Bradley [6] พิจารณาจากกลุ่มบริษัทผู้ผลิตใหม่ 951 แห่ง ในช่วงเก้าปี สำหรับความสำคัญของทรัพยากรขาดแคลนทางการเงิน ในการทำความเข้าใจการสร้างโอกาสและกับทรัพยากรและประสิทธิภาพการทำงานขาดต่อเนื่องแบบไดนามิกและไม่มีเสถียรภาพและไม่เชี่ยวชาญ Kahn William A. [7] ได้ทำการศึกษาเรื่องวิกฤตการณ์ขององค์กรและการรบกวนของระบบเชิงสัมพันธ์ พบว่าทีมผู้บริหารวิกฤตเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่กำหนดรูปแบบเชิงบรรทัดฐานว่าจะจัดการวิกฤตที่เกิดขึ้น ของทีมผู้บริหารวิกฤตต้องมีความสามารถมีประสิทธิภาพที่จำเป็นที่จะช่วยแก้ไขสถานการณ์วิกฤต สอดคล้องกับผลการศึกษา Steve Waddell [4] ในกรณีที่ระบบขนาดใหญ่ถูกกำหนดให้มีความกว้าง (เช่น การมีส่วนร่วมของคนจำนวนมาก ทั้งองค์กรสถาบัน และภูมิศาสตร์) และความลึก (เช่น การเปลี่ยนแปลงความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนระหว่างองค์ประกอบของอำนาจและความสัมพันธ์โครงสร้างพร้อมกัน) คำถามหลักสามข้อ: 1) การขุดค้นของแนวคิดและวิธีการการเปลี่ยนแปลงระบบขนาดใหญ่ (LSC) คืออะไร 2) สิ่งที่ต้องเปลี่ยนแปลงและ 3) การเปลี่ยนแปลงระบบขนาดใหญ่ (LSC) เกิดขึ้นได้อย่างไร สอดคล้องกับผลการศึกษา Tobias Hahn [5] ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ มิติของเศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และมิติทางสังคม และได้ยืนยันว่าความตึงเครียดเรื่องความยั่งยืนขององค์กรเกิดขึ้นระดับที่แตกต่างกันระหว่างกระบวนการเปลี่ยนแปลงและบริบททางโลกภายใน และบริบทเชิงพื้นที่ พื้นฐานสำคัญของการจัดการความตึงเครียดเรื่องความยั่งยืนขององค์กรตามกลยุทธ์ความขัดแย้ง ได้ระบุและแสดงความตึงเครียดที่เลือก 4 เรื่อง คือ 1) เสนอวิธีการจากวรรณกรรมเรื่องความขัดแย้ง 2) กลยุทธ์ของความตึงเครียด 3) มุมมองความขัดแย้ง เรื่องการยอมรับ และ 4) กลยุทธ์การแก้ปัญหา



บทควาณวิจัย

โมเดลการดำเนินงานขององค์กรและโมเดลการดำเนินชีวิตในสังคมที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19

ที่สามารถจัดการความตึงเครียดเหล่านี้ สอดคล้องกับผลการศึกษา Steven W. Bradley [6] โมเดลตามกลยุทธ์เป็นศูนย์กลางในการจัดการทรัพยากรที่ไม่เหมือนกันและมีคุณค่าเพื่อใช้ประโยชน์จากโอกาสทางการตลาดที่เฉพาะเจาะจง สอดคล้องกับผลการศึกษา Kahn, William A. [7] พบว่า ทีมผู้บริหารวิกฤตเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่กำหนดรูปแบบเชิงบรรทัดฐานว่าจะจัดการวิกฤตที่เกิดขึ้นอย่างมากมายอย่างไร สอดคล้องกับผลการศึกษา Waller [8] พบว่า ทีมผู้บริหารวิกฤตมีบทบาทสำคัญในรูปแบบเชิงบรรทัดฐานของการจัดการวิกฤตมากมาย ความสามารถที่จำเป็นสำหรับทีมที่จะมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษา Inna Korol [9] ได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารความเสี่ยงทางการเงิน เพื่อเป็นทิศทางยุทธศาสตร์ในการปรับปรุงระดับความมั่นคงทางเศรษฐกิจของรัฐ ปรับปรุงการจัดการความเสี่ยงทางการเงินเป็นทิศทางเชิงกลยุทธ์สำหรับการปรับปรุงระดับของความมั่นคงทางเศรษฐกิจในยูเครน

