



แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย  
ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19  
Guidelines for the management of Phayao Research Conferences  
Under the situation of the epidemic of the Covid-19 virus

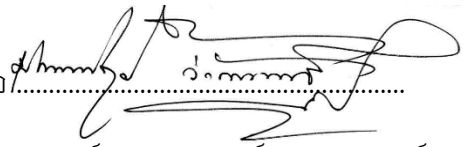


นายจักรพงศ์ มาลีพัตร  
นางสาววริศรา คลังนุ้ม

งานสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย

สังกัดกองบริหารงานวิจัย

การพิจารณาโดยอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาได้พิจารณาผลการศึกษางานวิจัยเพื่อการ  
พิจารณางานประจำ เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้  
สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ฉบับนี้เป็นที่เรียบร้อยแล้วและเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่ง  
ของงานวิจัยเพื่อการพัฒนาางานประจำของ มหาวิทยาลัยพะเยา

ลงชื่อ 

(รองศาสตราจารย์ ดร.เปรมวิทย์ วิวัฒน์เศรษฐ์)

ที่ปรึกษาโครงการวิจัย



## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.เปรมวิทย์ วิวัฒน์เศรษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่ต้นจนเสร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ไว้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้มีโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R Proposal) มหาวิทยาลัยพะเยา รุ่นที่ 9 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินงานได้พัฒนาศักยภาพของงานประจำที่ได้ดำเนินการจัดทำอยู่ และขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและท่านอื่น ๆ ที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือ และขอเสนอแนะในการทำการค้นคว้าครั้งนี้

(นายจักรพงศ์ มาลีพัตร)

ผู้ดำเนินงานวิจัย



## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข
สารบัญ	ค
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
ขอบเขตการวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	2
สมมุติฐาน	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
<b>บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>4</b>
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	4
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>27</b>
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	27
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล	29
จริยธรรมการวิจัย	29
การประมวลผลและการวิเคราะห์	29

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	<b>30</b>
ส่วนที่ 1 การแปรผล	30
ส่วนที่ 2 ผลการศึกษา	32
ส่วนที่ 3 ผลการศึกษากการเปรียบเทียบ	33
<b>บทที่ 5 การสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>40</b>
สรุปผล	40
อภิปรายผล	41
ข้อเสนอแนะ	44
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>45</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>32</b>
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	

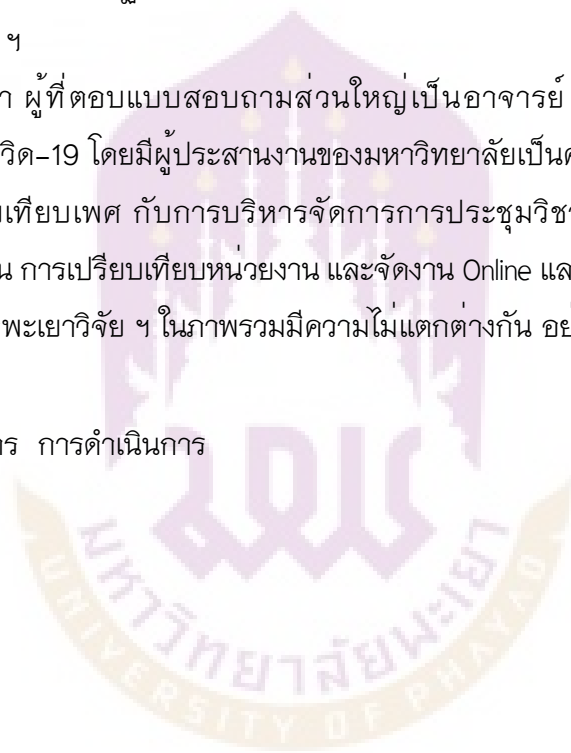


## บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบถึงสภาพปัญหาการดำเนินงานของการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการดำเนินงานของการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัยภายใต้การเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดการติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษา นักวิจัย และอาจารย์ ที่มาจาก มหาวิทยาลัยภาคีรัฐ มหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 268 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ฯ

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ ที่ได้เข้ามาร่วมการนำเสนอผลงานวิจัยในสถานการณ์โควิด-19 โดยมีผู้ประสานงานของมหาวิทยาลัยเป็นคนที่ให้คำแนะนำในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบเพศ กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ฯ ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน การเปรียบเทียบหน่วยงาน และจัดงาน Online และ Onsite กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ฯ ในภาพรวมมีความไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** การบริหารจัดการ การดำเนินการ



## Abstract

The objectives of this research were 1) to know the operational problems of the Phayao Research Conference 2) to study the Guidelines for management of Phayao Research Conferences of the Coronavirus Disease 2019 (COVID 19) epidemic. The research sample was students, researchers and professors of public and private universities of 268 people. The tools used for data collection were questionnaires. The statistics used in the analysis Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and a comparative analysis of the management of the Phayao Research Conferences.

The results of this research indicated that the most of the respondents were professors of participated in the presentation of Phayao Research Conferences of the Coronavirus Disease 2019 (COVID 19) epidemic. The university coordinators gave advice in various fields at high level. Comparison of Gender with the management of the Phayao Research Conference found that overall, there were different. Comparison of agencies and organizing online and onsite with the management of Phayao Research Conferences found that overall, there were no different which were statistically at the 0.05 level.

**Keywords:** The management, Operation

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาและความสำคัญ

เนื่องด้วยสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019: (COVID-19) มีการระบาดในวงกว้างในสาธารณรัฐประชาชนจีน ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2562 เป็นต้นมา โดยเริ่มจากเมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ จนถึงปัจจุบัน (ข้อมูล ณ วันที่ 13 ตุลาคม 2563) มีการแพร่เชื้ออย่างรวดเร็วไปยังประเทศต่าง ๆ

ทุกภูมิภาคทั่วโลกเกิดระบอบครั้งใหญ่ (Pandemic) การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แพร่กระจายได้อย่างรวดเร็วจนน่ากังวลและเป็นปัญหาใหญ่ในระดับชาติและนานาชาติ ในวันที่ 30 มกราคม 2563 องค์การอนามัยโลกจึงได้ประกาศให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ (Public Health Emergency of International Concern) และแนะนำให้ทุกประเทศให้เร่งรัดการเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรคความเสี่ยงด้านสาธารณสุข และลดการสัมผัสกับบุคคลทั่วไปที่ไม่สามารถบ่งบอกได้ว่าการติดเชื้ออยู่หรือไม่ จึงทำให้การปฏิบัติงานเกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อในหลาย ๆ ด้าน การดำเนินงานของโครงการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้บริบทใหม่ (New Normal) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ที่เป็นเวทีทางวิชาการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายระดับชาติ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของนักวิจัยและสถาบันการศึกษาของไทยที่เป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมด้วยการวิจัยและนวัตกรรม ผ่านการนำเสนอผลงานวิจัย การจัดนิทรรศการ กิจกรรมสัมมนาทางวิชาการต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีการนำเสนอผลงานวิจัยในศาสตร์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ครอบคลุมทั้งด้านกลุ่มการวิจัยมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กลุ่มการวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ และกลุ่มการวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่ดำเนินการปฏิบัติงานอยู่อย่างต่อเนื่องในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงเกิดปัญหาในการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นการนำเสนอผลงานวิจัย การจัดนิทรรศการ กิจกรรมต่าง ๆ ภายในงานการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ผู้วิจัยจึงอยากจะศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 และหาแนวทางการดำเนินงานในการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้การเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ที่มีแนวโน้มจะเป็นโรคประจำถิ่นต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives)

1. เพื่อทราบถึงสภาพปัญหาการดำเนินงานของการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการดำเนินงานของการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัยภายใต้การเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19

## 3. ขอบเขตการวิจัย (Scope of the study)

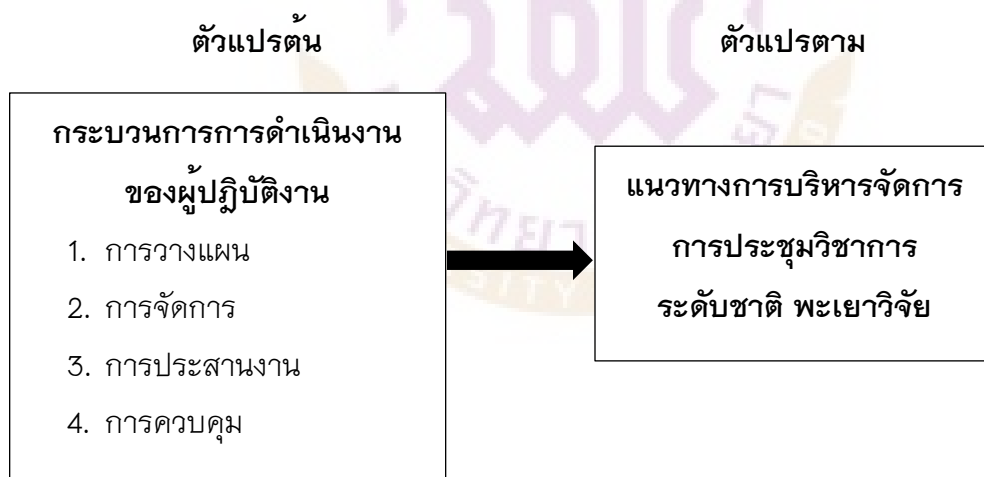
การวิจัยครั้งนี้แบ่งการดำเนินการวิจัย โดยนำเสนอขอบเขตการวิจัยตามระยะของการวิจัย ดังนี้  
การประเมินประสิทธิภาพการใช้งานของระบบ Thaijo2.0 ของวารสารนเรศวรพะเยา

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ วิจัย ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติงานการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยา  
วิจัย นักวิจัยที่ดำเนินการส่งบทความในการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย และผู้ทรงคุณวุฒิ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักวิจัยที่ดำเนินการส่งบทความ จำนวน 245 คน โดยใช้ตาราง  
ของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ที่มีขนาดประชากร 800 คน ให้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 260 คน  
ระยะเวลา 10 เดือน

## 4. กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



## สมมุติฐาน

ทัศนคติของนักศึกษา / นักวิจัย / อาจารย์ การบริหารจัดการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ได้แก่ เพศ, หน่วยงานที่สังกัด, จัดงาน Online และ Onsite

## 5. นิยามศัพท์ (Terms or Definitions)

- ฝ่ายจัดการงานประชุมวิชาการ หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านกระบวนการจัดการ ภายใต้ขอบเขตการดำเนินงานของการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย
- นักวิจัยที่ส่งบทความเข้ามา คือ นักวิจัยที่ลงทะเบียน Submission เข้ามาเพื่อร่วมในงานประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย
- ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาบทความและผู้ทรงคุณวุฒิในการวิพากษ์การนำเสนอผลงานวิจัย

## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

- ทำให้ทราบถึงข้อมูลความคิดเห็นและทัศนคติสภาพปัญหาการดำเนินงานของการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย เพื่อเป็นแนวทาง วิธีการ หรือกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- ทำให้ได้แนวทางในการดำเนินงานของการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัยภายใต้การเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 เพื่อการปฏิบัติงานในอย่างมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่อง รักษาคุณภาพของการให้บริการและการพัฒนาคุณภาพดียิ่งขึ้น

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ดังนี้

#### 2.1 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่ใช้ในการการวิจัย

##### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

- 1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล
- 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน
- 1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร
- 1.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

##### 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

- 2.1 ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
- 2.2 ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน

#### 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารจัดการ

###### ความหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการบริหารเพื่อบริหารจัดการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่นี้ผู้เขียนได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า สรุปได้ดังนี้

การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่รวมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เออเนสดี เดลล์ (Ernest Dale, 1973, 4) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการจัดองค์การและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

บาร์โกล และ มาร์ทีน (Bartol and Martin, 1991: 6) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์กร ประสบผลสำเร็จ โดยการวางแผน การจัดการองค์การ การใช้ภาวะผู้นำและการควบคุม

นโตเนออร์ และฟรีแมน (Stoner and Freeman, 1992: 3) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดการองค์การ ภาวะผู้นำ การควบคุมการทำงานของสมาชิกขององค์การ และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

นิวต์แมน และ ซัมเมอร์ (Newman and Summer, 1964 : 9) กล่าวว่า การบริหารเป็น กระบวนการทางสังคม ซึ่งประกอบด้วยชุดกิจกรรมนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและกิจกรรม

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, 1) กล่าวว่า การบริหารจัดการ คือ งานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องทำ เพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ที่มีคนหมู่มากอยู่รวมกันและร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจไว้จนสำเร็จผลโดยได้ ประสิทธิภาพ

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2540, 1) กล่าวว่า งานบริหารจัดการ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการดำเนินงานให้มีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

พิทยา บวรวัฒนา (2556, หน้า 2) การบริหาร หมายถึง เป็นเรื่องของการนำเอากฎหมายและนโยบายต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผลซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

