

การบริหารจัดการองค์การภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของ
ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19): กรณีศึกษา
กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

The organization management during the epidemic situation
of the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19): A case study of
Department of Women's Affairs and Family Development

ปิยดา ภูวิทย์ยารธร¹ & ณัฐพงศ์ บุญเหลือ²

Piyathida Puvithayathorn & Natthapong Boonlue

Corresponding author: 6314830022@rumail.ru.ac.th

Received: 14/03/2565 Revised: 21/03/2565 Accepted: 21/03/2565

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์การภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์การ จากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว 247 กลุ่มตัวอย่าง ผลการศึกษาพบว่า (1) การวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลต่อการบริหารจัดการองค์การ พบว่า บุคลากรที่มีเพศ สังกัดกอง/หน่วยขึ้นตรง และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์การแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์การ โดยเรียงลำดับตามขนาดความสัมพันธ์จากมากไปน้อย

¹ นักศึกษาโครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ด้านนโยบาย/แนวทางปฏิบัติ และด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้ง 4 ตัวแปร สามารถร่วมกันทำนายการบริหารจัดการองค์กรได้ร้อยละ 90.8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: การบริหารจัดการองค์กร; สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019; กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

Abstract

The objectives of this research were to study (1) the differences in influencing personal factors. on the organization's management under the epidemic situation of the Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) of the Department of Women's Affairs and Family Institute (2) Factors influencing the organization's management from a sample group of personnel of the Department of Women's Affairs and Family Institute, 247 sample groups. The results of the study revealed that (1) a comparative analysis of individual factors affecting organizational management found that sex, directly affiliated with the division/unit and different working experiences have different influence on organization management at statistically significant at the 0.05 level (2) factors influencing the management of the organization, sorted in descending order of relationship size are change leadership, culture of working in the organization, policy/guidelines and information technology systems, respectively, with statistical significance at the 0.05 level. All 4 variables were able to predict organizational management at 90.8% with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: organization management; the epidemic situation of the Coronavirus Disease 2019; Department of Women's Affairs and Family Development

บทนำ

ตั้งแต่ช่วงปลายปี พ.ศ. 2562 เป็นต้นมาจนกระทั่งถึงปัจจุบันทั่วโลกได้เผชิญกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ซึ่งส่งผลกระทบต่อประเทศไทยอย่างกว้างขวาง รุนแรงและต่อเนื่อง ทั้งทางด้านสาธารณสุข เศรษฐกิจและสังคม รวมถึงหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนไม่สามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างต่อเนื่อง และมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร รัฐได้มีการบริหารจัดการในการแก้ไขและบรรเทาสถานการณ์ฉุกเฉินให้คลี่คลายลงโดยเร็ว โดยการออกมาตรการต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนยังสามารถขับเคลื่อนงานภายใต้สถานการณ์ที่รุนแรงนี้ได้

จากปัญหาดังที่กล่าวมาข้างต้น ตลอดจนกระแสโลกาภิวัตน์ที่มีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ถือเป็นปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก ซึ่งส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการทั้งภายในและภายนอกองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยการบริหารงานในองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานทางด้านภาครัฐและเอกชน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องให้ความสำคัญ โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องมีความเป็นผู้นำ เป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรในองค์กร มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีการวางแผนในการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรในทุกมิติ ให้สามารถปรับตัวและทันต่อสถานการณ์ปัจจุบันมากที่สุด จะต้องมีความรู้ได้บังคับบัญชาที่มีความเชี่ยวชาญในด้านต่าง ๆ มาร่วมกันในการวางแผน การดำเนินงาน ตรวจสอบ ติดตาม และปรับปรุงแก้ไขอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการลดผลกระทบต่อองค์กร องค์กรจะต้องมีการจัดการความรู้ที่ดี เป็นระบบ เพื่อที่จะสามารถนำความรู้เหล่านั้นมาใช้ได้อย่างสะดวก รวดเร็ว โดยเฉพาะในสถานการณ์วิกฤติต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นที่ต้องดึงความรู้ที่มีอยู่ในองค์กรมาปรับ

