บทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19)

สาธิยา อังคประเสริฐกุล
นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง
ดร.พรทิพย์ ชุ่มเมืองปัก
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ วิทยาเขตระยอง

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ: 11 กรกฎาคม 2564
วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ: 20 กรกฎาคม 2564
วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ: 3 กันยายน 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดระยอง 384 ราย วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ สถิติเชิงพรรณา วิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าที (t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way-ANOVA) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ 30-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานปัจจุบันระดับปฏิบัติการ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 30,000 บาท มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรในภาคอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ มีระดับความคิดเห็นในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information and Communication) และด้านการทำงานได้หลากหลาย (Multi-Skill) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านนวัตกรรมการผลิตและการตลาด (Production and Marketing) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล พบว่า เพศ และ อายุ ไม่มีความแตกต่าง ส่วนระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: บทบาทใหม่ของบุคลากร โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) อุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์

The New Roles of Electric and Electronic Industry Workforce During This Period of COVID-19 Pandemic

Satiya Angkaprasertkun

Master Business Administration, Faculty Business Administration,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Rayong Campus

Dr.Porntip Shoommuangpak

Assistant Professor, Faculty Business Admiration,
King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Rayong Campus

Received: 11 July 2021
Revised: 20 July 2021
Accepted: 3 September 2021

Abstract

This research aims to study the guidelines for preparing readiness of the new roles of Electric and Electronic Industry workforce during this period of COVID-19 pandemic. Respondents are personnel of the electric and electronic industry of Rayong, Thailand 384 workers. Statistical analysis by Descriptive, t-test, and One-way ANOVA by statistical package for the social Sciences

The results revealed that most of the respondents were male, aged 30-40 years, with a bachelor's degree in college, holding current positions at operating level, with an income of less than 30,000 baht per month. Overall results showed that at a high-level classification by information technology and communication, multi-skill functions were important while classification by innovation and marketing were moderate. The comparison of differences by personal status found that there was no difference between age and gender. On the other hand, education, current position at operating level and monthly income were significantly different at the level of 0.05.

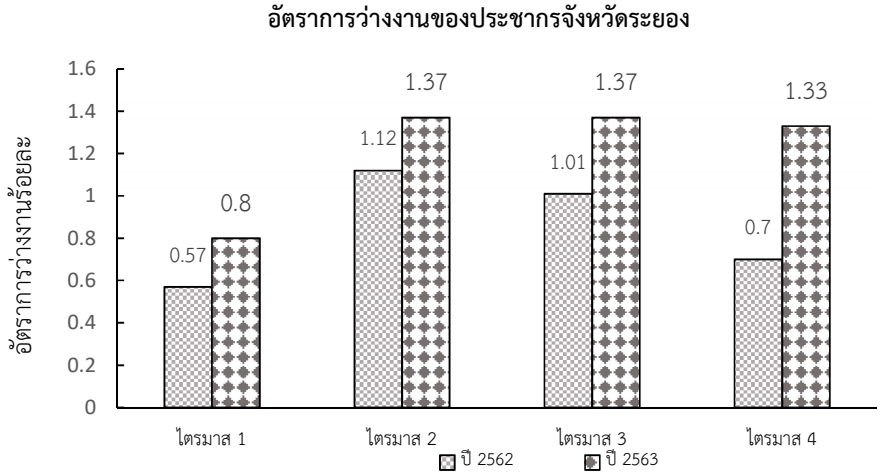
Keywords: New Normal Roles, COVID-19 Pandemic, Electric and Electronic Industry Workforce

บทนำ

จากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ซึ่งได้เริ่มต้นที่ประเทศจีน ตั้งแต่วันที่ 30 ธันวาคม พ.ศ. 2562 ต่อมาได้มีการยืนยันพบผู้ป่วยในหลายประเทศทั่วโลก โดยในวันที่ 11 มีนาคม พ.ศ. 2563 องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ประกาศโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นระบาดใหญ่ (Pandemic) มีจำนวนผู้ป่วย และผู้เสียชีวิตเพิ่มขึ้นเป็นจำนวนมากอย่างรวดเร็ว ซึ่งเป็นข้อมูลของการติดเชื้อของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก สำหรับสถานการณ์รอบโลกยังคงน่าเป็นห่วงเนื่องจากอัตราการเพิ่มขึ้นของผู้ป่วยรายใหม่ยังสูงกว่า 5 แสนรายต่อวัน โดยล่าสุดยอดผู้ติดเชื้อสะสมเพิ่มขึ้นมากกว่า 90 ล้านคน ส่วนยอดผู้เสียชีวิตทะลุ 1.93 ล้านรายแล้ว โดยปัจจุบันอัตราการเสียชีวิตจากโรคมีประมาณร้อยละ 2.16 กลุ่มผู้ป่วยที่มีอาการรุนแรงส่วนมากเป็นผู้สูงอายุและผู้ที่มีโรคประจำตัว

สำหรับในปี 2564 จากการที่พบผู้ติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จำนวนมากในจังหวัดสมุทรสาคร และเพิ่มมากขึ้นในอีกหลายจังหวัด ส่งผลทำให้ทางการในหลายจังหวัดมีความจำเป็นต้องยกระดับมาตรการควบคุมการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และเมื่อวันที่ 24 ธันวาคม พ.ศ. 2563 ทางศูนย์บริหารสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) หรือ ศบค.ได้ออกมาตรการควบคุมการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยจัดแบ่งพื้นที่ออกเป็น 4 โซน ตามสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้แก่ 1. พื้นที่ควบคุมสูงสุด (สีแดง) 2. พื้นที่ควบคุม (สีส้ม) 3. พื้นที่เฝ้าระวังสูง (สีเหลือง) และ 4. พื้นที่เฝ้าระวัง (สีเขียว) โดยจังหวัดระยองอยู่ในพื้นที่ควบคุมสูงสุด (สีแดง) ซึ่งในแต่ละพื้นที่ควบคุมทางการจะมีระดับของมาตรการที่ต่างกัน ทั้งนี้ การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ระลอกใหม่ นับเป็นข่าวร้ายต่อภาคอุตสาหกรรมการผลิต โดยเฉพาะแรงงานของไทยที่กำลังอยู่ในระยะของการเริ่มฟื้นตัว ขณะที่แม้ทางการจะออกมาตรการต่าง ๆ เพื่อควบคุมการระบาดระลอกใหม่

การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) จะมีการนำมาตรการการป้องกันกลับมาใช้ เช่น การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากที่พัก และจำกัดเวลาการออกนอกเคหะสถานซึ่งนำไปสู่การหยุดผลิตในบางส่วนและอาจส่งผลกระทบต่ออุตสาหกรรมในระยะยาวและส่งผลกระทบต่อการว่างงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมการผลิต ซึ่งมีลักษณะที่นายจ้างมักปรับตัวโดยการปรับเปลี่ยนชั่วโมงการทำงานมากกว่าการเพิ่มหรือลดคนงานแบบฉับพลัน ส่วนหนึ่งอาจมาจากการหาแรงงานที่มีทักษะเหมาะสมกับงานทำได้ยากหรืออยู่กันมานานแบบครอบครัว ส่งผลให้ตัวเลขการจ้างงานเปลี่ยนแปลงช้ากว่าสภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป เมื่อเศรษฐกิจไม่ดีนายจ้างจึงพยายามรักษาลูกจ้างไว้โดยลดชั่วโมงและปรับวิธีการปฏิบัติงานให้ตอบสนองต่อการผลิต



