

อิทธิพลในการปรับตัวของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากเชื้อไวรัส Covid-19 กับการปฏิบัติตัวแบบ
เว้นระยะห่างทางสังคมอันนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในการป้องกันการแพร่ระบาดของ
ของเชื้อไวรัสของพนักงานในโรงงานสายการผลิตแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

The Influence on the Adaptation of People Affected by COVID-19 and Social
Distancing Practice Which Leads to the Learning Organization in Preventing the
Spread of the Virus for Employees in a Production Plant in Samut Sakhon Province

วรรณชัย ธุระแพง¹ สันติธร ภูริภักดี² เชิดชัย ธุระแพง³

Wannachai Thurapang¹ Santidhorn Pooripakdee² Chertchai Thurapaeng³

^{1,2}สาขาวิชาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร

^{1,2}Management Faculty of Management Science Silpakorn University

³สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีอุตสาหกรรม คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง

³Faculty of Industrial Technology Muban Chombueng Rajabhat University

E-mail: birdbibi22@gmail.com; โทรศัพท์มือถือ : 085-1711384

Received: 23 November 2020

Revised: 22 January 2021

Accepted: 11 February 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการปรับตัวที่มีผลต่อการเว้นระยะห่างทางสังคม การปรับตัวที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้และการเว้นระยะห่างทางสังคมที่มีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานโรงงานสายการผลิตในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 199 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยสถิติพรรณนา ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยสหสัมพันธ์เพียร์สัน และการถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัย พบว่า การปรับตัวมีผลต่อการเว้นระยะห่างทางสังคม ภาวะวิกฤต ก่อให้เกิดพฤติกรรม การตั้งรับกับสถานการณ์ นำไปสู่การคงอยู่กับสถานการณ์ได้ การพูดคุย การถ่ายทอดประสบการณ์ การเรียนรู้ นำไปสู่การปรับตัวเพื่ออยู่รอดในสภาวะวิกฤตของผู้คนที่ต้องเผชิญหน้ากับการแพร่ระบาดของไวรัส Covid-19 การหลีกเลี่ยงสถานที่เสี่ยง การปฏิบัติ ด้วแบบลดความเสี่ยง เป็นวิธีการปฏิบัติตัวใหม่ ที่ควรปฏิบัติ เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของที่การวิจัยการปรับตัวมีผลกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการเว้นระยะห่างทางสังคมมีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ การปรับตัวและการเว้นระยะห่างทางสังคม เป็นการปฏิบัติที่มีการสานต่อ ทำซ้ำ เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 นำไปสู่การปฏิบัติแบบวิถีใหม่ เป็นการ

เรียนรู้จากบุคคลสู่สาธารณะจนเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้วิจัยได้เสนอข้อเสนอแนะไว้ในงานวิจัยเพื่อนำไปพัฒนาและปรับปรุงองค์กรสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้จากสถานการณ์วิกฤตในปัจจุบัน

คำสำคัญ: การปรับตัว/ เว้นระยะห่างทางสังคม/ องค์กรแห่งการเรียนรู้/ การแพร่ระบาดของไวรัส
โคโรนาหรือโควิด19/ จังหวัดสมุทรสาคร

Abstract

This research studied the adaptation affecting social distancing, the adaptation affecting the learning organization, and social distancing affecting the learning organization. The sample group consisted of 199 employees in a production plant in Samut Sakhon. The collected data using questionnaires and analyzed by using descriptive statistics, percentage, mean, standard deviation together with the relation of variables with Pearson's correlation and multiple regression.

The findings indicated that adaptation affected social distancing. The crisis induced the defensive behavioral response to the situation leading to adaptation to the status quo. Discussions, the experience sharing, and learning led to adaptive survival in critical situations of the Covid-19 pandemic. Avoiding risky places and practicing risk reduction were good approaches to prevent the pandemic. Moreover, both adaptation and social distancing affected the learning organization. Adaptation and social distancing were the continuous and repeated practices to prevent the spread of Covid-19 leading to a new normal practice. It was the learning from the individuals to the public until becoming a learning organization. In conclusion, the researcher provided recommendations in the research to develop and improve the learning organization from the current crisis situation.

Keywords: Adaptation/ Social Distancing/ Learning Organization/ Coronavirus (Covid-19)/
Samut Sakhon Province

บทนำ

Coronavirus disease 2019 (Covid-19) ก่อให้เกิดอาการป่วยตั้งแต่ในระดับป่วยธรรมดา และสามารถลุกลามไปถึงโรคปอดอักเสบ หรือเกิดภาวะหายใจล้มเหลว อาการป่วยสามารถกระจายได้ด้วยความรวดเร็วและรุนแรง ทั้งยังสามารถแพร่กระจายไปได้ในทุกภูมิภาคทั่วโลก การแพร่กระจายเชื้อมี 3 วิธี วิธีแรก

ทางละอองน้ำ สารคัดหลั่งของผู้ติดเชื้อ เข้าไปทางปาก ดวงตา จมูก วิธีที่สองการสัมผัสละอองสารคัดหลั่งที่เกาะตามผิววัตถุสิ่งของ จากนั้นผู้สัมผัสนั้นนำไปสัมผัสกับตา จมูก หรือปากตามข้อแรก วิธีที่สามผ่านทางอากาศ เมื่ออยู่ในห้องที่ปิด เป็นเวลานานๆจนเกิดการสะสมของเชื้อจำนวนมากทำให้เกิดการติดเชื้อขึ้นได้ ระยะฟักตัวของเชื้ออยู่ที่ 3-7 วัน หรืออาจยาวถึง 14 วัน อาการที่แสดงเห็นได้ชัดคือ เป็นไข้สูง ไอ เจ็บคอ อ่อนเพลีย ท้องเสีย ปวดหัว ปวดกล้ามเนื้อ หายใจลำบาก เหนื่อย สูญเสียการรับรสและกลิ่น (สุพรรณษา อุ๋นเรือน อำพรพรรณ และกมลทิพย์. 2563)

การเผชิญหน้ากับสถานการณ์ การผลิตของโรงงานอุตสาหกรรมกับเชื้อไวรัส Covid-19 (Coronavirus) แพร่กระจายอยู่ทำให้หลายองค์กร ต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว บางองค์กรต้องหยุดกิจการ อันเป็นผลของการแพร่กระจายที่รวดเร็วของไวรัส บางกิจการต้องชะลอตัวลง อันเป็นผลมาจากเศรษฐกิจที่ชะลอตัวอย่างรวดเร็ว (สมประวิณ. 2563) ภาคการผลิตยังไม่มีการประกาศแจ้งให้เกิดเหตุการณ์หยุดการผลิต ยังอนุญาตให้สถานประกอบการในส่วนโรงงานอุตสาหกรรมได้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องเพื่อลดผลกระทบจากเศรษฐกิจและแรงงาน อย่างไรก็ตามได้มีการกำหนดมาตรการการป้องกันและการปฏิบัติที่ต่อเนื่องต่อเนื่องเพื่อให้การปฏิบัติดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อการป้องกันที่ดีอันจะนำไปสู่การลดการแพร่ระบาดที่กำลังเกิดขึ้น วิธีการที่ช่วยลดการแพร่กระจายของไวรัสตามคำแนะนำของแพทย์คือการเว้นระยะห่างทางสังคม (Social distancing) (กระทรวงอุตสาหกรรม. 2563) เป็นการลดการแพร่ระบาดของไวรัส Covid-19 ผ่านการลดปฏิสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดกัน อันเกิดระหว่างบุคคลหนึ่งกับบุคคลอื่น การลดการแพร่ระบาดที่มาจากละอองฝอยจากการสัมผัส โดยการยืนหรือนั่งแบบมีระยะห่างอย่างน้อย 2 เมตร เว้นการเข้าใช้สถานที่ที่มีผู้คนหนาแน่น การจับมือ โอบกอด เป็นต้น อันนำไปสู่คำว่า “อยู่บ้าน หยุดเชื้อ เพื่อชาติ” (กระทรวงสาธารณสุข. 2563) การปฏิบัติเพื่อป้องกันการติดเชื้อไวรัสนำไปสู่การปรับตัวอย่างรวดเร็วขององค์กร การเตรียมความพร้อมรับมือ กับการระบาดที่รวดเร็ว เศรษฐกิจที่ตกต่ำลงอย่างรวดเร็ว ผู้คนไม่สามารถออกจากบ้านเพื่อใช้ชีวิตประจำวันได้ตามปกติ ทำให้เกิดวิถีการปฏิบัติใหม่ (New normal) การแต่งกายแบบใหม่ การเรียนการสอน การทำงานที่สามารถทำได้ในบ้านของตัวเอง (Work from home) ไม่ต้องออกไปพบปะผู้คน (สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์. 2563) สิ่งเหล่านี้ได้สร้างการเรียนรู้ให้กับผู้คนจำนวนมากในเวลาอันสั้น องค์กรเช่นเดียวกันหากองค์กรไม่ปรับตัวอย่างรวดเร็วแล้วนั้น อาจนำไปสู่การยุติการผลิต หยุดทำงาน เมื่อการแพร่ระบาดของไวรัสเพิ่มมากขึ้นจนกระทั่งเข้าสู่ผู้เกี่ยวข้องและระบบพนักงานของการผลิต หรือเข้าสู่การปรับตัวเพื่อสามารถอยู่ร่วมกับการแพร่ระบาดในครั้งนี้ได้ จนไวรัส Covid-19 กลายเป็นเชื้อประจำถิ่นประเภทหนึ่งเช่นเดียวกันเชื้ออื่น ๆ ที่มีการแพร่กระจายอยู่ในปัจจุบัน (ธนาคารแห่งประเทศไทย. 2563)