ใช้ในการบริหาร หรือในการปฏิบัติงาน ควรมีการอำนวยความสะดวกในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้แก่บุคลากรในองค์กรเพื่อที่จะสามารถขับเคลื่อนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกๆ สถานการณ์ ซึ่งการที่องค์กรมีการพัฒนาความสามารถของตนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยที่ทุกคนในองค์กรต้องมีความกระตือรือร้นในการหาวิธีการที่จะมาปรับเปลี่ยนในการพัฒนาการทำงานของตน ตลอดจนพฤติกรรมที่คนในองค์กรยึดถือเพื่อเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติจนกลายเป็นวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร หรือวัฒนธรรมองค์กร

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ โดยอำนาจหน้าที่ไม่เพียงแต่การขับเคลื่อนงานภายในองค์กรเท่านั้น ยังมีการขับเคลื่อนงานภายนอกองค์กรอีกด้วย เช่น การจัดบริการสวัสดิการสังคม การให้ความช่วยเหลือ คู่สมรส แก่ไขเยียว ยา บำบัด พิษฝู การประสานส่งต่อ และพัฒนาศักยภาพกลุ่มเป้าหมาย ตลอดจนการขับเคลื่อนงานร่วมกับภาคีเครือข่ายในพื้นที่ ทั้งองค์การภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม รวมถึงองค์การระหว่างประเทศ เป็นต้น ซึ่งนับตั้งแต่เริ่มมีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) เกิดขึ้น ได้ส่งผลกระทบต่อการทำงานต่างๆ ขององค์กร ทั้งที่บางกิจกรรมสามารถทำได้ในบางส่วน ตลอดจนในบางกิจกรรมไม่สามารถดำเนินการได้เลย จึงต้องมีการปรับรูปแบบการดำเนินการให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์ ตลอดจนต้องมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายของรัฐบาลและแนวทางปฏิบัติหรือมาตรการขององค์กร เพื่อที่องค์กรยังคงสามารถปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์กรได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

ดังนั้น จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์การภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID - 19) ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว รวมถึง

ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์การ เพื่อที่จะสามารถนำมาเป็นข้อมูลสำหรับนำไปปรับใช้ในองค์การ ทำให้องค์การสามารถขับเคลื่อนไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสามารถตอบสนองความต้องการของประชาชน/กลุ่มเป้าหมายได้อย่างเต็มศักยภาพภายใต้สถานการณ์โรคระบาดที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหามุ่งศึกษา “ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์การของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว”
2. ขอบเขตด้านพื้นที่/สถานที่ ศึกษาเฉพาะกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เท่านั้น
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา : ขอบเขตระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนมกราคม–กุมภาพันธ์ 2565

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์การภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19)
2. ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์การ ประกอบด้วยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมการทำงาน ด้านการจัดการความรู้ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านนโยบาย/แนวทางปฏิบัติ

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)

X1. ปัจจัยส่วนบุคคล

- 1.1 เพศ 1.2 อายุ
- 1.3 ระดับการศึกษา 1.4 ประเภท

ตำแหน่ง

- 1.5 สังกัดกอง/หน่วยขึ้นตรง
- 1.6 ประสบการณ์ทำงาน

X2. ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

- 2.1 การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
- 2.2 การสร้างแรงบันดาลใจ
- 2.3 การกระตุ้นทางปัญญา
- 2.4 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล

X3. ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงานในองค์การ

- 3.1 เน้นการปรับตัว
- 3.2 เน้นการมีส่วนร่วม
- 3.3 เน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ
- 3.4 เน้นพันธกิจ
- 3.5 เน้นความรับผิดชอบต่อสังคม

X4. ปัจจัยด้านการจัดการความรู้

- 4.1 การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย
- 4.2 การแลกเปลี่ยนเรียนรู้
- 4.3 การจัดเก็บความรู้

X5. ปัจจัยด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

- 5.1 ความเพียงพอ 5.2 ความพร้อม
- 5.3 ความทันสมัย

X6. ปัจจัยด้านนโยบาย/แนวทางปฏิบัติ

- 6.1 นโยบายรัฐบาล/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- 6.2 นโยบาย/แนวทางของหน่วยงาน