5.1.2 โมเดลการดำเนินชีวิตในสังคมที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 สอดคล้องกับผลการศึกษา ดนุชา พิษยนันท์ [10] ศึกษาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ร่างแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ครอบคลุม 4 มิติ ได้แก่ มิติที่ 1 ภาคการผลิตและบริการ มิติที่ 2 โอกาสและความเสมอภาคทางเศรษฐกิจและสังคม มิติที่ 3 ความยั่งยืนของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ มิติที่ 4 ปัจจัยผลักดันการพลิกโฉมประเทศ สอดคล้องกับผลการศึกษา เศรษฐพุดิ สุทธิวาหนฤพุดิ [1] จับอาการเศรษฐกิจทางออกวิกฤตไทย ได้รายงานในสิ่งที่เกิดขึ้น ต้องเข้าใจยอมรับเรายังเผชิญกับปัญหาหนัก เศรษฐกิจไทยได้รับผลกระทบจาก COVID-19 อย่างไร มี 4 อาการ คือ 1) หลุมรายได้ขนาดใหญ่ 2) การจ้างงาน 3) พื้นตัวไม่เท่าเทียม พื้นตัวได้ช้า เนื่องจากไวรัสกลายพันธุ์ และกระจายง่ายขึ้น ทำให้เศรษฐกิจพื้นตัวช้าและไทยพึ่งการท่องเที่ยวเป็นหลัก เพราะไม่มีนักท่องเที่ยว สอดคล้องกับผลการศึกษาประอรพิต กัษฐวิวัฒนา [11] 10 ทักษะจำเป็น World Economic Forum คนทำงานควรต้องมีในปี 2025 ถ้าไม่อย่างถูกคิดสรุป ปี 2020 ที่ผ่านมานอกจากจะเป็นปีแห่งการดิสรบของหลากหลายสิ่ง

ทั้งเทคโนโลยีและวิกฤตโรคระบาดครั้งใหญ่ในรอบศตวรรษปรับเปลี่ยนไป Work from home รวมถึงต้องพัฒนาศักยภาพ ทักษะเพิ่มขึ้น เพื่อตอบสนองการทำงานที่ยืดหยุ่นมีประสิทธิภาพให้ธุรกิจฝ่าวิกฤตนี้ไปได้ สอดคล้องกับผลการศึกษา เสาวรัตน์ รัตนคำฟู [12] ที่ตีอาไรโอ เร่งรัฐต้นตัวหนุนประชาชนยกระดับทักษะรับโครงสร้างเศรษฐกิจใหม่ทันโลกเปลี่ยน หลังโควิด-19 เร่งเศรษฐกิจดิจิทัล เศรษฐกิจใส่ใจ และเศรษฐกิจสีเขียว เด็บโต กระทบโครงสร้างเศรษฐกิจไทยทำให้งานบางอย่างหายไป และคนต้องมีทักษะใหม่ ๆ กระตุ้นเตือนรัฐต้นตัว หนุนให้คนไทยยกระดับทักษะเพื่อให้มีงานทำและรายได้ดี สร้างความรับผิดชอบของระบบการศึกษาขยายโอกาสของคนไทยในการพัฒนาทักษะ สอดคล้องกับผลการศึกษา สโรจ เลหาศิริ [13] 5 ทักษะที่จำเป็นของผู้นำรุ่นใหม่ในการทำงานในโลกที่จะเต็มไปด้วย AI คือ โดยปัญญาประดิษฐ์ยังมีการเรียนรู้จากผลลัพธ์ที่ตนได้เคยทำมาไว้ และนำมาปรับปรุงจนกลายเป็นรูปแบบการทำงานที่ผิดพลาดน้อยที่สุด ต้นทุนถูกที่สุด และมีประสิทธิภาพที่สุด เพราะทุนย่นดั้นทำตามแบบแผน สอดคล้องกับผลการศึกษา สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ [14] บทสรุปสำหรับผู้บริหาร การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ส่งผลกระทบให้รายได้จากการท่องเที่ยวและการส่งออก ซึ่งเป็นรายได้สำคัญของประเทศหายไป ผู้ประกอบการรายย่อยขาดกำลังทุนและประชาชนขาดกำลังซื้อ การฟื้นตัวของเศรษฐกิจไทยจึงต้องหันกลับมาสร้างความเข้มแข็งภายในประเทศอันเป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ

5.2 ข้อเสนอแนะ

5.2.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1) เตรียมคนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในโลกหลังโควิดด้วยการเรียนการสอน สาระสำคัญเกี่ยวกับการสร้างความเป็นคน (ที่สมบูรณ์) โดยเริ่มต้นที่ข้อบกพร่อง ตามด้วยวิธีการก้าวพ้นข้อบกพร่องเหล่านี้ นำเสนอวิธีการโดยกำหนดวงจรการเรียนรู้เพื่อนำไปปฏิบัติได้ปัญหาข้อบกพร่องของระบบการศึกษาไทยมี 7 ประการ คือ 1) ยึดตัวผู้สอนมากกว่าผู้เรียน 2) เน้นการสอนมากกว่าการเรียนรู้ 3) ประสิทธิภาพมากกว่าให้ไปคิดต่อ 4) เน้นลอกเลียนมากกว่าการสร้างสรรค์ 5) เน้นท่องจำมากกว่าการปฏิบัติ 6) เน้นพึ่งพาคนอื่นมากกว่า



ตนเอง 7) เน้นสร้างความเป็นตนมากกว่าความเป็นคน

2) เพื่อก้าวพ้นข้อบกพร่องเหล่านี้ ในโลกหลัง
โควิดครูควรจะช่วยให้นักเรียนเป็นดังนี้ 1) รักที่จะเรียน (love
to learn) 2) รู้ที่จะเรียน (ทำไม อะไร อย่างไร กับใคร) (learn
to learn) 3) รู้ที่จะใช้ชีวิต (ความเป็นตน) (learn to live)
4) รู้ที่จะรัก (ความเป็นคน) (learn to love)

3) โดยวงจรการเรียนรู้ประกอบด้วย 1) การสำรวจ
สืบค้น (exploring) 2) การทดลองปฏิบัติ (experimenting)
3) การสร้างประสบการณ์ (Experiencing) 4) การแลกเปลี่ยน
แบ่งปัน (Exchanging) แล้วกลับมาตั้งต้นที่การสำรวจ
สืบค้นต่อไปเรื่อย ๆ

4) ผู้เขียนได้เสนอให้ทบทุนยุทธศาสตร์ชาติ
และวาระการปฏิรูปประเทศ เพื่อให้ตอบโจทย์โลกหลังโควิด
โดยมีปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นรากฐาน มีเป้าหมายและ
เตรียมคนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ รู้จักเดิมเมื่อขาด รู้จักหยุด
เมื่อพอและรู้จักปันเมื่อเกิน โดยมี 3 แนวทางที่สำคัญ คือ
1) สร้างความเข้มแข็งจากภายใน 2) เดินหน้าไปด้วยกัน
ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง และ 3) น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

5.2.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรเผยแพร่และสร้างความเข้าใจผ่านการ
แจกจ่ายเอกสารให้กว้างขวางและผ่านการจัดประชุมสัมมนา
แก่องค์กรของรัฐและเอกชน โมเดลการดำเนินงานขององค์กร
ที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนในช่วงการระบาดของไวรัส
โควิด-19 ประกอบด้วย 6 ปัจจัย คือ 1) องค์กรที่มีโครงสร้าง
เครือข่ายและระบบเสมือนจริงในระดับสูง 2) องค์กรที่มี
ห่วงโซ่อุปทานที่สั้นและหลากหลายกว่า 3) องค์กรที่มี
วัฒนธรรมการปรับตัวและความยืดหยุ่น 4) องค์กรที่มีความ
เป็นผู้นำแบบกระจายและกำลังคน 5) องค์กรที่มีเทคโนโลยี
ดิจิทัลและเทคโนโลยีอินเทอร์เน็ตขั้นสูง 6) องค์กรที่มีแผน
ฉุกเฉินทางการเงิน