พัชสิรี ชมพุดำ (2552, 5) กล่าวว่า การจัดการ คือ การดำเนินการในการวางแผนตัดสินใจการจัดองค์การ การนำและการควบคุมทรัพยากรพื้นฐานขององค์การ อันได้แก่ ทรัพยากร การเงิน สินทรัพย์ ถาวร ข้อมูลและทรัพยากรมนุษย์ เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น การจัดการจึงประกอบด้วยหน้าที่ทางการจัดการ 4 อย่าง ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Control)

สมภพ ระงับทุกข์ (2554, 2) กล่าวว่า การจัดการ คือ การติดตามการดำเนินการตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยองค์การ หรือบุคคลที่ร่วมงานกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย ผู้จัดการมีบทบาทต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งการเป็นผู้บริหารที่ได้รับการยอมรับนั้น ไม่ได้มาจากพรสวรรค์เพียงอย่างเดียว แต่สามารถฝึกฝนกันได้ เพราะการบริหารจัดการ คือ การให้คนทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด

เกษม จันทรแก้ว (2540, 512-514) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะการ ดำเนินการนำวัตถุประสงค์สู่กระบวนการผลิตจนได้ผลผลิตตามที่กำหนดไว้การบริหารจึงเป็นการดำเนินการให้ทุกโครงการทำหน้าที่สัมพันธ์กันเป็นเรื่องที่ยากที่จะทำให้เกิดการผสมผสานกันถ้าไม่วางแผนการดำเนินการที่ดีซึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่วางแผนบริหารอย่างไร อย่างไรก็ดีผู้บริหารมีหน้าที่อำนวยความสะดวกตามอำนาจหน้าที่ของ

หน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบควบคุมในการนำแผนงานที่ได้กำหนดไว้แล้วไปดำเนินการร่วมกับทรัพยากร ทำให้เกิดผลผลิตหรือการใช้ปัจจัยการบริหาร ได้แก่ คน งบประมาณ เครื่องมืออุปกรณ์วัสดุการ ฯลฯ ก่อให้เกิดผลผลิตขั้นสุดท้าย

INPUT คือ ทรัพยากรการบริหาร (Management Resources) อันได้แก่ 4 M's ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีการ/จัดการ (Method/ Management) ถูกนำเข้าไปในระบบ เพื่อการประมวลผลหรือการบริการที่เติบโตและพัฒนาก้าวหน้าไป พร้อมกับอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการที่เติบโตและพัฒนาขึ้นไปอย่างรวดเร็วทำให้ทรัพยากร เพียง 4 ประการเริ่มไม่เพียงพอสำหรับเป้าหมาย จึงได้เพิ่มขึ้นอีก 2 M's เป็น 6 M's ได้แก่ เครื่องจักรกล (Machine) และการตลาด (Market) ในขณะเดียวกันการทำงานที่มองเห็นถึงความสำคัญหรือคุณค่าของจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมีมากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนงานมากขึ้นจึงเพิ่มขวัญและกำลังใจ (Morale) เข้าไป เป็น 7 M's และเมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ระบบการสื่อสารไร้พรมแดนที่ติดต่อเชื่อมโยงกันเป็นระบบเครือข่ายครอบคลุมทั่วโลกทำให้การติดต่อสื่อสารรวดเร็วใครไม่รู้หรือไม่มีข้อมูลย่อมเสียเปรียบในเชิงธุรกิจจึงได้เพิ่มข้อมูลข่าวสาร (Message) เข้าไปในทรัพยากรกระบวนการผลิต รวมเป็น 8 M's ซึ่ง ทรัพยากรเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นไปเรื่อย ๆ ไม่สิ้นสุดตราบเท่าที่ระบบอุตสาหกรรมการผลิต การจัดจำหน่ายและการบริการยังคงพัฒนาและก้าวไปไม่หยุดยั้ง

PROCESS คือ หน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานที่ผู้บริหารต้องกระทำในปัจจุบันยึดถือหน้าที่ 4 ประการได้แก่ POLC การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing) การชี้นำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งมีพัฒนาการของแนวคิดมาตั้งแต่สมัยของ ฟาโย (Henri Fayol) ปี 1916 ที่เห็นว่าหน้าที่การบริหารจัดการ ประกอบด้วย POCOC ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) การควบคุม (Controlling) ต่อมา ในปี 1937 กุลิกและเออร์วิก (Gulick & Urwick) เห็นว่ากระบวนการบริหารจัดการประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงานผล (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ซึ่งนิยม เรียกว่า POCDORB ครั้งเมื่อเข้าปี 1972 แฮร์โรลด์ คูนต์ซ์ (Harold D. Koontz) มีความเห็นว่า หน้าที่ทางการบริหารจัดการคือ POSDC ได้แก่การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งแนวความคิดของเขาเปลี่ยนแปลงไปชัดเจน โดยในปี 1988 คูนต์ซ์ และเวียร์ริช (Koontz & Wehrich) เขียนตำราใช้ชื่อว่า Management ร่วมกันและได้เปลี่ยนหน้าที่ทางการบริหารจัดการจากตัว D (Directing) เป็น L (Leading) พัฒนาด้านแนวคิดดังกล่าวยังคงก้าวต่อไปไม่หยุดยั้งบางทีในอนาคตเราอาจเห็นหน้าที่การบริหารจัดการที่ เหลือมีอักษรเพียงตัวเดียวหรือสองตัวเท่านั้นก็เป็นได้ ดังนั้นอาจสรุปหน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานทาง

การบริหารจัดการได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ในกระบวนการ (Process) แปรรูปทรัพยากรที่นำเข้าไปเป็นผลผลิตตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การต่อไป

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานในองค์การเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่ตั้งไว้ขององค์การในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ โดยอาศัยปัจจัยทรัพยากรทางการบริหารคือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ การบริหารจึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องใช้ทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการชักจูงให้คนหันมาช่วยเหลืองานขององค์การเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

### ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ

แนวคิดด้านการจัดการตามหลักการบริหารนี้เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในประเทศทางยุโรป ซึ่งมีลักษณะการบริหารจัดการงานเป็นหลัก ซึ่งมีผู้สนใจแนวคิดนี้เป็นจำนวนมากโดยเฉพาะ กับองค์การขนาดใหญ่หรือระบบราชการ อย่างไรก็ตามแนวคิดการจัดการตามหลักการบริหารได้นำไปใช้อย่างกว้างขวางในระยะเวลาต่อมาดังเช่น นักทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้ (วรรณพร พุทธิภูมิพิทักษ์และคณะ, 2554, หน้า 13)

ฮอดเกตต์ (Hodgetts, 1990) กล่าวว่า กระบวนการจัดการภายใต้แนวคิดเชิงระบบว่า กระบวนการจัดการ คือ การทำหน้าที่ของการจัดการ (Management Function) ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ของการจัดการภายใต้เรื่องที่สำคัญ 4 เรื่อง ได้แก่

1. การวางแผนกำหนดทิศทางของหน่วยงานการกำหนดกิจกรรมตลอดจนภารกิจต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติเอาไว้ในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้เป็นแนวทางตลอดจนทิศทางในการปฏิบัติงาน การวางแผนควรต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และขั้นตอนที่จะทำให้บรรลุผลตามที่ต้องการ
2. การจัดโครงสร้างองค์กรและบุคคล เป็นการกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง กำหนดบทบาทหน้าที่ ตลอดจนงานการทำงานของทุกภาคส่วนให้สอดคล้อง ราบรื่น
3. การอำนวยความสะดวกการชี้นำ และการผลักดันบุคลากร ภาวะการณ์เป็นผู้นำว่าภาวะในการควบคุมการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งต้องสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนอยากร่วมทำงานได้นั้นต้องบริหารงานบุคคลได้ดี รวมถึงการเข้าใจการทำงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้ดี และมีการตัดสินใจที่รอบคอบ ฉับไว ดีเยี่ยม สามารถที่จะนำพาทุกคนบรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี
4. การควบคุมในเชิงการปฏิบัติการ และในด้านทรัพยากรเป็นการดูแลบุคลากรตลอดจนการทำงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ มีการติดตามประเมินผลว่าการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามที่

วางไว้หรือไม่ บรรลุวัตถุประสงค์ มีความสำเร็จมากน้อยเพียงไร การควบคุมยังเป็นการจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลกระทบกับการทำงานน้อยที่สุด

งชัย สันติวงษ์ (2551) ได้ระบุถึงหน้าที่ในการบริหาร (Management Functions) ที่สำคัญมีด้วยกัน 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดวิถีทางที่จะปฏิบัติไว้เป็นการล่วงหน้าซึ่งจะทำให้เกิดผลสำเร็จตามความต้องการ การวางแผนจะต้องมีกระบวนการนี้คิด (Conceptual Thinking) ที่สมบูรณ์และเป็นสาระถูกต้อง เพื่อให้สามารถช่วยกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) พัฒนากลยุทธ์ (Strategies) จัดทำแผนงาน (Programs) จัดสรรงบประมาณ การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ (Budget) กำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติ (Procedures) และนโยบาย (Policies) ที่ดีที่สุดสำหรับองค์การ ภายหลังจากที่ได้มีการวิเคราะห์และคาดการณ์ (Forecast) สภาพเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างระมัดระวัง และรอบคอบที่สุดแล้ว เป้าหมายสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่วางแผน คือ จะต้องตัดสินใจเลือกและรู้จักจัดทำแผนต่าง ๆ ให้ได้แผนงานที่ดีที่สุด และเหมาะสมกับกำลังความสามารถขององค์การที่จะเป็นหนทางให้องค์การสามารถหาประโยชน์จากการดำเนินงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ได้คาดการณ์ไว้แล้ว

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการกำหนด จัดเตรียม และจัดความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการบริหารสิ่งของ และทรัพยากร ต่าง ๆ (Things) ภายหลังจากที่ได้ใช้ดุลพินิจ และมีข้อตัดสินใจที่ยุติแล้วว่า จะทำอะไรบ้าง การดำเนินการเพื่อจัดองค์การตามกระบวนการประกอบด้วยงานที่ต้องทำดังนี้ คือ จัดทำโครงสร้างองค์การ (Organization Structure) กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดจะแบ่งสรรกันไปหา ระบุขอบเขตของตำแหน่งงานต่าง ๆ พิจารณาให้ทราบถึงรายละเอียดความยากง่ายของงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถทราบถึงคุณสมบัติของคนที่ต้องการได้

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) คือ ภาระหน้าที่ ที่เกี่ยวกับการบริหารตัวคน ซึ่งเริ่มต้นด้วยการเสาะหา และคัดเลือกให้ได้มาซึ่งคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับลักษณะงานต่าง ๆ ที่ได้พิจารณา เพื่อให้ประกันได้ว่างานต่าง ๆ จะได้รับการปฏิบัติงานลุล่วง ด้านภาระหน้าที่นี้จะสำคัญที่สุดที่จะต้องสามารถเข้าใจ และทำการฝึกอบรมและพัฒนาคนงาน ให้มีความสามารถ มีความพร้อม โดยเฉพาะการจัดหาคนในระดับผู้บริหารรองลงมา

4. การจัดการ (Directing) หมายถึงความพยายามที่จะให้การกระทำต่าง ๆ ของทุกฝ่ายในองค์การเป็นไปในทางที่จะส่งเสริมให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ด้วยการพยายามเอาชนะใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกฝ่ายให้ร่วมมือกันทำงาน และเสริมต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ การรู้จักมอบหมายงาน ชักจูงใจ และกระตุ้นให้ทุกคนทำงานดี การรู้จักประสานงานของทุกฝ่ายให้เข้ากันได้

เหล่านี้ล้วนแต่เป็นภาระที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้การสั่งการสมบูรณ์ และสำเร็จผลได้ในที่สุด ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนและกลุ่มคน จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยให้สามารถบังคับบัญชาให้การทำงานของคนงานแต่ละคนได้ผลสูงสุด และช่วยให้งานของทุกฝ่ายสอดคล้อง และเสริมกัน ในอันที่จะสำเร็จตามวัตถุประสงค์เดียวกันได้

5. การควบคุม (Controlling) คือ การบังคับ หรือกำกับให้การทำงานต่าง ๆ เป็นไปตามแผน เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายในประการทั้งปวง ผู้บริหารทุกคนย่อมต้องคอยควบคุมงานต่าง ๆ ที่ตนรับผิดชอบอยู่เสมอ กระบวนการวิธีการควบคุมภายใต้ระบบการควบคุมที่จัดขึ้น คือการวัดผลงานที่ทำไปด้วยการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด เพื่อช่วยให้ทราบถึงข้อแตกต่างที่ผิดไปจากแผน และสามารถดำเนินการแก้ไขเข้าสู่ทิศทางที่ถูกต้องได้ เนื่องจากงานที่ทำทุกอย่างจำเป็นต้องอาศัยคนเป็นผู้ทำการควบคุม จึงควรมีจุดสนใจที่การควบคุมให้ปฏิบัติงานเป็นผลดีเสมอ การรู้จักใช้ระบบการตอบแทนและลงโทษ จึงเป็นศิลปะสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนจำต้องเข้าใจด้วยเสมอ

การบริหารจัดการในแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญนั้น นอกจาก 5 ประการดังนี้แล้วยังมีการกำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของกิจการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยการจัดการเชิงกลยุทธ์และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์จะมีผลต่อการดำเนินงานในระยะยาว ดังนั้นองค์การจึงต้องมีการวางแผนการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพื่อให้ตอบสนองต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะเป็นอุปสรรคและบดบังโอกาสในการก้าวหน้าขององค์การได้ฉะนั้นองค์การจึงต้องพิจารณาถึงจุดแข็งที่มีอยู่แล้วนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ และพิจารณาถึงจุดอ่อนขององค์การเพื่อหาแนวทางขจัดจุดอ่อนเหล่านั้นเสีย ในแนวคิดด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์นั้น จะมีความแตกต่างไปจากการจัดการโดยทั่วไป ซึ่งมักจะศึกษาถึงบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติการ ตามกระบวนการหรือขั้นตอนต่าง ๆ และเน้นหนักไปที่การจัดการและการบริหารภายในขององค์การ แต่การจัดการเชิงกลยุทธ์จะให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะปัจจัยภายนอกขององค์การ หรือสภาวะแวดล้อมภายนอกด้านต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการแข่งขัน คำนึงถึงการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาว และสภาวะการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบและกระบวนการจัดการกระบวนการจัดการ (Management Process) หมายถึง ขั้นตอนการทำงานที่ทำหน้าที่จัดการพึงปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผ่านในระบบการจัดการและจะได้ผลงาน หรือผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานออกมาตามที่ต้องการ ซึ่งให้เห็นถึงองค์ประกอบของกระบวนการจัดการที่เหมาะสมว่าควรประกอบด้วยเรื่องต่าง ๆ

บาร์โธล และมาร์ทีน (Bartol & Martin, 1997, p. 6) ได้อธิบายลักษณะของการบริหารว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์การประสบผลสำเร็จโดยการวางแผน การจัดองค์การ การใช้ภาวะผู้นำ และการควบคุม จึงได้นำเสนอว่ากระบวนการจัดการมี 4 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนการดำเนินงานล่วงหน้า เพราะการวางแผนเป็นหน้าที่ประการแรกของกระบวนการบริหารจัดการจะต้องทราบถึงแผนงาน เพื่อเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานทั้งหมด ถ้าหากไม่มีการวางแผนหรือแผนงานแล้วจะทำให้กระบวนการดำเนินงานยากขึ้น จึงมีการจัดทำแผนในระยะสั้นและระยะยาว ต้องคำนึงในเรื่องของ (What), (How), (How Many), (Who), (Where) และ (When)

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดการงานที่ทำ โดยแบ่งงานให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ของส่วนงานที่ดำเนินการ เพื่อให้เกิดการสื่อความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ และการติดต่อสื่อสาร

3. การนำ (Leading) หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้ปฏิบัติงานใช้จัดทำแผนงานที่ได้ตั้งไว้ให้สำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการติดต่อสื่อสารการสั่งการและการจูงใจให้งานที่ทำงานออกมาในลักษณะที่มีคุณภาพ

4. การควบคุม (Control) หมายถึง กระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงานของของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ โดยดูได้จากการปฏิบัติงานจริง เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ของงาน หากการทำงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานก็จะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้เป็นที่ไปตามมาตรฐานและแผนในการทำงานต่อไป

การบริหารจัดการมีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ประการ คือ กระบวนการที่เริ่มต้นจากการวางแผน การจัดการองค์การ การนำ และการควบคุม มีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ตามสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจึงต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมอยู่เสมอ เพื่อที่จะทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

การจัดการกลยุทธ์ยังคำนึงถึงความสำคัญของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การ (Stakeholders) และการจัดการเชิงกลยุทธ์ยังทำหน้าที่ในการเชื่อมโยงประสานหน่วยต่าง ๆ ในองค์การให้สามารถบริหารจัดการเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการบริหารจัดการองค์การ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร สรุปได้ดังนี้

1. เฟรดเดอริค เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) ทฤษฎีนี้มีหลักการว่า “คนเป็นเครื่องมือที่ทำให้องค์การไปสู่จุดหมายปลายทางได้” เทย์เลอร์ ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานแบบวิทยาศาสตร์ไว้ในหนังสือชื่อ “The Principles of Scientific Management” ในปี 1911 (Taylor, 1974 or in Pugh, Derek, 1985) ซึ่งนับเป็นจุดเริ่มต้นอันถือเป็นรากฐานของ ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory) แนวความคิดเทย์เลอร์นั้นได้มาจากการสังเกตเห็นการทำงานของคนในบริษัท Midvale & Bethlehem Steel รัฐเพนซิลเวเนีย (Pennsylvania) สังเกตได้ว่าคนงานระดับล่างขององค์การทำงานได้ไม่เต็มที่นักกล่าวคือลักษณะการทำงานของ

คนงานเป็นไปตามความพอใจของตนเองทำให้ใช้พลังงานเพียงแค่หนึ่งในสามของพลังงานที่มีอยู่ทั้งหมดที่สามารถทำงานได้เต็มที่ ดังนั้นจึงพยายามค้นหาวิธีการทำงานที่ถูกต้องตามหลักวิทยาศาสตร์ซึ่งเขาคิดว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดและมีประสิทธิภาพมากที่สุดที่ให้ประโยชน์แก่ทั้งคนงานและนายจ้าง กล่าวคือฝ่ายนายจ้างจะได้ผลกำไรมากที่สุด ขณะที่คนงานจะได้รับผลตอบแทนมากที่สุดเพราะนายจ้างจะจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถที่เขาทำได้ยิ่งทำมากก็ยิ่งได้รับผลตอบแทนมากที่สุดตามไปด้วย (Plece Rate)

2. อังรี ฟายอล (Henri Fayol) หลักการบริหารที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับนักบริหารทุกระดับในองค์การ ซึ่งเขาเรียกว่าเป็น “หลักการบริหารสากล” (General Principles of Management) ที่มีทั้งหมด 14 ข้อ (Pugh, 1985) ได้แก่ 1) การมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) 2) การมีเอกภาพในการสั่งการ (Unity of Direction) 3) การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) 4) การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization) 5) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) 6) ความเสมอภาค (Equity) 7) สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) 8) การให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration) 9) การมีระเบียบข้อบังคับ (Order) 10) การมีระเบียบวินัย (Discipline) 11) ความคิดริเริ่ม (Initiative) 12) ผลประโยชน์ของบุคคลควรจะเป็นรองจากผลประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual Interest to the General Personnel) 13) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Stability of Lenore of Personnel) 14) ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (Esprit de Croupe)

3. กูลิค และ เออร์วิกค์ เสนอแนวคิดกระบวนการบริหารชื่อว่า “POSDCORB” ภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร 7 ประการ คือ

3.1 Planning การวางแผนเป็นการวางแผนโครงการกิจกรรมซึ่งเป็นการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินการสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 Organizing การจัดองค์การเป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์การโดยพิจารณาให้เหมาะสมกับงาน เช่น การแบ่งงาน (Division of Work) เป็นกรม กอง หรือแผนกโดย อาศัยปริมาณงานคุณภาพงาน หรือจัดตามลักษณะเฉพาะของงาน (Specialization)

3.3 Staffing การจัดบุคลากรปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนั่นเอง ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้

3.4 Directing การอำนวยการเป็นการกิจในการใช้ศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) การจูงใจ (Motivation) และการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นต้น

3.5 Coordinating การประสานงานเป็นการประสานให้ส่วนต่าง ๆ ของกระบวนการทำงานมีความต่อเนื่องกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น

3.6 Reporting การรายงานเป็นกระบวนการและเทคนิคของการแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาตามชั้นได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานโดยที่มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) ในองค์การอยู่ด้วย

3.7 Budgeting การงบประมาณ เป็นภารกิจที่เกี่ยวกับการวางแผนการทำงานที่การควบคุมเกี่ยวกับการเงินและการคลังสาระสำคัญของแนวคิดของ Gulick & Urwick เกี่ยวกับการ POSDCoRB ก็คือประสิทธิภาพอันเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของการบริหารและเพื่อให้การบริหารงานในทุกหน่วยงานมีประสิทธิภาพจะต้องมีการแบ่งงานกันทำตามความเหมาะสมและความจำเป็นหรือความถนัดของคนในการทำงาน โดยแบ่งหน่วยงานออกตามกระบวนการวัตถุประสงค์ลูกค้ำและพื้นที่โดยทุกหน่วยงานจะต้องจัดรูปแบบองค์การเป็นรูปสามเหลี่ยมพีระมิดมีสายการบังคับบัญชาตามลำดับการบริหาร (อัมพร อารังลักษณ์, 2553, หน้า 56)

ลูเธอร์ กุลลิก (Luther Gulick) ได้อธิบายกระบวนการที่มีขั้นตอนต่อเนื่องกันการบริหารที่ดีจึงต้องอาศัยกระบวนการบริหารเป็นหลักการบริหารที่นิยมมากที่สุดและสามารถนำมาใช้เป็นหลักในการบริหารงานทั่วไป คือกระบวนการบริหาร) มีองค์ประกอบและขั้นตอน 7 ขั้น รวมเรียกว่า "POSDCoRB" มีองค์ประกอบกระบวนการ ดังนี้

2.1 การวางแผนงาน (Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการ แผนปฏิบัติงาน และวิธีการปฏิบัติงานไว้ก่อนหน้าต้องวางแผนงานทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เพราะแผนงานจะเป็นแนวทางปฏิบัติทั้งองค์กร ซึ่งประกอบด้วยแผนงานหลัก และแผนงานย่อยแผนงานต้องมีลักษณะยืดหยุ่น

2.2 การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนงาน และการจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

2.3 การจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร ได้แก่ การจัดอัตรากำลังการสรรหาและพัฒนาบุคลากรการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการส่งเสริมขวัญ และกำลังใจสวัสดิการ และการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน "คน" เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว

2.4 การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการการควบคุมบังคับบัญชา และการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าต้องมอบหมาย หน้าที่ให้ลูกน้องแต่ละคน โดยให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่ง ประกาศใช้ระเบียบให้ปฏิบัติตาม มีการตัดสินใจสั่งการอย่างถูกต้องและรวดเร็ว

2.5 การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดมีการร่วมมือที่ดีและนำไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน

2.6 การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ระดับต่าง ๆ ในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกหน่วยงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวและ ความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ

2.7 การบริหารงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน

สมยศ นาวิการ (2544, 24-25) กล่าวว่า กระบวนการบริหารควรประกอบด้วย 4 ประการ คือ

1. การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการพิจารณาถึงความพร้อมขององค์การตลอดจนปัจจัยที่ช่วยให้องค์การหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมายและจัดทำแผนงานขึ้นมาเพื่อดำเนินงาน

2. การจัดองค์การ หมายถึง การให้รายละเอียดงานทุกอย่างที่ต้องกระทำเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การการแบ่งปริมาณงานทั้งหมดเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่สามารถปฏิบัติได้โดยบุคคลคนเดียวและการกำหนดกลไกของการประสานงานของสมาชิกขององค์การเพื่อทำให้อันหนึ่งอันเดียวกัน

3. การสั่งการ หมายถึง กระบวนการของการสั่งการและการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกของกลุ่ม

4. การควบคุม หมายถึง ความพยายามอย่างมีระบบเพื่อกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานการออกแบบระบบข้อมูลย้อนกลับการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า พิจารณามีข้อแตกต่างหรือไม่และทำการแก้ไขใด ๆ ที่ต้องการเพื่อเป็นหลักประกันว่าทรัพยากรทุกอย่างขององค์การได้ถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, 19) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารจัดการ โดยแบ่งหน้าที่ของการบริหารจัดการออกเป็น 4 หน้าที่ คือ

1. การวางแผน เป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์และพิจารณาถึงวิธีการที่ควร ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตัดสินใจว่า บริษัทมีวัตถุประสงค์อะไรในอนาคต และจะต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น ลักษณะการวางแผนมีดังนี้

1.1 การดำเนินการตรวจสอบตัวเองเพื่อกำหนดสถานการณ์ในปัจจุบันขององค์การ

1.2 การสำรวจสภาพแวดล้อม

1.3 การกำหนดวัตถุประสงค์

1.4 การพยากรณ์สถานการณ์ในอนาคต

1.5 การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานและความจำเป็นในการใช้ทรัพยากร

1.6 การประเมินแนวทางการปฏิบัติงานที่วางไว้

1.7 การทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่  
เป็นไปตามที่กำหนด

1.8 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการวางแผนเป็นไปอย่างทั่วถึง