กระบวนการเรียนรู้จะเกิดขึ้นเมื่อมีการพัฒนากระบวนการ การจัดการการเปลี่ยนแปลง และการบริหารความรู้ในองค์กร (Thongsawai, Na Taguatung, Promwong. 2556) เนื่องจากเป็นการ

เปลี่ยนแปลงแนวคิดพฤติกรรม วัฒนธรรม ของคนในองค์กร จนให้คนในองค์กร ตระหนักถึงการเตรียมความพร้อมที่ก่อให้เกิดทัศนคตินำไปสู่การจัดการความรู้ และทำให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ในองค์กร (อรณพ. 2559) โดยใช้ทฤษฎีการพัฒนาศักยภาพในบุคคล กลุ่มคนในองค์กร แผนงานขององค์กรที่ดำเนิน และมีการสานต่อทางทฤษฎีมาอย่างต่อเนื่อง จะก่อให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่มีการขับเคลื่อนสู่เป้าหมายอย่างมีคุณภาพ (ปัญญา เลิศไกร, ศิริพร หมั่นพัสร์ และลัญจกร นิลกาญจน์. 2560) สถานการณ์ไวรัสในปัจจุบันเป็นตัวเร่งทำให้เกิดวัฒนธรรมใหม่ กระบวนการคัดกรองคนแบบใหม่ก่อนเข้าองค์กร การวัดอุณหภูมิ การใช้เจลแอลกอฮอล์ การเว้นระยะห่าง เป็นการเปลี่ยนแปลงจากแนวคิดจนทำให้เกิดพฤติกรรม (กระทรวงสาธารณสุข. 2563) ข่าวสารที่รวดเร็วในปัจจุบันทำให้พนักงานในองค์กรปรับตัวและตั้งรับกับสถานการณ์ในปัจจุบันได้อย่างรวดเร็ว เข้าใจต่อสถานการณ์ไม่ต่อต้านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ก่อให้เกิดการเรียนรู้ในองค์กร อันจะนำไปสู่การจัดการความรู้ต่อไปในองค์กร

จังหวัดสมุทรสาครเป็นจังหวัดที่มีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมากรวมตัวอยู่ ทั้งอาหาร จักรกล ยาสุมไพร เครื่องมือแพทย์ เครื่องสำอาง เครื่องนุ่งห่ม สิ่งทอ เป็นต้น ทั้งนี้การแพร่ระบาดของเชื้อ Covid-19 ได้มีการแพร่ระบาดในสมุทรสาครขึ้นในรอบใหม่ ต่อจากการระบาดในต้นปี 2563 ทำให้ โรงงานอุตสาหกรรม ต้องมีมาตรการป้องกันที่เข้มข้นมากขึ้น ทั้งการใส่หน้ากาก สวมหน้ากากอนามัยส่วนบุคคล ลดการใกล้ชิด เวียร์ฟอร์มโฮม เป็นต้น ความเสียหายทางเศรษฐกิจคาดการณ์ 1,000 ล้านบาทต่อวัน (ประชาชาติธุรกิจ. 2563) วิกฤตโควิด-19 ทำให้สินค้ากลุ่มอาหารเครื่องดื่มเป็นที่ต้องการเนื่องจากต้องมีการกักตัวเพิ่มขึ้น การกักตุนอาหาร ประเทศของเราสามารถผลิตอาหารได้เองทั้ง พืช ปศุสัตว์ อาหาร ผลไม้ ภาคอุตสาหกรรมยังช่วยให้เศรษฐกิจขับเคลื่อนได้อยู่ในขณะที่ภาคการท่องเที่ยวต้องลดบทบาทลง อย่างไรก็ตามภาคอุตสาหกรรมก็ต้องปรับตัวครั้งใหญ่ ในการขายผ่านช่องทางอื่นๆ แอปพลิเคชัน อี-คอมเมิร์ซ โดยมีสถานการณ์โควิด-19 ช่วยในการขับเคลื่อนให้เป็นไปอย่างรวดเร็ว การปรับตัวเพื่อให้โรงงานยังสามารถผลิตและดำเนินกิจการต่อไปได้ในสถานการณ์การแพร่ระบาด รวมทั้งการที่ผู้ประกอบการต้องปรับตัวเข้าสู่ยุค 4.0 ให้เร็วขึ้น มีการใช้นวัตกรรม เทคโนโลยี เครื่องจักรที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น เพื่อลดปัญหาเรื่องแรงงานในช่วงวิกฤต ประกอบกับแรงงานในประเทศมีอัตราการเกิดน้อยลง และเข้าสู่สังคมสูงวัยมากขึ้น ทำให้องค์กรเรียนรู้ที่จะต้องลดจำนวนแรงงานลงและใส่ใจที่จะพัฒนาองค์กรเพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อเป็นทางรอดของธุรกิจและอุตสาหกรรมต่อไป (Green network. 2020)

ผลกระทบจากการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ทำให้การดำเนินงานมีแนวโน้มสูงกว่าในอดีต ที่ผ่านมานี้เนื่องจากการควบคุมโรคด้วยมาตรการปิดเมืองที่ต้องใช้การเว้นระยะห่างทางสังคม ไม่ให้พบปะพูดคุย หรือเจอหน้ากันโดยตรง ส่งผลให้เกิดการชะงักกิจกรรมทางเศรษฐกิจ กระทั่งต่อธุรกิจ และภาคครัวเรือน (Phosri. 2020) ทั้งยังรวมถึงภาคการศึกษา การใช้ชีวิต รายได้ และแรงงานในส่วนลูกจ้าง

บางส่วนต้องออกจากระบบการทำงานเนื่องจากธุรกิจปิดกิจการ ทำให้เกิดการว่างงานเป็นจำนวนมาก จากภาคการท่องเที่ยว และธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม แม้ว่ารัฐบาลจะมีมาตรการช่วยเหลือประชาชนในรูปแบบต่างๆ แต่แรงงานเองต้องปรับตัวเองทั้งการเรียนรู้เทคโนโลยีเพื่อหางานและสิทธิประโยชน์ต่างๆ เรียนรู้การจ้างงานระยะสั้น และกฎหมายต่างๆเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตต่อไปได้ (นิภาพรรณ. 2563)

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยเล็งเห็นการปรับตัวที่เห็นได้ชัดในวิกฤตที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เมื่อเกิดการแพร่ระบาดของโรค Covid-19 องค์กรจึงต้องปรับตัวอย่างรวดเร็ว ผู้วิจัยศึกษาการปรับตัว และการเว้นระยะห่างทางสังคมที่เป็นการปฏิบัติที่เกิดขึ้นอย่างชัดเจน ทั้งในผู้คน สถานที่ทั่วไป เนื่องด้วยการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 แพร่ผ่านการสัมผัส น้ำลาย รวมถึงการแพร่กระจายเชื้อในอากาศ ดังนั้นการเว้นระยะห่างหรือการไม่พบปะ เจอกันซึ่งหน้าเป็นวิธีการป้องกันที่ดีที่สุดทางหนึ่ง ซึ่งแต่ละองค์กรมีทรัพยากรไม่เท่ากันดังนั้นการเว้นระยะห่างของแต่ละองค์กรก่อให้เกิดแนวคิด วิถีปฏิบัติที่เป็นรูปแบบเฉพาะตัวทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน เกิดการลงมือทำ ถูกอันจะนำมาซึ่งความรู้และพัฒนาเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อการป้องกันเชื้อไวรัส Covid-19 ในที่สุด วิกฤตดังกล่าวส่งผลกระทบเป็นวงกว้างในภาคเศรษฐกิจ ภาคเกษตร ภาคการคมนาคม และกำลังเข้าใกล้กับภาคการผลิตอาหารที่เป็นปัจจัยหลักความเป็นอยู่ของประชากร งานวิจัยในครั้งนี้มุ่งเน้นนำไปสู่การเข้าใจการปรับตัวอันนำไปสู่การเว้นระยะห่างทางสังคม และการเว้นระยะห่างทางสังคมที่ส่งผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ อันจะสามารถนำไปปรับใช้เปลี่ยนแปลงวิกฤตในปัจจุบัน เป็นโอกาสในการพัฒนาองค์กรของพื้นที่แห่งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการปรับตัวในช่วงวิกฤตของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากเชื้อ Covid-19 ที่มีต่อการเว้นระยะห่างทางสังคมของพนักงานในโรงงานสายการผลิตฯ
2. เพื่อวิเคราะห์ผลที่เกิดขึ้นจากการปรับตัวในช่วงวิกฤตของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากเชื้อ Covid-19 ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานฯ
3. เพื่อสะท้อนให้ทราบว่า การเว้นระยะห่างทางสังคมในช่วงวิกฤตของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากเชื้อ Covid-19 มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานในโรงงาน ฯ

แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

การปรับตัว (Adaptation Model)