การบริหารจัดการ
องค์การภายใต้
สถานการณ์
การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

1. ด้านประสิทธิภาพ

- 1.1 คุณภาพของงาน
- 1.2 ปริมาณงาน
- 1.3 เวลา
- 1.4 ค่าใช้จ่าย

2. ด้านประสิทธิผล

- 2.1 ผลการดำเนินงาน

3. ด้านการตอบสนอง

- 3.1 ความสามารถในการให้บริการ
- 3.2 ความสามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด
- 3.3 ความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นของประชาชน/กลุ่มเป้าหมาย

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง สังกัดกอง/หน่วยขึ้นตรง และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์การภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แตกต่างกัน

2. ปัจจัยองค์การ ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมการทำงาน ด้านการจัดการความรู้ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านนโยบาย/แนวทางปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์การภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามแบบประเมินค่า (Rating Scale) จากประชากร คือ ผู้บริหารและบุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จำนวน 638 คนและใช้กลุ่มตัวอย่าง จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973, p. 1088) ได้ 247 กลุ่มตัวอย่าง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) สถิติเชิงพรรณนา ซึ่งได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ 2) สถิติเชิงอนุมาน ซึ่งได้แก่ การวิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 2 ข้อ โดยมีการใช้สถิติการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (F test) สถิติ Brown-Forsythe และสถิติหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยวิธีวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลผลต่อการบริหารจัดการองค์การภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 3) การบริหารจัดการองค์การภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 และ 4) ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของระดับคะแนน ค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่มีอิทธิพลผลต่อการบริหารจัดการองค์การภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สามารถกำหนดได้ดังนี้

| | |
|------------------------------|-------------------------|
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 – 1.80 | หมายถึง ระดับน้อยที่สุด |
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 – 2.60 | หมายถึง ระดับน้อย |
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 – 3.40 | หมายถึง ระดับปานกลาง |
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 – 4.20 | หมายถึง ระดับมาก |
| ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 – 5.00 | หมายถึง ระดับมากที่สุด |

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อยู่ในช่วงอายุ 31-40 ปี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี มีตำแหน่งข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานในสังกัดกองคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ และมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1- 5 ปี ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง

| ปัจจัยส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| 1. เพศหญิง | 219 | 88.7 |
| 2. ช่วงอายุ 31-40 ปี | 135 | 54.7 |
| 3. สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี | 192 | 77.7 |
| 4. ตำแหน่งข้าราชการระดับปฏิบัติการ/ปฏิบัติงาน | 81 | 32.8 |
| 5. ปฏิบัติงานในสังกัดกองคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ | 92 | 37.2 |
| 6. มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 1-5 ปี | 130 | 52.6 |

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยการบริหารลำดับแรก ได้แก่ ด้านการจัดการความรู้ รองลงมาคือ ด้านวัฒนธรรมการทำงาน และด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ค่าเฉลี่ย 3.78, 3.77 และ 3.69 ตามลำดับ) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ภาพรวมปัจจัยการบริหารจัดการองค์การภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

| ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ | ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) | S.D. | ระดับ |
|--------------------------------|-------------------------|-------|-------|
| 1. ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | 3.69 | 0.958 | มาก |
| 2. ด้านวัฒนธรรมการทำงาน | 3.77 | 0.899 | มาก |
| 3. ด้านการจัดการความรู้ | 3.78 | 0.924 | มาก |
| 4. ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ | 3.64 | 0.930 | มาก |
| 5. ด้านนโยบาย/แนวทางปฏิบัติ | 3.68 | 0.952 | มาก |

จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ สามารถอธิบายผลแยกเป็นรายปัจจัยย่อยแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ไปยังค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนี้

1.1 ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านการจัดการความรู้ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.78) เมื่อพิจารณารายปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยด้านการจัดเก็บความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการกำหนดทิศทางและเป้าหมายสารสนเทศ (ค่าเฉลี่ย 3.86, 3.76 และ 3.72 ตามลำดับ) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ภาพรวมปัจจัยองค์การด้านการจัดการความรู้

| ปัจจัยองค์การด้านการจัดการความรู้ | ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) | S.D. | ระดับ |
|-----------------------------------|-------------------------|--------------|------------|
| 1. การกำหนดทิศทางและเป้าหมาย | 3.72 | 0.960 | มาก |
| 2. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | 3.76 | 0.975 | มาก |
| 3. การจัดเก็บความรู้ | 3.86 | 0.921 | มาก |
| รวม | 3.78 | 0.924 | มาก |