2. การจัดองค์การ เป็นขั้นตอนในการจัดบุคคลและทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุ  
จุดมุ่งหมายในการทำงานนั้น หรือเป็นการจัดแบ่งงานและจัดสรรทรัพยากรสำหรับงานเพื่อให้งานเหล่านั้น  
สำเร็จการจัดองค์การประกอบด้วย

2.1 การระบุและอธิบายงานที่จะถูกนำไปดำเนินการ

2.2 การกระจายงานออกเป็นหน้าที่

2.3 การรวมหน้าที่ต่าง ๆ เข้าเป็นตำแหน่งงาน

2.4 การอธิบายสิ่งที่จำเป็นหรือความต้องการของตำแหน่งงาน

2.5 การรวมตำแหน่งงานต่าง ๆ เป็นหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์อย่างเหมาะสม และ  
สามารถบริหารจัดการได้

2.6 การมอบหมายงานความรับผิดชอบและอานาจหน้าที่

2.7 การทบทวนและปรับโครงสร้างขององค์การเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและ ผลลัพธ์  
ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

2.8 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดองค์การเป็นไปอย่างทั่วถึง

2.9 การกำหนดความจำเป็นของทรัพยากรมนุษย์

2.10 การสรรหาผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2.11 การคัดเลือกจากบุคคลที่สรรหามา

2.12 การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ

2.13 การทบทวนและปรับคุณภาพและปริมาณของทรัพยากรมนุษย์เมื่อสถานการณ์  
เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

2.14 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดคนเข้าทำงานเป็นไปอย่างทั่วถึง

3. การนำเป็นขั้นตอนในการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น และชักนำความพยายามของ  
พนักงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการใช้ความพยายามของผู้จัดการที่จะกระตุ้นให้  
พนักงานมีศักยภาพในการทำงานสูง ดังนั้นการนำจะช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จ เสริมสร้างขวัญ และจงใจ  
ผู้ใต้บังคับบัญชาการนำประกอบด้วย

3.1 การติดต่อสื่อสารและอธิบายวัตถุประสงค์ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบ

3.2 การมอบหมายมาตรฐานของการปฏิบัติงานต่าง ๆ

3.3 การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน

3.4 การให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาบนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงาน

3.5 การยกย่องและสรรเสริญและการตำหนิติเตียนอย่างยุติธรรมและถูกต้อง เหมาะสม

3.6 การจัดหาสภาพแวดล้อมมากระตุ้นการจูงใจ โดยการติดต่อสื่อสารเพื่อสำรวจ ความต้องการและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

3.7 การทบทวนและปรับวิถี การของภาวะความเป็นผู้นำเมื่อสถานการณ์ เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

3.8 การติดต่อสื่อสารโดยทั่วทุกแห่งในกระบวนการของภาวะความเป็นผู้นำ

4. การควบคุม เป็นการติดตามผลการทำงานและแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่จำเป็นหรือเป็น ขั้นตอนของการวัดผลการทำงานและดำเนินการแก้ไขเพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการ ซึ่งประกอบด้วย

4.1 การกำหนดมาตรฐาน

4.2 การเปรียบเทียบและติดตามผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน

4.3 การแก้ไขข้อบกพร่อง

4.4 การทบทวนและปรับวิถีการควบคุมเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

4.5 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการควบคุมเป็นไปอย่างทั่วถึง

ผู้วิจัยได้สรุปและได้แนวทางในการหาปัจจัยที่มีอิทธิพลประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร ด้านความผูกพันในองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่จะทำให้อบรมลุ่มมุ่งหมายในการทำงานนั้น

### 1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 146-147) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านบุคคล สรุปได้ดังนี้

1) ประสบการณ์ คือ การที่บุคคลได้ทำงานนานจนเกิดความรู้ความชำนาญมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2) เพศ มีส่วนเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำว่าเป็นงานลักษณะใดจึงจะเหมาะสม 3) จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งงานจะต้องใช้บุคคลมีความสามารถแตกต่างกัน และต้องทำงานร่วมกัน โดยความสามัคคีจึงจะช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย 4) อายุจะมีความเกี่ยวข้องในการทำงานและประสบการณ์ในการทำงานด้วย 5) เวลาในการทำงานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจ 6) เซอร์วิเชียรขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำจึงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ

7) การศึกษาจะไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานแต่จะขึ้นอยู่กับว่างานที่ทำนั้นเหมาะสมกับความรู้ของเขาหรือไม่ 8) บุคลิกภาพกับความพึงพอใจขึ้นอยู่กับเครื่องมือที่วัดนั้นเที่ยงตรงหรือไม่ จึงจะเห็นบุคลิกภาพได้ชัดเจน 9) ระดับเงินเดือนจะมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานมาก 10) แรงจูงใจในการทำงานเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล 11) ความสนใจในงานถ้าได้ทำงานที่ตนต้องการจะทำก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก

พรทิพย์ วรภิกโกคาทร (2554, หน้า 312) ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ คือ

1) เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่าคุณลักษณะบางอย่างของเพศชายและเพศหญิงที่ต่างกัน ส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน

2) อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่มีอายุต่างกันให้เชื่อฟังหรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้น มีความยากง่ายต่างกันยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้นอีกทั้งมีการวิจัยโดย ซี.เมเปิล (C.Maple) และไอ แอล เจนิส และ ดีเรฟ I.L.Janis & D.Rife) ได้สรุปว่าการชักจูงจิตใจหรือโนมน้าวจิตใจของคนจะยากขึ้นตามอายุของคนที่เพิ่มขึ้นอายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสารและสื่ออีกด้วย

3) การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่าการศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป

4) ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึงอาชีพรายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนจรรยาหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลโดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์ว่าฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

นักวิจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยพื้นฐาน โดยหมายถึงคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เป็นลักษณะที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล ประกอบด้วยเพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจและสังคมประสบการณ์ในอดีต ตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน ที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงาน

## 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

พฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์คือ ความพยายามที่จะขจัดความตึงเครียด หรือความกระวนกระวายหรือภาวะไม่ได้ดุลยภาพในร่างกาย ซึ่งเมื่อมนุษย์สามารถขจัดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวได้แล้ว มนุษย์ย่อมได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของ ความพึงพอใจไว้ดังนี้

อารี เพชรมุต (2543, หน้า 57-58) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่า การรับรู้เกี่ยวกับงาน และความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น อาจพิจารณาได้เป็นสองส่วนคือส่วนที่ ควรจะเป็น (Should be) และส่วนที่เป็นจริง (Actually is) ทั้งสองส่วนจะเป็นเครื่องมือที่จะชี้ให้เห็น ถึงความ

พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจการรับรู้ถึงสภาพที่จะต้องรักษาไว้ซึ่งความต้องการและค่านิยมของบุคคล ตลอดจนจนประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพทางสังคม กลุ่มอิทธิพลและเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ทั้งหมดนี้เป็นการรับรู้ถึงสิ่งทีควรจะเป็นแต่สภาพการรับรู้ส่วนที่เป็นจริง ได้แก่ การจ่ายค่าชดเชย หรือการจ่ายค่าแรงงาน การให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาหรืองานที่น่าสนใจ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็น องค์ประกอบทีจะทำให้บุคคลรู้สึกพอใจหรือไม่พึงพอใจ

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552, หน้า 80-81) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยทีมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีหลายปัจจัยซึ่งอาจพิจารณาได้เป็น 4 กลุ่ม คือ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

ก. ความสามารถ ถ้าพนักงานมีความรู้ ความสามารถสูงและความสามารถสอดคล้องกับงาน ปฏิบัติงานก็จะมีคามพอใจในการทำงานสูง

ข. ความต้องการ ถ้ามีความต้องการในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและ มีความต้องการ จะได้รับการยกย่องชมเชยก็จะมีคามพอใจในงานสูง ถ้างานนั้น ๆ มีลักษณะดังกล่าว

ค. อายุงานและอายุตัว ถ้าพนักงานมีอายุงานและอายุตัวสูงมักจะมีคามรู้และ ประสบการณ์ ตลอดจนจนตำแหน่งหน้าที่การงานสูง จึงทำให้มีความพอใจในงานสูง

ง. บุคลิกภาพ โดยทั่วไปพบว่าบุคลิกภาพทีสอดคล้องกับงานและบุคลิกภาพ บางอย่าง เช่น ความมุ่งมั่น แบบ Internal Locus of Control จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานสูง

2) ปัจจัยด้านงาน เป็นลักษณะทั่วไปของงาน เช่น ขอบเขตงานทีชัดเจน มีความท้าทาย หลากหลายและความเป็นอิสระจะทาให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานสูง

3) ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์กร ประกอบด้วย

ก. เพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์ทีดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความร่วมมือทีดีก็ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน

ข. ผู้บังคับบัญชาทีมีสไตล์การบังคับบัญชาทีดีเป็นแบบอย่างทีดีมีวิสัยทัศน์มีความรู้ ความสามารถจะทำให้ผู้ตามมีความพอใจในการทำงานภายใต้การกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชาผู้นั้น

ค. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ค่าตอบแทนทียุติธรรมและผลประโยชน์ทีเหมาะสมจะทำให้เกิดคามรู้สึกพอใจในงาน

ง. โอกาสในการก้าวหน้าในองค์กรนั้น ๆ ถ้าพนักงานตระหนักในโอกาสทีจะ ก้าวหน้าเติบโตในสายงาน และในองค์กรนั้น ๆ เขาก็จะรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

จ. โครงสร้างขององค์กรการมีโครงสร้างทีชัดเจนเหมาะสมให้ทราบขอบเขตงานหน้าที่ และความรับผิดชอบ ช่องทางการติดต่อสื่อสารการประสานงานและอื่น ๆ จึงทำให้เกิดคามพึงพอใจในการทำงาน

จ. นโยบายกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เหมาะสมจะทำให้พนักงานมีกรอบและแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสม จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้

4) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ อุณหภูมิแสง เสียง จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานช่วยส่งเสริมการติดต่อสื่อสารและการประสานงานภายในองค์กร จึงมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย

ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกและเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อหน้าที่กำลังทำอยู่ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ถ้าองค์ประกอบเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม ก็จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

### 1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร

Gilmer (1973 อ้างใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง 2547, หน้า 12-14) ได้แบ่งสภาพแวดล้อม การทำงาน ออกเป็น 10 ด้าน

1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานและการได้รับ ความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและรู้สึกปลอดภัยที่จะได้ทำงาน ในองค์กร

2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน อย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงานดีให้การยอมรับและชมเชยพนักงาน เมื่อมีการปฏิบัติงานดีและส่งเสริมสนับสนุน ให้พนักงานได้ศึกษาต่อรวมทั้งมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3) องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างของ องค์กร การวางนโยบายและแนวทางการปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กรและ การดำเนินการของ องค์กร

4) ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของ จำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณผลของงานและมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมและความเสมอภาค

5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Job) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่ทำให้รู้สึก ว่ามีคุณค่ามีความภาคภูมิใจ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับ ตรงตามความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่ ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทายและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

6) การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับการเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิดและได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้

7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกันและได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเป็นการทำงานที่มีความสามัคคีและรู้จักหน้าที่ของตนทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ

8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข้อมูลข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำ อยู่ และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสาร ด้านนโยบายและกระบวนการทำงานและข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและ บุคคลต่าง ๆ ในองค์กร

9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักร จัดไว้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่ใช้เสมอมีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และ สวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ ระเบียบบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย สิทธิร วิชชาวุธ (2554, หน้า 153) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำและทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความรู้ความสามารถของตัวเอง จุฑาภรณ์รุจิวรรณ (2550, หน้า 8) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของพนักงานในขณะที่ทำงาน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงาน เพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของเช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสารเคมีเป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อนและเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน ชญาภา รวีวรรณ (2552, หน้า 21) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิต เช่น สถานที่ขององค์กร กฎระเบียบขององค์กร โครงสร้างการทำงาน วัฒนธรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งเอื้ออำนวย ความสะดวกต่าง ๆ รวมถึงลักษณะทางกายภาพขององค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และผลสำเร็จในการทำงาน

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของปัจเจกบุคคล ที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลในขณะทำงานทั้งที่เป็นแบบรูปธรรมและนามธรรมมีอิทธิพลต่อ บุคลากรในหน่วยงานทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสังคมเป็นแรงผลักดันต่อพฤติกรรมทั้งด้านบวกและลบได้

#### 1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

วูดค็อก (Woodcock 1989, p. 75) ได้กล่าวว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมทุกระดับในองค์การจะทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ได้ องค์การจะต้องมีทีมงานที่มีคุณภาพและมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต (2553, หน้า 45) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถและมีการประสานงานอย่างดีเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

สุนันทา เลาพันธ์ (2551, หน้า 52) การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ ทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่มช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีม คือการรวมกันมากกว่า 2 คนขึ้นไป เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน โดยมีการแบ่งหน้าที่ให้ทีมงานอย่างชัดเจน เพราะทีมยังช่วยสนับสนุนการมีส่วนร่วมมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจและทีมนั้นสามารถปฏิบัติงานได้ผลสูงกว่า บุคคลแต่ละคนโดยเฉพาะถ้างานต้องการร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน ที่สมาชิกทุกคนนั้น จะต้องมีความหมายเดียวกันทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน โดยมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน รวมทั้งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมที่มีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่จะต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

