

# ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัว (Resilience) ในสถานการณ์ช่วงโควิด19 ของบุคลากร องค์การไม่แสวงหากำไร จังหวัดเชียงใหม่

## Factor of Changed Environment During COVID19 Affecting Resilience of Personnel Within Non-Profit Organization in ChiangMai Province

จุฬารณณ์ ชันท์เขียว

Julaporn Kankeow

### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการปรับตัวในสถานการณ์ช่วงโควิด19 ของบุคลากรองค์การไม่แสวงหากำไร จังหวัดเชียงใหม่ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์การไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 250 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หาค่า t-test f-test ผลบวกกำลังสองของคะแนน ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองคะแนน ระดับชั้นของความเป็นอิสระ และระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ .05 หรือระดับค่าความเชื่อมั่นทางสถิติที่ร้อยละ 95

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 36-45 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท ระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป สถานภาพสมรส จำนวนบุตรมากกว่า 1 คน และเป็นครอบครัวเดี่ยว 2) ปัจจัยที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในช่วงโควิด19 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านเทคโนโลยี ด้านนโยบายรัฐและกฎหมาย ด้านเศรษฐกิจ และ สังคม 3) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัว (Resilience) ในการทำงาน ของบุคลากร พิจารณารายด้านจะพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการปรับตัว ด้านการสร้างทักษะ ด้านการเพิ่มพูนทักษะ 4) จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่าความแตกต่างในด้านเพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน จำนวนบุตร ลักษณะครอบครัว มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ในด้านเศรษฐกิจ สังคม นโยบาย แต่ มีความคิดเห็นแตกต่างกันในด้านเทคโนโลยี 5) ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัว (Resilience) พบว่าความแตกต่างในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน สถานภาพ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในด้านการปรับตัว แต่จะพบว่ามีความคิดเห็นที่แตกต่างกันในปัจจัยด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน

คำสำคัญ: การปรับตัวในสถานการณ์ช่วงโควิด19

## **Abstract**

This independent study had an objective to study the factors of changed environment during COVID19 affecting resilience of personnel within non-profit organizations in Chiang Mai Province. The sample of this study was 250 employees working in non-profit organizations in Chiang Mai. In this study, a questionnaire was used as a research instrument for data collection. Data were analyzed using the SPSS (Statistical Package for Social Science) statistical package. The statistical methods used in the study were mean, percentage, standard deviation, t-distribution, f-distribution, sum of squares, mean of square, and degree of freedom at the 0.05 level of significance, with the corresponding confidence level of 95 percent.

The study results showed that 1) most employees were female aged between 36-45 years old with an average monthly income of fewer than 15,000 baht. They had a bachelor's degree, worked for over ten years, were married, lived in a single family, and had more than one child.; 2) Technological, public policy, economic, and social factors were the most impactful factors on the employee's environment during COVID-19, respectively.; 3) self-adaptation, upskilling, and reskilling were the most impactful factors on the employee's resilience respectively.; 4) The employees of different genders, ages, and monthly incomes, had no different opinions on public policy, while they had different opinions on technology, economy, and society. Those with different educational levels had no different opinions on public policy, economy, and society, while they had different opinions on technology. Those with varying years worked, job positions, marital status, number of children, and family types had no different opinions.; 5) The employees of different genders had no different opinions. Those of different ages had no different opinions on their resilience, while they had different opinions on upskilling and reskilling. Those of different monthly incomes had no different opinions on upskilling and reskilling, while they had different opinions on their resilience. Those with different educational levels, years worked, job positions, and marital status had no different opinions.