1.2 ปัจจัยการบริหารจัดการองค์การ ด้านวัฒนธรรมการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) เมื่อพิจารณารายปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยด้านเน้นความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ เน้นการมีส่วนร่วม เน้นพันธกิจ เน้นการปรับตัว และเน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ (ค่าเฉลี่ย 3.82, 3.80 และ 3.71 ตามลำดับ) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ภาพรวมปัจจัยองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงาน

| ปัจจัยองค์การด้านวัฒนธรรมการทำงาน | ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) | S.D. | ระดับ |
|-----------------------------------|-------------------------|--------------|------------|
| 1. เน้นการปรับตัว | 3.71 | 0.931 | มาก |
| 2. เน้นการมีส่วนร่วม | 3.80 | 0.866 | มาก |
| 3. เน้นโครงสร้างและกฎระเบียบ | 3.71 | 0.969 | มาก |
| 4. เน้นพันธกิจ | 3.80 | 0.973 | มาก |
| 5. เน้นความรับผิดชอบต่อสังคม | 3.82 | 0.960 | มาก |
| รวม | 3.77 | 0.899 | มาก |

1.3 ปัจจัยในการบริหารจัดการองค์การ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) เมื่อพิจารณารายปัจจัยย่อย พบว่าปัจจัยด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.74, 3.68 และ 3.67 ตามลำดับ) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ภาพรวมปัจจัยองค์การด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

| ปัจจัยองค์การด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) | S.D. | ระดับ |
|--|-------------------------|--------------|------------|
| 1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ | 3.74 | 1.001 | มาก |
| 2. การสร้างแรงบันดาลใจ | 3.68 | 0.989 | มาก |
| 3. การกระตุ้นทางปัญญา | 3.68 | 0.979 | มาก |
| 4. การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล | 3.67 | 1.003 | มาก |
| รวม | 3.69 | 0.958 | มาก |

1.4 ปัจจัยในการบริหารจัดการองค์การ ด้านนโยบาย/แนวทางปฏิบัติ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.68) เมื่อพิจารณารายปัจจัยย่อย พบว่า ปัจจัยด้านนโยบาย/แนวทางของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ นโยบายรัฐบาล/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง (ค่าเฉลี่ย 3.72 และ 3.65 ตามลำดับ) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ภาพรวมปัจจัยองค์การด้านนโยบาย/แนวทางปฏิบัติ

| ปัจจัยองค์การด้านนโยบาย/แนวทางปฏิบัติ | ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) | S.D. | ระดับ |
|---------------------------------------|-------------------------|--------------|------------|
| 1. นโยบายรัฐบาล/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง | 3.65 | 0.990 | มาก |
| 2. นโยบาย/แนวทางของหน่วยงาน | 3.72 | 0.952 | มาก |
| รวม | 3.68 | 0.952 | มาก |

1.5 ปัจจัยในการบริหารจัดการองค์การ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.64) เมื่อพิจารณารายปัจจัยย่อยพบว่า ปัจจัยด้านความทันสมัย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความพร้อม และความเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 3.71, 3.63 และ 3.60) ตามลำดับ ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ภาพรวมปัจจัยองค์การด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ

| ปัจจัยองค์การด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ | ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) | S.D. | ระดับ |
|--|-------------------------|-------|-------|
| 1. ความเพียงพอ | 3.60 | 0.965 | มาก |
| 2. ความพร้อม | 3.63 | 0.987 | มาก |
| 3. ความทันสมัย | 3.71 | 0.918 | มาก |
| รวม | 3.64 | 0.930 | มาก |

