วารสารวิชาการ
อุตสาหกรรมศึกษา

URL : http://ejournals.swu.ac.th/index.php/jindedu/issue/archive
วารสารวิชาการอุตสาหกรรมศึกษา (ISSN: 1905-9450)
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ปีที่ 15 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2564

ผลกระทบ การปรับตัว และความต้องการการช่วยเหลือขององค์กรภาคอุตสาหกรรมในช่วงวิกฤต COVID-19

สานิตย์ หนูนิล

วิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
99 ตำบลคลองหนึ่ง อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี 12121

**Corresponding author e-mail: sanit_tu45@hotmail.com*

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาผลกระทบ การปรับตัว และความต้องการการช่วยเหลือขององค์กรภาคอุตสาหกรรมในช่วงวิกฤต COVID-19 เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือสถิติเชิงพรรณา ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีผลการวิจัย ดังนี้ 1) ด้านผลกระทบจากวิกฤต COVID-19 ที่มีต่อองค์กร พบว่า องค์กรได้รับผลกระทบจากวิกฤต COVID-19 โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่ได้รับผลกระทบสูงสุด คือผลกระทบด้านเศรษฐกิจ 2) ด้านการปรับตัวขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19 พบว่า องค์กรมีการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการปรับตัวมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) การใช้นโยบายการประหยัดต้นทุนในการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ (2) การปรับกำลังการผลิตสินค้าหรือบริการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และ (3) การปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตหรือการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และ 3) ด้านความต้องการการช่วยเหลือขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19 พบว่า องค์กรมีความต้องการการช่วยเหลือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความต้องการการช่วยเหลือมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) มาตรการลดค่าสาธารณูปโภค อาทิ ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต เป็นต้น (2) การช่วยเหลือด้านมาตรการทางภาษี และ (3) การลดอัตราดอกเบี้ยจากสถาบันการเงินหรือเจ้าหนี้อื่น ๆ

คำสำคัญ : ผลกระทบ, การปรับตัว, ความต้องการการช่วยเหลือ, องค์กรภาคอุตสาหกรรม, วิกฤต COVID-19

ข้อมูลบทความ : วันรับพิจารณา 13 มกราคม 2564 / วันแก้ไข 13 มีนาคม 2564 / วันตอบรับ 15 มีนาคม 2564 / วันตีพิมพ์ 14 พฤษภาคม 2564

JOURNAL OF INDUSTRIAL EDUCATION

URL : http://ejournals.swu.ac.th/index.php/jindedu/issue/archive

JOURNAL OF INDUSTRIAL EDUCATION (ISSN: 1905-9450)

FACULTY OF EDUCATION, SRINAKHARINWIROT UNIVERSITY, Volume 15 No.1 January - June 2021

IMPACT, ADAPTATION AND SUPPORT NEEDS OF INDUSTRIAL ORGANIZATIONS DURING THE COVID-19 CRISIS

Sanit Noonin

Puey Ungphakorn School of Development Studies, Thammasat University,
Khlong Nueng, Khlong Luang, Pathum Thani,12121

**Corresponding author e-mail: sanit_tu45@hotmail.com*

Abstract

This research paper aims to study the impact, adaptation and support needs of industrial organizations during the COVID-19 crisis period. Quantitative study was done with data collected by questionnaire. Data analysis was done by descriptive statistics: frequency, percentage, mean, and standard deviation. The research results: 1) the impact of the COVID-19 crisis on the organization was at a moderate level overall and in each aspect, and the economic impact was most significant; 2) in terms of adaptation of the organization during the COVID-19 crisis, the organization adapted overall at a moderate level, with the top three areas of adaptation being (1) implementation of operating cost-saving policies to reflect the situation; (2) adjustment of product or service capacity according to the situation, and (3) modification of production processes or operations according to the situation; and 3) support needs of industrial organizations during the COVID-19 crisis were that the organization had a moderate level of need for support, with the top three areas with highest need for assistance being (1) measures to reduce utility bills such as water, electricity, and internet; (2) tax assistance; and (3) interest rate reduction from financial institutions or other creditors.

Keywords : Impact, Adaptation, Support Needs, Industrial Organization, COVID-19 Crisis

Article Info: Received; January 13, 2021 / Revised; March 13, 2021 / Accepted; March 15, 2021 / Published; May 14, 2021

บทนำ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือ COVID-19 ที่ได้กระจายตัวไปอย่างรวดเร็วและกว้างขวางในหลายประเทศทั่วโลกนั้น ทำให้มีผู้ติดเชื้อและเสียชีวิตเป็นจำนวนมาก โดยองค์การอนามัยโลกได้ประกาศให้การระบาดของโรคดังกล่าวเป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ (Public Health Emergency of International Concern: PHEIC) (สถาบันไทยพัฒน์, 2563) ซึ่งวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นได้สร้างผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจและสังคมในภาพรวมอย่างใหญ่หลวง สำหรับผลกระทบด้านเศรษฐกิจจากวิกฤต COVID-19 นั้น ได้สร้างความเสียหายทางเศรษฐกิจในวงกว้าง ซึ่งข้อมูลจากสำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ระบุว่าในไตรมาสที่ 2 ของปี 2563 ผลจากมาตรการปิดเมือง (Lockdown) ส่งผลให้ผลิตภัณฑ์มวลรวม (GDP) ของประเทศไทยติดลบมากถึงร้อยละ 12.2 เป็นการหดตัวต่ำที่สุดในประวัติศาสตร์เศรษฐกิจไทย แม้จะมีสัญญาณของการฟื้นตัวทางเศรษฐกิจในไตรมาสที่ 3 ของปี 2563 แต่คาดว่าต้องใช้เวลานานในระดับหนึ่งกว่าเศรษฐกิจจะฟื้นตัวกลับมาสู่ภาวะปกติ (สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)

สำหรับองค์กรภาคธุรกิจ วิกฤตการณ์ครั้งนี้ได้ส่งผลกระทบต่อองค์กรทุกภาคส่วน โดยเฉพาะผลกระทบในเชิงเศรษฐกิจขององค์กร สอดคล้องกับรายงานของตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ที่ระบุว่าผลประกอบการของบริษัทจดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์ (SET) และตลาดหลักทรัพย์เอ็มเอไอ (mai) ในครึ่งปีแรกของปี 2563 บริษัทจดทะเบียนมียอดขายรวมลดลงร้อยละ 13.0 และมีกำไรสุทธิลดลง ร้อยละ 58.7 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีก่อน (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2563) ดังนั้น องค์กรธุรกิจจึงต้องมีการปรับกลยุทธ์การบริหารองค์กร ทั้งในด้านกระบวนการผลิต การตลาด การเงิน การจัดซื้อจัดจ้าง การขนส่งและกระจายสินค้า รวมทั้งการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถก้าวข้ามวิกฤตและดำเนินกิจการต่อไปอย่างมั่นคง นอกจากนั้น ยังพบว่าจากวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้นส่งผลให้องค์กรจำนวนมากต้องการได้รับความช่วยเหลือ โดยเฉพาะการช่วยเหลือจากองค์กรภาครัฐ เพื่อบรรเทาผลกระทบที่เกิดขึ้น รวมทั้งเพื่อพยุงธุรกิจให้สามารถก้าวผ่านวิกฤตการณ์ครั้งนี้ไปได้ (สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)

ดังนั้น การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงผลกระทบ การปรับตัว ตลอดจนความต้องการการช่วยเหลือขององค์กรธุรกิจในช่วงวิกฤต COVID-19 โดยผู้วิจัยเลือกทำการศึกษาองค์กรภาคอุตสาหกรรม เนื่องจากเป็นประเภทองค์กรที่มีอยู่เป็นจำนวนมาก นอกจากนั้น ยังเป็นประเภทองค์กรที่ได้รับผลกระทบอย่างหนักจากวิกฤตการณ์ในครั้งนี้ โดยเฉพาะด้านอุปสงค์ของตลาดที่มีการชะลอตัว อันเนื่องมาจากมาตรการจำกัดการเดินทาง การบริโภคและความต้องการที่ลดลง เป็นต้น ดังนั้นผลจากการวิจัยในครั้งนี้นอกจากจะสร้างให้เกิดความรู้ความเข้าใจถึงปรากฏการณ์ทางสังคมจากการศึกษาเชิงประจักษ์แล้ว ยังจะเกิดคุณค่าในเชิงวิชาการ ตลอดจนเกิดประโยชน์ในเชิงการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ได้ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อวิเคราะห์ผลกระทบจากวิกฤต COVID-19 ที่มีต่อองค์กรภาคอุตสาหกรรม
2. เพื่อศึกษาการปรับตัวขององค์กรภาคอุตสาหกรรมในช่วงวิกฤต COVID-19
3. เพื่อสำรวจความต้องการการช่วยเหลือขององค์กรภาคอุตสาหกรรมในช่วงวิกฤต COVID-19