**Keywords:** Resilience in the time of COVID-19

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

โรค COVID-19 เป็นโรคติดเชื้อทางเดินหายใจที่เกิดจากเชื้อไวรัสโคโรนา เป็นไวรัสที่พบได้ในสัตว์ซึ่งมีหลายสายพันธุ์ โดยปกติแล้วไม่พบและไม่สามารถติดเชื้อในมนุษย์ได้ แต่เมื่อเกิดการกลายพันธุ์เป็นสายพันธุ์ใหม่ ทำให้สามารถติดเชื้อในมนุษย์ได้ มีสมมุติฐานว่า เชื้อไวรัสโคโรนามีแหล่งกำเนิดมาจากค้างคาว และเกิดการกลายพันธุ์เมื่อผ่านสัตว์ตัวกลาง หรือโดยการที่มนุษย์รับประทานค้างคาว เมื่อได้รับเชื้อเข้าสู่ร่างกายแล้ว ก่อให้เกิดการกลายพันธุ์เป็นสายพันธุ์ใหม่ ซึ่งสามารถติดเชื้อและแพร่ระบาดในคนได้ ขณะเดียวกันเชื้อไวรัสตัวนี้ยังไม่เป็นที่รู้จักและมนุษย์ยังไม่มีภูมิคุ้มกัน จึงทำให้เกิดการระบาดครั้งใหญ่ ซึ่งถือเป็นทางการของโรคนี้คือ SARS-CoV-2 มีอาการดังต่อไปนี้คือ เป็นไข้ มีอุณหภูมิร่างกายที่สูง ไอ และมีอาการปอดอักเสบอย่างรุนแรงเมื่อมีการติดเชื้อภายในปอด พบผู้ป่วยรายแรกในเดือนธันวาคม พ.ศ. 2562 ณ อู่ฮั่น เมืองหลวงของมณฑลหูเป่ย์ อยู่ทางภาคกลางของประเทศจีน มณฑลหูเป่ย์ เป็นเมืองใหญ่ซึ่งมีประชากรอาศัยอยู่อย่างหนาแน่น จึงทำให้เกิดการระบาดอย่างรวดเร็ว และไม่สามารถรับมือกับสถานการณ์การแพร่ระบาดได้ ทำให้มีผู้เสียชีวิตจำนวนมาก จนประเทศจีนออกคำสั่งให้มีการปิดประเทศ และผู้ป่วยรายแรกที่พบในประเทศไทยคือชาวจีนที่เดินทางเข้ามาท่องเที่ยวในประเทศไทย ซึ่งได้รับเชื้อจากการระบาดในประเทศจีน ได้เข้ารับการรักษา เมื่อวันที่ 13 มกราคม 2563 และหลังจากนั้นก็มีอีกหลายประเทศที่มีการพบผู้ติดเชื้อซึ่งรวมไปถึงประเทศไทยด้วย มีการรายงานเมื่อวันที่ 31 มกราคม 2563 ว่าพบผู้ป่วยที่ติดเชื้อในประเทศไทยรายแรก (ทีมงานวิชาการ บริษัท ไชเบอร์ บุคส์ แอนด์ ปริ้นท์ จำกัด, 2019)

นอกจากสถานการณ์ COVID-19 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงมากมาย ยังมีปัจจัยอีกหลากหลายด้านที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ดังต่อไปนี้

1. ด้านเศรษฐกิจ การระบาดของ COVID-19 ทำให้เกิดการปิดกั้นในด้านของระบบการขนส่งและการเดินทาง การใช้มาตรการเว้นระยะห่าง การปิดสถานบริการต่างๆ ทำให้เกิดการหยุดชะงักของระบบเศรษฐกิจ เกิดการเลิกจ้างงาน และเกิดสภาวะล้มละลายเนื่องจากไม่สามารถหารายได้ได้จากระบบการซื้อขายตามปกติ และเนื่องจากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจทำให้เกิดปัญหาในเรื่องของทรัพยากรบุคคล องค์กรจะต้องมีการปรับปรุงระบบการบริหารบุคคลากรเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป (นพ.ยง ภู่วรวรรณ, 2563)

2. ด้านสังคม เนื่องจากผลกระทบทางเศรษฐกิจเป็นผลให้ผู้คนจำนวนมากได้รับผลกระทบในด้านของรายได้ จึงส่งผลให้เกิดผลกระทบในด้านสังคมที่ตามมา เนื่องจากประชาชนไม่สามารถที่จะสร้างรายได้ เกิดการเลิกจ้างงาน ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชน การจำกัดสิทธิ์ต่างๆ ซึ่งนำไปสู่สภาวะความเครียดที่มีอยู่มาก แต่ในขณะที่เดียวกันหลายองค์กรก็ไม่ได้มีการเลิกจ้างงาน