## 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### 2.1 ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

พิทยา บวรวัฒนา (2552, หน้า 176) องค์กรที่มีประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จขององค์กรในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กรที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จ

สมชาย หิรัญกิตติ (2552, หน้า 76) ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในบางครั้งไม่ได้คำนึงถึงปริมาณทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการเป็นการกระทำที่ถูกต้อง (Doing things Right) โดยคำนึงถึง ความสามารถบรรลุเป้าหมาย (Goals) ที่กำหนดไว้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2553, หน้า 31) ประสิทธิผล หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิผลจึงมุ่งทำให้เกิดการ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง” (Doing the Right Things) และประสิทธิภาพเป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือเป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือประสิทธิผลหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing things right)” พิภพ วงษ์เงิน (2553, หน้า 164) ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวสะท้อนให้เห็นความรับผิดชอบ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ต้องการผลจากงานที่ปฏิบัติมีแรงกระตุ้นภายในตัวและกำกับพฤติกรรมของตนให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยเป็นคนที่มีความลักษณะ 3 ประการ 1. ต้องการกำหนดเป้าหมายเอง 2. ไม่กำหนดเป้าหมายง่ายหรือยากเกินไป 3. ต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานต้องการรู้ว่าตนทำงานได้ดีเพียงใดแค่ไหน

พิทยา บวรวัฒนา (2552, หน้า 184 – 197) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผล ขององค์กรแบ่งเป็น 4 วิธีดังนี้ 1. ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายและประสิทธิผลควรวัดได้จากความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ใช้วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรได้ก็ต่อเมื่อลักษณะขององค์กรและเป้าหมายมีลักษณะตามข้อสันนิษฐาน คือ องค์กรมีเป้าหมายที่แท้จริง มีปริมาณไม่มากจนเกินความสามารถ 2. โดยใช้ความคิดระบบการวัดประสิทธิผลขององค์กรจากเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องพิจารณาถึงปัจจัยนำออกขององค์กรเป็นสำคัญ การวัดประสิทธิผลจากสวนอื่นขององค์กร 3. ความสามารถขององค์กร ซึ่งเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ในสภาพแวดล้อม 4. จากค่านิยมเกณฑ์การวัดประสิทธิผลในเรื่องของแต่ละบุคคลหรือจิตวิสัย ซึ่งจะเลือกเกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์กรเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลนั้น การวัดจากประเมินเป็นการตั้งเกณฑ์การวัด เช่น การประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการในระดับ ผู้บริหารและผูปฏิบัติงาน จากแนวคิดการวัดประสิทธิผลผู้วิจัยสามารถ

สรุปได้ว่า การวัดประสิทธิผลทำได้หลายด้าน ได้แก่ การวัดการบรรลุเป้าหมาย การวัดแนวความคิดด้านระบบและการวัดพฤติกรรมของบุคคลในเรื่องสมรรถนะเป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่สามารถพัฒนาได้ยากและง่ายขึ้นอยู่กับ ความรู้และทักษะของแต่ละคนและได้ใช้วิธีวัดพฤติกรรมในการทำงานเป็นการวัดสวนของความรู้ ความสามารถ โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นการวัดด้านความรู้ทักษะและเจตคติ และผลสำเร็จอันเกิดขึ้นตามเป้าหมายทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการบริการด้านลดขั้นตอนการทำงาน ด้านความประหยัด และด้านความสะดวก

## 2.2 ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ดิณ ปรัชญพฤทธิ (2542, หน้า 130) ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด คือ การลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัสดุและบุคลากรลง เพิ่มความแม่นยำ ความเร็ว และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น

ไพบูลย์ตั้งใจ (2554, หน้า 8) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่วด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐานสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบ เอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และรักดีต่อองค์กรงานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

ศิริวิชญ์เวชกิจ (2556, หน้า9) ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้น คือ การดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีกฎระเบียบเป็นกรอบกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ การเอื้ออำนวยให้งานบรรลุ และเกิดประสิทธิภาพได้มากขึ้นหากงานนั้นเป็นที่สนใจต่อผู้ปฏิบัติและความสำเร็จของงานเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับเป็นที่ไว้วางใจมากขึ้นได้รับการยกย่องจะเป็นปัจจัยเสริมกระตุ้นส่งผลให้การปฏิบัติงานในโอกาสต่อไปมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สมใจ ลักษณะ (2542, หน้า 206-210) ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลากหลายด้าน ได้แก่ ความรู้ความสามารถและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน ปริมาณและ

คุณภาพของงาน ความคิดริเริ่มของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศในที่ทำงาน ทักษะในการทำงาน บุคลิกภาพ เจตคติและค่านิยมในการทำงาน ตลอดจนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะกล่าวถึง ต่อไปดังนี้

1. ความรู้ความสามารถและคุณสมบัติส่วนบุคคล หมายถึง ความกระตือรือร้น และการพัฒนาตนเอง เช่น การมีมานะอดทน ปฏิบัติงานให้สำเร็จแสวงหาความรู้ ความชำนาญอยู่เสมอ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง และสามารถวิเคราะห์ตัดสินใจแก้ปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์

2. ปริมาณงานและคุณภาพของการดำเนินงาน หมายถึง สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย ให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้คุณภาพของงานที่ทำให้สำเร็จ และถูกต้องเรียบร้อยและสมบูรณ์ครบถ้วนตามกำหนด มีความรอบรู้ชำนาญในขั้นตอนหรือวิธีดำเนินงาน ทั้งงานในหน้าที่งานที่เกี่ยวข้องและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงระบบงานและวิธีการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้ถึงบุคลิกภาพของบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานสามารถเสนอวิธีการแก้ปัญหาได้ปัญหาหนึ่งได้หลายแนวทาง รวมทั้งรู้วิธีการทำงานแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่มีความเป็นไปได้วิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมีแนวคิดที่จะสร้างและปรับวิธีการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

4. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน บรรยากาศภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะ พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งบรรยากาศในการทำงาน ร่วมกันควรมี ลักษณะดังนี้ คือ 4.1 ความไว้วางใจ ความเชื่อถือ และความเชื่อมั่น 4.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดเป้าหมายขององค์กร 4.3 การให้การสนับสนุนผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่จริงใจและตรงไปตรงมา เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ แสดงความคิดเห็น ทศนคติ ความรู้สึกกับบุคคลต่าง ๆ ทุก ระดับในองค์กร 4.4 การเปิดเผยในการสื่อสาร จากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง โดยบุคลากรควรจะได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานและหน้าที่ 4.5 การรับฟังความคิดเห็นจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน ผู้บริหารหรือหัวหน้าในทุกระดับ ควรรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันภายในองค์กร จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของ องค์กรเป็นอย่างดี มีความไว้วางใจกันย่อมส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงาน มีความพึงพอใจใน การทำงานมากขึ้น ทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น 5. ทักษะในการปฏิบัติ การเสริมสร้างประสิทธิภาพใน การทำงานนอกจากองค์ประกอบ ต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้ว โดยมีทักษะในการปฏิบัติงาน ดังนี้ 5.1 ทักษะ ด้านเทคนิคเฉพาะอย่าง (Technical Skill) เป็นความรู้เกี่ยวกับเทคนิค ขั้นตอนหรือวิธีการท างานเฉพาะด้าน ซึ่งมีความจ าเป็นต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ 5.2 ทักษะใน การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Human Skill) เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้สร้างความเข้าใจร่วม

ประสานงานกับบุคคลในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

5.3 ทักษะทางด้านความรู้ ความคิด (Concept Skill) เป็นความสามารถทางสติปัญญา ในการมองภาพรวมขององค์กร เห็นความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรทั้งในแง่ลักษณะทาง เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง และแนวทางต่าง ๆ ขององค์กร

6. บุคลิกภาพ เจตคติ และค่านิยมในการทำงาน บุคลิกภาพไม่ว่าจะเป็นการพูดการปฏิบัติ ความคิด เจตคติ ค่านิยม และลักษณะนิสัยต่าง ๆ เมื่อบุคคลต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของประสิทธิภาพในการทำงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลในการ

7. ชวิญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในการทำงานสิ่งที่จะควรเกิดขึ้นกับพนักงาน คือความสามารถที่จะรับรู้ เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรมุ่งมั่นพยายามที่จะทำงานเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคของการทำงาน มีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานมั่นใจว่าตนมีโอกาที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพได้ มีความรู้สึกผูกพันแน่นแฟ้นกับหมู่ คณะและมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร แนวคิดข้างต้น ในการศึกษาครั้งนี้ต้องค ำถึงองค์ประกอบตามที่กล่าวมาข้างต้นที่ควบคู่ ไปกับการพิจารณา โดยในองค์กรควรสร้างหรือจัดให้เกิดขึ้นในวิธีการทำงานและส่วนที่องค์กรจะได้รับ จากผู้ปฏิบัติงาน คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เช่น ไม่ขาดงาน ไม่มาสายในการทำงาน ทำงานเต็มความสามารถ เพิ่มพลังยึดเหนี่ยวของกลุ่มเกิดความเป็นเอกภาพ เกิดพลังกลุ่ม และความร่วมมือร่วมใจสูงในการดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ลดปัญหา อุปสรรค ความขัดแย้ง และความสูญเปล่าในการทำงานได้ความจงรักภักดีต่อองค์กรเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร ปกป้องผลประโยชน์ขององค์กรซึ่งหลักการเสริมสร้างชวิญในการปฏิบัติงาน คือ หลักการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการทำงานนั่นเอง

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัลยา แสงเรือง (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการงานวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) นักศึกษามีความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคและความคิดเห็นต่อการบริหาร จัดการงานวิชาการด้วยหลักสูตรสาขาวิชา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้าน บริการวิชาการ ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับอาจารย์มีความคิดเห็นด้านหลักสูตรสาขาวิชาอยู่ในระดับ มาก ส่วนด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านบริการวิชาการ และด้านการ พัฒนาอาจารย์อยู่ในระดับปานกลางส่วนเจ้าหน้าที่มีความเห็นว่าการจัดห้องเรียนไม่เหมาะสมกับนักศึกษา อุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เพียงพอและชำรุด 2) ข้อเสนอแนะที่นำไปสู่การพัฒนาแผนกลยุทธ์การบริหาร จัดการงานวิชาการ โดยสรุปจากอุปสรรค ปัญหา ความคิดเห็น ของกลุ่มตัวอย่าง และศึกษาจากเอกสารงาน วิจัยและบริบทที่เกี่ยวข้อง

ด้านหลักสูตรสาขาวิชา ควรมีหลักสูตรที่หลากหลายและตอบสนองความต้องการ ของบริบทและสังคมที่เปลี่ยนแปลง และมีกลไกการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ควรจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและเน้นนักศึกษาเป็นศูนย์กลาง ด้านการวัดและประเมินผลควรมีระบบกลไกและมาตรการที่ชัดเจนทั้งนักศึกษาและอาจารย์ ด้านการบริการวิชาการ ควรมี แผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ของหน่วยงานที่ส่งเสริมด้านกระบวนการผลิตบัณฑิต ด้านการพัฒนาอาจารย์ ควรมีสื่อ เครือข่ายและกลไกในการสนับสนุนอาจารย์ทางด้านจิตวิญญาณความเป็นครูและความเป็นผู้นำ ทางวิชาการกับชุมชน

สุภาวดี ธงภักดิ์ (2564: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริการของร้านอาหารที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม “ร้านอาหารยามเย็น กรุงเทพมหานคร” ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาและอุปสรรค ทำให้ร้านอาหารประสบปัญหาของจำนวนลูกค้าที่ลดน้อยลงจากเดิม ลูกค้าขาดความเชื่อมั่นในการรับประทานอาหารนอกบ้าน ร้านอาหารมีรายได้ลดน้อยลง ประกอบกับค่าใช้จ่ายภายในร้านอาหารเท่าเดิม 2) แนวทางการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริการ ประกอบด้วย การกำหนดแนวทางปฏิบัติ ผู้ประกอบการมีการคำนึงถึงแนวทางปฏิบัติในด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน การจัดการรูปแบบการบริการ ผู้ประกอบการได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการ โดยยึดหลักตามมาตรการในการเว้นระยะห่างทางสังคม การจัดการความเปลี่ยนแปลง ผู้ประกอบการมีการวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในด้านการดำเนินธุรกิจ พฤติกรรมการใช้ชีวิต และพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การส่งเสริม การตลาด ผู้ประกอบการมีการนำกลยุทธ์ในการส่งเสริมการตลาด รูปแบบการจัดส่งถึงบ้าน ตลอดจนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการขาย และการช่วยเหลือกันในระบบ ผู้ประกอบการมีวิสัยทัศน์ในการช่วยเหลือกันในระบบทั้งต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ เพื่อเป็นการประคับประคองทั้งระบบให้สามารถดำรงอยู่ได้