ความสำคัญของการวิจัย

ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ทั้งในเชิงวิชาการ กล่าวคือจะสร้างให้เกิดความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับผลกระทบ การปรับตัว และความต้องการการช่วยเหลือขององค์กรภาคอุตสาหกรรมในช่วงวิกฤต COVID-19

นอกจากนั้น ผลการวิจัยยังจะเกิดประโยชน์อย่างยิ่งในเชิงการนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในระดับองค์กร โดยเฉพาะในองค์กรภาคอุตสาหกรรมที่สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการบริหารงานขององค์กรด้านต่าง ๆ อาทิ การจัดทำแผนบริหารองค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19 รวมทั้งวิกฤตอื่น ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต นอกจากนั้น ผลจากการวิจัยในครั้งนี้ยังจะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานภาครัฐหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ ในการนำไปเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำนโยบายในด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านมาตรการให้ความช่วยเหลือเยียวยาองค์กรภาคอุตสาหกรรมหรือองค์กรภาคส่วนอื่น ๆ ที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤต COVID-19 เป็นต้น

ขอบเขตการวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งศึกษา 3 ประเด็น ได้แก่ 1) ประเด็นด้านผลกระทบจากวิกฤต COVID-19 ที่มีต่อองค์กรภาคอุตสาหกรรม ประกอบด้วย ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ ผลกระทบด้านการบริหารจัดการ และผลกระทบด้านสังคม 2) ประเด็นด้านการปรับตัวขององค์กรภาคอุตสาหกรรมในช่วงวิกฤต COVID-19 ประกอบด้วย ด้านกระบวนการผลิต/การดำเนินงาน ด้านกำลังการผลิตสินค้าหรือบริการ ด้านการใช้นโยบายประหยัดต้นทุนในการดำเนินงาน ด้านกำลังคนในกระบวนการผลิต/การดำเนินงาน ด้านการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการดำเนินงาน และด้านกลยุทธ์การตลาด และ 3) ประเด็นด้านความต้องการการช่วยเหลือขององค์กรภาคอุตสาหกรรมในช่วงวิกฤต COVID-19 ประกอบด้วย ด้านการช่วยเหลือด้านมาตรการทางภาษี ด้านมาตรการลดค่าสาธารณูปโภค ด้านการลดอัตราดอกเบี้ยจากสถาบันการเงินหรือเจ้าหนี้อื่น ๆ ด้านการพักชำระหนี้จากสถาบันการเงินหรือเจ้าหนี้อื่น ๆ ด้านการเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อรักษาสภาพคล่องหรือฟื้นฟูกิจการ ด้านการเพิ่มช่องทางในการระบายสินค้า/ช่องทางการตลาด และด้านมาตรการสนับสนุนการใช้สินค้าที่ผลิตโดยผู้ประกอบการในประเทศ

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือองค์กรภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีจำนวนบุคลากรขององค์กรตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป และมีที่ตั้งของกิจการอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้ฐานข้อมูลองค์กรภาคอุตสาหกรรมจากกรมโรงงานอุตสาหกรรม ที่ได้มีการเก็บรวบรวมและจำแนกข้อมูลประเภทขององค์กรภาคอุตสาหกรรมไว้อย่างครบถ้วนสมบูรณ์ รวมทั้งครอบคลุมองค์กรภาคอุตสาหกรรมทุกประเภท ดังนั้น ประชากรที่ผู้วิจัยใช้ในการวิจัยครั้งนี้จึงมีความเหมาะสมในการศึกษาเพื่อตอบคำถามและวัตถุประสงค์ในการวิจัยซึ่งมีทั้งสิ้นจำนวน 1,403 องค์กร และมีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาเท่ากับ 302 ราย

ขอบเขตด้านระยะเวลาการดำเนินการ

การวิจัยครั้งนี้ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยประมาณ 10 เดือน โดยได้เริ่มดำเนินการตั้งแต่เดือนพฤษภาคม 2563 ถึง เดือนกุมภาพันธ์ 2564

การทบทวนวรรณกรรม

การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการวิจัย โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลกระทบจากวิกฤต COVID-19 ที่มีต่อองค์กร

วิกฤต COVID-19 ที่เกิดขึ้น ได้ส่งผลกระทบต่อหลายภาคส่วนในวงกว้าง รวมทั้งได้ส่งผลกระทบต่อองค์กรภาคธุรกิจทุกประเภทอย่างรุนแรงอีกครั้งหนึ่ง หลังจากผลกระทบที่เกิดขึ้นจากวิกฤตต้มยำกุ้งช่วงปี 2540 และวิกฤตเศรษฐกิจแฮมเบอร์เกอร์ในช่วงปี 2550 ซึ่งองค์กรภาคอุตสาหกรรมถือเป็นอีกภาคส่วนหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ครั้งนี้อย่างหนัก โดยผลจากการวิเคราะห์ของมาราซามี (Ramasamy) ผู้เชี่ยวชาญด้านอุตสาหกรรมได้ชี้ให้เห็นถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กรภาคอุตสาหกรรมทั่วโลกจากวิกฤต COVID-19 โดยเฉพาะผลกระทบด้าน

เศรษฐกิจที่ อุปสงค์ของตลาดมีการชะลอตัวอย่างมาก (Pent-up Demand) อันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ อาทิ มาตรการจำกัดการเดินทาง ความล่าช้าในการผลิตจากฝั่งอุปทาน การบริโภคและความต้องการที่ลดลง การขาดแคลนแรงงานและทรัพยากรในการผลิต เป็นต้น ทั้งนี้การได้รับผลกระทบจากวิกฤต COVID-19 ของแต่ละภาคอุตสาหกรรมมีระดับความรุนแรงที่แตกต่างกันออกไป โดยกลุ่มอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบสูง (High Impact) จากวิกฤตในครั้งนี้ประกอบด้วย (1) อุตสาหกรรมยานยนต์ (2) อุตสาหกรรมอากาศยานและการป้องกันประเทศ และ (3) อุตสาหกรรมต้นน้ำของน้ำมันและแก๊ส (Ramaramy, 2020) นอกจากนั้น ในการทบทวนวรรณกรรมยังพบการศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบจากวิกฤต COVID-19 ที่มีต่อองค์กรธุรกิจ อาทิ การศึกษาของ ชาฟี ลุย และเรน (Shafi, Liu, & Ren, 2020) ที่ศึกษาถึงผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อ COVID-19 ที่มีต่อองค์กรขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ในประเทศปากีสถาน โดยผลการศึกษาดังกล่าวระบุว่าองค์กรส่วนใหญ่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาได้รับผลกระทบจากสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ในด้านต่าง ๆ ค่อนข้างรุนแรง โดยเฉพาะผลกระทบด้านการเงิน ด้านห่วงโซ่อุปทาน ด้านความต้องการซื้อที่หดตัว รวมทั้งด้านรายได้และกำไรขององค์กรที่ลดลง นอกจากนั้น ผลการศึกษายังสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรกว่าร้อยละ 83 ไม่ได้มีการเตรียมแผนรับมือการบริหารจัดการองค์กรในช่วงภาวะวิกฤต และองค์กรประมาณ 2 ใน 3 คาดว่าจะไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้หากรัฐบาลยังต่อมาตรการปิดเมือง (Lockdown) ไปอีก 2 เดือน และวิกฤต COVID-19 ที่เกิดขึ้น นอกจากจะส่งผลกระทบในเชิงเศรษฐกิจ และการบริหารจัดการองค์กรแล้ว ยังได้ส่งผลกระทบในเชิงสังคมขององค์กรอีกด้วย ดังเช่นการศึกษาของ มัทลิ (Matli, 2020) ที่ศึกษาถึงผลกระทบจากการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานเพื่อรักษาระยะห่างในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อ COVID-19 โดยทำการศึกษาองค์กรธุรกิจในประเทศแอฟริกาใต้ ผลการศึกษาดังกล่าวชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการทำงานแบบทางไกลส่งผลให้บุคลากรทำงานหนักขึ้น และส่งผลให้เกิดความเครียดตามมา เนื่องจากเป็นรูปแบบการทำงานที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน นอกจากนั้น ยังส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตตามปกติ อาทิ การออก กำลังกาย หรือกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอีกด้วย