2. การบริหารจัดการองค์การภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารจัดการองค์การภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับ ด้านประสิทธิภาพสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านประสิทธิผล และด้านการตอบสนอง (ค่าเฉลี่ย 3.70 และ 3.69 ตามลำดับ) ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ภาพรวมการบริหารจัดการองค์การภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

| การบริหารจัดการองค์การ | ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) | S.D. | ระดับ |
|------------------------|-------------------------|-------|-------|
| 1. ด้านประสิทธิภาพ | 3.70 | 0.897 | มาก |
| 2. ด้านประสิทธิผล | 3.69 | 0.936 | มาก |
| 3. ด้านการตอบสนอง | 3.69 | 0.907 | มาก |

จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับบริหารจัดการองค์การ สามารถอธิบายผลแยกเป็นรายปัจจัยย่อยแต่ละด้าน ดังนี้

2.1 การบริหารจัดการองค์การ ด้านประสิทธิภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.70) เมื่อพิจารณารายปัจจัยย่อย พบว่า ด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย และด้านปริมาณงาน (ค่าเฉลี่ย 3.77, 3.70, และ 3.69 ตามลำดับ) ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ภาพรวมการบริหารจัดการองค์การด้านประสิทธิภาพ

| การบริหารจัดการองค์การด้านประสิทธิภาพ | ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) | S.D. | ระดับ |
|---------------------------------------|-------------------------|-------|-------|
| 1. คุณภาพของงาน | 3.70 | 0.923 | มาก |
| 2. ปริมาณงาน | 3.64 | 0.954 | มาก |
| 3. เวลา | 3.77 | 0.930 | มาก |
| 4. ค่าใช้จ่าย | 3.69 | 0.968 | มาก |
| รวม | 3.70 | 0.897 | มาก |

2.2 การบริหารจัดการองค์การ ด้านประสิทธิผล อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ภาพรวมการบริหารจัดการองค์การด้านประสิทธิผล

| การบริหารจัดการ องค์การด้านประสิทธิผล | ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) | S.D. | ระดับ |
|--|-------------------------|-------|-------|
| ผลการดำเนินงาน | 3.69 | 0.936 | มาก |

2.3 การบริหารจัดการองค์การ ด้านการตอบสนอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.69) เมื่อพิจารณารายปัจจัยย่อย พบว่า ด้านความสามารถดำเนินการแล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านความสามารถในการสร้างความเชื่อมั่นของประชาชน/กลุ่มเป้าหมาย และด้านความสามารถในการให้บริการ (ค่าเฉลี่ย 3.71, 3.69 และ 3.66 ตามลำดับ) ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ภาพรวมการบริหารจัดการองค์การด้านการตอบสนอง

| การบริหารจัดการองค์การด้าน การตอบสนอง | ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) | S.D. | ระดับ |
|---|-------------------------|--------------|------------|
| 1. ความสามารถในการให้บริการ | 3.66 | 0.928 | มาก |
| 2. ความสามารถดำเนินการแล้วเสร็จ ภายในระยะเวลาที่กำหนด | 3.71 | 0.939 | มาก |
| 3. ความสามารถในการสร้างความ เชื่อมั่นของประชาชน/ กลุ่มเป้าหมาย | 3.69 | 0.937 | มาก |
| รวม | 3.69 | 0.907 | มาก |

3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย

3.1 สมมุติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง สังกัดกอง/หน่วยขึ้นตรง และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์การภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แตกต่างกัน ในส่วนนี้สามารถแบ่งสมมติฐานย่อย ได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของการบริหารจัดการองค์การภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) พบว่า บุคลากรที่มีเพศ สังกัดกอง/หน่วยขึ้นตรง และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์การโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์การ โดยรวมไม่แตกต่างกัน แสดงดังตารางที่ 12 - 14

ตารางที่ 12 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของเพศ ต่อการบริหารจัดการองค์การ โดยใช้ t-test ในการทดสอบสมมติฐาน

| ปัจจัยส่วนบุคคล | t-test for Equality of Means | | |
|-----------------|------------------------------|-----|-----------------|
| | t | df | Sig. (2-tailed) |
| เพศ | 3.129 | 245 | 0.002* |