ธีระชล สาทสิน และศรีสุตา วงศ์วิเศษกุล (2564: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ถอดบทเรียนการสอนออนไลน์: ความท้าทายสำหรับอาจารย์ ในสถานการณ์โรคโควิด 19 พบว่าสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 เกิดขึ้นอย่างลูกกลมและรวดเร็วทั่วโลก สร้างปรากฏการณ์ใหม่ในการใช้ชีวิต ของผู้คน รวมทั้งนักเรียน นักศึกษา ในสถาบันการศึกษาทุกระดับ มาตรการของการเว้นระยะห่างทางสังคม ทำให้มหาวิทยาลัย ต้องปิดการเรียนการสอน ห้องเรียนในอาคารกลับแขวนล่องลอยไว้ในระบบคลาวด์ที่ไม่ต้องการโต๊ะและเก้าอี้และที่ยืนของ อาจารย์หน้าชั้นเรียนเหมือนเคย การปรับตัวอย่างรวดเร็วชนิดพลิกฝ่ามือเกิดขึ้นในขณะที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ของหลักสูตรเป็นสิ่งที่มีความเปลี่ยนแปลงได้สิ่งเหล่านี้คือความท้าทายที่อาจารย์และนักศึกษาจะต้องร่วมมือกันเพื่อให้การปรับตัว เป็นความคุ้นชินและสร้างผลสัมฤทธิ์ในที่สุดคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยสวนดุสิตเผชิญการเปลี่ยนแปลงนี้ด้วยความเชื่อมั่น ในความพร้อมของระบบ ที่จะรองรับรูปแบบการสอนออนไลน์ผนวกกับการเตรียมอาจารย์ให้สามารถใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยี การสอน และการสอบออนไลน์มาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะความท้าทาย

สำหรับอาจารย์ในสถานการณ์โรคโควิด-19 กับรูปแบบการ สอนออนไลน์จึงเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงเวลา มีนาคม ถึง พฤษภาคม 2563 เพื่อให้การเรียนการสอนออนไลน์ มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนอย่างเป็นพลวัต บทความนี้เป็นการถอดบทเรียนจากการสอนออนไลน์การเตรียมการที่ดี การสอนที่มีพลวัต จะนำมาซึ่งปฏิบัติการสอนแบบใหม่ (New Normal) ให้อาจารย์สอนแนะนำนักศึกษา ก้าวข้ามช่วงเวลาวิกฤติผัน อย่างรวดเร็วนี้ได้สำเร็จ



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษา นักวิจัย และอาจารย์ ในการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษา นักวิจัย และอาจารย์ ในการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ที่มีขนาดประชากร 800 คน ให้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 268 คน

ระยะเวลา 10 เดือน

#### 2. การดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive study) โดยการใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจข้อมูล โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติและความคิดเห็นแนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

2. สังเคราะห์ประเด็นเนื้อหาข้อมูลทัศนคติและความคิดเห็นแนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ โดยลักษณะของเครื่องมือ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ช่วงอายุ สถานภาพ ความถี่ในการใช้งาน ซึ่งมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบเติมคำตอบ จำนวน 5 ข้อ

**ตอนที่ 2** ทัศนคติและความคิดเห็นการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ในลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ แบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Rating Scale) (ละเอียด ศิลาอ่อน, 2558ก, หน้า 177) จากไม่มีความพึงพอใจเลย (0 คะแนน) ถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด (5 คะแนน) เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ เชิงบวก ให้คะแนนจาก 5, 4, 3, 2, 1 และ 0 จากมีความพึงพอใจ ถึงไม่มีความพึงพอใจ และ เชิงลบ ให้คะแนนจาก 0, 1, 2, 3, 4 และ 5 ซึ่งข้อคำถามเชิงลบได้แก่ข้อที่ 6-10 จำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ ดังนี้

4.20-5.00	หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
3.40-4.20	หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
2.60-3.40	หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
1.80-2.60	หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
1.00-1.80	หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 เป็นลักษณะปลายเปิด

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนเตรียมการ และขั้นตอนการดำเนินงาน

**ขั้นตอนเตรียมการ** ยื่นเรื่องขอรับพิจารณาด้านจริยธรรมของการวิจัยในมนุษย์

**ขั้นตอนการดำเนินงาน** รับฟังการให้คำอธิบาย และชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัยจากผู้วิจัย จากนั้นอาสาสมัครรับเอกสารข้อมูล และแบบขอความยินยอมเพื่อกลับไปพิจารณา ก่อนตัดสินใจเข้าร่วมการศึกษา จากนั้นเมื่อตัดสินใจเข้าร่วมการศึกษาจึงลงนามในใบยินยอมอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร โดยดำเนินการประเมิน รูปแบบออนไลน์ (Google form)

### 4. จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมของการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา รหัสโครงการ UP-HEC 2.1-016-65 ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ จะได้รับการปกปิดรายชื่อผู้เข้ารับบริการ และนำเสนอผลการศึกษาเป็นภาพรวม

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมาไปทดสอบความตรงต่อเนื้อหา (A Test of Validity) ด้วย IOC (Index of Item Objective Congruence) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย (ละเอียด ศิลาน้อย, 2558ข, หน้า 1-4) โดยได้รับการตรวจสอบความตรงต่อเนื้อหา (Content Validity) และได้รับการตรวจทานจากอาจารย์ที่ปรึกษา และนำข้อคำถามที่ได้ค่า IOC  $\geq 0.6$  ไปใช้งาน หลังจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบข้อคำถามและแสดงความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ผลการทดสอบค่า IOC หรือค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ในทุกข้อ มีค่าตั้งแต่ 0.60 เป็นต้นไป จึงนำแบบสอบถามไปทดสอบค่าความเชื่อมั่น

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไป

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เพื่อทดสอบสมมุติฐาน

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

ส่วนที่ 2 แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ดังนี้

ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลจากการดำเนินงาน นำไปสู่การสร้างข้อสรุปที่โดยนำเสนอในรูปแบบการพรรณนาวิเคราะห์ตามลำดับความสำคัญและจำแนกรายประเด็น เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อทราบถึงสภาพปัญหาการดำเนินงานของการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย และวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางในการดำเนินงานของการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัยภายใต้การเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดการติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ในการศึกษาวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้ จึงทำให้เกิดแบบสอบถามอยู่ 2 ส่วนด้วยกัน

#### ผลการศึกษา

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล ผู้วิจัยขอนำเสนอตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 48.1) อายุอยู่ในช่วง 40-50 ปี (ร้อยละ 39.9) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท (ร้อยละ 47.0) สถานภาพของผู้มารับบริการเป็นอาจารย์ (ร้อยละ 79.9) หน่วยงานที่สังกัดเป็นหน่วยงานภาครัฐ (ร้อยละ 93.7) ช่องทางการรับข่าวสาร การจัดงาน การจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ครั้งที่ 11 เป็นในส่วนของ Facebook (ร้อยละ 53.0) และระหว่างการจัดงานเป็น Onsite (ร้อยละ 53.7) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน) n = 268	ร้อยละ 100.0
1	<b>เพศ</b>		
	ชาย	129	48.1
	หญิง	139	51.9
2	<b>อายุ</b>		
	21 - 30 ปี	31	11.6
	31 - 40 ปี	38	36.6
	40 - 50 ปี	107	39.9
	51 ปีขึ้นไป	32	11.9
3	<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
	ปริญญาตรี	22	8.2
	ปริญญาโท	120	44.8
	สูงกว่าปริญญาโท	126	47.0
4	<b>สถานภาพของผู้มารับบริการ</b>		
	นิสิต/นักศึกษา	32	11.9
	นักวิจัย	22	8.2
	อาจารย์	214	79.9
5	<b>หน่วยงานที่สังกัด</b>		
	หน่วยงานภาครัฐ	251	93.7
	หน่วยงานภาคเอกชน	17	6.3
6	<b>ช่องทางการรับข่าวสาร การจัดงานการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ครั้งที่ 11</b>		
	หนังสือเชิญ	58	21.6
	โปรเตอร์	69	25.4
	Facebook	142	53.0
7	<b>จัดงาน Online และ Onsite</b>		
	Online	124	46.3
	Onsite	144	53.7

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลของจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19

	ประเด็น/ด้าน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลต่อการเข้าร่วมการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย	3.49	1.19	มาก
2	การประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัยควรมีการปรับปรุง/เพิ่มในต่อการนำเสนอผลงาน	2.73	0.85	ปานกลาง
3	การนำเสนอผลงานวิจัยมีความเหมาะสมในการบริหารจัดการเรื่องเป็นเวลา	4.01	0.73	มาก
4	ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลในการบริหารจัดการการนำเสนอผลงานวิจัย	3.24	1.14	ปานกลาง
5	การบริหารจัดการพะเยาวิจัยในสถานการณ์โควิด-19	4.23	0.83	มากที่สุด
6	รูปแบบการจัดงานพะเยาวิจัยในสถานการณ์โควิด-19 เป็นตามที่ดีได้	4.06	0.78	มาก
7	สถานการณ์โควิด-19 งานพะเยาวิจัยได้เปิดรับผลงานวิจัยให้ผู้เข้ารับการประชุมมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง	4.16	0.74	มาก
8	การใช้งานของเว็บไซต์พะเยาวิจัย	4.12	0.76	มาก
9	ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้รวดเร็วเพียงใด	4.22	0.72	มากที่สุด
10	การประชุมวิชาการนี้ประสบความสำเร็จ	4.18	0.64	มาก
	<b>รวม</b>	<b>3.87</b>	<b>0.48</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การบริหารจัดการพะเยาวิจัฯ ในสถานการณ์โควิด-19 (ร้อยละ 4.23) และ ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้รวดเร็วเพียงใด (ร้อยละ 4.22) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ การประชุมวิชาการนี้ประสบความสำเร็จ (ร้อยละ 4.18) สถานการณ์โควิด-19 งานพะเยาวิจัฯ ได้เปิดรับผลงานวิจัยให้ผู้เข้ารับการประชุมมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง (ร้อยละ 4.16) การใช้งานของเว็บไซต์พะเยาวิจัฯ (ร้อยละ 4.12) รูปแบบการจัดงานพะเยาวิจัฯ ในสถานการณ์โควิด-19 เป็นตามที่คิดไว้ (ร้อยละ 4.06) และการนำเสนอผลงานวิจัยมีความเหมาะสมในการบริหารจัดการเรื่องเป็นเวลา (ร้อยละ 4.01) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลต่อการเข้าร่วมการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ (ร้อยละ 3.49) ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลในการบริหารจัดการการนำเสนอผลงานวิจัย (ร้อยละ 3.24) และการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ควรมีการปรับปรุง/เพิ่มในต่อการนำเสนอผลงาน (ร้อยละ 2.73)

**ส่วนที่ 3** ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ดังนี้

#### ทดสอบสมมติฐาน

$H_0$  : ทศนคติของนักศึกษา / นักวิจัย / อาจารย์ การบริหารจัดการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ, หน่วยงานที่สังกัด, จัดงาน Online และ Onsite

$H_1$  : ทศนคติของนักศึกษา / นักวิจัย / อาจารย์ การบริหารจัดการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ, หน่วยงานที่สังกัด, จัดงาน Online และ Onsite

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบเพศ กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19

	การบริหารจัดการพะเยาวิจัย	เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
1	สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลต่อการเข้าร่วมการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย	ชาย	129	3.6047	1.20168	.112	.738
		หญิง	139	3.3741	1.18121		
2	การประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ควรมีการปรับปรุง/เพิ่มในต่อการนำเสนอผลงาน	ชาย	129	2.9380	.93334	.048	.827
		หญิง	139	2.5396	.68383		
3	การนำเสนอผลงานวิจัยมีความเหมาะสมในการบริหารจัดการเรื่องเป็นเวลา	ชาย	129	4.0078	.77557	.368	.545
		หญิง	139	4.0216	.69645		
4	ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลในการบริหารจัดการการนำเสนอผลงานวิจัย	ชาย	129	3.3876	1.12715	.044	.834
		หญิง	139	3.1007	1.14395		
5	การบริหารจัดการพะเยาวิจัยในสถานการณ์โควิด-19	ชาย	129	4.1085	.96210	1.564	.212
		หญิง	139	4.3453	.66716		
6	รูปแบบการจัดงานพะเยาวิจัยในสถานการณ์โควิด-19 เป็นตามที่คิดไว้	ชาย	129	4.0000	.83853	.138	.710
		หญิง	139	4.1079	.71920		
7	สถานการณ์โควิด-19 งานพะเยาวิจัยได้เปิดรับผลงานวิจัยให้ผู้เข้ารับการประชุมนมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง	ชาย	129	4.09302	.814343	4.802	.029
		หญิง	139	4.22302	.670747		
8	การใช้งานของเว็บไซต์พะเยาวิจัย	ชาย	129	4.0078	.86147	4.303	.039
		หญิง	139	4.2302	.62920		
9	ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้รวดเร็วเพียงใด	ชาย	129	4.2171	.75995	1.851	.175
		หญิง	139	4.2230	.69202		
10	การประชุมวิชาการนี้ประสบความสำเร็จ	ชาย	129	4.1705	.67458	3.312	.070
		หญิง	139	4.1799	.61682		
	รวม	ชาย	129	3.85	.531	4.145	.043
		หญิง	139	3.83	.422		