แต่อาจมีการปรับตารางเวลาและอาจมีการลดค่าใช้จ่ายที่เกินจำเป็นในองค์การ (นพ.ยง ภู่วรวรรณ, 2563)

3. ด้านเทคโนโลยี เนื่องจากสถานที่ที่มีผู้คนรวมตัวเป็นจำนวนมากถูกปิดกั้นเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรค ทำให้มีการนำเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในชีวิตประจำวันของผู้คนมากขึ้น เช่น ในสถานศึกษาที่นำเอาระบบเรียนออนไลน์เข้ามา การซื้อขายออนไลน์ และนอกจากนี้ยังมีการรับจ้างการผลิต OEM (Original Equipment Manufacturing) ธุรกิจออนไลน์ และ นวัตกรรมต่างๆ มีองค์กรจำนวนมากไม่น้อยที่ใช้วิธีการทำงานจากที่บ้าน การประชุมออนไลน์ เพื่อลดความเสี่ยงในการเป็นแหล่งระบาดของเชื้อโรค (พลุ เตชะรินทร์, 2564)

4. ด้านนโยบายรัฐและกฎหมาย ภาครัฐได้มีมาตรการเข้มงวด และมีการประกาศสถานการณ์ฉุกเฉิน ซึ่งช่วยให้ประสบความสำเร็จในการควบคุมการแพร่ระบาดได้เป็นอย่างดี มีการศึกษาผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ระดมความคิด และได้รับความช่วยเหลือจากบุคลากรทางการแพทย์ อสม. (อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน) ที่เสียสละตนเองเพื่อเข้าช่วยเหลือประชาชน อีกทั้งความร่วมมือของประชาชน การบังคับใช้กฎหมายในแต่ละพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน มีการประชาสัมพันธ์ เพื่อสร้างองค์ความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับโรคและการป้องกันอย่างถูกต้องเหมาะสม (วัลย์พร รัตนะศรีฐสมศักดิ์ วานิชยาภรณ์, 2564)

จากผลกระทบข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในช่วง COVID-19 ที่มีผลต่อการปรับตัว (Resilience) ในองค์การไม่แสวงหากำไร ในด้านการเพิ่มพูนทักษะ และการสร้างทักษะ ของบุคลากร ขององค์การไม่แสวงหากำไร จังหวัดเชียงใหม่

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร องค์การไม่แสวงหากำไร จังหวัดเชียงใหม่
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในช่วง COVID-19 ที่ส่งผลต่อบุคลากรองค์การไม่แสวงหากำไร จังหวัดเชียงใหม่
3. เพื่อศึกษาการปรับตัว (Resilience) ในช่วง COVID-19 ของบุคลากรในองค์การไม่แสวงหากำไร จังหวัดเชียงใหม่
4. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อการปรับตัวของบุคลากร ในองค์การไม่แสวงหากำไร จังหวัดเชียงใหม่
5. เพื่อศึกษาปัจจัยการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมในช่วง COVID-19 ที่ส่งผลต่อการปรับตัว (Resilience) ของบุคลากรองค์การไม่แสวงหากำไร จังหวัดเชียงใหม่

## สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการปรับตัว ของบุคลากรองค์กรไม่แสวงหากำไร จังหวัดเชียงใหม่แตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ต่างกันส่งผลต่อการปรับตัว (Resilience) ของบุคลากรในองค์กรไม่แสวงหากำไรจังหวัดเชียงใหม่ แตกต่างกัน

## ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษารั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัว (Resilience) ในสถานการณ์ช่วงโควิด 19 ของบุคลากรองค์กรไม่แสวงหากำไร จังหวัดเชียงใหม่ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัย ดังนี้

### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในช่วง COVID-19 (แสง รัตนมงคล มาศ, 2538, หน้า 16-17) ประกอบด้วย

- 1.1.1 ด้านเศรษฐกิจ
- 1.1.2 ด้านสังคม
- 1.1.3 ด้านเทคโนโลยี
- 1.1.4 ด้านนโยบายรัฐและกฎหมาย

### 1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

- 1.2.1 การปรับตัว (Resilience) ตามแนวคิดของคิมจูฮวัน(Joohan Kim, 2564)
- 1.2.2 การเพิ่มพูนทักษะ (Upskill) (Vappee, 2564)
- 1.2.3 สร้างทักษะ (Reskill) (Vappee, 2564)

### 2. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา

องค์กรไม่แสวงหากำไร จังหวัดเชียงใหม่

### 3. กลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรไม่แสวงหากำไรในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 480 คน

ผู้วิจัยได้ใช้กลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม โดยใช้สูตร ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 250 คน

## แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เมื่อมีการระบาดของเชื้อไวรัส COVID 19 ทั่วโลกส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงทุกภูมิภาคของโลกใบนี้ และแน่นอนว่ามีผลกระทบต่อมนุษยชาติโดยตรง วิถีชีวิตที่เปลี่ยนไป และต้องตื่นตัวอยู่เสมอทั้งทางด้าน

1. ด้านเศรษฐกิจ
2. ด้านสังคม
3. ด้านเทคโนโลยี
4. ด้านนโยบายรัฐและกฎหมาย

หากเราไม่ปรับตัวเราก็อาจจะเผชิญหน้ากับปัญหาที่หนักขึ้นก็เป็นได้

### แนวคิดเกี่ยวกับ Resilience

คำว่า “Resilience” มีความหมายว่า “กระโดดกลับ” (To Leap Back) มาจากรากศัพท์ภาษาละติน และในภาษาอังกฤษมีความหมายว่า *ความสามารถในการตั้งกลับ / กลับสู่สภาวะปกติ (Ability to Spring Back) หรือ ความสามารถในการฟื้นตัวหรือปรับตัวอย่างรวดเร็วจากภาวะยากลำบาก (The Capacity to Recover Quickly from Difficulties)*พลังแห่งการฟื้นตัวหรือปรับตัว คือ การเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส โดยการนำความยากลำบากทั้งหลายแหล่แปลงไปให้เป็นพลังที่นำไปสู่ความสำเร็จ และพลังแห่งการฟื้นตัวนี้มีอยู่ในตัวของมนุษย์ทุกคน สิ่งจำเป็นที่เราจะต้องเผชิญก่อนประสบความสำเร็จคือความล้มเหลว นอกจากนี้พลังแห่งการฟื้นตัวนี้ยังสามารถสร้างและพัฒนาขึ้นใหม่ได้จากความพยายามและการฝึกฝนอย่างเป็นระบบ พลังแห่งการฟื้นตัวหรือการปรับตัวเป็นเรื่องเกี่ยวกับ 2 ทักษะ และ 1 คุณลักษณะ คือ ทักษะการปรับตัว ทักษะด้านมนุษย์สัมพันธ์ และคุณลักษณะเชิงบวก

เราจะพบว่าแนวคิดนี้สามารถที่จะนำไปปรับใช้เกี่ยวกับองค์กร หรือบริษัทต่าง ๆ ได้ เพราะองค์กรและบริษัททุกบริษัทล้วนถูกขับเคลื่อนด้วยบุคคล ดังนั้นเมื่อบุคคลหรือบุคลากรมีความสามารถก็จะช่วยให้องค์กรและบริษัทสามารถที่จะพัฒนาและประสบความสำเร็จได้ คำพูดนี้ไม่ได้กล่าวเกินจริงเลย