การปรับตัวเกิดจากสิ่งเร้า ทั้งภายในและนอกของตนเองหรือกลุ่มบุคคล ผสมผสานมาจากสภาพร่างกาย อารมณ์ ความคิด จากสำนึก ของบุคคลหรือกลุ่มคน เพื่อนำไปสู่สมดุลองค์รวม องค์การ นำการปรับตัวไปใช้แบ่งได้เป็น 3 ระดับ 1. การบูรณาการ 2. การต้องชดเชย 3. การประนีประนอม (Andrew, H.A. and Roy, C. 1991) การปรับตัวตามสถานการณ์ ตามสิ่งแวดล้อมเพื่อให้เกิดการวิวัฒนาการ จนสามารถเข้ากับปัญหาได้จะทำให้เกิดความมั่นคง ประสบความสำเร็จ การยอมรับความเป็นจริงถึงแม้จะล้มเหลวก็เป็นการเริ่มต้นของการนำเอาความคิดเรื่องการปรับตัวมาใช้ และเรายังต้องนำข้อผิดพลาดเป็นบทเรียนในครั้งต่อไป (ณฤติ. 2555) พฤติกรรมการปรับตัวที่สามารถสังเกตได้ ตามที่ Roy, C. and Adrews, H. A (1999) มี 4 ลักษณะ คือ 1) ด้านกายภาพ คือ กระบวนการทางกายภาพและเคมีที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่และกิจกรรมของสิ่งมีชีวิต เหล่านี้เป็นกระบวนการที่เกิดขึ้นจริงในการเคลื่อนไหวโดยระบบย่อยควบคุมความต้องการขั้นพื้นฐานของโหนดนี้ประกอบด้วยความต้องการที่เกี่ยวข้องกับออกซิเจน โภชนาการ การกำจัด กิจกรรมและการพักผ่อนและการป้องกัน กระบวนการที่ซับซ้อนของโหนดนี้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกของเหลวและอิเล็กทรอนิกส์ระบบประสาทและการทำงานของต่อมไร้ท่อ 2) ด้านอัตลักษณ์บุคคลหรือกลุ่ม คือ ความเป็นตัวตนของบุคคลในการเผชิญปัญหา การตอบสนองในสายตาสารธารณชน ความเป็นเอกภาพ ความเด็ดเดี่ยว ความสมบูรณ์ของตัวตน ซึ่งรวมถึงภาพร่างและอุดมคติ 3) บทบาทตามหน้าที่ของบุคคล คือ การปฏิบัติมุ่งเน้นบทบาทหลัก หรือบทบาทรองที่บุคคลนั้นครอบครองในสังคม ในกิจกรรม เพื่อแสดงจุดยืนอยู่ในฐานะสมาชิกคนหนึ่งของสังคมหรือของ 4) ด้านการพึ่งพากัน คือ การเข้าถึงความซื่อสัตย์ต่อกัน การให้และรับความรักความเคารพ และให้คุณค่า การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพร่วมกัน การผสานความสัมพันธ์ การรับรู้ความรุนแรงที่เกิดขึ้นของเหตุการณ์หรือสถานการณ์ที่เกิดขึ้นร่วมกัน เพื่อเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะก่อให้เกิดการปรับตัว

เว้นระยะห่างทางสังคม (Social Distancing)

วิธีเพิ่มระยะห่างทางสังคม ลดโอกาสในการสัมผัสเชื้อและเพิ่มการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส การเพิ่มระยะห่างทางสังคม “Social Distancing” 8 วิธีปฏิบัติป้องกันโรคโควิด-19 ดังนี้ 1) ไม่เข้าไปในพื้นที่แออัดต่างๆ เช่น สถานบันเทิง โรงเรียน โรงภาพยนตร์ กิจกรรมกีฬา เป็นต้น เปลี่ยนเป็นการทำงานและสื่อสารผ่านอินเทอร์เน็ต 2) จดเว้นพฤติกรรมแสดงความสัมพันธ์ใกล้ชิด ห้ามกอด หรือจูบ 3) หลีกเลี่ยงการเข้าไปในห้องที่แออัด ห้องประชุมการประชุม เพื่อลดโอกาสการรับและแพร่กระจายเชื้อโรค 4) จดเว้นกิจกรรมและสวมใส่หน้ากากอนามัยหรือหน้ากากผ้าอยู่เสมอเพื่อป้องกันการติดเชื้อ 5) ระงับการใช้สิ่งของสาธารณะและของที่ใช้ร่วมกับผู้อื่น เช่น รวบันได ลูกบิด รีโมทคอนโทรล ปุ่มกดลิฟท์ และล้างมือทุกครั้งหลังสัมผัสสิ่งของสาธารณะ 6) ควรหลีกเลี่ยงชั่วโมงเร่งด่วนในสถานที่ที่มีคนเยอะ เช่น รถสาธารณะ ร้านสะดวกซื้อ 7) ควรอยู่ห่าง ๆ อย่างห่าง ๆ อย่างน้อย 1-2 เมตร เพื่อลดโอกาสการรับและแพร่กระจายเชื้อ

8) ควรอยู่บ้านให้มากที่สุด เพื่อลดการไปรับเชื้อข้างนอกบ้าน ลดโอกาสการติดติดเชื้อให้น้อยลง (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. 2563) สำหรับโรงงานหรือผู้ประกอบการจะมี 7 วิธี เว้นระยะห่างทางสังคม 1) ควรอยู่ห่าง ๆ อย่างห่าง ๆ ลดการรับและแพร่กระจายเชื้อโรค 2) หลีกเลี่ยงการเข้าไปในที่แออัด ห้างประชุม/ชุมนุมขนาดใหญ่ 3) หลีกเลี่ยงกิจกรรมที่มีคนเยอะมากกว่า 50 คนขึ้นไปมารวมกัน 4) หลีกเลี่ยงเวลาชั่วโมงเร่งด่วน รถสาธารณะ ร้านสะดวกซื้อ 5) ระมัดระวังใช้สิ่งของสาธารณะ รวบรวมได้ ลูกบิด ปุ่มกด ลิฟท์ 6) จดการพักหายใจแบบใกล้ชิด กอด จับมือ จูบ 7) ควรอยู่ในบ้านให้มากที่สุด โอกาสติดโรคน้อยลง (กระทรวงอุตสาหกรรม. 2563) องค์การวิจัยวิทยาศาสตร์และอุตสาหกรรมยังร่วมกันพัฒนาวัคซีนเพื่อรักษาและป้องกันไวรัสโคโรนา 2019 ซึ่งใช้กระบวนการพัฒนา 12-18 เดือน (น้ำทิพย์ วิภาวิน. 2563) และยังไม่มียาป้องกันสำหรับไวรัสชนิดนี้ นักวิจัยอาศัยองค์ความรู้ จากการระบาดของโรคซาร์สในปี พ.ศ. 2546 มีแผนการทดลองในสัตว์และในคนต่อไปตามลำดับ (สุรียา หนามมานะ, โสภณ เอี่ยมศิริถาวร, สมณมาลย์ อุทัยกุล. 2563) ในช่วงระหว่างการศึกษาวัคซีนรักษา การปฏิบัติตามการเว้นระยะห่างทางสังคมเป็นวิธีที่ช่วยลดและป้องกันการแพร่ระบาดได้

องค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)

กระบวนการเรียนรู้ในองค์กร จะสามารถช่วยให้องค์กรได้เรียนรู้ปัญหาและเรียนรู้ที่จะช่วยพัฒนาขีดความสามารถ ในการแก้ไขปัญหาทั้งในด้านการดำเนินงานและการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในลักษณะการทำงานร่วมกัน ช่วยเหลือกัน การทำงานเป็นทีม (ภาวิณีและสำเร็จ. 2563) โดยอาศัยกระบวนการตรวจ วินิจฉัยองค์กร เพื่อช่วยให้ปัญหาเด่นชัดขึ้น เพื่อกำหนดและแก้ไขปัญหาพร้อมกันได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ ในวิกฤตไวรัสในปัจุบันองค์กร ต้องอาศัยการเรียนรู้อย่างจริงจัง การเรียนรู้โดยรอบจากสถานการณ์จริงที่เผชิญ เพื่อปรับกลยุทธ์ การดำเนินการให้เหมาะสมกับช่วงเวลา และสถานการณ์การออกมาตราการต่างๆ การสร้างองค์กรนวัตกรรมจึงต้องสร้างองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (จิรวัฒน์ ทิพย์รส. 2562) โดยการเสริมให้มีวินัย 5 ประการ ตามที่ Senge (1990) วางหลักไว้ ได้แก่

1. บุคคลที่มีความรอบรู้ (Personal Mastery) เมื่อองค์กรต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรเริ่มจากการเรียนรู้ระดับบุคคล ส่งเสริมให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เน้นการเรียนรู้อย่าสม่ำเสมอ เท่าเทียม ใ้ทำงานที่ให้เป็นความรู้ในการศึกษาเพื่อพัฒนากระบวนการที่มีอยู่ให้ดีขึ้นกว่าเดิม และพัฒนาขีดความสามารถให้มีความเชี่ยวชาญ ชำนาญมากขึ้น จนสามารถแก้ไขปัญหาได้ การประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงได้ถึงสถานการณ์ความคืบหน้าของการแพร่ระบาดเป็นสิ่งที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ

2. รูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง (Mental Models) ความเข้าใจของบุคคล รูปแบบความคิดที่มีผลต่อทัศนคติ พฤติกรรม ในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อความคิดสร้างสรรค์ที่จะเกิดขึ้น ผู้บริหารจึงต้องพัฒนาบุคลากรให้มีการเรียนรู้และเข้าใจถึงความต้องการ