2) ควรจัดหลักสูตรการศึกษาระยะสั้นเพื่อให้ได้
บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับความต้องการ
ของบริษัทเอกชนและรัฐบาล เพื่อสนับสนุนให้สามารถ
ปรับองค์กรไปสู่การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน
ในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 คือพนักงานที่เกี่ยวข้อง

เพื่อทุกองค์กรจะได้ปรับปรุงการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ
และมีความยั่งยืนในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 ทำให้
ประเทศผ่านวิกฤตกับดักทางเศรษฐกิจจากการระบาดของ
ไวรัสโควิด-19 ให้ทุกองค์กรได้ทราบทางออกจากวิกฤตครั้งนี้
และเตรียมรับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นต่อไป

3) ควรเผยแพร่และสร้างความเข้าใจการแจกจ่าย
เอกสารให้กว้างขวางและผ่านการจัดประชุมสัมมนาแก่
สถานศึกษาและประชาชนทั่วไป เรื่องโมเดลการดำเนินชีวิต
ในสังคมที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนในช่วงการระบาด
ของไวรัสโควิด-19 ให้กว้างขวางยิ่งขึ้น

4) จัดอบรมวิทยากรครู อาจารย์ บุคลากร
ทางการศึกษาและผู้เกี่ยวข้องให้มีความรู้ความเข้าใจเรื่อง
โมเดลการดำเนินงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีความ
ยั่งยืนในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 และเรื่องโมเดล
การดำเนินชีวิตในสังคมที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน
ในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19

5) ควรเผยแพร่และสร้างความเข้าใจการแจกจ่าย
เอกสารจัดอบรมวิทยากรครู อาจารย์บุคลากรทางการศึกษา
และผู้เกี่ยวข้องให้มีความรู้ความเข้าใจ ตามข้อเสนอแนะ
ของสุวิทย์ เมษินทรีย์ ผู้เขียนหนังสือโลกเปลี่ยน คนปรับ
หลุดจากกับดักขั้วขั้วความยั่งยืน

6) ควรให้จัดให้คณะทำงานยุทธศาสตร์ชาติ
และวาระการปฏิรูปประเทศไทย จัดวิเคราะห์และปรับโมเดล
การดำเนินงานขององค์กรที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน
ในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 ควบคู่ไปกับการปรับปรุง
เสนอให้ทบทุนยุทธศาสตร์ชาติและวาระการปฏิรูปประเทศ
เพื่อให้ตอบโจทย์โลกหลังโควิด โดยมีปรัชญาเศรษฐกิจ
พอเพียงเป็นรากฐาน มีเป้าหมายและเตรียมคนไทยเป็นมนุษย์
ที่สมบูรณ์ รู้จักเดิมเมื่อขาด รู้จักหยุดเมื่อพอ และรู้จักปัน
เมื่อเกิน โดยมี 3 แนวทางที่สำคัญ คือ 1) สร้างความเข้มแข็ง
จากภายใน 2) เดินหน้าไปด้วยกันไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง และ
3) น้อมนำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง สู่การพัฒนาที่ยั่งยืน
ให้เหมาะสมต่อไป



บทควาณวิจัย

โมเดลการดำเนินงานขององค์กรและโมเดลการดำเนินชีวิตในสังคมที่มีประสิทธิภาพและมีความยั่งยืนในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19