การปรับตัวถูกนำมาใช้ในการวิเคราะห์ความสามารถของระบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นประชากรสัตว์ บุคคล ครัวเรือน ชุมชน ภูมิภาค หรือประเทศ เพื่อรับมือ จัดการ หรือปรับให้เข้ากับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป การฟื้นตัวของชุมชนจะถูกกำหนดอย่างกว้าง ๆ ว่าเป็นความสามารถโดยรวมของชุมชนในการทำงาน ตอบสนอง และอาจมีส่งผลต่อสภาพแวดล้อมที่โดดเด่นอย่างการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง ความไม่แน่นอน และวิกฤต ไม่มีกลไกที่ตายตัวสำหรับระบบการฟื้นตัวของชุมชน การฟื้นตัว

ของชุมชนคือการวัดความสามารถที่ยั่งยืนของชุมชนในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อตอบสนอง ต้านทาน และฟื้นตัวจากสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์

การฟื้นตัวหรือการปรับตัว จะช่วยให้เราเตรียมตัวให้พร้อมสำหรับความทุกข์ยาก และสนับสนุนเราในช่วงของเหตุการณ์ ช่วงเวลาเหล่านั้น เป็นบันไดที่เชื่อถือได้เพื่อนำเราไปสู่การเติบโตหลังความเจ็บปวด ในขณะที่โลกกำลังเผชิญกับการระบาดใหญ่ของโควิด และเหตุการณ์ต่างๆ เช่น การต่อต้าน 19 พฤศจิกายนที่สร้างความบอบช้ำต่อมนุษยชาติการเหยียดเชื้อชาติ ปร (Buuma Maisha, Stephaniew Massicotte, and Melaniew Morin, 2021)

แนวคิดและบทความเกี่ยวกับ Upskill และ Reskill

อย่างที่ทราบกันดีว่าองค์กรมีหลากหลายประเภท จัดได้ 3 ประเภทใหญ่คือ

1. บริษัทที่เอกชนเป็นเจ้าของ ซึ่งเป็นองค์กรที่แสวงหากำไร
2. องค์กรภาครัฐ ให้บริการแก่สาธารณชน และประเทศ
3. องค์กรไม่แสวงหากำไร

แต่ไม่ว่าประเภทขององค์กรจะเป็นอย่างไร การบริหารภายในล้วนเป็นสิ่งสำคัญขององค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้น ต้องมีการวางแผนที่ดี ควรเป็นการวางแผนในเชิงลึก เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายในอนาคต ตลอดเส้นทางของการเดินไปตามแผน องค์กรจะต้องมีการวางแผนและปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ไม่คาดฝัน การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นได้อยู่เสมอ สถานการณ์ที่กำลังเกิดขึ้นทั่วโลกในตอนนี้คือการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ทำให้เห็นว่าโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปทุกวันและเร็วมากขึ้น คำถามคือแล้วเราต้องมีทักษะอะไรที่จะช่วยให้เราสามารถที่จะปรับตัวและรับมือกับสิ่งที่เปลี่ยนแปลงนั้นได้หนึ่งในชิ้นส่วนที่มีความสำคัญในการฟื้นตัวที่ดีขององค์กรคือ การรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพภายใน องค์กรให้อยู่คู่กับองค์กรไปนานๆ ผู้บริหารมีส่วนสำคัญในด้านการสนับสนุนให้บุคลากรของตนมีช่องทางในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง เพื่อสร้างคุณค่าและแรงจูงใจในการทำงานร่วมกับองค์กร (DK, 2558)

เราจะเห็นว่ากลุ่มคนที่เป็นที่ต้องการในทุกภาคส่วนคือกลุ่มคนที่เป็น “แรงงานทักษะสูง” หมายถึงกลุ่มคนที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านและสามารถทำงานร่วมกับเทคโนโลยีหรือนวัตกรรมใหม่ๆ แต่ปัญหาที่เกิดขึ้นการขาดแคลนแรงงานกลุ่มนี้เป็นอย่างมากอย่างไรก็ตามความต้องการกลุ่มแรงงานนี้อาจจะเปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการของแต่ละช่วงยุคสมัย

ดังนั้นการส่งเสริมให้บุคคลกรมีทักษะการเรียนรู้จึงเป็นทางเลือกหนึ่งที่จะช่วยยกระดับบุคลากร และองค์กรให้สามารถที่จะปรับตัวต่อสถานการณ์ที่พร้อมเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ จากข้อมูลต่างๆ ข้างต้น