ส่วนบุคคลกับสิ่งที่องค์กรต้องการโดยเปิดเวทีให้มีการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การพูดคุยเพื่อปรับความคิดให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน สร้างความเข้าใจที่ดีในการเปลี่ยนแปลงขององค์กร การติดตามผล ติดตามพฤติกรรม หลังจากการมีมาตรการ การควบคุมหรือลดการแพร่ระบาด เป็นสิ่งที่องค์กรควรทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อการปรับเปลี่ยนและประเมินพฤติกรรมอันไม่พึงประสงค์ จะนำไปสู่การแก้ไขได้ทันถ่วงที

3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Shared Vision) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน จะเป็นศูนย์รวมทางความคิด เป็นพลังขับเคลื่อนภารกิจ กิจกรรมต่างๆ ขององค์กรให้สามารถดำเนินการไปได้และถือเป็นสัญญาณระหว่างบุคลากรกับองค์กรที่ต้องดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เมื่อมีวิสัยทัศน์ เกี่ยวกับการควบคุม การแพร่ระบาดควร ให้สิทธิ์การระดมความคิดจากหลายส่วนในองค์กร เพื่อให้เกิดวิสัยทัศน์ที่ตกลงร่วมกัน และปฏิบัติได้จริง จะทำให้เกิดแรงบันดาลใจผลักดันให้เกิดความคิด หรือสิ่งที่ส่งผลสำเร็จกับองค์กร วิสัยทัศน์จึงควรถูกกำหนดมาร่วมกัน เพื่อความเข้าใจ

4. การเรียนรู้ของทีมร่วมกัน (Team Learning) การพัฒนาให้ทีมประสานความสัมพันธ์โดยการเพิ่มแหล่งการเรียนรู้ร่วมกัน กรณีตัวอย่างที่ทำให้เกิดการระบาดของเชื้อไวรัสจากของสมาชิกแต่ละคน ผ่านการพูดคุย การถ่ายทอดความรู้จากประสบการณ์ที่ได้ฟัง ได้ศึกษา การระดมสมอง อย่างต่อเนื่องจนเกิดเป็นความคิดร่วมกันของกลุ่ม จนปรับทิศทางให้เหมาะสมกับกลุ่มและองค์กร อันจะสามารถนำไปใช้ทำงานได้อย่างสร้างสรรค์

5. การคิดอย่างเป็นระบบ (Systems Thinking) นโยบายบริษัทต้องมีการทำความเข้าใจ พิจารณาการเชื่อมโยงกับธุรกิจขององค์กร และการปฏิบัติตนให้ห่างไกลจากไวรัส บุคลากรต้องมีระบบการคิด เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ ความเกี่ยวข้องในแต่ละภาคส่วน การปฏิบัติแบบเชิงรุกและตั้งรับคิดแบบเป็นกลยุทธ์ให้ทันสมัย ทันเหตุการณ์ต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น อันส่งผลกระทบต่อบริษัทและมองไปถึงโอกาสและอุปสรรคที่เข้ามา เพื่อกำหนดแนวตั้งรับและนำไปสู่การปฏิบัติเชิงรุกได้

จากปัญหาด้านเศรษฐกิจที่มีผลกระทบในจังหวัดสมุทรสาครในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ต่อโรงงานให้ต้องมีการป้องกัน มาตรการการขายสินค้า โฆษณา รวมถึงกิจกรรมการทำงานอื่นๆที่เปลี่ยนไป ป้องกันผลกระทบต่อการผลิตองค์กรต้องปรับตัวตามสภาวการณ์และตามประกาศของกระทรวงสาธารณสุขเพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติป้องกันที่ชัดเจน หนึ่งใน การปฏิบัติที่สำคัญคือ การเว้นระยะห่างทางสังคมอันจะช่วยลดการแพร่ระบาดได้ทางหนึ่ง ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นประโยชน์ของการปรับตัวของภาคการผลิตในการเว้นระยะห่างทางสังคม เมื่อมีการเว้นระยะห่างทางสังคมและพนักงานสามารถปฏิบัติได้อย่างต่อเนื่องจะเกิดเป็นความรู้ในการปฏิบัติเพื่อป้องกันเชื้อ และกำหนดมาตรการซึ่งจะคงอยู่กับองค์กร ตลอดเวลาที่ยังมีการแพร่ระบาด จะทำให้องค์กรที่มีการปฏิบัติตัวแบบเว้นระยะห่างทางสังคมกลายเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ในเรื่องการป้องกันเชื้อไวรัส Covid-19

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อเชื่อมโยงความสัมพันธ์ของตัวแปร โดยมีขอบเขตในประเด็นวิเคราะห์ ได้แก่ การปรับตัว การเว้นระยะห่างทางสังคม และองค์กรแห่งการเรียนรู้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานสัญญาชาติไทยในโรงงานเอกชนแห่งหนึ่ง ในเขตจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 376 คน จำแนกเป็นเพศชาย 113 และเพศหญิง 263 คน

2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้มาจากพนักงานสัญญาชาติไทยในโรงงานเอกชนแห่งหนึ่งที่ยังมีการผลิตในช่วงการแพร่ระบาดของเชื้อ COVID-19 และมีการปฏิบัติตามกำหนดมาตรการต่างๆ เพื่อป้องกันการระบาดของเชื้อไวรัส ผู้วิจัยได้จำนวนประชากรทั้งหมด 376 คน ใช้สูตรการคำนวณหาขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (Yamane, 1967) เพราะมีลักษณะที่เหมาะสมคือทราบจำนวนประชากรที่ชัดเจนและการเก็บข้อมูลกับภาคเอกชนนั้นไม่สามารถเข้าถึงได้ทั้งหมด 100% โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ขนาดตัวอย่างที่ได้มาเท่ากับ 199 คน (ปัดส่วนขึ้นตามขั้นภูมิ) ผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลโดยเลือกตัวอย่างโดยอาศัยหลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) โดยใช้การสุ่มแบบขั้นภูมิ (Stratified sampling)

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอันเป็นปัจจัยต้นเหตุและเป็นตัวแปรอิสระ ได้แก่ การปรับตัว ประกอบด้วย ด้านกายภาพ ด้านอัตลักษณ์บุคคล บทบาทตามหน้าที่ ด้านการพึ่งพากัน

2. ตัวแปรตาม ที่เป็นผลตามมา ได้แก่

2.1 การปฏิบัติตามมาตรการการเว้นระยะห่างทางสังคม ประกอบด้วย หลีกเลี่ยงการสัมผัสทางกายภาพ หลีกเลี่ยงกิจกรรม หลีกเลี่ยงชั่วโมงเร่งด่วน ระมัดระวังใช้สิ่งของสาธารณะ หลีกเลี่ยง พื้นที่แออัด อยู่บ้านให้มากที่สุดอยู่ห่าง ๆ อย่างห่าง ๆ

2.2 การเรียนรู้ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ประกอบด้วย บุคคลที่รอบรู้ รูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ของทีมงาน และการคิดอย่างเป็นระบบ

การวัดระดับของตัวแปรอิสระ วัดระดับแบบมาตราอันดับ (Ordinal Scale) เพื่อวัดระดับความคิดเห็น ทศนคติที่มีผลต่อตัวแปรตาม และเพื่อใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์

การวัดระดับของตัวแปรตาม วัดระดับแบบมาตราอันดับ (Ordinal Scale) เพื่อสามารถจัดข้อมูลในกลุ่มเดียวกันเพื่อจัดลำดับจากน้อยตามความคิดเห็นหรือทัศนคติ และเพื่อใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์

วิธีการดำเนินการวิจัย

เครื่องมือในงานวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูล แบ่งเป็น ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัว ตอนที่ 2 การปรับตัว การเว้นระยะห่างทางสังคม องค์กรแห่งการเรียนรู้ และตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ผู้วิจัยได้พัฒนาแบบสอบถามจากข้อมูลและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมถึงการตรวจสอบ แบบสอบถามที่นำเสนอแก่ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 คน ที่มีความเชี่ยวชาญด้านเนื้อหา (content specialist) 2 คน ผู้เชี่ยวชาญด้านการวิจัย (research specialist) 1 คน เพื่อพิจารณาความตรง (Validity) และความเที่ยงตรง (Reliability) ของแบบสอบถามและนำข้อมูลไปทดสอบกับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าคอนบาร์คัลฟา (Cronbach's Alpha Coefficient) ผลจากการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคอนบาร์คัลฟา เท่ากับ 0.98 ที่สะท้อนได้ว่ามีความเชื่อมั่นร้อยละ 96.04 ($0.98 \times 0.98 \times 100 = 96.04$) แสดงถึงความเที่ยงตรงที่สูงของแบบสอบถาม