ภาพที่ 1 อัตราการว่างงานของประชากรจังหวัดระยอง ปี 2562-2563
ที่มา: สำนักงานแรงงานจังหวัดระยอง, 2563

จากภาพที่ 1 พบว่าสถิติอัตราการว่างงาน จะพบว่าอัตราการว่างงานของจังหวัดระยองแต่ละไตรมาส ปรับตัวในระดับที่เพิ่มขึ้นและลดลงตามปัจจัยภาวะเศรษฐกิจ เนื่องจากจังหวัดระยองมีโครงสร้างหลักทางเศรษฐกิจ คือภาคอุตสาหกรรม เมื่อมีการขยายตัวและลงทุนเพิ่มของผู้ประกอบการจะส่งผลให้อัตราการว่างงานต่ำของประชากร สำหรับไตรมาส 4 ปี 2563 จังหวัดระยองมีจำนวนผู้ว่างงานทั้งหมด 7,919 คน คิดเป็นอัตราการว่างงานร้อยละ 1.33 ของกำลังแรงงานทั้งหมด เพิ่มขึ้นร้อยละ 0.63 เมื่อเทียบกับช่วงเวลาเดียวกันของปีก่อน และเพิ่มขึ้นร้อยละ 0.70 (4,657 คน) จากไตรมาส 1 ปี 2563 (มกราคม - มีนาคม พ.ศ. 2563) และลดลงเล็กน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับไตรมาส 3 ปี 2563 เนื่องจากใช้ข้อมูลการสำรวจของสำนักงานสถิติจังหวัดระยอง ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2563

สรุปได้ว่าจากการเกิดปัจจัยของสภาวะภาวะเศรษฐกิจและสังคมในช่วงการเกิดการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลทำให้อัตราการว่างงานของประชากรและบุคลากรในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเมื่อเปรียบเทียบอัตราการว่างงานของแต่ละไตรมาส บุคลากรจึงควรมีการปรับวิธีการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มศักยภาพ ทักษะ องค์ความรู้ในแต่ละบุคคลต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสถานประกอบกิจการและเพื่อลดภาวะการเกิดปัญหาการว่างงานที่เพิ่มขึ้น

แสดงให้เห็นว่าผลประกอบการไทยได้รับผลกระทบจากการผลิต การขายสินค้าหรือบริการลดลง ทำให้มีรายได้ลดลง โดยขาดสภาพคล่องในการประกอบธุรกิจ จึงต้องลดต้นทุนด้วยการลดจำนวนแรงงาน ทำให้แรงงานกลายเป็นคนตกงาน เร่งดำเนินการฟื้นฟูด้วยการแก้ไขปัญหาสภาพคล่องให้สามารถดำเนินธุรกิจได้ต้องปรับธุรกิจให้อยู่รอดในวิกฤตภายใต้ความปกติวิถีใหม่ (New Normal) พร้อมทั้งพัฒนาองค์

ความรู้ที่จำเป็น สร้างองค์ความรู้ที่ทันสมัย ตัวอย่างเช่น เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร นวัตกรรมการผลิต การปรับการตลาดรูปแบบใหม่ การตลาดยุคดิจิทัล การจัดหาวัตถุดิบ พัฒนาวัตถุดิบกลางทาง การแปรรูปเพิ่มมูลค่าและปลายทาง การปรับวิธีการปฏิบัติงานของบุคลากร การพัฒนาบุคลากรสู่ธุรกิจและอุตสาหกรรมเพื่อรับมือกับสถานการณ์โรคระบาดเพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการและการเจริญเติบโตแบบยั่งยืนของผู้ประกอบการ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

จากประเด็นปัญหาของงานวิจัย ผู้วิจัยจะนำไปกำหนดวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19)

2. เพื่อเปรียบเทียบบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ประโยชน์ของการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ดังนี้

1. ผู้ประกอบการ สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางการปรับบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินธุรกิจได้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน วางแผนงานปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อเป็นการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันทางด้านทรัพยากรบุคคลอันมีค่าสูงสุด เพื่อความสำเร็จขององค์กร

2. หน่วยงานของภาครัฐที่สนับสนุนให้เกิดการลงทุนในพื้นที่จังหวัดระยอง สามารถนำผลการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาแรงงานให้สอดคล้องกับความต้องการแรงงานและเผยแพร่ผลการวิจัย ให้กับผู้ประกอบการภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้า หรือผู้ที่สนใจ นำไปเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาก่อนการตัดสินใจลงทุน

3. สถานศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางหรือข้อมูลสำหรับรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์สถาบันการศึกษาต่าง ๆ หรือผู้ที่สนใจศึกษาแนวทางการปรับบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรเพื่อให้บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจและปรับตัวในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการปรับตัว

(Roy's Adaptation Model : อ้างอิงจาก Roy & Andrews, (1999), The Roy's Adaptation Model, Stamford : Appleton & Lange) กล่าวถึงการปรับตัวและการให้ความช่วยเหลือบุคคลที่มีปัญหาในการปรับตัวเมื่อมีเหตุการณ์หรือการเปลี่ยนแปลงเข้ามาในชีวิต โดยการปรับตัวเป็นกระบวนการและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการที่บุคคลมีความคิดและความรู้สึก จากการใช้ความตระหนักรู้ทางปัญญา และการสร้างสรรค์ในการบูรณาการระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมให้กลมกลืน รอยใช้แนวคิดจากทฤษฎีระบบมาอธิบายระบบการปรับตัวของบุคคลว่าบุคคลเป็นเหมือนระบบการปรับตัวที่มีความเป็นองค์รวม (Holistic Adaptive System) และเป็นระบบเปิด ประกอบด้วยสิ่งนำเข้า (Input) กระบวนการเผชิญปัญหา (Coping Process) สิ่งนำออก (Output) และกระบวนการป้อนกลับ (Feedback Process) แต่ละส่วนนี้จะทำงานสัมพันธ์กันเป็นหนึ่งเดียว

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารการเปลี่ยนแปลง

การบริหารการเปลี่ยนแปลง เป็นแนวทางการวางแผนดำเนินงานในการปรับตัวขององค์กรเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกองค์กร โดยเป้าหมายของการนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้องค์กรสามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงและสร้างศักยภาพภาพที่ช่วยให้องค์กรสามารถขับเคลื่อนสู่ความสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมาย ซึ่งสามารถจำแนกการบริหารการเปลี่ยนแปลง ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง (Structure) ด้านเทคโนโลยี (Technology) ด้านคน (People) และด้านวัฒนธรรม (Culture)

แนวคิดทฤษฎีการใช้ทรัพยากรเป็นฐาน (Resource-Based View Approach)