“การเพิ่มพูนทักษะ” (Upskilling) และ “การสร้างทักษะ” (Reskilling) เป็นการเปิดช่องทางให้องค์กรก้าวไปถึงความสำเร็จในอนาคตได้ (วัฒนาโสภี สุขสอาด, 2563)

การเพิ่มพูนทักษะ (Upskill) คือ การเพิ่มเติมทักษะที่มีอยู่เดิม ด้วยองค์ความรู้ใหม่ เป็นการพัฒนาทักษะที่มีอยู่แล้วให้มีความชำนาญและวิธีคิดแบบใหม่ ก่อให้เกิดมุมมองใหม่ในทักษะการทำงานเดิมที่เรามีอยู่ ซึ่งตัวชี้วัดของ Upskill คือประสิทธิภาพของผลงานที่ออกมา จะต้องมีความละเอียดและมีคุณภาพที่มากขึ้น

การสร้างทักษะ (Reskill) คือ การสร้างทักษะใหม่ที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับทักษะเดิมที่เรามีอยู่ เป็นองค์ความรู้ที่เราอาจไม่ได้มีพื้นฐานมาก่อนแต่เรามีความสนใจที่จะศึกษา แต่อาจมีความยากลำบากกว่า Upskill เพราะจะต้องเรียนรู้ทักษะใหม่ตั้งแต่เริ่มแรก

## วิธีการดำเนินการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลตัวอย่าง คำนวณค่าเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 9 ข้อ ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในช่วงโควิด19 ขององค์กรไม่แสวงหากำไร จังหวัดเชียงใหม่ 20 ข้อ และส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อการฟื้นตัว (Resilience) ในการทำงานของบุคลากรองค์กรไม่แสวงหากำไร จังหวัดเชียงใหม่ 15 ข้อ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงและการปรับตัวในการทำงานในช่วงโควิด19 แบบมาตราส่วน (Likert Rating Scale) คือการใช้เกณฑ์การวัดแบบแบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับ

### 2. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

- 1) คำนวณแนวคิดทฤษฎี และเอกสารการวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องโดยพิจารณาถึงหัวข้อและรายละเอียดต่างๆ เพื่อให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ในงานคำนวณ
- 2) ดำเนินการสร้างเครื่องมือตามกรอบแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง
- 3) สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข
- 4) นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญทำการตรวจสอบความเที่ยงตรง ของรูปแบบ เนื้อหา และความถูกต้องของภาษา และความสอดคล้องแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item Objective Congruence Index)



5) ทดสอบกับกลุ่มตัวอย่าง 30 ชุด (Try out) ตามสูตร Cronbach's Alpha (Cronbach, 1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นที่ 0.93 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้สามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยครั้งนี้ได้

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ค้นคว้าได้ข้อมูลมาจาก 2 แหล่งดังนี้

แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากการตอบแบบสอบถามของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรไม่แสวงกำไร ในจังหวัดเชียงใหม่ 250 คน โดยมีขั้นตอนดังนี้

- 1) ติดต่อไปยังองค์กรไม่แสวงหากำไร ในจังหวัดเชียงใหม่ และชี้แจงวัตถุประสงค์ในการขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
- 2) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 250 คน และดำเนินการในขั้นตอนวิเคราะห์ต่อไป

แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ผู้ค้นคว้าได้ทำการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลต่างๆ เพิ่มเติม ได้แก่ ตำรา หนังสือ เอกสารอ้างอิง Website อ้างอิง งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และข้อมูลทั่วไปของ COVID 19

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทาง SPSS (Statistical Package for Social Science) สถิติที่ใช้มีดังต่อไปนี้ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน (t-test) ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาที่ใช้ในการพิจารณา (f-test) ค่าประมาณหรือค่าทำนายตัวแปรตาม ผลบวกกำลังสองของคะแนน ค่าคะแนนเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน ระดับชั้นของความเป็นอิสระ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ

## ผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 135 คน อายุ 36-45 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 109 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 148 คน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 100 คน ตำแหน่งงานระดับพนักงานทั่วไป จำนวน 167 คน สถานภาพสมรส จำนวน 175 คน

2. ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในช่วงโควิด 19 ของบุคลากรองค์กรไม่แสวงหากำไร จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านเทคโนโลยี ลองลงมาคือ ด้านนโยบายรัฐและกฎหมาย ด้านเศรษฐกิจ และรองลงมาด้านสังคม

3. ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัว (Resilience) ในการทำงานของบุคลากรองค์การไม่แสวงหากำไร จังหวัดเชียงใหม่ เมื่อพิจารณารายด้านจะพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการปรับตัว (Resilience) รองลงมาคือ ด้านการสร้างทักษะ (Reskill) และรองลงมาคือด้าน การเพิ่มพูนทักษะ (Upskill)

4. ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในช่วงโควิด 19 ของบุคลากรองค์การไม่แสวงหากำไร จังหวัดเชียงใหม่

5. ข้อมูลเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัว (Resilience) ในการทำงานของบุคลากรองค์การไม่แสวงหากำไรจังหวัดเชียงใหม่

## การอภิปราย

จากผลการศึกษาสามารถอภิปรายได้ดังนี้

จากสมมติฐานของการค้นคว้าพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน ความแตกต่างทางเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และ อายุการทำงาน ไม่มีผลต่อการปรับตัวของบุคลากร แต่ ความแตกต่างในด้าน ของ รายได้ มีผล ต่อการปรับตัวของบุคลากร องค์การไม่แสวงหากำไร จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่ง รายได้ ของ บุคลากรมีความสอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ในช่วงโควิด19 ด้าน เศรษฐกิจ ตรงตาม บทความของ นายแพทย์ ยง ภูววรรณ (2563) ที่กล่าวถึงผลกระทบ ของโควิด19 ที่มีผลต่อระบบ เศรษฐกิจ นอกเหนือจากนี้พบว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมภายในองค์การที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อการ ปรับตัวของบุคลากร แต่เมื่อเผชิญกับการแพร่ระบาดโควิด19 ทำให้องค์การเกิดการปรับตัว ซึ่ง สอดคล้องกับแนวคิดของนาย คิมจูฮัน (2564) ว่าด้วย พลังแห่งการปรับตัว คือการเปลี่ยนวิกฤติให้เป็น โอกาสโดยอาศัย ทักษะการปรับตัว ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และคุณลักษณะเชิงบวก

การปรับตัวขององค์การ ไม่แสวงหากำไร จังหวัดเชียงใหม่ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน คือ

1. องค์การให้ความรู้และแนวทางในการปฏิบัติตัวในสถานการณ์การแพร่ระบาดและให้การ ช่วยเหลือบุคลากร
2. องค์การส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และให้ผู้เชี่ยวชาญมา ให้ความรู้กับบุคลากรในองค์การพร้อมทั้งสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการเรียนหลักสูตรเพิ่มเติม
3. องค์การมีการจัดสรรงบประมาณสำหรับส่งเสริมการเรียนรู้สำหรับพัฒนาทักษะใหม่ของ บุคลากร

จากข้อมูลเบื้องต้นองค์กรไม่แสวงหากำไร จังหวัดเชียงใหม่ มีการส่งเสริมให้บุคลากรให้มีความรู้ ทักษะการเรียนรู้ เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่พร้อมเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ซึ่งการเพิ่มพูนทักษะ (Upskill) และ การสร้างทักษะ (Reskill) เป็นการเปิดช่องทางให้องค์กรประสบความสำเร็จ ในอนาคตได้ สอดคล้องกับ งานวิจัยของวัฒนาโสภี สุขสะอาด (2563)

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้

จากผลการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปรับตัว (Resilience) ในสถานการณ์ช่วงโควิด19 ของบุคลากรองค์กรไม่แสวงหากำไร จังหวัดเชียงใหม่ ผู้ค้นคว้าจึงเสนอแนะดังนี้