จากข้อมูลการวิเคราะห์ผลกระทบจากวิกฤต COVID-19 ที่มีต่อองค์กรภาคอุตสาหกรรมดังกล่าว สะท้อนให้เห็นถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมในภาพรวมทั่วโลก โดยผลกระทบที่เกิดขึ้นในแต่ละอุตสาหกรรมอาจมีความรุนแรงแตกต่างกันออกไป โดยเฉพาะผลกระทบด้านเศรษฐกิจขององค์กร ผลกระทบด้านการบริหารจัดการองค์กร รวมทั้งผลกระทบด้านสังคม ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาถึงผลกระทบจากวิกฤต COVID-19 ที่มีต่อองค์กรภาคอุตสาหกรรมในประเทศไทย ในมิติต่าง ๆ ทั้งผลกระทบทางเศรษฐกิจ ผลกระทบด้านการบริหารจัดการองค์กร ทั้งด้านการผลิต การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารการเงิน ด้านการตลาดหรือการส่งเสริมการขาย การจัดการด้านจัดซื้อจัดจ้าง รวมทั้งด้านจัดส่งหรือกระจายสินค้า นอกจากนั้น ยังได้ศึกษาถึงผลกระทบในเชิงสังคมขององค์กรที่เกิดจากวิกฤตการณ์ในครั้งนี้ด้วย เพื่อทำความเข้าใจถึงปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้น และเพื่อนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดเป็นแนวทางในการป้องกัน รวมทั้งจัดการกับผลกระทบที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้ต่อไป

2. การปรับตัวขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19

จากทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัวของนักวิชาการในอดีตได้อธิบายว่า เมื่อเกิดวิกฤตขึ้นมนุษย์จะมีการปรับตัวเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่รอดต่อไปได้ เช่นเดียวกับองค์กรหรือผู้ประกอบการที่จะต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอด ซึ่งหากองค์กรใดที่มีความสามารถในการปรับตัวได้ดีกว่าก็จะสามารถก้าวข้ามวิกฤตและดำเนินกิจการต่อไปได้อย่างยั่งยืน สอดคล้องกับแนวคิดของมินซ์เบิร์ก (Mintzberg, 1979) ที่กล่าวว่าความอยู่รอดขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม นอกจากนั้น การปรับตัวที่ดีจะทำให้องค์กรเข้าใจสภาพแวดล้อมได้ดี อันจะส่งผลให้สามารถเข้าถึงทรัพยากรหรือข้อมูล รวมทั้งทำให้สามารถเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ดีขึ้นอีกด้วย ซึ่งไม่มีองค์กรใดที่สามารถอยู่รอดได้ตลอดโดยไม่มีการปรับตัว ดังนั้น องค์กรจึงจำเป็นจะต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทางสังคม ซึ่งระดับของการปรับตัวนั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยสภาพแวดล้อม โดยการปรับตัวมีความเกี่ยวข้อง

กับองค์กรธุรกิจในด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านการผลิตสินค้าหรือบริการ ด้านการตลาด ด้านช่องทางการจัดจำหน่าย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารการเงิน เป็นต้น สำหรับวิกฤต COVID-19 ที่เกิดขึ้นในครั้งนี้ก็เช่นเดียวกันที่องค์กรธุรกิจจำเป็นจะต้องมีการปรับตัวเพื่อให้องค์กรสามารถก้าวข้ามวิกฤตการณ์และดำเนินกิจการต่อไปได้อย่างมั่นคง

สำหรับองค์กรภาครัฐและภาคเอกชนได้มีการนำเสนอแนวทางในการปรับตัวขององค์กรธุรกิจในช่วงวิกฤต COVID-19 อาทิ ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยที่ได้จัดทำแนวทางการจัดการในช่วงวิกฤต COVID-19 เพื่อให้องค์กรภาคธุรกิจใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ ซึ่งประกอบด้วย 1) แนวทางการดำเนินการเพื่อตอบสนองอย่างทันท่วงทีต่อสถานการณ์ COVID-19 (Emergency Response) อาทิ การคาดการณ์และประเมินผลกระทบที่มีต่อการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เป็นต้น 2) แนวทางการบริหารภาวะวิกฤต COVID-19 (Crisis Management) อาทิ การจัดทำรายงานสถานการณ์และความคืบหน้าของการดำเนินการต่าง ๆ ในช่วงวิกฤตเสนอแก่คณะกรรมการบริษัทอย่างสม่ำเสมอ การจัดการและเตรียมทรัพยากรให้สามารถดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องในช่วงภาวะวิกฤต เป็นต้น 3) แนวทางการบรรเทาผลกระทบและดูแลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างรอบด้านในสถานการณ์ COVID-19 (Impact Mitigation) อาทิ การประเมินผลกระทบที่เกิดขึ้นและการจัดการผลกระทบที่มีต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ เป็นต้น และ 4) แนวทางการวางแผนฟื้นฟูธุรกิจภายหลังสถานการณ์ CIVID-19 (Business Recovery) อาทิ การกำหนดและจัดลำดับความสำคัญเรื่องเร่งด่วนที่บริษัทต้องมีการพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้ธุรกิจกลับมาเป็นปกติได้โดยเร็ว เป็นต้น (ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย, 2563) นอกจากนั้น จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับการปรับตัวขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19 ปรากฏการศึกษาที่สะท้อนให้เห็นถึงการปรับตัวขององค์กรในด้านต่าง ๆ อาทิ การศึกษาของ ภัตตาชารียา และธากรี (Bhattacharyya & Thakre, 2021) ที่ศึกษาถึงกลยุทธ์และการตอบสนองขององค์กรในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อ COVID-19 โดยได้ทำการศึกษาองค์กรธุรกิจในประเทศอินเดีย ผลการศึกษาดังกล่าวระบุว่าในช่วงวิกฤต COVID-19 องค์กรได้มีการปรับกลยุทธ์การบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การปรับรูปแบบการดำเนินงานขององค์กรเป็นแบบทางไกล การใช้ กลยุทธ์ประหยัดต้นทุนและทรัพยากรในการดำเนินงาน การควบคุมงบประมาณขององค์กรอย่างรัดกุม การปรับผลิตภัณฑ์ขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป นอกจากนั้น ผลการศึกษายังระบุว่าในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 องค์กรควรนำนวัตกรรมมาปรับใช้ในการแก้ปัญหา รวมทั้งควรแสวงหาความร่วมมือระหว่างองค์กร

จากข้อมูลการปรับตัวขององค์กรในช่วงสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ดังกล่าวถือเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปปรับใช้ในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวได้สอดคล้องกับสถานการณ์วิกฤตที่เกิดขึ้น ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาถึงการปรับตัวขององค์กรภาคอุตสาหกรรมในช่วงวิกฤต COVID-19 โดยเฉพาะการปรับตัวในด้านการบริหารจัดการองค์กร ประกอบด้วย ด้านการผลิต ด้านการเงิน ด้านกำลังคน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ รวมทั้งด้านการตลาด ซึ่งผลการวิจัยนอกจากจะทำให้ทราบถึงข้อมูลเกี่ยวกับการปรับตัวขององค์กรภาคอุตสาหกรรมในช่วงวิกฤต COVID-19 แล้ว ยังสามารถนำไปเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดแนวทางการปรับตัวขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19 หรือวิกฤตการณ์อื่นที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต นอกจากนั้น ผลการวิจัยครั้งนี้ยังจะสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการศึกษาเชิงลึก โดยเฉพาะในประเด็นด้านการปรับตัวขององค์กรภาคอุตสาหกรรมในช่วงวิกฤตได้ต่อไปในอนาคต

3. ความต้องการการช่วยเหลือขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19

วิกฤต COVID-19 ที่เกิดขึ้นได้ส่งผลกระทบต่อองค์กรในหลายด้าน โดยเฉพาะผลกระทบในเชิงเศรษฐกิจอันเนื่องมาจากสาเหตุต่าง ๆ อาทิ มาตรการการหยุดการดำเนินงาน ปัญหาในการจัดส่งสินค้า ปัญหาด้านการขาดแคลนวัตถุดิบในกระบวนการผลิต รวมทั้งอุปสงค์ของตลาดที่ลดลง เป็นต้น จากสถานการณ์ปัญหาดังกล่าวส่งผลให้ผู้ประกอบการต้องการได้รับการช่วยเหลือเยียวยาเพื่อลดผลกระทบ และเพื่อพยุงให้ธุรกิจสามารถดำเนินงานต่อไปได้ โดยเฉพาะการช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐ สำหรับประเทศไทย รัฐบาลได้ออกนโยบายและมาตรการต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือเยียวยาองค์กรธุรกิจที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ที่เกิดขึ้น ทั้งมาตรการเพื่อเพิ่มสภาพ