ทฤษฎีการใช้ทรัพยากรเป็นฐาน Barney,et.al., (2001) กล่าวถึงทรัพยากรภายในองค์การเป็นเสมือนความสามารถทางกลยุทธ์ขององค์การที่มีส่วนสำคัญในการสร้างความความได้เปรียบเชิงการแข่งขันโดยการพัฒนาทรัพยากรภายในและความสามารถซึ่งคู่แข่งไม่สามารถทำได้ โดยแบ่งทรัพยากรขององค์การออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1) ทรัพยากรทางกายภาพซึ่งประกอบด้วยอาคาร เครื่องจักรและวัตถุดิบ 2) ทรัพยากรด้านทุนมนุษย์คือพนักงานและความรู้ความสามารถที่อยู่ในตัวพนักงาน และ 3) ทรัพยากรด้านโครงสร้างขององค์การคือระบบการบริหารงานขององค์การ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Leonard Nadler, (1980) เน้นไปที่การนำกิจกรรมการพัฒนามาใช้กับทรัพยากรมนุษย์ เพื่อก่อให้เกิดผลในการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม จนนำไปสู่การปรับปรุงการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สามารถแบ่งกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน McClelland, (1973) ได้กล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีเลิศของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์การกับระดับทักษะ ความรู้ และความสามารถเพื่อให้ได้มาซึ่งคุณลักษณะที่ดีเลิศในการปฏิบัติงาน และได้ทำการค้นคว้าลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของมนุษย์ คือ มีผลงานที่อยู่ในระดับดีและพอใช้

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับขีดความสามารถของบุคลากร

การจัดการความรู้ให้กับบุคลากรในองค์กร Bhatt, (2001) ให้ความสำคัญกับบุคลิกลักษณะที่เป็นพื้นฐานของปัจเจกบุคคลซึ่งมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานที่ดีและ/หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในงาน ซึ่งขีดความสามารถประกอบด้วยแรงขับ (Motives) ลักษณะ (Traits) แนวคิด/ความคิดของตน (Self-Concepts) ทัศนคติ (Attitude) หรือคุณค่า (Values) ความรู้ในเนื้อหา (Content Knowledge) หรือ ความรู้ความคิด (Cognitive) หรือทักษะเชิงพฤติกรรม (Behavioral Skills) ที่สามารถวัดได้หรือเชื่อถือได้ ซึ่งประกอบกันทำให้บุคคลแต่ละคนได้รับความสำเร็จในการทำงานแตกต่างกัน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการพัฒนาประสิทธิภาพแรงงาน

การพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง การปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ความสามารถและทักษะในการทำงานของตนเองหรือผู้อื่นให้ดีขึ้นเจริญขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (Duan & Coakes, 2010) ซึ่งจะทำให้ตนเอง ผู้อื่น และองค์กรเกิดความสุขในที่สุด โดยการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาองค์กรหรือการพัฒนาสังคม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

เทคโนโลยีสารสนเทศ หมายถึง เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการจัดหา การจัดเก็บประมวลผล และเผยแพร่สารสนเทศ ซึ่งในปัจจุบันหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนได้นำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้กันอย่างกว้างขวาง (Turban, 2004) งานประยุกต์ที่สำคัญอย่างหนึ่งคือ การสร้างระบบสารสนเทศแบบต่าง ๆ มีการนำเครื่องมือและอุปกรณ์ เช่น คอมพิวเตอร์ ระบบการสื่อสารโทรคมนาคมไปใช้ในหน่วยงานหรือธุรกิจต่างๆ มุ่งไปที่การคิดค้นอย่างสะดวกรวดเร็ว รวมถึงการจัดทำรายงานตลอดจนการจัดทำผลลัพธ์ของข้อมูลให้สามารถค้นหาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรมการผลิต

นวัตกรรมจากการผลิตเป็นการเปลี่ยนแปลงสิ่งใหม่ภายในองค์กรกันเอง ทั้งเรื่องเครื่องมือ กรรมวิธีการผลิต การจัดจำหน่าย หรือรูปแบบการจัดการองค์กร มุ่งเน้นไปในเรื่องของการควบคุมคุณภาพ การปรับปรุงประสิทธิภาพการผลิตและการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง (Karabulut, 2015) ซึ่งหากธุรกิจใดสามารถพัฒนานวัตกรรมประเภทนี้ได้ดีจะช่วยให้ได้เปรียบทางธุรกิจต่อคู่แข่งเป็นอย่างมาก ภายใต้รูปแบบและวิถีการดำเนินชีวิตในยุคปัจจุบัน ซึ่งส่งผลทำให้บริษัทประสบความสำเร็จและได้รับผลประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจอย่างมากมาย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับนวัตกรรมการตลาด

นวัตกรรมการตลาด หมายถึง การศึกษาและทำความเข้าใจเกี่ยวกับผลของการเปลี่ยนแปลงรูปแบบของกระบวนการของสินค้าที่ถูกผลิตขึ้นจากสิ่งที่ไม่มีตัวตน เกิดขึ้นในขณะที่มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้รับบริการและผู้ให้บริการ โดยการบูรณาการด้านความแตกต่างจากปัจจัยภายนอกให้เข้ากับลักษณะของปัจจัยภายในซึ่งมีความแตกต่างกันตามลักษณะและระดับของคนในองค์กร (Kotler & Keller, 2012)

แนวคิดทฤษฎีทักษะการทำงานหลากหลายทักษะการทำงานหลายอย่าง หมายถึง การพัฒนาตัวเองในสายงานของตนและไม่ขีดข้อจำกัดในการทำงานในกรอบขอบเขตที่ตัวเองเคยทำมาด้านในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้ผู้ประกอบการและองค์กรของคุณเห็นถึงความสามารถของตัวคุณเอง การที่เราทำอะไรได้หลาย อย่างในเวลาเดียวกัน เป็นคุณสมบัติที่ดี และเป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ ยิ่งมีเทคโนโลยีเข้ามาช่วยให้เรายิ่งทำอะไรได้มากขึ้นในคราว (พงศิษฐ์, 2563)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บุญเรือน ทองทิพย์, (2563) ศึกษารายงานวิจัยเรื่องโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) กับศักยภาพของผู้นำต่อการพัฒนาองค์การแบบ New Normal จากงานวิจัยพบว่า วิถีชีวิตของผู้คนมากมาย รวมถึงกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรอย่าง “พนักงาน” สิ่งที่จะช่วยลดความกังวล และให้ความรู้สึกมั่นคงต่อพนักงานก็คือ การออกนโยบายประกาศสถานการณ์ของ บริษัท รวมถึงมาตรการรับมือกับสถานการณ์พร้อมกับการให้ความช่วยเหลือที่จะให้ต่อพนักงานได้ เช่น มาตรการดูแลสุขอนามัยของพนักงาน มาตรการ Work From Home และ Social Distancing เป็นต้น วิสัยทัศน์ผู้นำต้องเปิดกว้างและปฏิบัติแผนรับมือ (ฉบับยืดหยุ่น) ต้องพร้อมปรับเปลี่ยนแผนทันทีที่สถานการณ์พลิกผัน รวมไปถึงควร Reset ตำแหน่งในการแข่งขันทางธุรกิจอยู่เสมอ กระบวนการ “ฟื้นฟูองค์กร” ผู้นำต้องเริ่มคิดว่าจะเริ่มดำเนินการอย่างไร ทิศทางเป็นแบบไหน และจะทำให้บริษัทกลับมาแข็งแกร่งได้อีกครั้งอย่างไร หลังจากที่ธุรกิจต้องระงับหลายกิจกรรมไปชั่วคราวในช่วงที่มีการระบาดอย่างหนัก และการเพิ่มทักษะผ่านการจัดอบรมและการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการทำงานยุคปัจจุบัน หรือกลุ่มคนที่มีความพิเศษด้านดิจิทัลที่กระจายอยู่ในแต่ละหน่วยงานขององค์กร เพื่อช่วยสร้างความเปลี่ยนแปลงด้านทัศนคติของพนักงานในองค์กรต่อการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาในอนาคต

นิภาพร และ กรเอก (2563) ศึกษารายงานวิจัยเรื่องการจัดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล จากงานวิจัย พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาเกี่ยวกับ “การจัดการปรับเปลี่ยน

พฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล” เพื่อได้รับรู้ถึงวิธีจัดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ตำแหน่งงาน ที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในเขตกรุงเทพมหานคร และปริมณฑล ไม่ต่างกัน แต่ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาที่ต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑลที่ต่างกัน สถานที่ปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งงาน และระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันประสิทธิภาพการทำงานไม่ต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือนที่ต่างกันประสิทธิภาพการทำงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 นอกจากนั้นยังพบว่า ภาวะผู้นำส่งผลต่อและการนำระบบเทคโนโลยีมาใช้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่การเงินและบัญชีสำนักงานปลัดกระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬาที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ณัธภัทร เฉลิมแดน (2563) ศึกษารายงานวิจัยเรื่องพฤติกรรมผู้บริโภคในการสั่งอาหารแบบเดลิเวอรี่ผ่านโมบายแอปพลิเคชันช่วงเกิดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ในเขตกรุงเทพมหานครผลการศึกษา พบว่า พฤติกรรมผู้บริโภคในการสั่งอาหารแบบเดลิเวอรี่ผ่านโมบายแอปพลิเคชัน ช่วงเกิดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานภาพส่วนบุคคลและพฤติกรรมผู้บริโภค ในกรุงเทพมหานครที่เคยสั่งอาหารแบบดิลิเวอรี่ผ่านโมบายแอปพลิเคชันช่วงเกิดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา สายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามออนไลน์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือกลุ่มผู้บริโภคที่เคยใช้โมบายแอปพลิเคชันในการสั่งอาหาร จำนวน 386 ราย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่และค่าร้อยละ ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างผู้บริโภคส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 20-35 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี อาชีพพนักงานบริษัทเอกชน และมีรายได้ เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท แอปพลิเคชันที่ใช้บ่อยที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ LINEMAN รองลงไป ได้แก่ Grab Food และ Food Panda ตามลำดับ สำหรับประเภทอาหารที่สั่งมากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ฟาสต์ฟู้ด รองลงไป คือ อาหารตามสั่ง และเครื่องดื่ม ตามลำดับ ทำการสั่งอาหารในช่วงเวลา 12.01-14.00 น. โดยที่วัย Gen X สั่งอาหารในจำนวนเงินที่มากกว่าวัยอื่นๆ

พรรัตน์ แสดงหาญ (2563) ศึกษารายงานวิจัยเรื่องการปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิด-19 ผลการศึกษา พบว่า การปรับตัวในการทำงานที่บ้าน เปรียบเทียบความแตกต่างของการปรับตัวในการทำงานที่บ้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาถึงความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการสนับสนุนการทำงานที่บ้าน จากองค์กรต้นสังกัด โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ สำหรับประชากรที่ศึกษา คือ ผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานที่บ้านในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก ในช่วงวิกฤตโควิด-19 มีกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามกลับจำนวน 478 คน

ซึ่งผลการวิจัยพบว่าในภาพรวมผู้ตอบแบบสอบถามสามารถปรับตัวในการทำงานที่บ้านได้ ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามสามารถปรับตัวได้ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านบทบาทหน้าที่ ด้านการพึ่งพาระหว่างกัน ด้านร่างกาย และด้านอัตมโนทัศน์ ตามลำดับเมื่อเปรียบเทียบการปรับตัวในการทำงานที่บ้าน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ผู้ปฏิบัติงานที่มีเพศ เจนเนอเรชัน และปฏิบัติงานในประเภทองค์กรที่แตกต่างกัน สามารถปรับตัวในการทำงานที่บ้านได้ไม่แตกต่างกัน แต่ในด้านรูปแบบการทำงาน พบว่าผู้ปฏิบัติงานที่ทำงานที่บ้านเต็มเวลากับทำงานที่บ้านบางส่วนเวลามีการปรับตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการสนับสนุนการทำงานที่บ้านจากองค์กรต้นสังกัด พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ต้องการให้องค์กรต้นสังกัดสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงาน โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ รองลงมาคือต้องการให้องค์กรสนับสนุนค่าอินเตอร์เน็ท ค่าไฟฟ้าและค่าโทรศัพท์ และต้องการให้องค์กรมีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น VPN, Platform, Application ที่สนับสนุนการทำงานที่บ้าน ตามลำดับ

Naveen & Anders (2020) ศึกษารายงานวิจัยเรื่อง Effects of COVID-19 on Business and Research การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของการเกิดการระบาดของโรคระบาด COVID-19 กับสภาพสังคมและธุรกิจอุตสาหกรรมซึ่งโรคระบาดที่เกิดขึ้นนั้นมาจากเชื้อชนิดเดียวกับไข้หวัดใหญ่แต่ต่างสายพันธุ์และเป็นสายพันธุ์ใหม่ พบว่าการระบาดในอดีตซึ่งจะมีช่วงเวลาในการเกิดซ้ำทุก 10 ปี 50 ปี ซึ่งสังคมมนุษย์จึงต้องมีการรับมือโดยการตรวจวัดในเชิงป้องกันเมื่อมีข้อสังสัยเรื่องการระบาดของโลกเพื่อเตรียมพร้อมที่จะเผชิญกับโรคระบาดที่จะเกิดขึ้นได้อีกครั้ง ผลการวิจัย พบว่าในการเกิดโรคระบาด Pandemic แต่ละครั้งประเทศต่าง ๆ จะปิดพรมแดนและจำกัดการเคลื่อนไหวของประชากร หรือแม้กระทั่งจำกัดอาณาเขตที่อยู่ของประชากรเป็นสัปดาห์ และออกกฎหมายในภาวะฉุกเฉินเพื่อควบคุมสถานการณ์ ธุรกิจต่าง ๆ ต้องดิ้นรนเพื่อที่จะอยู่รอดโดยไม่เลิกกิจการไปเนื่องจากกำลังซื้อที่ลดลงในช่วงเกิดโรคระบาด เช่น ธุรกิจในอุตสาหกรรมท่องที่ยวและบันเทิง การบินพาณิชย์มีอัตราการลดพนักงานลง 90 เปอร์เซ็นต์ เป็นต้น ธุรกิจเหล่านี้มีอัตราการเลิกจ้างที่สูงและผู้ที่ถูกเลิกจ้างนั้นจะกลับเข้ามาทำงานในสายงานเดิมได้ยาก ซึ่งเป็นผลมาจากตลาดของผู้บริโภคเปลี่ยนไปเนื่องจากสังคมถูก Lockdown และเศรษฐกิจหยุดชะงัก อุตสาหกรรมหลักของประเทศ เช่น อุตสาหกรรมยานยนต์และอุตสาหกรรมอิเล็กโทรนิคส์มีการหยุดการผลิตเป็นระยะสั้น ลดเวลาทำงาน ลดโอที และลดจำนวนพนักงาน เป็นต้น หรือบางธุรกิจต้องออกจากตลาดไป ธุรกิจและอุตสาหกรรมที่ได้รับผลกระทบจึงต้องปรับตัวเพื่อให้สามารถดำเนินกิจการต่อไปได้ เช่น มีการจัดการทางด้านการจัดซื้อวัตถุดิบในประเทศเพื่อทดแทน การจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น การฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับพนักงาน มีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้พนักงานทำงานจากบ้าน การสร้างระยะห่างในการทำงานของพนักงาน การให้พนักงานทำงานจากบ้านโดยการนำเอาเทคโนโลยีมาปรับใช้ การประชุมทางไกล เป็นต้น