การพิทักษ์สิทธิผู้ให้ข้อมูล

งานวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามอันมีความเกี่ยวข้องกับบุคคล นำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวิจัยคำนึงถึงอย่างยิ่งต่อผู้ให้ข้อมูลหลักในประเด็นการยินยอมของผู้ให้ข้อมูลและการรักษาความลับของผู้ให้ข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ให้สิทธิ์แก่ผู้ให้ข้อมูลโดยมีคำชี้แจง อธิบายถึงวัตถุประสงค์การวิจัยและตัวแปรต่างๆ ในการนำข้อมูลไปใช้สื่อสารในการร่วมวิจัยหรือถอนตัวได้โดยไม่มีผลใดๆ ต่อผู้ให้ข้อมูล การรักษาความลับกระทำโดยไม่มีการเปิดเผยชื่อ-สกุลใดๆ ในการให้ข้อมูล การนำข้อมูลไปใช้อภิปรายหรือตีพิมพ์เผยแพร่จะกระทำในภาพรวม เฉพาะนำเสนอเชิงวิชาการเพียงเท่านั้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. คัดแยกกลุ่มพนักงานที่ตรงตามขอบเขตงานวิจัย โดยแบ่งชั้นภูมิ ออกเป็น 7 ชั้น ของตัวอย่าง เป็นฝ่ายทั้งหมด 7 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่ายผลิต 128 คน เก็บตัวอย่าง 67 คน ฝ่ายคุณภาพ 105 คน เก็บตัวอย่าง 55 คน ฝ่ายคลังสินค้า 101 คน เก็บตัวอย่าง 53 คน ฝ่ายการตลาด 10 คน เก็บตัวอย่าง 6 คน ฝ่ายบุคคล 11 คนเก็บตัวอย่าง 6 คน ฝ่ายวิจัย 10 คนเก็บตัวอย่าง 6 คน และฝ่ายจัดซื้อ 11 คนเก็บตัวอย่าง 6 คน โดยผ่านตัวแทนฝ่ายเพื่อส่งแบบสอบถามให้กับพนักงานและตอบข้อมูลกลับมาผ่านแบบสอบถามที่สร้างไว้ในระบบกูเกิ้ลฟอร์ม (Google Form) ตามการคำนวณแบบสัดส่วนจะทำให้ได้ขนาดตัวอย่าง 199 คน จากการแบ่งเป็นสัดส่วนตามชั้นภูมิ

2. ผู้วิจัยวิเคราะห์ความสมบูรณ์ของแบบสอบถามโดยตรวจสอบความถูกต้องของแต่ละข้อคำถาม และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ประกอบด้วยร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสหสัมพันธ์เพียร์สัน (Pearson's correlation) (Hinkle, William, & Stephen. 1998) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร วิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) (Stevens. 1992) เพื่อศึกษาอิทธิพลของตัวแปร

การดึงข้อมูลจาก google form ใช้การแยกชีทเป็นไฟล์ excell (ทำจาก google drive) และ จัดการข้อมูลให้ตรงกับโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติที่ได้ตั้งชื่อตัวแปร และกำหนดการวิเคราะห์ทั้ง Ordinal scale และ Nominal scale ไว้ จากนั้น นำเข้าไฟล์ excell ที่เตรียมไว้สู่โปรแกรมวิเคราะห์สถิติ ทำการหาความสัมพันธ์ตามการวิจัย

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า การปรับตัวมีความสัมพันธ์กับการเว้นระยะห่างทางสังคมและองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และค่าสัมประสิทธิ์ไม่เกิน 0.80 การตรวจสอบ Collinearity พบว่า ค่า Durbin Watson อยู่ระหว่าง 1.5-2.5 (2.01) แสดงให้เห็นว่าค่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน ค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 (2.44-3.66) แสดงถึงตัวแปรต้นไม่มีความสัมพันธ์กัน ตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ เชิงเส้น และค่าสถิติ Kolmogorov-Smirnov (0.052) ค่า p-value = 0.200 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 จึงยอมรับ H_0 กล่าวคือ ค่าความคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ นำไปสู่การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์และการถดถอยเชิงพหุ

ตารางที่ 1 วิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุของการปรับตัวและการเว้นระยะห่างทางสังคมของพนักงานสายงานการผลิต (n=199)

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
	การเว้นระยะห่างทางสังคม (SD)
ค่าคงที่	1.268
การปรับตัวด้านกายภาพ (PPM)	0.283*
	(0.163)
การปรับตัวด้านอัตลักษณ์บุคคล (SCM)	0.070
	(0.061)
การปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ (RFM)	0.193*
	(0.163)

ตารางที่ 1 (ต่อ)

(n=199)

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม
	การเว้นระยะห่างทางสังคม (SD)
การปรับตัวด้านการพึ่งพากัน (IDM)	0.387*
	(0.320)
Adjusted R ²	0.709
การปรับตัว (AM)	0.839*
	(0.707)
Adjusted R ²	0.703

*p<0.05

การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุเพื่อทดสอบสมมติฐาน อธิบายได้ดังนี้

การปรับตัวและการเว้นระยะห่างทางสังคมของพนักงานสายงานการผลิตด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้เทคนิควิธีนำเข้า (Enter) โดยทั่วไปพบว่า

1. การปรับตัวมีผลทางบวกต่อการเว้นระยะห่างทางสังคม ($\beta = 0.839, p<0.05$) รายด้านการปรับตัวด้านกายภาพมีผลทางบวกต่อการเว้นระยะห่างทางสังคม ($\beta = 0.238, p<0.05$) การปรับตัวด้านอัตลักษณ์บุคคลไม่มีผลต่อการเว้นระยะห่างทางสังคม ($\beta = 0.070, p<0.05$) การปรับตัวตามบทบาทหน้าที่มีผลทางบวกต่อการเว้นระยะห่างทางสังคม ($\beta = 0.193, p<0.05$) การปรับตัวด้านการพึ่งพากันมีผลทางบวกต่อการเว้นระยะห่างทางสังคม ($\beta = 0.387, p<0.05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 นอกจากค่า Beta เป็นตัวแสดงทิศทางความสัมพันธ์แล้ว ค่าที่เป็นบวกแสดง

เมื่อมีการปรับตัวเพิ่มมากขึ้น จะส่งผลต่อการเว้นระยะห่างทางสังคมที่มากขึ้นด้วย ทั้งในด้านการปรับตัวด้านกายภาพ การปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ และการปรับตัวด้านการพึ่งพากัน ล้วนส่งผลให้เกิดการเว้นระยะห่างทางสังคมส่วนการปรับตัวด้านอัตลักษณ์บุคคล ไม่ส่งผลต่อการเว้นระยะห่างทางสังคม ถึงจะมีการเพิ่มของการปรับตัวด้านอัตลักษณ์บุคคลไปมากเท่าใด ก็ไม่ส่งผลต่อการเว้นระยะห่างทางสังคม ผลการวิจัยเป็นไปตาม สมมติฐานข้อที่ 1

การปรับตัวด้านการพึ่งพากันมีผลต่อการเว้นระยะห่างทางสังคมมากที่สุด รองลงมาคือการปรับตัวด้านกายภาพ และการปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ตามลำดับ Adjust R Square = .709 หรือ 70.9% นั่นคือ การปรับตัวด้านกายภาพ การปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ และการปรับตัวด้านการพึ่งพากันสามารถอธิบายการเว้นระยะห่างทางสังคมได้ 70.9% การวิเคราะห์โดยรวม Adjust R Square = .703 หรือ 70.3% นั่นคือ การปรับตัวสามารถอธิบายการเว้นระยะห่างทางสังคมได้ 70.3%

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการเว้นระยะห่างทางสังคม ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ ผลปรากฏว่า ตัวแปร การปรับตัวด้านกายภาพ (PPM) การปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ (RFM) การปรับตัวด้านการพึ่งพา (IDM) ส่งผลทางบวกต่อการเว้นระยะห่างทางสังคม และสามารถอธิบายความแปรปรวนของการเว้นระยะห่างทางสังคมได้ร้อยละ 70.9

$$\hat{Z}(SD) = 0.823 z(PPM)^* + 0.193 z(RFM)^* + 0.387 Z(IDM)^*$$

ตารางที่ 2 วิเคราะห์ความถดถอยของการเว้นระยะห่างทางสังคมกับองค์กรแห่งการเรียนรู้และการปรับตัวกับองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงาน

ตัวแปรอิสระ	ตัวแปรตาม					
	บุคคลที่รอบรู้	รูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	การเรียนรู้ของทีมร่วมกัน	การคิดอย่างเป็นระบบ	องค์กรแห่งการเรียนรู้
	(PM)	(MM)	(SV)	(TL)	(ST)	(LO)
การเว้นระยะห่างทางสังคม (SD)	0.769*	0.789*	0.777*	0.784*	0.797*	0.855*
Adjusted R ²	0.590	0.620	0.602	0.613	0.633	0.729
	(0.890)	(0.907)	(0.901)	(0.968)	(0.914)	(0.916)
Constant	0.411	0.343	0.419	0.003	0.247	0.285
การปรับตัว (AM)						0.885*
Adjusted R ²						0.782

*p<0.05

2. การปรับตัวมีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\beta = 0.885$, $p<0.05$) เมื่อมีการปรับตัวเพิ่มมากขึ้นจะส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 2 Adjust R Square = .782 หรือ 78.2% นั่นคือ การปรับตัวสามารถอธิบายองค์กรแห่งการเรียนรู้ 78.2%

3. การเว้นระยะห่างทางสังคมมีผลต่อองค์กรแห่งการเรียนรู้ ($\beta = 0.855$, $p<0.05$) รายด้าน การเว้นระยะห่างทางสังคมมีผลต่อบุคคลที่รอบรู้ ($\beta = 0.769$, $p<0.05$) การเว้นระยะห่างทางสังคมมีผลต่อรูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ($\beta = 0.789$, $p<0.05$) การเว้นระยะห่างทางสังคมมีผลต่อการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ($\beta = 0.777$, $p<0.05$) การเว้นระยะห่างทางสังคมมีผลต่อการเรียนรู้ของทีมร่วมกัน ($\beta = 0.784$, $p<0.05$) การเว้นระยะห่างทางสังคมมีผลต่อการคิดอย่างเป็นระบบ ($\beta = 0.797$, $p<0.05$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เมื่อมีการเว้นระยะห่างทางสังคมที่มากขึ้น จะส่งผลให้เกิดการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านบุคคลที่รอบรู้ รูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง การสร้าง