คล่อง อาทิ การปล่อยสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ มูลค่า 150,000 ล้านบาท การพักเงินต้น ลดดอกเบี้ย และขยายระยะเวลาการชำระหนี้ให้แก่ลูกหนี้ของสถาบันการเงินเฉพาะกิจ ธนาคารแห่งประเทศไทยได้ผ่อนคลายหลักเกณฑ์โครงสร้างหนี้ การปล่อยสินเชื่อเพื่อส่งเสริมการจ้างงานของสำนักงานประกันสังคม การเร่งคืนภาษีมูลค่าเพิ่มให้กับผู้ประกอบการส่งออก เป็นต้น สำหรับมาตรการด้านการลดภาระ อาทิ การบรรเทาภาระค่าน้ำ ค่าไฟฟ้า และคืนค่าประกันการใช้ไฟฟ้า การลดเงินสบทบเข้ากองทุนประกันสังคมของนายจ้างและลูกจ้าง ตามมาตรา 33 จากร้อยละ 5 เหลือร้อยละ 4 มาตรา 39 จากร้อยละ 9 เหลือร้อยละ 5 เป็นต้น (ศูนย์ข้อมูลและข่าวสืบสวนเพื่อสิทธิพลเมือง, 2563)

อย่างไรก็ตาม ข้อมูลจากสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ได้ทำการสำรวจถึงความต้องการของผู้ประกอบการในประเทศไทยในช่วงวิกฤต COVID-19 ชี้ให้เห็นว่ามาตรการด้านการเงินที่ผู้ประกอบการได้รับการช่วยเหลือจากภาครัฐนั้นยังไม่เพียงพอต่อการพยุงธุรกิจหรือแก้ปัญหาสภาพคล่องทางการเงินขององค์กรในช่วงวิกฤต นอกจากนั้น ผลการสำรวจยังระบุว่าผู้ประกอบการยังต้องการความช่วยเหลือเพิ่มเติมจากภาครัฐในด้านต่าง ๆ อาทิ การพักเงินต้นและดอกเบี้ย การยืดระยะเวลาจ่ายภาษี/ลดเวลารับคืนภาษี/คืนส่วนต่างมูลค่าเพิ่มทางภาษีสำหรับการส่งออก การช่วยเหลือด้านสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ การช่วยเหลือเงินทุนสำหรับการฟื้นฟูกิจการ การลดภาระจ้างแรงงาน การลดภาระค่าใช้จ่ายในการประกอบธุรกิจ การเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อเสริมสภาพคล่อง การเพิ่มช่องทางในการระบายสินค้า เป็นต้น (สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)

จากข้อมูลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นสภาพปัญหา ตลอดจนความต้องการการช่วยเหลือเยียวยาขององค์กรต่าง ๆ อันเนื่องมาจากวิกฤต COVID-19 ที่เกิดขึ้น รวมทั้งองค์กรภาคอุตสาหกรรม ซึ่งถือเป็นประเภทองค์กรที่มีจำนวนมากและกระจายตัวอยู่ทั่วประเทศที่ต้องการได้รับการช่วยเหลือเยียวยาจากวิกฤตการณ์ในครั้งนี้เช่นเดียวกัน เพื่อหวังพยุงให้กิจการสามารถดำเนินการต่อไปได้ในช่วงวิกฤต ตลอดจนเพื่อฟื้นฟูกิจการที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤตให้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ในระยะยาว ดังนั้น การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงต้องการที่จะศึกษาถึงความต้องการการช่วยเหลือขององค์กรภาคอุตสาหกรรม อันเนื่องมาจากวิกฤต COVID-19 ซึ่งผลการวิจัยนอกจากจะช่วยให้เข้าใจถึงปรากฏการณ์ปัญหาได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นจากการศึกษาเชิงประจักษ์แล้ว ข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการนำไปเป็นข้อมูลประกอบการจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในด้านการให้ความช่วยเหลือเยียวยาองค์กรภาคอุตสาหกรรม ตลอดจนองค์กรภาคส่วนอื่น ๆ ที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤต COVID-19 ที่เกิดขึ้นในครั้งนี้ เพื่อให้องค์กรสามารถฟื้นตัวและกลับมาดำเนินกิจการได้อย่างมั่นคงต่อไป

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้ คือองค์กรภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ที่มีจำนวนบุคลากรขององค์กรตั้งแต่ 200 คนขึ้นไป และมีที่ตั้งของกิจการอยู่ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล มีจำนวนทั้งสิ้น 1,403 องค์กร โดยในการคำนวณหาขนาดตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร ผู้วิจัยใช้สูตรของ ไวเออร์ (Weiers, 2005) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 302 ราย ซึ่งการวิจัยครั้งนี้มีหน่วยในการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) เป็นระดับองค์กร โดยมีผู้บริหารองค์กรเป็นผู้ตอบแบบสอบถามการวิจัย

2. เครื่องมือในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัย คือแบบสอบถามการวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างข้อคำถามในแบบสอบถามจากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามการวิจัยประกอบด้วย **ตอนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อคำถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาสูงสุด อายุงานในองค์กรปัจจุบัน และตำแหน่งปัจจุบัน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) **ตอนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปขององค์กร ข้อคำถามประกอบด้วย ที่ตั้งขององค์กร รูปแบบการประกอบธุรกิจ ประเภทของกิจการ และประเภทของอุตสาหกรรม

มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) นอกจากนั้น ยังมีข้อคำถามปลายเปิดที่ต้องกรอกข้อมูลเพิ่มเติม (Fill-in) ประกอบด้วย ระยะเวลาในการดำเนินกิจการ (ในประเทศไทย) และจำนวนบุคลากร **ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับผลกระทบจากวิกฤต COVID-19 ที่มีต่อองค์กร มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากเห็นด้วยมากที่สุดถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด ประกอบด้วย 1) ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ 2) ผลกระทบด้านการบริหารจัดการ มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ และ 3) ผลกระทบด้านสังคม มีข้อคำถามจำนวน 3 ข้อ **ตอนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับการปรับตัวขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากเห็นด้วยมากที่สุดถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด มีข้อคำถามจำนวน 6 ข้อ และ **ตอนที่ 5** แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการการช่วยเหลือขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19 มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จากเห็นด้วยมากที่สุดถึงเห็นด้วยน้อยที่สุด ข้อคำถามจำนวน 7 ข้อ

3. การหาคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย

การหาคุณภาพของเครื่องมือในการวิจัยประกอบด้วย การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย และนำมาปรับปรุงข้อคำถาม จากนั้นจึงหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยใช้สูตร IOC (Index of Item Object Congruence) และทำการประมวลความเห็นของผู้เชี่ยวชาญเป็นรายข้อ ปรากฏค่าดัชนีความเที่ยงตรงระหว่างข้อคำถามมีค่าตั้งแต่ 0.50 ถึง 1.00 ซึ่งถือว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย สามารถนำมาใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถามได้ (Rovinelli & Hambleton, 1977) นอกจากนั้น เพื่อยืนยันว่าข้อคำถามเป็นตัวชี้วัดที่จัดอยู่ในองค์ประกอบเดียวกัน ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis: CFA) จากการทดสอบพบว่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าระหว่าง 0.408 ถึง 0.829 ซึ่งมีค่าตั้งแต่ 0.40 ขึ้นไป ถือเป็นค่าที่ยอมรับได้ (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) สำหรับการตรวจสอบความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มผู้บริหารองค์กรที่ไม่ใช่หน่วยตัวอย่างของการวิจัย จำนวน 30 ราย และทำการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach, 1970) ปรากฏว่าค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละด้านมีค่ามากกว่า 0.70 ซึ่งถือเป็นค่าที่ยอมรับได้ และสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ โดยได้ทำการเก็บรวมข้อมูลในช่วงวิกฤต COVID-19 กำหนดระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลไว้เป็นเวลา 2 เดือน คือตั้งแต่ 1 มิถุนายน - 31 กรกฎาคม พ.ศ. 2563

5. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วย ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามและขององค์กร

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้บริหารที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (ร้อยละ 62.3) รองลงมาเป็นผู้จัดการโรงงาน/บริษัท (ร้อยละ