*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 13 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของอายุ ระดับการศึกษา และ สังกัดกอง/หน่วยขึ้นตรงต่อการบริหารจัดการองค์การ โดยใช้ F-test ในการทดสอบสมมติฐาน

| ปัจจัยส่วน | แหล่งความ | SS | df | MS | F | Sig. |
|--------------------------------|---------------|--------|-----|-------|-------|--------|
| อายุ | Between | 2.273 | 3 | 0.758 | 0.951 | 0.417 |
| | Within Groups | 193.70 | 243 | 0.797 | | |
| | Total | 195.98 | 246 | | | |
| ระดับ การศึกษา | Between | 3.093 | 3 | 1.031 | 1.299 | 0.275 |
| | Within Groups | 192.88 | 243 | 0.794 | | |
| | Total | 195.98 | 246 | | | |
| สังกัดกอง/ หน่วยขึ้น ตรง | Between | 11.952 | 7 | 1.707 | 2.217 | 0.034* |
| | Within Groups | 184.03 | 239 | 0.770 | | |
| | Total | 195.98 | 246 | | | |

*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 14 แสดงการวิเคราะห์ความแตกต่างของประเภทตำแหน่ง และ ประสบการณ์ทำงาน ต่อการบริหารจัดการองค์การ โดยใช้ Brown-Forsythe ในการทดสอบสมมุติฐาน

| ปัจจัยส่วนบุคคล | แหล่งความแปรปรวน | Statistic | df1 | df2 | Sig |
|-----------------|------------------|-----------|-----|---------|--------|
| ประเภทตำแหน่ง | Brown-Forsythe | 1.836 | 5 | 103.775 | 0.112 |
| ประสบการณ์ทำงาน | Brown-Forsythe | 5.049 | 4 | 92.363 | 0.001* |

*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.2 สมมุติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยองค์การ ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงด้านวัฒนธรรมการทำงาน ด้านการจัดการความรู้ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านนโยบาย/แนวทางปฏิบัติ มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์การภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

ผลการวิจัยโดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ พบว่า มีตัวแปรอิสระ 4 ตัวแปรจากจำนวนทั้งหมด 5 ตัวแปร ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมการทำงานในองค์การ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านนโยบาย/แนวทางปฏิบัติ โดยตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรนี้สามารถร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการองค์การ ได้ร้อยละ 90.8 และระหว่างตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปรนี้ มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์การ โดยรวมเรียงลำดับตามขนาดความสัมพันธ์จากมากไป

น้อย ได้แก่ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมการทำงานในองค์กร ด้านนโยบาย/แนวทางปฏิบัติ และด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ตามลำดับ ส่วนตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 มี 1 ตัวแปร ได้แก่ ด้านการจัดการความรู้ ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรพยากรณ์ที่มีอิทธิพลผลต่อการบริหารจัดการองค์การ

| ตัวแปรพยากรณ์ | Unstandardized | | Standardized | t | Sig. |
|--|----------------|-------|--------------|-------|--------|
| | Coefficients | | Coefficients | | |
| | b | SE b | Beta | | |
| ค่าคงที่ (Constant) | 0.165 | 0.090 | | 2.264 | 0.024* |
| ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (x_1) | 0.307 | 0.056 | 0.329 | 5.501 | 0.000* |
| ปัจจัยด้านวัฒนธรรมการทำงาน (x_2) | 0.251 | 0.069 | 0.253 | 3.647 | 0.000* |
| ปัจจัยด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (x_4) | 0.159 | 0.037 | 0.166 | 4.306 | 0.000* |
| ปัจจัยด้านนโยบาย/แนวทางปฏิบัติ (x_5) | 0.236 | 0.050 | 0.251 | 4.746 | 0.000* |
| R = 0.953 R ² = 0.909 R ² Adj = 0.908 F = 605.192 Sig = 0.000* | | | | | |

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์การภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 สามารถอภิปรายผล โดยแยกประเด็นได้ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์การภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ต่อการบริหารจัดการองค์การ พบว่า