Jaqdish (2020) ศึกษารายงานวิจัยเรื่องเรื่อง Business of Business is more than Business : Managing during the Covid Crisis จากผลวิจัยพบว่า ผลกระทบทางเศรษฐกิจของการปิดกั้นและนโยบายการห่างเหินทางสังคมของรัฐบาลได้สร้างความเสียหายให้กับธุรกิจ ธุรกิจควรมองหาผลประโยชน์ของตนเองหรือปรับใช้ทรัพยากรและความสามารถของตนเพื่อต่อสู้กับไวรัสโคโรนาแม้จะเสียค่าใช้จ่ายในระยะสั้นหรือไม่ บทความนี้ชี้ให้เห็นว่าธุรกิจและสังคมเป็นฝักถั่วสองฝักและพึ่งพาซึ่งกันและกัน คนหนึ่งไม่สามารถดำรงอยู่ได้โดยปราศจากอีกคนหนึ่ง เป็นการดูแลผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งหมด โดยเฉพาะพนักงาน ลูกค้าซัพพลายเออร์และชุมชน และไม่ให้ความยุติธรรมกับนักลงทุน สิ่งนี้ยังคงพบเห็นได้ทั่วไปใน บริษัทการผลิตในเมืองเล็กหลายแห่งที่ครอบครัวและครอบครัวของพวกเขาอาศัยอยู่ในชุมชน บทความนี้ชี้ให้เห็นผลกระทบหลายประการสำหรับ บริษัท B ถึง B รวมถึงการพัฒนาดัชนีชี้วัดผู้มีส่วนได้ส่วนเสียการเป็นลูกค้าที่ดีขึ้นสำหรับซัพพลายเออร์และกำหนดวัตถุประสงค์ของธุรกิจใหม่

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล การดำเนินการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล ตามขั้นตอนดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้กำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างเป็น ดังนี้

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดระยอง มีจำนวนทั้งสิ้น 23 แห่ง (สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจของอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ มีจำนวนบุคลากรที่ไม่ทราบจำนวนที่แน่นอน จึงคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการใช้การคำนวณจากสูตร

$$n = \frac{P(1-P)(Z)^2}{e^2}$$

$$n = 384.16 \text{ หรือ } 384 \text{ ราย}$$

จากการคำนวณข้างต้นจะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 384 ราย ในกรณีที่ไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนของขนาดกลุ่มตัวอย่าง 5% (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) การสุ่มตัวอย่างใช้หลักการสุ่มตัวอย่างประชากรที่ต้องการศึกษาเป็นแบบสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Nonprobability Sampling) (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดลักษณะของเครื่องมือในการวิจัย และการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

ลักษณะของเครื่องมือในการวิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) มีข้อคำถามจำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ประกอบด้วย ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านนวัตกรรมการผลิตและการตลาด และด้านการทำงานได้หลากหลาย (Multi-Skill) ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นปลายเปิด (Open-Ended) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ บทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19)

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ โดยมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

ศึกษาหลักการสร้างแบบสอบถามเพื่องานวิจัย และกำหนดกรอบแนวความคิดงานวิจัย ศึกษาข้อมูล แนวคิด ทฤษฎี จากหนังสือ เอกสาร บทความ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

สร้างแบบสอบถามฉบับร่างโดยพิจารณาขอบเขตของเนื้อหาที่ศึกษา วัตถุประสงค์ และกรอบแนวคิดการวิจัย และประเด็นเกี่ยวกับบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19)

นำแบบสอบถามฉบับร่างไปเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้อง รวมทั้งข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขให้แบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์

นำแบบสอบถามฉบับร่างไปทดลองใช้ (Try-Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา ได้แก่ บุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 30 คน ภายหลังการนำไปทดลองใช้ (Try-Out) มาวิเคราะห์โดยนำคะแนนที่ได้จากการสอบถามความคิดเห็นมาคำนวณหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามฉบับร่างภายหลังการนำไปทดลองใช้

(Try-Out) โดยแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) จะคำนวณหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) ด้วยวิธีวิเคราะห์ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) ปรากฏผลได้ค่าอยู่ระหว่าง 0.504-1.189 ในส่วนของแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) คำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า ปรากฏผลได้ค่า 0.946 โดยการใช้เครื่องคอมพิวเตอร์วิเคราะห์ผ่านโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ ปรับปรุงแก้ไขแบบ สอบถามตามผลจากการวิเคราะห์ค่าอำนาจจำแนก และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบก่อนนำไปใช้จริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

ผู้วิจัยได้จัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) 100% เนื่องจากสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ผู้วิจัยทำหนังสือแนะนำตัวเองกับกลุ่มตัวอย่าง ผ่านทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (email) โดยแจ้งให้ทราบถึงวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ที่จัดตั้งไว้ผ่านทางเครือข่ายอินเตอร์เน็ต โดยจะแจกให้มากกว่ากลุ่มตัวอย่าง 10% เพื่อใช้คัดเลือกแบบสอบถามที่กลุ่มตัวอย่างตอบไม่สมบูรณ์

หลังจากที่ได้รับแบบสอบถามกลับมา ผู้วิจัยทำการตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาคัดเลือกเฉพาะแบบสอบถามที่ตอบได้ถูกต้องสมบูรณ์มาตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้จำนวน 384 ชุด นำผลที่ได้แต่ละด้านไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสังคมศาสตร์ โดยนำข้อมูลที่รวบรวมมาเปลี่ยนเป็นรหัสตัวเลข (Code) แล้วบันทึกลงในโปรแกรม เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลำดับดังนี้

แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็น ค่าร้อยละ (Percentage)

แบบสอบถามตอนที่ 2 ข้อมูลที่เกี่ยวกับบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ด้านนวัตกรรมการผลิตและการตลาด และด้านการทำงานได้หลากหลายที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหา ค่าเฉลี่ย (Mean : "$\bar{X}$") และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.) โดยค่าเฉลี่ย "$\bar{X}$" ที่คำนวณได้ส่วนใหญ่จะมีทศนิยม 2 ตำแหน่ง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ย

ออกเป็นช่วง (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2563) ตามเกณฑ์กำหนดการแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ย "$\bar{X}$" ออกเป็นช่วง

ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	อยู่ในเกณฑ์กำหนด
1.00–1.49	ให้ความสำคัญน้อยที่สุด
1.50–2.49	ให้ความสำคัญน้อย
2.50–3.49	ให้ความสำคัญปานกลาง
3.50–4.49	ให้ความสำคัญมาก
4.50–5.00	ให้ความสำคัญมากที่สุด

การเปรียบเทียบความแตกต่างของบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) จากแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำแนกตามจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศ ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยการทดสอบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่มีความเป็นอิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย

การเปรียบเทียบความแตกต่างของบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) จากแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) จำแนกตามจำแนกตามตัวแปรด้าน อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ใช้การวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่ม กรณีพบค่าความแตกต่างเป็นรายกลุ่ม ผู้วิจัยจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างนั้นเป็นรายคู่โดยใช้ Scheffe Analysis

แบบสอบถามตอนที่ 3 ข้อมูลที่เกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ จากแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่ (Frequency) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย

ผลการศึกษา

ผลการวิจัยพบว่า ที่ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อยู่ในช่วงอายุ 30-40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานปัจจุบันระดับปฏิบัติการ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 30,000 บาท

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในสถานการณ์โรค ติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) โดยภาพรวม

บทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19)	$\bar{x}$	S.D.
โดยภาพรวม	**3.72**	**0.57**
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	**3.80**	**0.63**
1. เรียนเรียนรู้โปรแกรมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น MS Team, Zoom, Skype Meeting, WebEx Meeting เป็นต้น	3.67	1.09
2. ใช้เครื่องมือ อุปกรณ์ระบบสารสนเทศและการสื่อสารเพื่อลดการแพร่ระบาดของโรค เช่น Laptop, Tablet, Smart phone เป็นต้น	4.13	0.94
3. ใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ได้ในทุกพื้นที่ เช่น ระบบ VPN, Team Viewer เป็นต้น	3.52	1.14
4. ใช้ระบบตรวจติดตามอัตโนมัติในการจัดการข้อมูลทางด้านต่าง ๆ เช่น การจัดซื้อจัดจ้าง วางแผนการผลิต และการส่งมอบ เป็นต้น	3.26	1.13
5. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการวิเคราะห์และปรับปรุงผลการปฏิบัติงาน	3.39	1.00
6. สามารถใช้ช่องทางออนไลน์ในการสื่อสารได้หลากหลาย เช่น Line, Facebook เป็นต้น	4.28	0.90
7. ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยเพิ่มความรวดเร็ว ถูกต้องและทันสมัยของข้อมูล	4.08	0.78
8. พัฒนาระบบการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร แบบออนไลน์	3.92	0.90
9. มีการจัดเก็บและใช้ระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ เช่น Share Drive (Big Data)	3.72	1.12
10. ตระหนักในการป้องกันภัยคุกคามจากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	4.06	0.94
ด้านนวัตกรรมการผลิตและการตลาด	**3.39**	**0.80**
11. เรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญภายนอกด้านนวัตกรรมการผลิต ให้เข้ากับสถานการณ์	3.39	1.04
12. สร้างสรรค์นวัตกรรมการผลิต หรือกระบวนการใหม่ ๆ ที่ส่งผลให้การทำงานโดยรวมมีประสิทธิภาพ	3.59	1.01
13. ส่งเสริมการออกแบบด้านนวัตกรรมการผลิต เพื่อป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโรค ตอบสนองกลุ่มลูกค้าในช่วงสถานการณ์ COVID-19	3.64	1.06
14. มีส่วนร่วมในการพัฒนาขั้นตอนการผลิตและประยุกต์ใช้แนวคิดด้านนวัตกรรมเพื่อรองรับสถานการณ์ COVID-19	3.29	1.21
15. ควบคุมคุณภาพและปรับปรุงประสิทธิภาพนวัตกรรมการผลิตอย่างต่อเนื่อง	3.59	1.09
16. จัดทำสื่อโฆษณาผ่านสื่อออนไลน์เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับลูกค้าในช่วงสถานการณ์ COVID-19	3.20	1.28

บทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19)	$\bar{x}$	S.D.
17. ทำกิจกรรมทางการตลาดเพื่อเพิ่มยอดขาย เช่น จัดแคมเปญและโปรโมชั่นต่าง ๆ	2.94	1.24
18. ส่งเสริมการตลาด โดยเพิ่มช่องทางขาย Online หรือ แอปพลิเคชัน เพื่อตอบสนองกลุ่มลูกค้าในช่วง COVID-19	3.18	1.28
19. มีระบบรองรับข้อคิดเห็นของลูกค้า ผ่านทางแอปพลิเคชั่น	3.23	1.21
20. เพิ่มช่องทางติดต่อสื่อสารกับลูกค้าทั้งทาง Offline (การติดต่อโดยตรง) และ Online (Internet, Line, E-mail, Web page)	3.88	1.08
ด้านการทำงานได้หลากหลาย (Multi-Skill)	**3.95**	**0.60**
21. มีความพร้อมในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มทักษะการทำงานได้หลากหลาย	4.17	0.74
22. มีการเรียนรู้กระบวนการทำงานใหม่ที่หลากหลาย นอกเหนือจากหน้าที่เดิม	4.03	0.75
23. นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมและฝึกทักษะไปประยุกต์หรือบูรณาการในการทำงาน	3.99	0.81
24. พัฒนาทักษะหลายด้านที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานเพื่อสอดคล้องกับลักษณะงานที่เปลี่ยนไป	3.89	0.76
25. นำความรู้จากการทำงานเป็นทีมเพื่อทำงานในลักษณะหรือสายงานใหม่	3.82	0.91
26. สามารถปฏิบัติงานและเรียนรู้งานได้หลากหลายวิธีการ เช่น ผ่านระบบ Online เป็นต้น	3.96	0.94
27. พัฒนาหรือเปลี่ยนแปลงทักษะของตนเอง เพื่อรองรับสถานการณ์ COVID-19	3.98	0.92
28. สามารถทำงานแทนคนอื่นได้ เมื่อพนักงานคนที่ทำงานนั้นไม่ได้มาทำงาน	3.99	0.87
29. สามารถหมุนเวียนเปลี่ยนงาน (Job Rotations) เพื่อพัฒนาความรู้ใหม่ให้หลากหลาย	3.81	0.94
30. ตอบสนองได้รวดเร็วและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง (Agility) เพื่อทำงานได้หลากหลายมากขึ้น	3.92	0.82

ตารางที่ 1 พบว่า ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร และด้านการทำงานได้หลากหลาย(Multi-Skill) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านนวัตกรรมการผลิตและการตลาด มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสำคัญเกี่ยวกับบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลด้านเพศและด้านอายุ พบว่า ระดับ

ความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) โดยภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อความสำคัญเกี่ยวกับบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ด้านตำแหน่งงานปัจจุบัน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความสำคัญเกี่ยวกับบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) โดยภาพรวม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากผลการวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยจะได้นำมาอภิปรายเพื่อเป็นข้อยุติให้ทราบถึงข้อเท็จจริง โดยมีการนำเอกสารและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิง ดังนี้

ระดับความสำคัญของบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม ให้ความสำคัญอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการปรับตัวของ Roy & Andrews (1999) ที่พบว่า แต่ละบริษัทได้รับผลกระทบของการแพร่ระบาดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) กับสภาพสังคมและธุรกิจอุตสาหกรรม และบริษัทมีความวิตกกังวลในระยะการแพร่ระบาดเป็นเวลานาน ที่ส่งผลต่ออัตราการจ้างงานพนักงาน โดยบริษัทต้องลดการจ้างแรงงานลง ทำให้บุคลากรต้องมีการปรับตัว และใช้ทักษะให้มีบทบาทใหม่ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ รวมทั้งมีการปรับใช้ทรัพยากรบุคคล การประยุกต์ใช้ความรู้และพัฒนาความสามารถของพนักงานแต่ละบุคคล เพื่อให้ตอบสนองกับการเกิดเหตุการณ์วิกฤต ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีการใช้ทรัพยากรเป็นฐาน (Barney et.al., 2001) สอดคล้องกับทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Leonard (1980),McClelland (1973), Bhatt, (2001) และสอดคล้องกับงานวิจัย บุญเรือน ทองทิพย์ (2563) ซึ่งเกี่ยวข้องกับศักยภาพของผู้นำต่อการพัฒนาองค์กรแบบ New normal ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และการเปลี่ยนแปลงของบุคคลในองค์กร โดยการวิจัยพบว่าเมื่อสถานการณ์ของสังคมที่แปรเปลี่ยนไปบุคลากรองค์กรจะมีการปรับเปลี่ยนบทบาทใหม่ของตนเองให้มีความรู้ ทักษะมากขึ้นและหลากหลายต้องมีการเตรียมทั้งแผนหลักและแผนสำรอง มีการปรับใช้ทรัพยากรมนุษย์แต่ละบุคคลและการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับพนักงาน รวมทั้งพื้นฐานของประสบการณ์ที่มีอยู่เดิม

ระดับความสำคัญของบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ในด้านเทคโนโลยี

สารสนเทศและการสื่อสารอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทฤษฎีเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร Turban (2004) และสอดคล้องกับงานวิจัย นิภาพร และ กรเอก (2563) และ Naveen and Anders (2020) โดยนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้และการสร้างระบบสารสนเทศแบบต่าง ๆ มีการบูรณาการใหม่ การนำเครื่องมือและอุปกรณ์ระบบการสื่อสารโทรคมนาคมไปใช้ในหน่วยงาน เพิ่มความสะดวก รวดเร็ว และความถูกต้องของข้อมูลที่มีฐานข้อมูลขนาดใหญ่ สิ่งเหล่านี้สามารถจัดการได้โดยการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้กับพนักงาน มีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้พนักงานทำงานจากบ้าน การสร้างระยะห่างในการทำงานของพนักงาน การให้พนักงานทำงานจากบ้านโดยการนำเอาเทคโนโลยีมาปรับใช้ การประชุมทางไกล เป็นต้น

ระดับความสำคัญของบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ในด้านนวัตกรรมการผลิตและการตลาด อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับทฤษฎีนวัตกรรมการตลาด (Kotler & Keller, 2012) โดยทฤษฎีนี้เน้นความเชื่อทางด้านนวัตกรรมการตลาด จะเป็นรูปแบบของนวัตกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงกลยุทธ์ของส่วนประสมทางการตลาด เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ซึ่งจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญเป็นที่ต้องการของลูกค้าสามารถใช้เทคโนโลยีที่เป็นไปได้และสามารถปฏิบัติได้จริงในตลาด และสอดคล้องกับงานวิจัย ณัธภัทร เฉลิมแดน (2563) เกี่ยวกับพฤติกรรมผู้บริโภคในการสั่งอาหารแบบเดลิเวอรี่ผ่านโมบายแอปพลิเคชันช่วงเกิดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ก่อให้เกิดการส่งเสริมการตลาดโดยการเพิ่มช่องทางติดต่อสื่อสาร เพิ่มช่องทางการขาย Online หรือ แอปพลิเคชัน เพื่อตอบสนองความต้องการกลุ่มลูกค้า ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ฉุกเฉินของโรคระบาด COVID-19

ระดับความสำคัญของบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ในด้านการทำงานได้หลากหลายอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับทฤษฎีทักษะการทำงานหลายอย่าง Duan, et.al., (2010) และ พงศิษฐ์ ด่านประเสริฐกุล. (2563) โดยการใช้ทักษะการทำงานหลายอย่าง เป็นการพัฒนาความสามารถในสายงานของตน และไม่ขีดข้อจำกัดในการทำงานในกรอบขอบเขตที่ตนเองเคยทำมา ความสามารถหลากหลายด้านยิ่งต้องเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้ผู้ประกอบการและองค์กรมองเห็นถึงความสามารถ แต่ไม่จำเป็นต้องทำในระยะเวลาเดียวกัน และสอดคล้องกับงานวิจัย นิภาพร และกรเอก (2563) และ พรรัตน์ แสดงหาญ (2563) ผลกระทบของการเกิดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ผู้นำต้องเริ่มคิด และดำเนินการ การเพิ่มทักษะผ่านการจัดอบรมและการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยี ซึ่งมีบทบาทสำคัญต่อการทำงานยุคปัจจุบัน

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ในส่วนของการศึกษาและตำแหน่งงานของบุคลากร พบว่า มีความแตกต่างกันต่อบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา

สายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ในข้อเรียนรู้โปรแกรมทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร เช่น MS Team, Zoom, Skype Meeting, WebEx Meeting เป็นต้น พบความแตกต่างของตัวแปรด้านนี้อย่างเห็นได้ชัดเจน ในเรื่องเน้นถึงการจัดการในกระบวนการดำเนินงานสารสนเทศ ตั้งแต่การเสาะแสวงหา การเรียนรู้ การจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ รวดเร็วทันต่อการนำมาใช้ประโยชน์ และสอดคล้องกับงานวิจัย นิภาพร และกรเอก (2563) ในเรื่องการจัดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ในช่วงโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19)

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ในส่วนของรายได้เฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากร พบว่า มีความแตกต่างกันต่อบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร โดยในข้อใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน ได้ในทุกพื้นที่ เช่น ระบบ VPN, Team Viewer เป็นต้น มีความแตกต่างกันมากที่สุด ในเรื่องการนำเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์และการสื่อสาร มาใช้งานกับผู้ปฏิบัติงานที่อยู่ห่างไกล ได้อย่างรวดเร็วและสะดวก ประมวลผลข้อมูลอย่างเป็นระเบียบแบบแผน และสอดคล้องกับงานวิจัย บุญเรือน ทองทิพย์ (2563) ในเรื่องต้องการให้องค์กรต้นสังกัดสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงาน โดยเฉพาะคอมพิวเตอร์ มีการนำเอาเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้พนักงานทำงานจากบ้าน การสร้างระยะห่างในการทำงานของพนักงาน การให้พนักงานทำงานจากบ้านโดยการนำเอาเทคโนโลยีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยเรื่อง บทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางสำคัญดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กระทรวงสาธารณสุขเพิ่มมาตรการและรณรงค์การป้องกันการแพร่โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) หรือจนกว่าสถานการณ์ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) คลี่คลาย