37.7) ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 57.3) รองลงมาเป็นเพศหญิง (ร้อยละ 42.7) ส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า 50 ปี (ร้อยละ 37.7) รองลงมาในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือมีอายุ 41-50 ปี (ร้อยละ 36.4) ด้านระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 60.6) รองลงมาคือระดับปริญญาโท (ร้อยละ 34.4) ส่วนข้อมูลด้านอายุงานในองค์กรปัจจุบัน พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี (ร้อยละ 52.0) รองลงมาคือมีอายุงาน 5-10 ปี (ร้อยละ 21.2)

สำหรับข้อมูลทั่วไปขององค์กร พบว่า ที่ตั้งขององค์กรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) จังหวัดสมุทรปราการ (ร้อยละ 35.4) 2) กรุงเทพมหานคร (ร้อยละ 20.2) และ 3) จังหวัดสมุทรสาคร (ร้อยละ 17.5) ด้านอายุองค์กร พบว่า อายุองค์กรเฉลี่ยอยู่ที่ 36.88 ปี โดยองค์กรที่มีอายุน้อยที่สุดคือ 1 ปี และองค์กรที่มีอายุมากที่สุดคือ 142 ปี ด้านจำนวนบุคลากร พบว่า มีบุคลากรเฉลี่ย 956 คน โดยองค์กรที่มีบุคลากรมากที่สุดมีจำนวน 15,000 คน และองค์กรที่มีบุคลากรน้อยที่สุดมีจำนวน 200 คน ด้านรูปแบบการประกอบธุรกิจ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นบริษัทจำกัด (ร้อยละ 81.1) รองลงมาเป็นบริษัทมหาชน (ร้อยละ 12.6) ด้านประเภทของกิจการ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นกิจการของคนไทย (ร้อยละ 65.6) รองลงมาเป็นบริษัทข้ามชาติ (ร้อยละ 27.2) ส่วนข้อมูลด้านประเภทอุตสาหกรรมขององค์กรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษา พบว่า 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) ยานยนต์หรือชิ้นส่วนยานยนต์ (ร้อยละ 18.5) 2) อาหารหรือเครื่องดื่ม (ร้อยละ 12.3) และ 3) แฟชั่นหรือสิ่งทอ (ร้อยละ 10.9)

2. ด้านผลกระทบจากวิกฤต COVID-19 ที่มีต่อองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านผลกระทบจากวิกฤต COVID-19 ที่มีต่อองค์กร ประกอบด้วย ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ ผลกระทบด้านการบริหารจัดการ และผลกระทบด้านสังคม มีรายละเอียดผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

2.1 ผลกระทบด้านเศรษฐกิจ พบว่า ผลกระทบด้านเศรษฐกิจจากวิกฤต COVID-19 ที่มีต่อองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.18, S.D. = 1.32) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับผลกระทบด้านเศรษฐกิจจากวิกฤต COVID-19 ที่มีต่อองค์กรเป็นรายข้อได้ ดังนี้ 1) วิกฤต COVID-19 ส่งผลให้องค์กรมีรายได้ลดลง เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา ($\bar{X}$ = 3.21, S.D. = 1.28) 2) วิกฤต COVID-19 ส่งผลให้องค์กรมียอดขายลดลง เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา ($\bar{X}$ = 3.19, S.D. = 1.34) และ 3) วิกฤต COVID-19 ส่งผลให้องค์กรมีผลกำไรลดลง เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา ($\bar{X}$ = 3.14, S.D. = 1.33) โดยสามารถแสดงรายละเอียดผลการวิเคราะห์ผลกระทบด้านเศรษฐกิจจากวิกฤต COVID-19 ที่มีต่อองค์กร ได้ดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลกระทบด้านเศรษฐกิจจากวิกฤต COVID-19

ผลกระทบด้านเศรษฐกิจจากวิกฤต COVID-19	***จำนวน/ร้อยละ ผลกระทบด้านเศรษฐกิจจากวิกฤต COVID-19 แต่ละระดับ***					$\bar{X}$	***S.D.***	***แปลผล***
	มากที่สุด	***มาก***	***ปานกลาง***	***น้อย***	***น้อยที่สุด***			
1. วิกฤต COVID-19 ส่งผลให้องค์กรมีรายได้ลดลงเมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา	*54 (17.9)*	*87 (28.8)*	*66 (21.9)*	*58 (19.2)*	*37 (12.3)*	*3.21*	*1.28*	*ปานกลาง*
2. วิกฤต COVID-19 ส่งผลให้องค์กรมีผลกำไรลดลงเมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา	*53 (17.5)*	*84 (27.8)*	*63 (20.9)*	*55 (18.2)*	*47 (15.6)*	*3.14*	*1.33*	*ปานกลาง*
3. วิกฤต COVID-19 ส่งผลให้องค์กรมียอดขายลดลงเมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา	*60 (19.9)*	*83 (27.5)*	*54 (17.9)*	*65 (21.5)*	*40 (13.2)*	*3.19*	*1.34*	*ปานกลาง*
ผลกระทบด้านเศรษฐกิจโดยรวม						***3.18***	***1.32***	***ปานกลาง***

2.2 ผลกระทบด้านการบริหารจัดการ พบว่า ผลกระทบด้านการบริหารจัดการโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.17, S.D. = 1.17) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถ

เรียงลำดับผลกระทบด้านการบริหารจัดการจากวิกฤต COVID-19 ที่มีต่อองค์กรเป็นรายข้อได้ ดังนี้ 1) วิกฤต COVID-19 ส่งผลกระทบต่อด้านการตลาด/การส่งเสริมการขายขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.25, S.D. = 1.36) 2) วิกฤต COVID-19 ส่งผลกระทบต่อการจัดการด้านการผลิตขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.18, S.D. = 1.30) 3) วิกฤต COVID-19 ส่งผลกระทบต่อการบริหารการเงินขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.11, S.D. = 1.23) 4) วิกฤต COVID-19 ส่งผลกระทบต่อการจัดการด้านจัดส่งหรือกระจายสินค้าขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.10, S.D. = 1.17) 5) วิกฤต COVID-19 ส่งผลกระทบต่อการจัดการด้านจัดซื้อ/จัดจ้างขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.09, S.D. = 1.10) และ 6) วิกฤต COVID-19 ส่งผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ($\bar{X}$ = 3.09, S.D. = 1.21) โดยสามารถแสดงรายละเอียดผลการวิเคราะห์ผลกระทบด้านการบริหารจัดการจากวิกฤต COVID-19 ที่มีต่อองค์กร ได้ดัง ตาราง 2

ตาราง 2 ผลกระทบด้านการบริหารจัดการจากวิกฤต COVID-19

ผลกระทบด้านการบริหารจัดการจากวิกฤต COVID-19	***จำนวน/ร้อยละ ผลกระทบด้านการบริหารจัดการจากวิกฤต COVID-19 แต่ละระดับ***					$\bar{X}$	***S.D.***	***แปลผล***
	มากที่สุด	***มาก***	***ปานกลาง***	***น้อย***	***น้อยที่สุด***			
1. วิกฤต COVID-19 ส่งผลกระทบต่อการจัดการด้านการผลิตขององค์กร	*54 (17.9)*	*82 (27.2)*	*57 (18.9)*	*73 (24.2)*	*34 (11.3)*	*3.18*	*1.30*	*ปานกลาง*
2. วิกฤต COVID-19 ส่งผลกระทบต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร	*39 (12.9)*	*85 (28.1)*	*75 (24.8)*	*69 (22.8)*	*34 (11.3)*	*3.09*	*1.21*	*ปานกลาง*
3. วิกฤต COVID-19 ส่งผลกระทบต่อการบริหารการเงินขององค์กร	*53 (17.5)*	*62 (20.5)*	*77 (25.5)*	*85 (28.1)*	*25 (8.3)*	*3.11*	*1.23*	*ปานกลาง*
4. วิกฤต COVID-19 ส่งผลกระทบต่อด้านการตลาด/การส่งเสริมการขายขององค์กร	*67 (22.2)*	*86 (28.5)*	*43 (14.2)*	*67 (22.2)*	*39 (12.9)*	*3.25*	*1.36*	*ปานกลาง*
5. วิกฤต COVID-19 ส่งผลกระทบต่อการจัดการด้านจัดซื้อ/จัดจ้างขององค์กร	*32 (10.6)*	*84 (27.8)*	*83 (27.5)*	*85 (28.1)*	*18 (6.0)*	*3.09*	*1.10*	*ปานกลาง*
6. วิกฤต COVID-19 ส่งผลกระทบต่อการจัดการด้านจัดส่งหรือกระจายสินค้าขององค์กร	*38 (12.6)*	*79 (26.2)*	*89 (29.5)*	*66 (21.9)*	*30 (9.9)*	*3.10*	*1.17*	*ปานกลาง*
ผลกระทบด้านการบริหารจัดการโดยรวม						***3.17***	***1.17***	***ปานกลาง***