วิสัยทัศน์ร่วมกัน และการเรียนรู้ของทีมร่วมกัน ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานข้อที่ 3 Adjust R Square = .729 หรือ 72.9% นั่นคือ การเว้นระยะห่างทางสังคม สามารถอธิบายองค์การแห่งการเรียนรู้ได้ 72.9% การเว้นระยะห่างทางสังคมมีผลมากที่สุดต่อการคิดอย่างเป็นระบบ รองลงมาคือรูปแบบความคิด และมุมมองที่เปิดกว้าง การเรียนรู้ของทีมร่วมกัน การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน น้อยที่สุดคือบุคคลที่รอบรู้

Adjust R Square = .633 หรือ 63.3% นั่นคือ การเว้นระยะห่างทางสังคม สามารถอธิบาย การคิดอย่างเป็นระบบ 63.3%

Adjust R Square = .620 หรือ 62.0% นั่นคือ การเว้นระยะห่างทางสังคม สามารถอธิบาย รูปแบบความคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง 62.0%

Adjust R Square = .613 หรือ 61.3% นั่นคือ การเว้นระยะห่างทางสังคม สามารถอธิบาย การเรียนรู้ของทีมร่วมกัน 61.3%

Adjust R Square = .602 หรือ 60.2% นั่นคือ การเว้นระยะห่างทางสังคม สามารถอธิบาย การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน 60.2%

Adjust R Square = .590 หรือ 59.0% นั่นคือ การเว้นระยะห่างทางสังคม สามารถอธิบาย บุคคลที่รอบรู้ได้ 59.0%

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อองค์การแห่งการเรียนรู้ ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย ผล ปรากฏว่า ตัวแปรการเว้นระยะห่างทางสังคมส่งผลทางบวกต่อความบุคคลที่รอบรู้ รูปแบบความคิดและ มุมมองที่เปิดกว้าง การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน การเรียนรู้ของทีมร่วมกัน การคิดอย่างเป็นระบบ และ สามารถอธิบายความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้โดยรวมได้ร้อยละ 72.9

สรุปผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นชาย 24% และหญิง 76% มีอายุระหว่าง 22-31 ปี มากถึง 52% และ อายุน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 21 ปี 3% วุฒิการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่า 75% ต่ำสุดประถมศึกษา 14% ประสบการณ์การทำงานที่มากที่สุดอยู่ระหว่าง 1-6 ปี 58% ต่ำสุดได้แก่ 11 ปีขึ้นไป 9% ตัวแปรการ ปรับตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรการเว้นระยะห่างทางสังคมโดยสามารถเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญ (Adjusted $R^2 = 0.703$) ตัวแปรการปรับตัวมีความสัมพันธ์กับองค์การแห่งการเรียนรู้โดยสามารถเป็นตัว พยากรณ์ที่สำคัญ (Adjusted $R^2 = 0.782$) ตัวแปรการเว้นระยะห่างทางสังคมมีความสัมพันธ์กับองค์การ แห่งการเรียนรู้โดยสามารถเป็นตัวพยากรณ์ที่สำคัญ (Adjusted $R^2 = 0.729$)

จากสมมติฐานข้อที่ 1. การปรับตัวในช่วงวิกฤตของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากเชื้อ Covid-19 ที่มีต่อการ เว้นระยะห่างทางสังคมของพนักงาน ผลการวิจัยการปรับตัวสามารถอธิบายการเว้นระยะห่างทางสังคมได้ 70.3%

จากสมมติฐานข้อที่ 2. การปรับตัวในช่วงวิกฤตของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากเชื้อ Covid-19 ต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานฯ ผลการวิจัยการปรับตัวสามารถอธิบายองค์กรแห่งการเรียนรู้ 78.2%

จากสมมติฐานข้อที่ 3. การเว้นระยะห่างทางสังคมในช่วงวิกฤตของผู้ที่ได้รับผลกระทบจากเชื้อ Covid-19 มีผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของพนักงานฯ ผลการวิจัยการเว้นระยะห่างทางสังคมสามารถอธิบายบุคคลที่รอบรู้ได้ 72.9%

การปรับตัวที่เพิ่มมากขึ้นของพนักงานในองค์กรในช่วงวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ส่งผลให้การเว้นระยะห่างทางสังคมมากขึ้นตามไปด้วย ด้านกายภาพ ได้แก่ การปรับตัวในการรับประทานอาหาร การทำกิจกรรม การปฏิบัติงานที่เพิ่มมากขึ้น ส่งผลต่อการเว้นระยะห่างทางสังคมที่มากขึ้นด้วย การปรับตัวตามบทบาทหน้าที่ ได้แก่ ด้านการนำเสนอวิธีการป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัส Covid-19 การทำความเข้าใจและปฏิบัติตามข้อบังคับ รวมถึงการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการระบาดของไวรัส Covid-19 ที่เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเว้นระยะห่างทางสังคมที่มากขึ้นด้วย การปรับตัวด้านการพึ่งพากัน ได้แก่ ความสามารถในการสื่อสารที่ชัดเจน การนำเสนอข้อมูลการแพร่ระบาด การประชาสัมพันธ์ถึงอันตราย และการแสดงวิธีการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ที่เพิ่มขึ้น ส่งผลต่อการเว้นระยะห่างทางสังคมที่เพิ่มขึ้นด้วย

การเว้นระยะห่างทางสังคมที่มากขึ้นของพนักงานในองค์กรในช่วงวิกฤตการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ส่งผลให้การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากขึ้นด้วย ทั้งนี้ในด้านบุคคลที่รอบรู้ การที่พนักงานได้รับการฝึกอบรม พัฒนาอย่างเท่าเทียม รวมถึงการพัฒนากระบวนการให้สอดคล้องกับการทำงานที่ต้องป้องกันการระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 มีมากขึ้นด้วย ด้านรูปแบบความคิดที่เปิดกว้าง พนักงานรับฟังการแสดงความคิดเห็นของผู้อื่น โน้มน้าวใจและการปฏิบัติของผู้อื่นให้สามารถปฏิบัติงานแบบป้องกันการระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 รวมถึงสามารถแยกพฤติกรรมที่เหมาะสมและไม่เหมาะสมได้ มีมากขึ้นด้วย ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน พนักงานสามารถปฏิบัติตามมาตรการป้องกัน แสดงแนวคิด การปฏิบัติที่เป็นประโยชน์ เมื่อองค์กรขอความคิดเห็นสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเหมาะสม มีส่วนร่วมกับองค์กรมีมากขึ้นด้วย ด้านการเรียนรู้ร่วมกันของทีม พนักงานสามารถถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ให้ผู้อื่น สามารถชี้แจงวิธีการปฏิบัติที่ถูกต้อง เสนอแนวคิดต่อสาธารณะได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับสถานการณ์มีมากขึ้นด้วย ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ พนักงานมีขั้นตอนการถ่ายทอดการปฏิบัติตน เพื่อเพิ่มความเข้าใจ เปิดโอกาสให้สามารถสอบถามประเมินผล เพื่อการพัฒนาการถ่ายทอดนั้นให้เป็นไปอย่างง่าย ในเรื่องของการป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัส Covid-19 ที่มากขึ้นด้วย

การปรับตัวของพนักงานที่มากขึ้นในมาตรการการป้องกันส่งผลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มากขึ้นด้วย การปรับตัวด้านการพึ่งพากันมีผลต่อการเว้นระยะห่างทางสังคมมากที่สุด ส่วนการเว้นระยะห่างทางสังคมมีผลมากที่สุดต่อการคิดอย่างเป็นระบบในองค์กรแห่งการเรียนรู้ และการปรับตัวของพนักงานใน

องค์กรส่งผลให้องค์กรเกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในด้านการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19