2. กระทรวงแรงงานกำหนดคุณสมบัติหรือสมรรถนะฝีมือของแรงงาน และส่งเสริมการพัฒนาทักษะความรู้ แนวทางการเตรียมความพร้อมด้านการทำงานที่หลากหลาย (Multi-Skill) โดยฝึกบุคลากรแต่ละคนให้มีทักษะการทำงานได้หลาย ๆ อย่าง สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้ นำความรู้ที่ได้จากการฝึกอบรมและ

ฝึกทักษะไปประยุกต์หรือบูรณาการในการทำงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตอบสนองและเหมาะสมกับสถานการณ์โรคระบาดที่เกิดขึ้น

3. กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารสนับสนุนการเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ให้ความสำคัญกับการจัดเตรียมเครื่องมือ อุปกรณ์ระบบสารสนเทศและการสื่อสาร รวมถึงการฝึกทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารกับบุคลากรในองค์กร เพื่อลดการแพร่ระบาดของโรค เช่น การใช้โปรแกรมออนไลน์ต่างๆ และเน้นระบบตรวจติดตามอัตโนมัติในการจัดการข้อมูลทางด้านต่างๆ โดยมีการจัดเก็บและใช้ระบบฐานข้อมูลขนาดใหญ่ Share Drive (Big Data) เป็นต้น

4. กระทรวงวิทยาศาสตร์สนับสนุนแนวทางการเตรียมความพร้อมด้านนวัตกรรมการผลิต มีการสนับสนุนในการสร้างสรรค์นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ โดยบุคลากรในองค์กร มีส่วนร่วมในการพัฒนาขั้นตอนการผลิตและประยุกต์ใช้แนวคิดด้านนวัตกรรม เพื่อรองรับการแพร่โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19)

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. กรมการแพทย์ส่งเสริมรณรงค์ให้โรงพยาบาลประจำตำบล ออกหน่วย ปฏิบัติการและตรวจติดตามประชาชน รวมถึงหน่วยงานของภาครัฐ และสถานที่ราชการ เพื่อแพร่โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19)

2. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานฝึกทักษะ อบรม เพิ่มความรู้ให้แก่บุคลากร หรือประชาชนที่สนใจทางด้านความรู้เฉพาะทาง จัดการประกวดฝีมือแรงงานเพื่อการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถสู่ระดับประเทศ

3. กรมโรงงานอุตสาหกรรมกำกับดูแลโรงงานต่าง ๆ ควบคุมดูแลการดำเนินงานของโรงงานให้มีประสิทธิภาพ ปรับปรุงมาตรฐานแห่งคุณภาพและพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยเน้นทางด้านเทคโนโลยีการผลิต สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) เพื่อให้เกิดผลที่ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้มีการวิจัย ดังนี้

1. ควรศึกษาในเชิงคุณภาพ เพื่อให้สามารถทราบข้อมูลในเชิงลึก เรื่องบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กรภาคธุรกิจอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ ในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19)

2. ควรศึกษาด้านการเดินทางไปยังสถานที่ต่าง ๆ เนื่องด้วยเขตประกอบการของอุตสาหกรรมมีหลายพื้นที่ในการติดต่อประสานงาน

3. ควรศึกษาบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กร โดยใช้กลุ่มประชากรในอุตสาหกรรมอื่น เพิ่มเติม เช่น กลุ่มอุตสาหกรรมอาหาร กลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมยานยนต์ เป็นต้น เพื่อการปรับตัวในอนาคต และจะทำให้ทราบถึงแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารองค์กรได้อย่างตรงประเด็น

4. ควรควรศึกษาบทบาทใหม่ของบุคลากรในองค์กร โดยใช้ทฤษฎีและแนวคิดอื่นๆ หรือใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติขั้นสูง เช่น โปรแกรม AMOS เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

ณัธภัทร เฉลิมแดน. (2564 มกราคม 12). พฤติกรรมผู้บริโภคในการสั่งอาหารแบบเดลิเวอรี่ผ่านโมบายแอปพลิเคชันช่วงเกิดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 (COVID-19) ในเขตกรุงเทพมหานคร แหล่งที่มา : https://so03.tci-thaijo.org/index.php/iba/article/download/244515/165506/

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2563). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS. พิมพ์ครั้งที่ 18 กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนสามัญบิสซิเนสอาร์แอนด์ดี.

นิภาพร กลิ่นกัน และกรเอก กาญจนาโภคิน. (2564 มกราคม 5). การจัดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการใช้เทคโนโลยีที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในช่วงการระบาดของไวรัสโควิด-19 ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. แหล่งที่มา : http://www.vl-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-1-1_1607930267.pdf

บุญเรือน ทองทิพย์. (2564 มกราคม 12). โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)กับศักยภาพของผู้นำต่อการพัฒนาองค์การแบบ New Normal. แหล่งที่มา : https://so04.tcithaijo.org/index.php/JSBA/article/view/245891/167918

พงศิษฐ์ ด่านประเสริฐกุล. (2564 มกราคม 12). การทำงานที่หลากหลายทักษะ. แหล่งที่มา : https://orchidjobs.com/th/news/%E0%B8%AB%E0%B8%B2%E0%B8%87%E0%B8%B2%E0%B8%99

พรรัตน์ แสดงหาญ. (2564 มกราคม 12).การปรับตัวในการทำงานที่บ้านของผู้ปฏิบัติงานในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกในช่วงวิกฤตโควิด-19. แหล่งที่มา : https://so01.tcithaijo.org/index.php/BJBM/article/download/241762/166105/

สถาบันไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์. (2563 พฤจิกายน 15). จำนวนกิจการอุตสาหกรรมไฟฟ้าและอิเล็กทรอนิกส์ในจังหวัดระยอง. แหล่งที่มา : www.thaieei.com

สำนักงานแรงงาน จังหวัดระยอง. (2564 มีนาคม 31). รายงานสถานการณ์ด้านแรงงานจังหวัดระยองไตรมาส 4 ปี 2563 (ตุลาคม-ธันวาคม 2563 แหล่งที่มา : https://rayong.mol.go.th

Barney, J.B., Wright, M., & Ketchen Jr., D.J. (2001). The resource-based view of the firm: Ten years after 1991. Journal of Management, 27(6), pp. 625-641.

Bhatt, G. D. (2001). Knowledge management in organizations: examining the interaction between technologies, techniques, and people. Journal of Knowledge Management, 5(1), 68-75. doi: doi:10.1108/13673270110384419

Duan, Y., Nie, W., & Coakes, E. (2010). Identifying key factors affecting transnational Knowledge transfer. Information & Management, 47(7-8), 356-363. doi:10.1016/j.im.2010.08.003

Jaqdish (2020). [online]. Business of business is more than business: Managing during the Covid crisis Available from: URL: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0019850120303977

Karabulut, A. T. (2015). Effects of Innovation Types on Performance of Manufacturing Firms in Turkey. Procedia - Social and Behavioral Sciences, 195, 1355-1364.

Kotler, P., & Keller, K. (2012). Marketing management (14th ed.). New York: Pearson Education limited Prentice-Hall.

Leonard Nadler. (1980). Corporate Human Resources Development. New York: American for Training and Development.