2.3 ผลกระทบด้านสังคม พบว่า ผลกระทบด้านสังคมโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.10, S.D. = 1.00) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับผลกระทบด้านสังคมจากวิกฤต COVID-19 ที่มีต่อองค์กรเป็นรายข้อได้ ดังนี้ 1) วิกฤต COVID-19 ส่งผลต่อความเครียดหรือปัญหาด้านสุขภาพจิตของบุคลากร ($\bar{X}$ = 3.13, S.D. = 1.16) 2) วิกฤต COVID-19 ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ที่มีต่อองค์กร ($\bar{X}$ = 3.10, S.D. = 1.08) และ 3) วิกฤต COVID-19 ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ($\bar{X}$ = 3.07, S.D. = 1.13) โดยสามารถแสดงรายละเอียดผลการวิเคราะห์ผลกระทบด้านสังคมจากวิกฤต COVID-19 ที่มีต่อองค์กร ได้ดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลกระทบด้านสังคมจากวิกฤต COVID-19

ผลกระทบด้านสังคมจากวิกฤต COVID-19	จำนวน/ร้อยละ ผลกระทบด้านสังคมจากวิกฤต COVID-19 แต่ละระดับ					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. วิกฤต COVID-19 ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร	28 (9.3)	89 (29.5)	89 (29.5)	67 (22.2)	29 (9.6)	3.07	1.13	ปานกลาง
2. วิกฤต COVID-19 ส่งผลต่อความเครียดหรือปัญหาด้านสุขภาพจิตของบุคลากร	42 (13.9)	71 (23.5)	103 (34.1)	57 (18.9)	29 (9.6)	3.13	1.16	ปานกลาง
3. วิกฤต COVID-19 ส่งผลต่อความเชื่อมั่นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกลุ่มต่าง ๆ ที่มีต่อองค์กร	24 (7.9)	92 (30.5)	106 (35.1)	51 (16.9)	29 (9.6)	3.10	1.08	ปานกลาง
ผลกระทบด้านสังคมโดยรวม						**3.10**	**1.00**	**ปานกลาง**

3. ด้านการปรับตัวขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19 พบว่า การปรับตัวขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.07, S.D. = .92) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับการปรับตัวขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19 เป็นรายข้อได้ ดังนี้ 1) องค์กรใช้นโยบายการประหยัดต้นทุนในการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ($\bar{X}$ = 3.20, S.D. = 1.37) 2) องค์กรปรับกำลังการผลิตสินค้าหรือบริการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ($\bar{X}$ = 3.15, S.D. = 1.25) 3) องค์กรปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตหรือการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ($\bar{X}$ = 3.12, S.D. = 1.25) 4) องค์กรมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ด้านการตลาดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ($\bar{X}$ = 3.07, S.D. = 1.15) 5) ในช่วงสถานการณ์องค์กรได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการดำเนินงานขององค์กร ($\bar{X}$ = 2.94, S.D. = 1.13) และ 6) องค์กรปรับกำลังคนในกระบวนการผลิต/การดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ($\bar{X}$ = 2.90, S.D. = 1.28) โดยสามารถแสดงรายละเอียดผลการวิเคราะห์การปรับตัวขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19 ได้ดังตาราง 4

ตาราง 4 การปรับตัวขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19

การปรับตัวขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19	จำนวน/ร้อยละ การปรับตัวขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19 แต่ละระดับ					$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. องค์กรปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิต/การดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์	48 (15.9)	80 (26.5)	62 (20.5)	83 (27.5)	29 (9.6)	3.12	1.25	ปานกลาง
2. องค์กรปรับกำลังการผลิตสินค้าหรือบริการให้สอดคล้องกับสถานการณ์	55 (18.2)	67 (22.2)	74 (24.5)	79 (26.2)	27 (8.9)	3.15	1.25	ปานกลาง
3. องค์กรใช้นโยบายการประหยัดต้นทุนในการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์	71 (23.5)	67 (22.2)	54 (17.9)	72 (23.8)	38 (12.6)	3.20	1.37	ปานกลาง
4. องค์กรปรับกำลังคนในกระบวนการผลิต/การดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์	44 (14.6)	53 (17.5)	80 (26.5)	78 (25.8)	47 (15.6)	2.90	1.28	ปานกลาง
5. ในช่วงสถานการณ์องค์กรได้นำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการดำเนินงานขององค์กร	28 (9.3)	69 (22.8)	95 (31.5)	78 (25.8)	32 (10.6)	2.94	1.13	ปานกลาง
6. องค์กรมีการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ด้านการตลาดให้สอดคล้องกับสถานการณ์	37 (12.3)	74 (24.5)	91 (30.1)	74 (24.5)	8.6 (8.6)	3.07	1.15	ปานกลาง
การปรับตัวขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19 โดยรวม						**3.07**	**.92**	**ปานกลาง**

4. ด้านความต้องการการช่วยเหลือขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19 พบว่า ความต้องการการช่วยเหลือขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19 โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.16, S.D. = 1.18) และหากพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยสามารถเรียงลำดับความต้องการการช่วยเหลือขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19 เป็นรายข้อได้ ดังนี้ 1) มาตรการลดค่าสาธารณูปโภค อาทิ ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต เป็นต้น ($\bar{X}$ = 3.26, S.D. = 1.38) 2) การช่วยเหลือด้านมาตรการทางภาษี ($\bar{X}$ = 3.21, S.D. = 1.35) 3) การลดอัตราดอกเบี้ยจากสถาบันการเงินหรือเจ้าหนี้อื่น ๆ ($\bar{X}$ = 3.19, S.D. = 1.41) 4) การเพิ่มช่องทางในการระบายสินค้า/ช่องทางการตลาด ($\bar{X}$ = 3.16, S.D. = 1.37) 5) มาตรการสนับสนุนการใช้สินค้าที่ผลิตโดยผู้ประกอบการในประเทศ ($\bar{X}$ = 3.12, S.D. = 1.42) 6) การพักชำระหนี้จากสถาบันการเงินหรือเจ้าหนี้อื่น ๆ ($\bar{X}$ = 3.10, S.D. = 1.35 และ 7) การเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อรักษาสภาพคล่องหรือฟื้นฟูกิจการจากวิกฤต COVID-19 ($\bar{X}$ = 3.04, S.D. = 1.23) โดยสามารถแสดงรายละเอียดผลการวิเคราะห์ความต้องการการช่วยเหลือขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19 ได้ดังตาราง 5

ตาราง 5 ความต้องการการช่วยเหลือขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19

ความต้องการการช่วยเหลือขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19	***จำนวน/ร้อยละ ความต้องการการช่วยเหลือขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19 แต่ละระดับ***					$\bar{X}$	***S.D.***	***แปลผล***
	มากที่สุด	***มาก***	***ปานกลาง***	***น้อย***	***น้อยที่สุด***			
1. การช่วยเหลือด้านมาตรการทางภาษี	*68 (22.5)*	*66 (21.9)*	*71 (23.5)*	*55 (18.2)*	*42 (13.9)*	*3.21*	*1.35*	*ปานกลาง*
2. มาตรการลดค่าสาธารณูปโภค อาทิ ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต เป็นต้น	*75 (24.8)*	*68 (22.5)*	*66 (21.9)*	*48 (15.9)*	*45 (14.9)*	*3.26*	*1.38*	*ปานกลาง*
3. การลดอัตราดอกเบี้ยจากสถาบันการเงินหรือเจ้าหนี้อื่น ๆ	*72 (23.8)*	*64 (21.2)*	*69 (22.8)*	*44 (14.6)*	*53 (17.5)*	*3.19*	*1.41*	*ปานกลาง*
4. การพักชำระหนี้จากสถาบันการเงินหรือเจ้าหนี้อื่น ๆ	*59 (19.5)*	*61 (20.2)*	*86 (28.5*	*43 (14.2)*	*53 (17.5)*	*3.10*	*1.35*	*ปานกลาง*
5. การเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อรักษาสภาพคล่องหรือฟื้นฟูกิจการจากวิกฤต COVID-19	*47 (15.6)*	*56 (18.5)*	*101 (33.4)*	*59 (19.5)*	*39 (12.9)*	*3.04*	*1.23*	*ปานกลาง*
6. การเพิ่มช่องทางในการระบายสินค้า/ช่องทางการตลาด	*68 (22.5)*	*60 (19.9)*	*69 (22.8)*	*61 (20.2)*	*44 (14.6)*	*3.16*	*1.37*	*ปานกลาง*
7. มาตรการสนับสนุนการใช้สินค้าที่ผลิตโดยผู้ประกอบการในประเทศ	*75 (24.8)*	*50 (16.6)*	*62 (20.5)*	*66 (21.9)*	*49 (16.2)*	*3.12*	*1.42*	*ปานกลาง*
ความต้องการการช่วยเหลือขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19 โดยรวม						***3.16***	***1.18***	***ปานกลาง***