เอกสารอ้างอิง

- [1] เศรษฐภูมิ สุทธิวัฒนฤทธิ. (2564). [ออนไลน์]. จับาการ เศรษฐกิจทางออกวิกฤตไทย. [accessed 20 Dec 2021]. จาก <https://www.bot.or.th> > Thai > Speeches > Gov, 16 สิงหาคม 2564.
- [2] สุวิทย์ เมษินทรีย์. (2563). [ออนไลน์]. โลกเปลี่ยน คนปรับ หลุดจาก กับดีกขัยสู่ความยั่งยืน. [accessed on 1 June 2021]. จาก <https://www.nstda.or.th/home/knowledgepost/the-world-changes-people/>, ebook เอกสารเผยแพร่ 21 พฤษภาคม 2563.
- [3] Sanchis Raquel Canetta Luca and Poler Raúl. (2020). [Online]. A Conceptual Reference Framework for Enterprise Resilience Enhancement. [accessed on 1 Dec 2021]. <https://www.researchgate.net/publication/339421836>
- [4] Steve Waddell M. Mclachlan Greta Meszoely; Sandra Waddock, Comell Sarah, Dentoni Domenico, Mclachlan Milla, Meszoely Greta. (2015). [Online]. Large Systems Change :An Emerging Field of Transformation and Transitions. [accessed on 2 Dec 2021]. <https://af.booksc.eu> > book, Greenleaf Publishing.
- [5] Tobias Hahn, Frank Figge, Jonatan Pinkse & Lutz Preuss. (2018). [Online]. Tensions in Corporate Sustainability: Towards an Integrative Framework. [accessed on 12 Oct 2021]. [https://philpapers.org/rec/-Journal-of-Business-Ethics-148-\(2\):235-248](https://philpapers.org/rec/-Journal-of-Business-Ethics-148-(2):235-248).
- [6] Steven W. Bradley, Dean A. Shepherd and Johan Wiklund. (2011). [Online]. The Importance of Slack for New Organizations Facing 'Tough' Environments. [accessed on 12 Oct 2021]. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00906.x>.
- [7] Kahn William A. Barton Michelle A. Fellows Steven. (2021). [Online]. Organizational crises and the disturbance of relational systems. [accessed on 15 Dec 2021]. <https://www.researchgate.net/publication/37442132>... June 2013.
- [8] Waller, Mary J. Lei, Zhike Pratte, Robert. (2014). [Online]. Focusing on teams in crisis management education: An integration and simulation-based approach. [accessed on 20 June 2021]. <https://ur.booksc.eu> > D. J. Pratten.
- [9] Inna Korol and Anastasiya Poltorak, (2017). [Online]. Financial Risk Management as a Strategic Direction for improving the level of Economic Swcurity of the State. [accessed on 1 Oct 2021]. <https://drive.google.com/file/d/1gzlm18rztNfeXYWz-qQEyDYoomfTwn5F/view>.
- [10] ดนุชา พิษนันทน์. (2564). [ออนไลน์]. 13 หมายเหตุ พลิกโฉมประเทศไทย. [accessed on 1 Sept 2021]. จากดำรงเกียรติ มาลา, 22.09.2021,).
- [11] ประอรพิต กัษรวิวัฒนา. (2564). [ออนไลน์]. 10 ทักษะ จ้าเป็นWorld Economic Forum, [accessed on 10 July 2021]. จาก <https://www.salika.co> > 2021/01/23.
- [12] เสาวรจัน รัดนคำฟู. (2564). [ออนไลน์]. ทิดีอาร์ไอ เร่งรัฐ ดันตัวหนุนประชาชนยกระดับทักษะรับโครงสร้าง เศรษฐกิจใหม่ทันโลกเปลี่ยน หลังโควิด-19. [accessed on 12 Dec 2021]. จาก <https://tdri.or.th> > 2021/11 > jobs-an
- [13] สโรจ เลหาศิริ. (2564). [ออนไลน์]. 5 ทักษะที่จ้าเป็น ของผู้นำรุ่นใหม่ในการทำงานในโลกที่จะเต็มไปด้วย AI, [accessed on 20 Sept 2021]. จาก <https://www.scb.co.th> > tips-for-you.
- [14] ส้านักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2563). [ออนไลน์]. แผนการฟื้นฟูเศรษฐกิจและสังคม จากผลกระทบของไวรัสโควิด-19 สรุปสำหรับผู้บริหาร. [accessed on 2 July 2021]. จาก <http://nscr.nesdb.go.th> > uploads > 2020/07