อภิปรายผลการวิจัย

การปรับตัวมีอิทธิพลต่อการเว้นระยะห่างทางสังคม และองค์กรแห่งการเรียนรู้ เมื่อเกิดภาวะวิกฤต จะก่อให้เกิดพฤติกรรมการตั้งรับกับสถานการณ์อันนำไปสู่การปรับตัวให้สามารถคงอยู่กับสถานการณ์ได้ การพูดคุย การถ่ายทอดประสบการณ์ การเรียนรู้ นำไปสู่การปรับตัวเพื่ออยู่รอดในสภาวะวิกฤตของผู้คนที่ต้องเผชิญหน้ากับการแพร่ระบาดของไวรัส Covid-19 การปรับตัวก่อให้เกิดสภาวะการรับมือกับวิกฤตในเชิงป้องกันควบคู่ไปด้วย จึงนำมาสู่วิธีการปฏิบัติตนแบบเว้นระยะห่างทางสังคม เมื่อมีการเรียนรู้ การนำไปปรับใช้กับองค์กร จึงเกิดการเรียนรู้ในองค์กร การถ่ายทอด ทำซ้ำ สานต่อจนเป็นองค์ความรู้ในการปฏิบัติเพื่อป้องกันภายในองค์กร กล่าวคือ การเข้าสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ต้องมุ่งเน้นที่การปรับเปลี่ยนวิธีคิดและมุมมองของการปฏิบัติทั้งระบบขององค์กร (ธนพร แยมสุตา. 2561) เพราะเป็นกระบวนการทางสังคมที่ควบคุมได้หากมีแนวทางปฏิบัติจะช่วยให้กระบวนการเรียนรู้ชัดเจนอันนำไปสู่การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมพฤติกรรมที่เกิดจากการปรับตัวจะก่อให้เกิดความเข้าใจและแนวความคิดที่ฝังลึก สร้างสรรค์บุคคลให้กลายเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ เพื่อขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (ปัญญา เลิศไกร ศิริพร หมื่นพิสั และสัญจร นิลาญจน์. 2560) ตัวอย่างที่น่าสนใจในประเด็นนี้ ได้แก่ การรับรู้และการปรับตัวของประชาชนประสบอุทกภัยปี 2544 พบว่า ประชาชนรับรู้เหตุการณ์ สาเหตุ ความรุนแรง ทำให้การปรับตัวของประชาชนสูงขึ้นด้วย (สุทธิศักดิ์ เทาสุรี. 2544) อีกข้อสังเกตหนึ่ง คือ การปรับตัวในกลุ่มอายุ เพศ และการศึกษา (Roy, C. and Adrews, H. A. 1999) พร้อมกับด้านกายภาพ บทบาทหน้าที่ และด้านการพึ่งพามีอิทธิพลต่อการเว้นระยะห่างทางสังคม เนื่องจากเมื่อเหตุการณ์ผ่านไป ผู้ประสบเหตุเริ่มทบทวนหน้าที่ของตนเอง เช่น ความเป็นแม่ การดูแลสุขภาพ เป็นต้น ทั้งยังศึกษาเรื่องกลยุทธ์การปรับตัว ด้านการพึ่งพาพบว่า ลักษณะที่มีความสามัคคี มีน้ำใจเอื้อเฟื้อกัน มีความรักให้กัน ส่งผลให้ชุมชนสามารถผ่านวิกฤตไปได้ (วินิยาญจน์ คงสุวรรณ วันดี สุทธิรังษี และวิลาวรรณ คริสต์รักษา. 2558) เช่น บุคคลเมื่อมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม เข้ากับสังคมได้ จะมีทักษะการใช้ชีวิตที่ดี สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเป็นสุข (ชัยภัทร ทองอยู่ บุญชม ศรีสะอาด และอมร มะลาศรี. 2558)

การเว้นระยะห่างทางสังคมมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การกำหนดมาตรการการเว้นระยะห่างทางสังคมให้เป็นวิถีปฏิบัติ เป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยกระจายความรู้ด้านการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ให้กับพนักงานในองค์กรให้เข้าใจถึงหลักการปฏิบัติที่แท้จริง วิธีการปรับตัว การเข้าร่วมสังคมที่มีแนวทางการปฏิบัติใหม่ การมองผู้คนที่แปลกแยกเนื่องจากปฏิบัติตัวแบบป้องกันจะลดน้อยลงตามความเข้าใจอย่างถ่องแท้ถึงเหตุและผลของการกำหนดวิถีปฏิบัติขึ้น ส่งผลให้องค์กรเกิดเป็นองค์กรแห่งการ

เรียนรู้ และช่วยให้การบริหารงานในองค์กรดำเนินไปได้อย่างมีการป้องกันการแพร่ระบาดที่ดี (ชุดิมา เพชรรัตน์ และสุริยา เจียมประธานรากร. 2558) เป็นผลมาจากความสำเร็จของการจัดการความรู้ คือ ผู้นำ ความชัดเจนของนโยบาย ความพร้อมของบุคลากร และการเห็นคุณค่าของการจัดการความรู้ บรรยากาศวัฒนธรรมที่อำนวยความสะดวกการแลกเปลี่ยนความรู้ ตามที่ จันทนา อุดมและหะริน สัจเดช (2561) ระบุว่าองค์ประกอบและปัจจัยการเรียนรู้ภายในองค์กรกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคมนำไปสู่การเชื่อมโยง การทำความเข้าใจ และเข้าใจกระบวนการทัศน์ใหม่ในที่สุดและยกระดับทักษะการบริหารจัดการองค์กร (วิเชียร รุ้ยยืนยง พงษ์ศักดิ์ ผกามาตและสังวาลย์ เพียยุระ. 2016) เนื่องจากการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตัวเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความตื่นตัวในหลักการจัดการที่เกิดขึ้นใหม่ เรียนรู้ศาสตร์ใหม่ ๆ เพื่อให้ทันการเปลี่ยนแปลง อันจะนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

จังหวัดสมุทรสาคร มีจำนวนคนที่ปฏิบัติงานในโรงงานจำนวนมาก ไม่ต่ำกว่า 200,000 ราย หากทุกโรงงานไม่เร่งปรับตัว เพิ่มการป้องกันเชื้อไวรัส Covid-19 อย่างเข้มงวดอาจทำให้เกิดผลกระทบต่อการส่งออกเป็นอย่างมาก (ประชาชาติธุรกิจ. 2563) จากเหตุการณ์การระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 นอกจากการป้องกันแล้ว ยังรวมถึงการระยะทางที่ช่วยไม่ให้เชื้อสามารถแพร่กระจายสู่บุคคลได้อย่างรวดเร็ว เมื่อการปรับตัวเกิดขึ้นจากวิกฤตการณ์การแพร่ระบาด เกิดการเว้นระยะห่างทางสังคมที่มากขึ้น ทำให้สามารถลดการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ได้ เมื่อคนในองค์กรตระหนักถึงและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและวิถีชีวิต ทำให้เกิดองค์ความรู้ของการป้องกันที่ชัดเจน และสามารถอยู่ร่วมกับการแพร่ระบาดได้ รู้ว่าต้องเว้นระยะห่างเท่าไรในสังคม ล้างมืออย่างไร ใส่หน้ากากที่ได้รับมาตรฐานอย่างถูกวิธี คอยสังเกตอาการป่วย ใช้ช้อนกลาง งดเว้นการสัมผัสผู้ที่ไม่รู้จัก หลีกเลี่ยงพื้นที่แออัด (จงกลณี ดุ้ยเจริญ ณิชกานต์ วงษ์ประกอบ กฤตกร หมั่นสระเกษ และธิดารัตน์ นิมกระโทก. 2563) ที่สำคัญสามารถถ่ายทอดความรู้เหล่านี้ไปให้เพื่อนร่วมงาน คนสนิทใกล้ชิดได้อย่างถูกต้องเกิดเป็นองค์ความรู้ ที่ทุกคนต้องทราบต้องปฏิบัติ เมื่อเข้ามาสู่องค์กร องค์กรได้รับความรู้ความเข้าใจเหล่านี้ด้วยและสามารถเสริมสร้างพัฒนาความรู้ จนสานต่อการป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส Covid-19 ในองค์กร เกิดเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ขึ้น ถ้าทุกองค์กรแบ่งปันความรู้ และศึกษาข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นร่วมกัน จะสามารถช่วยให้ความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นในจังหวัดลดน้อยลง แต่สิ่งที่ได้มาคือ องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่สามารถป้องกันเชื้อไวรัส Covid-19 ไม่ให้เกิดการเสียชีวิต หรือทำให้เศรษฐกิจตกต่ำ การปรับตัวในวิกฤตครั้งนี้ก่อให้เกิดการเรียนรู้ครั้งสำคัญกับองค์กร การจัดการองค์กรในช่วงการแพร่ระบาดต้องจัดการระบบการผลิตไม่ให้หยุดชะงัก ดูแลความสัมพันธ์ของหน่วยงาน ทวนสอบสังคมที่มีการปฏิบัติวิธินี้ใหม่ว่าจะเป็นไปในทิศทางใด ส่งผลอย่างไร โดยยึดจากการทำงานและการป้องกันของกระทรวงสาธารณสุข ความไม่ตื่นตระหนกเตรียมพร้อมรับสถานการณ์อยู่เสมอ ป้องกันข่าวลวง และหาวิธีป้องกันการสื่อสารที่ไม่ถูกต้อง (ฉวีวัฒน์ ชัชฌาภักดิ์. 2563)

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ช่วยส่งเสริมการปรับตัวในเรื่องของการแพร่กระจายและการป้องกันการแพร่ระบาดของไวรัส เพื่อก่อให้เกิดการเว้นระยะห่างทางสังคมที่ถูกต้องทั้งทางด้านความรู้และการปฏิบัติตัวอย่างถูกวิธี
2. ปรับปรุงกระบวนการ กำหนดนโยบายการปรับตัวที่ถูกต้องและให้เป็นไปตามสถานการณ์ ส่งผลให้เกิดบุคลากรแห่งการเรียนรู้นำไปสู่การองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในที่สุด
3. สนับสนุนการเว้นระยะห่างทางสังคมเพื่อพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ จากสถานการณ์วิกฤตในปัจจุบันปรับวิกฤตให้เป็นโอกาสพัฒนาองค์กร
4. ร่วมป้องกันเชื้อไวรัส Covid-19 และปฏิบัติตามการเว้นระยะห่างทางสังคมเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดในองค์กรสายงานการผลิตอันจะเป็นส่วนช่วยให้ระบบการผลิตและการส่งออกยังดำเนินต่อไป