สรุปและอภิปรายผล

ผลจากการศึกษาครั้งนี้สะท้อนสารสนเทศที่สำคัญ ดังนี้ 1) ด้านผลกระทบจากวิกฤต COVID-19 ที่มีต่อองค์กร พบว่า องค์กรได้รับผลกระทบจากวิกฤต COVID-19 โดยรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่ได้รับผลกระทบสูงสุด คือผลกระทบด้านเศรษฐกิจ 2) ด้านการปรับตัวขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19 พบว่าองค์กรมีการปรับตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีการปรับตัวมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) การใช้นโยบายการประหยัดต้นทุนในการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ (2) การปรับกำลังการผลิตสินค้าหรือบริการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และ (3) การปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตหรือการดำเนินงานให้สอดคล้องกับ

สถานการณ์ 3) ด้านความต้องการการช่วยเหลือขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19 พบว่า องค์กรมีความต้องการการช่วยเหลือโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีความต้องการการช่วยเหลือมากที่สุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ (1) มาตรการลดค่าสาธารณูปโภค อาทิ ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต เป็นต้น (2) การช่วยเหลือด้านมาตรการทางภาษี และ (3) การลดอัตราดอกเบี้ยจากสถาบันการเงินหรือเจ้าหนี้อื่น ๆ จากผลการศึกษาดังกล่าวสามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ ดังนี้

ด้านผลกระทบจากวิกฤต COVID-19 ที่มีต่อองค์กร ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรที่ทำการศึกษาได้รับผลกระทบจากวิกฤต COVID-19 ในด้านต่าง ๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะส่งผลให้รายได้ขององค์กรลดลง ด้านการบริหารจัดการ ที่ส่งผลกระทบมากที่สุด คือส่งผลกระทบต่อด้านการตลาด/การส่งเสริมการขายขององค์กร นอกจากนั้น ยังส่งผลกระทบต่อด้านสังคมขององค์กร โดยเฉพาะส่งผลต่อความเครียดและปัญหาสุขภาพจิตของบุคลากร ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ ชาฟี ลุย และเรน (Shafi, Liu, & Ren, 2020) ที่ผลการศึกษาระบุว่าองค์กรส่วนใหญ่ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาได้รับผลกระทบจากสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ในด้านต่าง ๆ ค่อนข้างรุนแรง โดยเฉพาะผลกระทบด้านการเงิน ด้านห่วงโซ่อุปทาน ด้านความต้องการซื้อที่หดตัว รวมทั้งด้านรายได้และกำไรขององค์กรที่ลดลง นอกจากนั้น ผลการศึกษาดังกล่าวยังสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรกว่าร้อยละ 83 ไม่ได้มีการเตรียมแผนรับมือในการบริหารจัดการองค์กรในช่วงภาวะวิกฤต และองค์กรประมาณ 2 ใน 3 คาดว่าจะไม่สามารถดำเนินธุรกิจต่อไปได้หากรัฐบาลยังต่อมาตรการปิดเมือง (Lockdown) ไปอีก 2 เดือน และวิกฤต COVID-19 ที่เกิดขึ้นนอกจากจะส่งผลกระทบในเชิงเศรษฐกิจ และการบริหารจัดการองค์กรแล้ว ยังได้ส่งผลกระทบในเชิงสังคมขององค์กรอีกด้วย สอดคล้องกับการศึกษาของ มัทลิ (Matli, 2020) ที่ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่ารูปแบบการทำงานแบบทางไกลในช่วงวิกฤต COVID-19 ส่งผลให้บุคลากรทำงานหนักขึ้น และส่งผลให้เกิดความเครียดตามมา เนื่องจากเป็นรูปแบบการทำงานที่ไม่ได้กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่นอน นอกจากนั้น ยังส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินชีวิตตามปกติ อาทิ การออกกำลังกาย หรือกิจกรรมการสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอีกด้วย

ส่วนด้านการปรับตัวขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19 ผลการศึกษาสะท้อนให้เห็นว่าองค์กรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษามีการปรับตัวในหลายด้าน ซึ่งการปรับตัวในลำดับต้น ๆ ได้แก่ การใช้นโยบายการประหยัดต้นทุนในการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ มีการปรับกำลังการผลิตสินค้าหรือบริการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ รวมทั้งมีการปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตหรือการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งการปรับตัวขององค์กรในสถานการณ์วิกฤตดังกล่าว สอดคล้องกับแนวคิดของมินซ์เบิร์ก (Mintzberg, 1979) ที่กล่าวว่าความอยู่รอดขององค์กรนั้นขึ้นอยู่กับความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม นอกจากนั้น การปรับตัวที่ดีจะทำให้องค์กรเข้าใจสภาพแวดล้อมได้ดี อันจะส่งผลให้สามารถเข้าถึงทรัพยากรหรือข้อมูล รวมทั้งทำให้สามารถเรียนรู้การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ได้ดีขึ้นอีกด้วย ซึ่งไม่มีองค์กรใดที่สามารถอยู่รอดได้ตลอดโดยไม่มีการปรับตัว นอกจากนั้น ยังสอดคล้องกับการศึกษาของภัตตาชารียา และธากรี (Bhattacharyya & Thakre, 2021) ที่ผลการศึกษาระบุว่าในช่วงวิกฤต COVID-19 องค์กรได้มีการปรับกลยุทธ์การบริหารงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การปรับรูปแบบการดำเนินงานขององค์กรเป็นแบบทางไกล การใช้กลยุทธ์ประหยัดต้นทุนและทรัพยากรในการดำเนินงาน การควบคุมงบประมาณขององค์กรอย่างรัดกุม และการปรับผลิตภัณฑ์ขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บริโภคที่เปลี่ยนไป เป็นต้น

สำหรับด้านความต้องการการช่วยเหลือขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19 ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าองค์กรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษามีความต้องการความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ โดยด้านที่มีความต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) มาตรการลดค่าสาธารณูปโภค อาทิ ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต เป็นต้น 2) การช่วยเหลือด้านมาตรการทางภาษี และ 3) การลดอัตราดอกเบี้ยจากสถาบันการเงินหรือเจ้าหนี้อื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ได้ทำการสำรวจถึงความต้องการของผู้ประกอบการในประเทศไทยในช่วงวิกฤต COVID-19 โดยผลการสำรวจระบุว่าผู้ประกอบการยังต้องการความช่วยเหลือเพิ่มเติมจากภาครัฐด้าน