1.1 บุคลากรที่มีเพศ สังกัดกอง/หน่วยขึ้นตรง และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์การ โดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี ขำสวัสดิ์ และสิทธิเดช สิริสุขะ (2558) ที่พบว่า บุคลากรที่มีเพศ และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานคลัง โดยรวมแตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และด้วยภารกิจที่หลากหลายของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว จึงได้มีการแบ่งอำนาจหน้าที่ตามโครงสร้างแบ่งส่วนราชการกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เพื่อให้การปฏิบัติงาน และบริหารงานในองค์การ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล สามารถตอบสนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายได้อย่างทั่วถึง และลดความซ้ำซ้อนในการปฏิบัติงานตามภารกิจ (กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2559)

1.2 บุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา และประเภทตำแหน่งต่างกัน มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์การ โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารุณี ขำสวัสดิ์ และสิทธิเดช สิริสุขะ (2558) พบว่า บุคลากรที่มีอายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานคลังโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนประเภทตำแหน่ง แต่พบว่าไม่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนก เฟงจินดา (2560)

ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความสำเร็จในงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน และปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านสภาพการทำงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร องค์กรการบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดตราด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. ปัจจัยองค์การ มีอิทธิพลผลต่อการบริหารจัดการองค์การภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019

จากการศึกษาพบว่า มีปัจจัยองค์การ จำนวน 4 ปัจจัย จากจำนวน 5 ปัจจัย ที่สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการองค์การ ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านวัฒนธรรมการทำงานในองค์การ ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ และด้านนโยบาย/แนวทางปฏิบัติ โดยปัจจัยองค์การทั้ง 4 ปัจจัยนี้ สามารถร่วมกันอธิบายความสัมพันธ์ของการบริหารจัดการองค์การ ได้ร้อยละ 90.8 และระหว่างปัจจัยองค์การทั้ง 4 ปัจจัยนี้ มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์การ โดยรวมเรียงลำดับตามขนาดความสัมพันธ์จากมากไปน้อย ได้ดังนี้

2.1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และด้านวัฒนธรรมการทำงานในองค์การสามารถอธิบายความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการองค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อรุณรุ่ง เอื้ออารี สุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทิก (2559) ที่พบว่า ในสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและตลอดเวลา ผู้นำต้องมีทักษะการบริหาร 4 ประการ ได้แก่ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ 2) การสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ร่วมงาน 3) การกระตุ้นทางปัญญา และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุรินทร์ ชุมแก้ว และวิชัย อุตสาหจิต (2559), ศรีสกุล เจริญศรี (2558) ที่พบว่า ภาวะผู้นำแบบสร้างความเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมการทำงานโดยรวมและรายด้านทุกด้านมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับพฤติกรรมการ

ทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงทั้งโดยรวมและรายด้านทุกด้าน และมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลองค์กรของหน่วยงานในสังกัด สำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ โดยภาวะผู้นำแบบสร้างความสำเร็จ เปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และ วัฒนธรรมการทำงานแบบเน้นพันธกิจ แบบเน้นการมีส่วนร่วม และแบบเน้นความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถร่วมกันทำนายพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงได้ร้อยละ 41.8 และ 40.5 ตามลำดับ และปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์การ สามารถร่วมกันทำนายประสิทธิผลองค์กรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ ได้ร้อยละ 78.7

2.2 ด้านนโยบาย/แนวทางปฏิบัติ สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ฉัฐวัฒน์ ชัชฌานักฎัฐ (2563) ที่พบว่า การจัดการองค์กรในช่วงการแพร่ระบาดของโรคติดต่อเชื้อไวรัส COVID-19 คือ องค์กรควรมีการแก้ไขระเบียบขององค์กร พร้อมทั้งออกมาตราการพื้นฐานเพื่อปกป้องสภาพคล่อง เช่น การแก้ไขนโยบายสำหรับพนักงาน โดยให้ทำงานจากที่บ้าน หรือเพิ่มระยะห่างทางสังคมในที่ทำงาน และนโยบายการนำเทคโนโลยีมาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นต้น