ข้อเสนอแนะงานวิจัยในอนาคต

1. การวิจัยต่อยอดเพื่อศึกษาความสัมพันธ์ รายด้านของการเว้นระยะห่างทางสังคมเพื่อปรับใช้ในบริบท ที่ต่างกัน เช่น ในอุตสาหกรรมบริการ อุตสาหกรรมท่องเที่ยว อุตสาหกรรมการผลิต เป็นต้น
2. การวิจัยเชิงลึกเพื่อให้ทราบถึงการปฏิบัติตามการเว้นระยะห่างทางสังคมที่ สามารถป้องกันการแพร่ระบาดได้ดีที่สุด เพื่อการกำหนดนโยบายอันจะส่งผลกระทบให้น้อยที่สุดต่อระบบ เศรษฐกิจ และการพัฒนาประเทศ
3. การวิจัยเชิงสร้างสรรค์ควรหาตัวแปร ที่ส่งผลทั้งในเชิงบวกและเชิงลบต่อการปฏิบัติตนแบบ เว้นระยะห่างทางสังคมเพื่อแบ่งแยก และเป็นข้อควรระวังหากมีการเกี่ยวข้องกับตัวแปร

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2563). แนวทางการปฏิบัติด้านสาธารณสุขเพื่อการจัดการภาวะระบาดของโรคโควิด-19 ในข้อกำหนดออกตามความในมาตรา 9. **แห่งพระราชกำหนดการบริหารราชการในสถานการณ์ฉุกเฉิน พ.ศ.2548 (ฉบับที่ 1)**, 1,1-95.
- กระทรวงอุตสาหกรรม. (2563). 7 วิธีเว้นระยะห่างทางสังคม SOCIAL DISTANCING ด้านภัย COVID-19, สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2563, จาก <http://www.industry.go.th/industry/index.php/th/about/2017-04-20-15-23-14/item/41219-7-social-distancing>.
- กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข. (2563). กรมควบคุมโรค แนะนำประชาชนเพิ่มระยะห่างทางสังคม, สืบค้นเมื่อ 2 กรกฎาคม 2563, จาก <https://ddc.moph.go.th/brc/news.php?news=12278&deptcode=brc>.
- จันทร์หา อุดมและहरिन สัจเดย์. (2561). การคิดเชิงระบบและการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อขับเคลื่อนสังคมความรู้. **วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์**, 7(3), 244-259.
- จิรวรรณ ทิพย์รส. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การไปสู่องค์กรนวัตกรรมในยุคประเทศไทย 4.0. **วารสารปาริชาติ**, 32(1), 1-33.
- ณัฐวัฒน์ ชัชฌาภักดิ์. (2563). การจัดการองค์การในภาวะวิกฤต กรณีโรคติดเชื้อไวรัส Covid-19. **วารสารวิชาการธรรมทศน์**, 20(4), 197-207.
- ชัยภัทร ทองอยู่ บุญชม ศรีสะอาดและ อมร มะลาศรี. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์ ความเชื่อมั่นในตนเอง และการปรับตัวทางสังคมกับทักษะชีวิต ของนิสิตระดับปริญญาตรี. **วารสารการจัดการผลการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม**, 21(1), 83-94.
- ชุติมา เพชรรัตน์และสุริยา เข้มมประธานกร. (2558). การจัดการความรู้เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิตสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้. **วารสารราชภัฏสวนดุสิต**, 11(1), 154-161.
- ณฤดี วิวัชร. (2555). ADAP : ปรับตัว. **วารสารสันติศึกษาปริทรรศน์**, 3(1), 144-157.
- จงกลณี ด้อยเจริญ, นิชกานต์ วงษ์ประกอบ, กฤตกร หมั่นสระเกษ และธิดารัตน์ นิ่มกระโทก. (2563). การรับมือกับไวรัสโคโรนา Covid-19 ในงานสาธารณสุขมูลฐาน. **วารสารวิทยาศาสตร์สุขภาพ**, 4(3), 1-20.
- นิภาพรณ เจนสินติกุล. (2563). แรงงานในสถานการณ์แพร่ระบาดของไวรัสโคโรนา (Covid-19): มาตรการของรัฐบาลและผลกระทบ. **วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์**, 3(3), 601-612.
- น้ำทิพย์ วิภาวิน. (2563). ชุดข้อมูลวิจัยแบบเปิดไวรัสโควิด-19: ข้อมูลเปิดสำหรับชุมชนวิจัยทั่วโลก. **วารสารห้องสมุด**, 64(1), 36-46.
- ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2563). Economic recovery in the new normal. **BOT พระสยาม MAGAZINE**, 43(3), 5-7.
- ธนพร แยมสุตา. (2561). การจัดการความรู้ : เครื่องมือขับเคลื่อนสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้และองค์กรขีดสมรรถนะสูง. **วารสารแพทย์นาวิ**, 45(1), 170-181.
- ประชาชาติธุรกิจ. (2563, ธันวาคม 21) สมุทรสาคร โควิดระลอกใหม่ทุบอุตสาหกรรมเสียหายวันละ 1,000 ล้านบาท. **ประชาชาติธุรกิจ**, 1.

- ปัญญา เลิศไกร, ศิริพร หมั่นพัทธ์ และลัญจกร นิลกาญจน์. (2560). การพัฒนาองค์การการเรียนรู้เชิง
ทฤษฎี. **วารสารนาคบุตรปริทัศน์**, 9(1), 172-180.
- ภาวินี ชื่นทรัพย์และสำเร็จ อ่อนสัมพันธ์. องค์การแห่งการเรียนรู้ของศูนย์การศึกษานอกระบบและ
การศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอเมือง (2563). **วารสารการบริหารการศึกษา**, 11(1), 165-180.
- วินิกาญจน์ คงสุวรรณ วันดี สุทธิรังษี และวิลาวรรณ คริสต์รักษา. (2558). การปรับตัวในการเผชิญภาวะ วิกฤตจาก
อุทกภัยของผู้ประสบอุทกภัย อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. **วารสารพยาบาลศาสตร์**, 27(3), 105-118.
- วิเชียร รุ้ยนง พงษ์ศักดิ์ ผกามาตและสังวาลย์ เพ็ญยุระ. (2016). บทบาทของผู้บริหารในการจัดองค์กร
แห่งการเรียนรู้ของสถาบันการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. **วารสารศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 39(1), 70-79.
- สุทธิศักดิ์ เทาธูรี. (2544). การรับรู้และการปรับตัวของประชาชนบ้านน้ำก้อ ภายหลังเกิดภัยพิบัติ
อุทกภัย ปี พ.ศ. 2544. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการมนุษย์กับ
สิ่งแวดล้อม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุพรรณา วรมาลี, อุ่นเรือน กลิ่นขจร, อำพวรรณ ยวนใจและกมลทิพย์ กุลวิภากร. (2563). ผู้ป่วยติดเชื้อ
Coronavirus disease 2019 ในห้องแยกความดันลบ:กรณีศึกษา. **เวชบันทึกศิริราช**, 13(4), 261-271.
- สุรียา หมานมานะ, โสภณ เอี่ยมศิริถาวร และสุนมมาลย์ อุทัยมกุล. (2563). โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา
2019 (COVID-19). **วารสารสถาบันบำราศนราดูร**, 14(2), SE1-10.
- สมประวิณ มั่นประเสริฐ. (2563). พลิกโฉมธุรกิจหลังวิกฤตโควิด-19, สืบค้นเมื่อ 15 มิถุนายน 2562,
จาก <https://www.krungsri.com/th/plearn-plearn/business-transformative-after-covid>.
- สมเกียรติ ตั้งกิจวานิชย์. (2563). คำถามและ4โจทย์ว่าด้วยการสนทนาเรื่อง “ความปกติใหม่” ใน
“โลกหลังโควิด”, สืบค้นเมื่อ 21 มกราคม 2563 จาก <https://tdri.or.th/2020/04/new-normal-in-post-covid-world/>.
- อรรณพ จินะวัฒน์. (2559). การพัฒนาดนของผู้ประกอบการวิชาชีพครู. **Veridian E-Journal**, 9(2), 1379- 1395.
- Andrew, H.A. and Roy, C. (1991). **Overview of the physiologic mode**. In George, J. (Ed.). *Nursing theories: the base for professional nursing practice*. Norwalk, Connecticut: Appleton & Lange.
- Green network. (2020). (May 7, 2020) ทางรอดและโอกาสอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่มไทย
ในวิกฤติ โควิด-19. **PR NEW**, 1.
- Hinkle, D.E, William, W., & Stephen, G. J. (1998). **Applied statistics for the behavior science (4th ed.)**. New York, NY: Houghton Mifflin.
- Phosri S. (2020). ผลประเมินภาวะเสี่ยงตงานในวิกฤตโควิด-19 แรงงานนอกระบบกระทบหนักสุด,
สืบค้นเมื่อ 25 มกราคม 2563 จาก <https://www.blrbangkok.com/news/20617/>.
- Roy, C. and Adrews, H. A. (1999). **The Roy adaptation model**. (2nd ed). In McEwen, M. and Wills, E. (Ed.). *Theoretical basis for nursing*. USA: Lippincott Williams & Wilkins.

- Senge PM. (1990). **The Fifth Discipline: The art & practice of the learning organization**.
New York, Double Day.
- Stevens, J. (1992). **Applied multivariate statistics for the social science**. (2nd ed.). New
York, NY: Harper and Row.
- Thongsawai, M, Na Taguatung, Promwong C. (2013). Developing ICT Learning Organization
Strategy in Higher Education Institutes of Thailand. **วารสารห้องสมุด**, 57(2), 1-6.
- Yamane. (1967). **Taro Statistic: An Introductory Analysis**. New York: Harper & row.