ต่าง ๆ อาทิ การพักเงินต้นและดอกเบี้ย การยืดระยะเวลาจ่ายภาษี/ลดเวลารับคืนภาษี/คืนส่วนต่างมูลค่าเพิ่มทางภาษีสำหรับการส่งออก การช่วยเหลือด้านสินเชื่อดอกเบี้ยต่ำ การช่วยเหลือเงินทุนสำหรับการฟื้นฟูกิจการ การลดภาระจ้างแรงงาน การลดภาระค่าใช้จ่ายในการประกอบธุรกิจ การเข้าถึงแหล่งเงินทุนเพื่อเสริมสภาพคล่อง รวมทั้งการเพิ่มช่องทางในการระบายสินค้า เป็นต้น (สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2563)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการศึกษาครั้งนี้สะท้อนให้เห็นข้อมูลสำคัญที่องค์กรภาคอุตสาหกรรม รวมทั้งองค์กรภาคส่วนอื่น ๆ สามารถนำไปใช้ประกอบการกำหนดนโยบายหรือแนวทางการบริหารองค์กรในช่วงสถานการณ์วิกฤต โดยเฉพาะด้านผลกระทบจากวิกฤต COVID-19 ที่มีต่อองค์กร ทั้งผลกระทบด้านเศรษฐกิจ ซึ่งวิกฤตที่เกิดขึ้นส่งผลให้องค์กรมีรายได้ลดลง ดังนั้นองค์กรควรมีนโยบายหรือแนวทางการบริหารด้านการเงินที่สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยเฉพาะนโยบายรัดเข็มขัด หรืออาจมีแนวทางในการสร้างรายได้ใหม่ ๆ ให้กับองค์กรเพิ่มเติม เป็นต้น สำหรับผลกระทบด้านการบริหารจัดการ โดยเฉพาะผลกระทบด้านการตลาดหรือการส่งเสริมการขาย องค์กรจะต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ทางการตลาด โดยจะต้องมุ่งตอบโจทย์ลูกค้าให้มากขึ้น อาทิ การเปลี่ยนช่องทางการจัดจำหน่ายเป็นทางออนไลน์ หรือการปรับเปลี่ยนการส่งมอบสินค้าเป็นแบบ เดลิเวอรี่ เป็นต้น ส่วนผลกระทบด้านสังคม โดยเฉพาะในด้านความเครียดหรือปัญหาด้านสุขภาพจิตของบุคลากร องค์กรจะต้องมีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อลดผลกระทบดังกล่าว อาทิ การสำรวจสภาพปัญหา ผลกระทบและความต้องการการช่วยเหลือของบุคลากรในช่วงสถานการณ์วิกฤต การมีมาตรการในการให้ความช่วยเหลือบุคลากรรวมไปถึงครอบครัวที่ได้รับผลกระทบจากวิกฤต การจัดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อให้คำแนะนำและให้คำปรึกษากับบุคลากรในด้านสุขภาพจิต เป็นต้น

สำหรับผลการศึกษาด้านการปรับตัวขององค์กรในช่วงวิกฤต COVID-19 สะท้อนให้เห็นถึงการปรับตัวขององค์กรในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะการใช้นโยบายการประหยัดต้นทุนในการดำเนินงานเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ การปรับกำลังการผลิตสินค้าหรือบริการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ และการปรับเปลี่ยนกระบวนการผลิตหรือการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ อย่างไรก็ตาม องค์กรควรให้ความสำคัญกับการปรับตัวในด้านอื่น ๆ เพิ่มเติม อาทิ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการดำเนินงานขององค์กร การพิจารณาปรับกำลังคนในกระบวนการผลิตหรือการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ นอกจากนั้น ในช่วงสถานการณ์วิกฤตองค์กรจะต้องมีการจัดทำแผนการบริหารงานในสถานการณ์ฉุกเฉินหรือแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity Plan: BCP) สำหรับการบริหารองค์กรในสถานการณ์วิกฤตเพื่อให้องค์กรสามารถก้าวข้ามสถานการณ์ที่ยากลำบาก และสามารถนำพาองค์กรให้เจริญเติบโตต่อไปได้อย่างมั่นคง

นอกจากนั้น ผลการศึกษายังชี้ให้เห็นว่าจากสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ที่เกิดขึ้น องค์กรภาคอุตสาหกรรมมีความต้องการการช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน โดยด้านที่มีความต้องการสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ 1) มาตรการลดค่าสาธารณูปโภค อาทิ ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า ค่าอินเทอร์เน็ต เป็นต้น 2) การช่วยเหลือด้านมาตรการทางภาษี และ 3) การลดอัตราดอกเบี้ยจากสถาบันการเงินหรือเจ้าหนี้อื่น ๆ ซึ่งข้อมูลดังกล่าวเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อหน่วยงานภาครัฐตลอดจนหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการนำไปเป็นข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการกำหนดนโยบายรวมทั้งมาตรการในการให้ความช่วยเหลือเยียวยาองค์กร เพื่อช่วยลดผลกระทบจากวิกฤต COVID-19 ที่เกิดในครั้งนี้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด รวมทั้งยังสามารถนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนให้การช่วยเหลือองค์กรหากเกิดสถานการณ์วิกฤตอื่น ๆ ที่อาจเกิดขึ้นอีกในอนาคต นอกจากนั้น ผลการศึกษายังสะท้อนให้เห็นถึงข้อมูลอื่น ๆ ที่น่าสนใจทั้งด้านผลกระทบ และการปรับตัวขององค์กรเมื่อเกิดวิกฤตการณ์ขึ้น ซึ่งหน่วยงานภาครัฐตลอดจนหน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องสามารถนำไปเป็นข้อมูลในการกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้องค์กร

ภาคอุตสาหกรรม รวมทั้งองค์กรภาคส่วนอื่น ๆ มีความพร้อมรับมือกับการบริหารจัดการองค์กรในสถานการณ์วิกฤตอื่น ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นอีกในอนาคต

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในช่วงต้นของการเกิดสถานการณ์วิกฤต COVID-19 ซึ่งหากระยะเวลาผ่านไปผลการศึกษาอาจมีการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น ในอนาคตผู้วิจัยจึงควรศึกษาเพิ่มเติมเพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา และอีกประการหนึ่งเนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารองค์กร ซึ่งผลการวิจัยไม่สะท้อนความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มอื่นในองค์กร ดังนั้น ในอนาคตผู้วิจัยควรศึกษาจากบุคลากรระดับปฏิบัติการเพิ่มเติมหรืออาจศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นในเรื่องดังกล่าวระหว่างบุคลากรระดับผู้บริหารและระดับปฏิบัติการ นอกจากนั้น เพื่อขยายการอธิบายผลการศึกษาในภาพกว้างขึ้นในอนาคตผู้วิจัยจึงควรทำการศึกษาองค์กรภาคส่วนอื่น ๆ เพิ่มเติม รวมทั้งควรมีการศึกษาเพื่ออธิบายปรากฏการณ์ในเชิงลึกผ่านการวิจัยเชิงคุณภาพ

กิตติกรรมประกาศ

บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการวิจัยเรื่องผลกระทบ การปรับตัว ความต้องการการช่วยเหลือ และความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กรภาคอุตสาหกรรมในช่วงวิกฤต COVID-19 ซึ่งได้รับทุนการสนับสนุนการวิจัยจากกองทุนวิจัยวิทยาลัยพัฒนศาสตร์ ป๋วย อึ๊งภากรณ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

บรรณานุกรม

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (25 ธันวาคม 2563). เข้าถึงได้จาก https://www.setsustainability.com/download/rn9p4t3ia1c2wmx

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. (25 ธันวาคม 2563). เข้าถึงได้จาก https://www.setsustainability.com/download/pumfoiqxctdrj8k

ศูนย์ข้อมูลและข่าวสืบสวนเพื่อสิทธิพลเมือง. (22 พฤษภาคม 2563). เข้าถึงได้จาก https://www.tcijthai.com/news/2020/4/scoop/10140

สถาบันไทยพัฒน์. (10 พฤษภาคม 2563). เข้าถึงได้จาก https://www.thaipat.org/

สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (1 กันยายน 2563). เข้าถึงได้จาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=10524

สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (8 พฤษภาคม 2563). เข้าถึงได้จาก https://www.isranews.org/article/isranews-short-news/87945-

เสาวณี จันทะพงษ์; ทศพล ต้องหุ้ย. (28 พฤษภาคม 2563). เข้าถึงได้จาก https://www.bot.or.th/Thai/ResearchAndPublications/articles/Pages/Article_18Mar2020.aspx

Bhattacharyya, S. S., & Thakre, S. (2021, January 14). Retrieved from https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJOA-05-2020-2198/full/html

Cronbach, L. J. (1970). *Essentials of psychological Test.* New York: Harper Collins.

Hair, F. J., Black, C. W., Babin, J. B., & Anderson, E. R. (2010). *Multivariate data analysis.* Upper Saddle River, NJ: Pearson Prentice Hall.

Matli, W. (2020). The changing work landscape as a result of the Covid-19 pandemic: insights from remote workers life situations in South Africa. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 1237-1256.

Mintzberg, H. (1979). *The structuring of organizations.* Englewood Cliffs NJ: Prentice Hall.

Ramaramy, R. (2020, May 8). Retrieved from https://ww2.frost.com/frost-perspectives/mapping-the-road-to-covid-19-recovery-for-the-industrial-and-energy-markets/

Rovinelli, R., & Hambleton, R. K. (1977). On the use of content specialists in the assessment of criterion-referenced test item validity. *Tijdschrift voor Onderwijsresearch*, 49-60.

Shafi, M., Liu, J., & Ren, W. (2020). Impact of COVID-19 pandemic on micro, small, and medium-sized Enterprises operating in Pakistan. *Research in Globalization*, 1-14.

Weiers, R. M. (2005). *Introduction to business statistics.* Pennsylvania : Duxbury Press.