2.3 ด้านระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถอธิบายความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ ดำรง วัฒนา (อ้างถึงใน แสงเดือน ยิ่งสัมพันธ์เจริญ, 2559) และผลงานวิจัยของ นพรัตน์ บันดาลชนวงค์ และคณะ (2564) ที่กล่าวว่า การนำอุปกรณ์ เทคโนโลยี ระบบสารสนเทศและนวัตกรรมมาช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน ทำให้สามารถตอบสนองต่อนโยบายและความต้องการของผู้รับบริการ และผู้ให้บริการ ตลอดจนผู้บริหารองค์กรต้องมีความรู้ ทักษะ วิสัยทัศน์ และมีการปรับเปลี่ยนบริบทในการทำงานให้ทันต่อยุคสมัย เพื่อที่จะตอบสนองต่อสังคมยุคเทคโนโลยีสารสนเทศ

2.4 ด้านการจัดการความรู้ ผลการวิจัยพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการองค์การ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ 0.05 ซึ่งแตกต่างจากงานวิจัยของ วีระโชติ ชุมหรั่งโรจน์ (2560) ที่พบว่า ปัจจัยด้านการจัดการความรู้ มีอิทธิพลทางตรงต่อประสิทธิผลของสหกรณ์เครดิตยูเนี่ยนในประเทศไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า ความคิดเห็นด้านข้อมูลปัจจัยในการบริหารจัดการองค์การภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19) พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความเพียงพอของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (มีค่าเฉลี่ย 3.60) ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอว่า องค์การควรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาด้านความไม่เพียงพอของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อย่างจริงจัง โดยควรมีการสำรวจความต้องการของบุคลากร และสนับสนุนอุปกรณ์ในการทำงานที่บ้านอย่างเหมาะสมและเพียงพอ เช่น อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ควรถอดสาย notebook และ pocket Wi-Fi หรืออุปกรณ์ต่อพ่วงต่างๆ มีพื้นที่แชร์ไฟล์และเก็บไฟล์งาน เช่น Google Drive, Dropbox ฯลฯ มีแพลตฟอร์มประชุมทางไกลออนไลน์ เช่น Zoom meeting, Google meet ฯลฯ อย่างเพียงพอต่อความต้องการใช้งาน และความจำเป็นของบุคลากรในสังกัด เพื่ออำนวยความสะดวกให้บุคลากรในการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from home)

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการวิจัยครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยด้านอื่น เพื่อที่จะทราบว่า มีปัจจัยในมิติอื่นๆ ด้านใดบ้าง นอกเหนือจากงานวิจัยครั้งนี้ ที่มีอิทธิพลต่อการบริหารจัดการองค์การภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID – 19)

2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความสมบูรณ์ครอบคลุมทุกมิติ และมีความชัดเจนมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กนก เฟงจินดา. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดตราด. *วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยรัตนบัณฑิต*, 12(2), 51-52.
- จัญวัฒน์ ชัชฌาภักดิ์. (2563). การจัดการองค์การในภาวะวิกฤต กรณีโรคติดเชื้อไวรัส COVID-19. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, 20(4), 197-207.
- นพรัตน์ บันดาลธนะวงศ์, กมลพร กัลยาณมิตร, สถิตีย์ นิยมญาติ และทัศนีย์ ลักขณาภิชนชัช. (2564). การบริหารองค์การในภาวะลึกลับดวามประเทศของภาคธุรกิจไทย. *วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์*, 8(1), 209-221.
- วารุณี ขำสวัสดิ์ และสิทธิเดช สิริสุขะ. (2558). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารจัดการงานคลังขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตจังหวัดเพชรบุรี. *วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 8(1), 565-581.
- ศรีสกุล เจริญศรี. (2558). *ธรรมาภิบาล วัฒนธรรมองค์การ กับประสิทธิผลองค์การของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุรินทร์ ชุมแก้ว, วิชัย อุตสาหจิต. (2559). วัฒนธรรมการทำงานในองค์การภาวะผู้นำแบบสร้างเปลี่ยนแปลง และพฤติกรรมการทำงานตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงของผู้บริหารในองค์การเอกชน. *วารสารพัฒนาบริหารศาสตร์*, 56(3), 162-193.

- แสงเดือน ยิงสัมพันธ์เจริญ. (2559). การศึกษาการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการพัฒนาระบบงานศาลยุติธรรม. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ), มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล, ธีระวัฒน์ จันทิก. (2559). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: เปลี่ยนความท้าทายมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน. *วารสารสาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ*, 9(1), 845-860.