1. จากการค้นคว้าพบว่า ปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมมีผลโดยตรงต่อการปรับตัว ขององค์กร โดยที่บุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
2. องค์กรควรสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีต่อการทำงานของบุคลากร ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและให้ความช่วยเหลือบุคลากรเมื่อบุคลากรเผชิญกับปัญหาเพื่อสร้างแรงจูงใจในการอยู่ร่วมกับองค์กร

### ข้อเสนอแนะสำหรับกันค้นคว้าครั้งต่อไป

1. ควรค้นคว้าเกี่ยวกับทฤษฎี การปรับตัว (Resilience) ในด้านขององค์กร และการบริหารจัดการให้มากขึ้น
2. ควรค้นคว้าเกี่ยวกับความแตกต่างของรายได้ ว่า มีผลมากน้อยแค่ไหนต่อการปรับตัว และอย่างไร

## เอกสารอ้างอิง

- การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในช่วง COVID19: แสงรัตน์มงคลมาศ (2538, หน้า16-17 อ้างอิงใน  
ปาริชาติ สังขทิพย์, 2546)
- คิมจุนวัน, RESILIENCE ยืนหยัดได้ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้น, แปลโดย howto, ผู้แปล อาสยา อภิชนากูร,  
กรุงเทพฯ: บริษัทอมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง, 2564.
- พสุ เดชะรินทร์, (24 มกราคม 2564), 'Resilience' อีกแนวคิด 'บริหารองค์กร' ที่มาแรงในยุคโควิด,  
[เนื้อหาบทเรียน], สืบค้นจาก <https://www.bangkokbiznews.com/business/918912>
- วัฒนาโสภี สุขสะอาด, (2563), การพัฒนาทักษะการทำงาน (Reskill & Upskill) เพื่อรองรับการจัด  
การศึกษาดตลอดชีวิต (Lifelong Learning), รายงานการศึกษาส่วนบุคคล (Individual Study: IS),  
สถาบันพระปกเกล้า, โครงการฝึกอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูง สำหรับข้าราชการพลเรือน  
ส.นบส. รุ่นที่ 1, สืบค้นจาก <https://kpi-lib.com/library/books/kpibook-27267/>
- วลัยพร รัตนเศรษฐ และ สัมศักดิ์ วานิชยาภรณ์, “บทบาทภาครัฐในการบริหารจัดการกับการแพร่ระบาดของ  
ของโควิด-19”, วารสารการบริหารและสังคมศาสตร์ปริทรรศน์, ปีที่ 4, ฉบับที่ 2, (กรกฎาคม-  
สิงหาคม 2564), 71-87
- ศาสตราจารย์ นพ.ยง ภู่วรวรรณ, (กรกฎาคม 2563), ผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ การค้า การทำงาน,  
สืบค้นจาก <https://learningcovid.ku.ac.th/course/?c=7&l=2>
- ศาสตราจารย์ นพ.ยง ภู่วรวรรณ, (กรกฎาคม 2563), ผลกระทบทางด้านสังคม, [เนื้อหาบทเรียน],  
สืบค้นจาก <https://learningcovid.ku.ac.th/course/?c=7&l=3>
- Buuma Maisha, Stephanie Massicotte, and Melaniew Morin, Fostering Resilience Before, During,  
and After Experiences of Trauma, New York, Routledge, 2021, pp.7-8
- DK., การบริหารจัดการทำงานอย่างไร, แปลโดย Penguin Random House, ผู้แปล เชิญพร คงมา,  
นนทบุรี: บริษัท วารา พับลิชชิ่ง จำกัด, 2565.
- Vappee, (2564), Upskill กับ Reskill ต่างกันอย่างไร? พร้อมวิธีรับมือกับธุรกิจที่ถูก Disrupt, สืบค้นจาก  
<https://tips.thaiware.com/1288.html>
- Yamane, Taro, (1973), Statistics: An introductory Analysis, Third edition, New York: Harper and  
Row Publication