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระหว่าง เพศ กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติ พะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.043 แสดงว่าเพศชายและเพศหญิงในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 พบว่ามากกว่า 0.5 ในข้อการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัยควรมีการปรับปรุง/เพิ่มในต่อการนำเสนอผลงาน, ภายใต้สถานการณ์โคโรนา-19 ส่งผลในการบริหารจัดการการนำเสนอผลงานวิจัย, สถานการณ์โคโรนา-19 ส่งผลต่อการเข้าร่วมการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย, รูปแบบการจัดงานพะเยาวิจัยในสถานการณ์โคโรนา-19 เป็นตามที่ได้คิดไว้, การนำเสนอผลงานวิจัยมีความเหมาะสมในการบริหารจัดการเรื่องของเวลา, การบริหารจัดการพะเยาวิจัยในสถานการณ์โคโรนา-19, ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้รวดเร็วเพียงใด และการประชุมวิชาการนี้ประสบความสำเร็จ ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่ยังคงพบว่า น้อยกว่า 0.5 ในข้อสถานการณ์โคโรนา-19 งานพะเยาวิจัยได้เปิดรับผลงานวิจัยให้ผู้เข้ารับการประชุมมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง และการใช้งานของเว็บไซต์พะเยาวิจัย มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4 เปรียบเทียบหน่วยงานกับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19

	การบริหารจัดการพะเยาวิจัย	เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
1	สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลต่อการเข้าร่วมการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย	ชาย	129	3.5060	1.18784	.019	.891
		หญิง	139	3.1765	1.28624		
2	การประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัยควรมีการปรับปรุง/เพิ่มในต่อการนำเสนอผลงาน	ชาย	129	2.7490	.84187	.039	.844
		หญิง	139	2.4706	.71743		
3	การนำเสนอผลงานวิจัยมีความเหมาะสมในการบริหารจัดการเรื่องขอเวลา	ชาย	129	4.0319	.72593	3.483	.063
		หญิง	139	3.7647	.83137		
4	ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลในการบริหารจัดการการนำเสนอผลงานวิจัย	ชาย	129	3.2271	1.14552	.082	.775
		หญิง	139	3.4118	1.12132		
5	การบริหารจัดการพะเยาวิจัยในสถานการณ์โควิด-19	ชาย	129	4.1992	.83914	1.830	.177
		หญิง	139	4.7059	.46967		
6	รูปแบบการจัดงานพะเยาวิจัยในสถานการณ์โควิด-19 เป็นตามที่คิดไว้	ชาย	129	4.0359	.79165	.157	.692
		หญิง	139	4.3529	.49259		
7	สถานการณ์โควิด-19 งานพะเยาวิจัยได้เปิดรับผลงานวิจัยให้ผู้เข้ารับการประชุมนมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง	ชาย	129	4.15139	.759597	2.446	.119
		หญิง	139	4.29412	.469668		
8	การใช้งานของเว็บไซต์พะเยาวิจัย	ชาย	129	4.1315	.77113	6.593	.011
		หญิง	139	4.0000	.50000		
9	ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้รวดเร็วเพียงใด	ชาย	129	4.2351	.72424	1.124	.290
		หญิง	139	4.0000	.70711		
10	การประชุมวิชาการนี้ประสบความสำเร็จ	ชาย	129	4.1633	.65208	.124	.725
		หญิง	139	4.3529	.49259		
	รวม	ชาย	129	3.8430	.48619	2.742	.099
		หญิง	139	3.8529	.31843		

จากตารางที่ 4 การเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงาน กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.099 แสดงว่าหน่วยงานภาครัฐ และ หน่วยงานภาคเอกชน ในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 พบว่าน้อยกว่า 0.5 มีเฉพาะการใช้งานของเว็บไซต์พะเยาวิจัฯ ที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 5 เปรียบเทียบจัดงาน Online และ Onsite กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติ พะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19

	การบริหารจัดการพะเยาวิจัย	เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
1	สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลต่อการเข้าร่วม	ชาย	129	3.3065	1.19741	.142	.707
	การประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย	หญิง	139	3.6389	1.17438		
2	การประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย	ชาย	129	2.5968	.89187	6.401	.012
	ควรมีการปรับปรุง/เพิ่มในต่อการนำเสนอผลงาน	หญิง	139	2.8472	.76934		
3	การนำเสนอผลงานวิจัยมีความเหมาะสมใน	ชาย	129	4.0968	.67978	.014	.905
	การบริหารจัดการเรื่องของเวลา	หญิง	139	3.9444	.77349		
4	ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลในการ	ชาย	129	3.1694	1.15274	.001	.975
	บริหารจัดการการนำเสนอผลงานวิจัย	หญิง	139	3.2986	1.13483		
5	การบริหารจัดการพะเยาวิจัยใน	ชาย	129	4.3387	.67339	1.414	.235
	สถานการณ์โควิด-19	หญิง	139	4.1389	.93578		
6	รูปแบบการจัดงานพะเยาวิจัยใน	ชาย	129	4.2500	.67021	.372	.542
	สถานการณ์โควิด-19 เป็นตามที่ได้คิดไว้	หญิง	139	3.8889	.82878		
7	สถานการณ์โควิด-19 งานพะเยาวิจัยได้	ชาย	129	4.33065	.580465	3.193	.075
	เปิดรับผลงานวิจัยให้ผู้เข้ารับการประชุมมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง	หญิง	139	4.01389	.836126		
8	การใช้งานของเว็บไซต์พะเยาวิจัย	ชาย	129	4.2177	.69330	.003	.960
		หญิง	139	4.0417	.80100		
9	ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้รวดเร็วเพียงใด	ชาย	129	4.2823	.65717	.777	.379
		หญิง	139	4.1667	.77550		
10	การประชุมวิชาการนี้ประสบความสำเร็จ	ชาย	129	4.2823	.56397	.002	.962
		หญิง	139	4.0833	.69463		
	รวม	ชาย	129	3.8871	.43317	1.845	.175
		หญิง	139	3.8063	.51007		

จากตารางที่ 5 การเปรียบเทียบระหว่าง จัดงาน Online และ Onsite กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.175 แสดงว่าหน่วยงานภาครัฐ และ หน่วยงานภาคเอกชน ในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่า Sig. ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05



## บทที่ 5

### สรุปและอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผล

จากการวิจัยในครั้งนี้แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ได้ดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19**  
 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 48.1) อายุอยู่ในช่วง 40-50 ปี (ร้อยละ 39.9) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท (ร้อยละ 47.0) สถานภาพของผู้มารับบริการเป็นอาจารย์ (ร้อยละ 79.9) หน่วยงานที่สังกัดเป็นหน่วยงานภาครัฐ (ร้อยละ 93.7) ช่องทางการรับข่าวสาร การจัดงาน การจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ครั้งที่ 11 เป็นในส่วนของ Facebook (ร้อยละ 53.0) และระหว่างการจัดงานเป็น Onsite (ร้อยละ 53.7)

**ตอนที่ 2 แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19**  
 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การบริหารจัดการพะเยาวิจัยในสถานการณ์โควิด-19 (ร้อยละ 4.23) และ ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้รวดเร็วเพียงใด (ร้อยละ 4.22) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ การประชุมวิชาการนี้ประสบความสำเร็จ (ร้อยละ 4.18) สถานการณ์โควิด-19 งานพะเยาวิจัยได้เปิดรับผลงานวิจัยให้ผู้เข้ารับการประชุมนมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง (ร้อยละ 4.16) การใช้งานของเว็บไซต์พะเยาวิจัย (ร้อยละ 4.12) รูปแบบการจัดงานพะเยาวิจัยในสถานการณ์โควิด-19 เป็นตามที่คิดไว้ (ร้อยละ 4.06) และการนำเสนอผลงานวิจัยมีความเหมาะสมในการบริหารจัดการเรื่องเป็นเวลา (ร้อยละ 4.01) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลต่อการเข้าร่วมการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย (ร้อยละ 3.49) ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลในการบริหารจัดการการนำเสนอผลงานวิจัย (ร้อยละ 3.24) และการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัยควรมีการปรับปรุง/เพิ่มในต่อการนำเสนอผลงาน (ร้อยละ 2.73)

จากการทดสอบสมมุติฐาน ด้วย t-Test ทศนคติของนักศึกษา / นักวิจัย / อาจารย์ การบริหารจัดการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ, หน่วยงานที่สังกัด, จัดงาน Online และ Onsite

การเปรียบเทียบระหว่าง เพศ กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.043 แสดงว่าเพศชายและเพศหญิงในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบระหว่าง หน่วยงาน กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.099 แสดงว่าหน่วยงานภาครัฐ และ หน่วยงานภาคเอกชน ในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เปรียบเทียบระหว่าง จัดงาน Online และ Onsite กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.175 แสดงว่าหน่วยงานภาครัฐ และ หน่วยงานภาคเอกชน ในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

## การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ได้ข้อค้นพบซึ่งสามารถนำมาอภิปรายการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 48.1) อายุอยู่ในช่วง 40-50 ปี (ร้อยละ 39.9) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท (ร้อยละ 47.0) สถานภาพของผู้มารับบริการเป็นอาจารย์ (ร้อยละ 79.9) หน่วยงานที่สังกัดเป็นหน่วยงานภาครัฐ (ร้อยละ 93.7) ช่องทางการรับข่าวสารการจัดงานการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ครั้งที่ 11 เป็นในส่วนของ Facebook (ร้อยละ 53.0) และระหว่างการจัดงานเป็น Onsite (ร้อยละ 53.7) ซึ่งสอดคล้องกับ บุษกร เชื้อวจินตาทานต์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ

หญิง อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 21-30 ปี มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่คือปริญญาตรี ระดับพฤติกรรมจรรยาบรรณ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. การบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ทั้งหมด 4 ด้าน 1) ด้านการวางแผน (Planning) ซึ่งในการวางแผนการจัดงานเป็นประจำทุกปี โดยมุ่งหวังให้เป็นเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนการนำเสนอผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ แต่เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ยังอยู่ในขั้นวิกฤต ซึ่งสอดคล้องกับกายสิทธิ์ แก้วยาศรี และคณะ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการดำเนินงานและผลกระทบจากโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส (โควิด-19) จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 จังหวัดเลยมีความเข้มข้นมากกว่า ศบค. เช่น ปิดพรมแดนจังหวัดเมื่อเกิดการติดเชื้อในจังหวัด ส่วนแนวทางการเยียวยาเป็นไปตามที่รัฐบาลกำหนดการเว้นระยะห่าง ส่วนผลกระทบที่เกิดจากโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 (โควิด-19) และมาตรการภาครัฐ จึงปรับแผนการจัดงาน โดยเปลี่ยนรูปแบบมาเป็นการจัดการประชุมในรูปแบบ Online Conference เพื่อให้การประชุมวิชาการดำเนินต่ออย่างสำเร็จลุล่วง โดยเลือกใช้ Zoom Application), 2) ด้านการจัดองค์การ (Organizing) เป็นการบริหารไม่ว่าจะเป็น การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การรายงานผล และการงบประมาณ 3) การติดต่อประสานงาน (Leading) เป็นการประสานงานกับนักวิจัย นักศึกษา และคณาจารย์ โดยทำให้การบริการและพัฒนาติดต่อประสานงานดีขึ้นได้อย่างรวดเร็วเป็นการใช้ทรัพยากร คน ได้อย่างลงตัว และการควบคุม (Controlling) เป็นในเชิงการปฏิบัติการ และในด้านทรัพยากรเป็นการดูแลบุคลากรตลอดจนการทำงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ มีการติดตามประเมินผลว่าการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามที่วางไว้หรือไม่ บรรลุวัตถุประสงค์ มีความสำเร็จมากน้อยเพียงไร การควบคุมยังเป็นการจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลกระทบกับการทำงานน้อยที่สุด ฮอดเก็ตต์ (Hodgetts, 1990) และในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ได้ทำการสำรวจแล้วพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การบริหารจัดการพะเยาวิจัยในสถานการณ์โควิด-19 (ร้อยละ 4.23) และ ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้รวดเร็วเพียงใด (ร้อยละ 4.22) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ การประชุมวิชาการนี้ประสบความสำเร็จ (ร้อยละ 4.18) สถานการณ์โควิด-19 งานพะเยาวิจัยได้เปิดรับผลงานวิจัยให้ผู้เข้ารับการประชุมมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง (ร้อยละ 4.16) การใช้งานของเว็บไซต์พะเยาวิจัย (ร้อยละ 4.12) รูปแบบการจัดงานพะเยาวิจัยในสถานการณ์โควิด-19 เป็นตามที่คิดไว้ (ร้อยละ 4.06) และการนำเสนอผลงานวิจัยมีความเหมาะสมในการบริหารจัดการเรื่องช่วงเวลา (ร้อยละ 4.01) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลต่อการเข้าร่วมการ

ประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย (ร้อยละ 3.49) ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลในการบริหารจัดการการนำเสนอผลงานวิจัย (ร้อยละ 3.24) และการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัยควรมีการปรับปรุง/เพิ่มในต่อการนำเสนอผลงาน (ร้อยละ 2.73) และสอดคล้องกับ กิตติศักดิ์ คำผัด (2553:84) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ระบบสารสนเทศเพื่อ การจัดการครูที่ปรึกษา กรณีศึกษา วิทยาลัยเทคนิคแพร่” ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของประสิทธิภาพของ ระบบเท่ากับ 3.34 สรุปว่าประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของการใช้งานโดยรวมมีประสิทธิภาพมาก และพึงพอใจต่อผู้ใช้งาน

3. ผลการศึกษาจากการทดสอบสมมติฐาน ด้วย t-Test ทศนคติของนักศึกษา / นักวิจัย / อาจารย์ การบริหารจัดการการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ, หน่วยงานที่สังกัด, จัดงาน Online และ Onsite การเปรียบเทียบระหว่าง เพศ กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้ สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.043 แสดงว่าเพศชายและเพศ หญิงในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของ เชื้อไวรัสโควิด-19 ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05, การเปรียบเทียบระหว่าง หน่วยงาน กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.099 แสดงว่าหน่วยงานภาครัฐ และ หน่วยงาน ภาคเอกชน ในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ เปรียบเทียบระหว่าง จัดงาน Online และ Onsite กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยา วิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.175 แสดงว่า หน่วยงานภาครัฐ และ หน่วยงานภาคเอกชน ในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ในแนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 เป็นการดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และมีความคล่องตัวในการประชุมวิชาการ ฯ จึงต้องมีการเสนอการพัฒนาทางด้านประสิทธิภาพการดำเนินงานออนไลน์ เพื่อการดำเนินงานของนักวิจัยที่เป็นรูปธรรม บทความของผู้วิจัยให้มีความรวดเร็วและสมบูรณ์แบบในการดำเนินงาน



## บรรณานุกรม

- กายสิทธิ์ แก้วยาศรี และ บุญมา. (2564). สุนทรวิริทัศน์แนวทางการดำเนินงานและผลกระทบจากโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส (โควิด-19) จังหวัดเลย. *Academic Journal of Community Public Health*. 7(1). 16-34.
- กัลยา แสงเรือง. (2556: บทคัดย่อ) **แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการงานวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.**
- สุภาวดี ธงภักดิ์. (2564: บทคัดย่อ). **แนวทางการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริการของร้านอาหารที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม“ร้านอาหารยามเย็น กรุงเทพมหานคร” ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19.**
- ธีระชล สาดสิน\* ศรีสุตา วงศ์วิเศษกุล (2564: บทคัดย่อ) ใดศึกษาเกี่ยวกับ ถอดบทเรียนการสอนออนไลน์: ความท้าทายสำหรับอาจารย์ ในสถานการณ์โรคโควิด 19
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). **องค์การและการบริหาร.** (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2540, 1). **หน้าที่การบริหาร.** เชียงใหม่ : โรงพิมพ์ดาว..
- พิทยา บวรวัฒนา. พิมพ์ลักษณ์, กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.
- เกษม จันทร์แก้ว. (2540). **โครงการสหวิทยาการบัณฑิตศึกษา สาขาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). **องค์การและการบริหาร.** (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2525). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2539). **การจัดการและการพัฒนา.** กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พรทิพย์ วรกิจโกคาทร. **คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.** 2526. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ :แนวคิดและทฤษฎี** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). **ทฤษฎีองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2544). **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

# ภาคผนวก



## ชื่อหัวข้อวิจัย (Research Title)

**ภาษาไทย:** แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19

**ภาษาอังกฤษ:** Guidelines for the management of Phayao Research Conferences Under the situation of the epidemic of the Covid-19 virus

### 1. ประวัติคณะผู้วิจัย (Biography)

**ชื่อ-นามสกุล** นายจักรพงศ์ มาลีพัตร  
**ที่อยู่ปัจจุบัน** บ้านเลขที่ 217 หมู่ 7 ตำบลสว่างอารมณ์ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา 56000  
**โทรศัพท์มือถือ** 09 0320 5373  
**สถานที่ทำงาน** กองบริหารงานวิจัย  
**ประวัติการศึกษา** มหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ.2544

**ชื่อ-นามสกุล** นางสาววิศรา คลังนุ่ม  
**ที่อยู่ปัจจุบัน** บ้านเลขที่ 94 หมู่ 4 ตำบลจำปาหวาย อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000  
**โทรศัพท์มือถือ** 08 6440 3544  
**สถานที่ทำงาน** กองบริหารงานวิจัย  
**ประวัติการศึกษา** วิทยาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.2557



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO HUMAN ETHICS COMMITTEE

19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เบอร์โทรศัพท์ 05446 6666

**เอกสารรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย**

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการให้การรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP และ 45CFR 46.101(b)

**ชื่อโครงการ** : แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19  
: Guidelines for the management of Phayao Research Conferences Under the situation of the epidemic of the Covid-19 virus

**เลขที่โครงการวิจัย** : UP-HEC 2.1/016/65

**ผู้วิจัยหลัก** : นายจักรพงศ์ มาลีพัตร

**สังกัดหน่วยงาน** : กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา

**ผู้วิจัยร่วม** : นางสาววริศรา คลังนุ้ม

**สังกัดหน่วยงาน** : กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา

**ที่ปรึกษา** : รองศาสตราจารย์ ดร.เปรมวิทย์ วิวัฒน์เศรษฐ์

**สังกัดหน่วยงาน** : คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุดม งามเมืองสกุล)

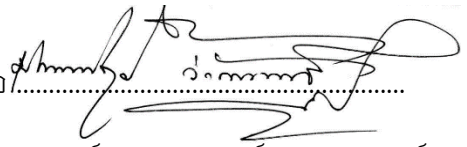
ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่รับรอง : 31 มีนาคม 2565

- หมายเหตุ
1. ไม่ต้องส่งรายงานความก้าวหน้า
  2. ส่งรายงานปิดโครงการเมื่อสิ้นสุดการศึกษา

การพิจารณาโดยอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาได้พิจารณาผลการศึกษางานวิจัยเพื่อการ  
พิจารณางานประจำ เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้  
สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ฉบับนี้เป็นที่เรียบร้อยแล้วและเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่ง  
ของงานวิจัยเพื่อการพัฒนาางานประจำของ มหาวิทยาลัยพะเยา

ลงชื่อ 

(รองศาสตราจารย์ ดร.เปรมวิทย์ วิวัฒน์เศรษฐ์)

ที่ปรึกษาโครงการวิจัย



## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.เปรมวิทย์ วิวัฒน์เศรษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่ต้นจนเสร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ไว้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้มีโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R Proposal) มหาวิทยาลัยพะเยา รุ่นที่ 9 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินงานได้พัฒนาศักยภาพของงานประจำที่ได้ดำเนินการจัดทำอยู่ และขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและท่านอื่น ๆ ที่ไม่ได้กล่าวชื่อนามไว้ ณ ที่นี้ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือ และข้อเสนอแนะในการทำการค้นคว้าครั้งนี้

(นายจักรพงศ์ มาลีพัตร)

ผู้ดำเนินงานวิจัย



## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข
สารบัญ	ค
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
ขอบเขตการวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	2
สมมุติฐาน	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
<b>บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>4</b>
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	4
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>27</b>
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	27
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล	29
จริยธรรมการวิจัย	29
การประมวลผลและการวิเคราะห์	29

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	<b>30</b>
ส่วนที่ 1 การแปรผล	30
ส่วนที่ 2 ผลการศึกษา	32
ส่วนที่ 3 ผลการศึกษากการเปรียบเทียบ	33
<b>บทที่ 5 การสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>40</b>
สรุปผล	40
อภิปรายผล	41
ข้อเสนอแนะ	44
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>45</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>32</b>
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	

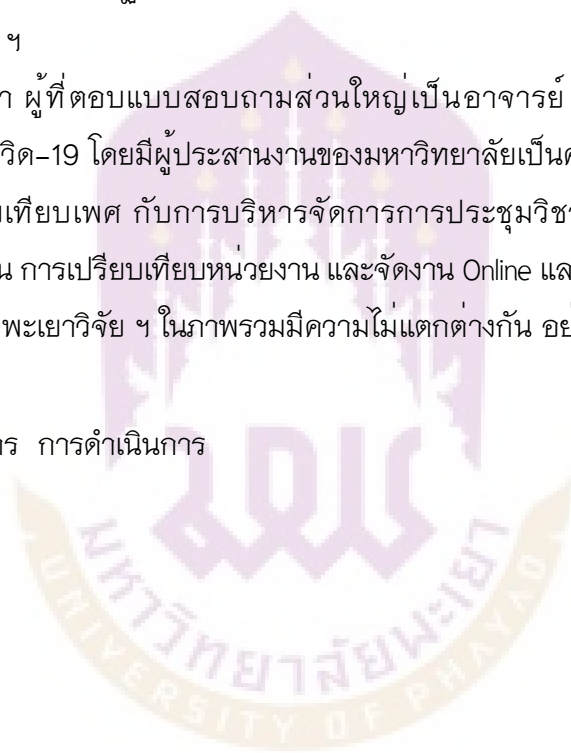


## บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบถึงสภาพปัญหาการดำเนินงานของการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการดำเนินงานของการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัยภายใต้การเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดการติดเชื้อไวรัสโควิด-19 กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษา นักวิจัย และอาจารย์ ที่มาจาก มหาวิทยาลัยภาคีรัฐ มหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 268 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ฯ

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ ที่ได้เข้ามาร่วมการนำเสนอผลงานวิจัยในสถานการณ์โควิด-19 โดยมีผู้ประสานงานของมหาวิทยาลัยเป็นคนที่ให้คำแนะนำในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบเพศ กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ฯ ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน การเปรียบเทียบหน่วยงาน และจัดงาน Online และ Onsite กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ฯ ในภาพรวมมีความไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** การบริหารจัดการ การดำเนินการ



## Abstract

The objectives of this research were 1) to know the operational problems of the Phayao Research Conference 2) to study the Guidelines for management of Phayao Research Conferences of the Coronavirus Disease 2019 (COVID 19) epidemic. The research sample was students, researchers and professors of public and private universities of 268 people. The tools used for data collection were questionnaires. The statistics used in the analysis Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and a comparative analysis of the management of the Phayao Research Conferences.

The results of this research indicated that the most of the respondents were professors of participated in the presentation of Phayao Research Conferences of the Coronavirus Disease 2019 (COVID 19) epidemic. The university coordinators gave advice in various fields at high level. Comparison of Gender with the management of the Phayao Research Conference found that overall, there were different. Comparison of agencies and organizing online and onsite with the management of Phayao Research Conferences found that overall, there were no different which were statistically at the 0.05 level.

**Keywords:** The management, Operation

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาและความสำคัญ

เนื่องด้วยสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019: (COVID-19) มีการระบาดในวงกว้างในสาธารณรัฐประชาชนจีน ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2562 เป็นต้นมา โดยเริ่มจากเมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ จนถึงปัจจุบัน (ข้อมูล ณ วันที่ 13 ตุลาคม 2563) มีการแพร่เชื้ออย่างรวดเร็วไปยังประเทศต่าง ๆ

ทุกภูมิภาคทั่วโลกเกิดระบอบครั้งใหญ่ (Pandemic) การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แพร่กระจายได้อย่างรวดเร็วจนน่ากังวลและเป็นปัญหาใหญ่ในระดับชาติและนานาชาติ ในวันที่ 30 มกราคม 2563 องค์การอนามัยโลกจึงได้ประกาศให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ (Public Health Emergency of International Concern) และแนะนำให้ทุกประเทศให้เร่งรัดการเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรคความเสี่ยงด้านสาธารณสุข และลดการสัมผัสกับบุคคลทั่วไปที่ไม่สามารถบ่งบอกได้ว่าการติดเชื้ออยู่หรือไม่ จึงทำให้การปฏิบัติงานเกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อหลาย ๆ ด้าน การดำเนินงานของโครงการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้บริบทใหม่ (New Normal) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ที่เป็นเวทีทางวิชาการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายระดับชาติ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของนักวิจัยและสถาบันการศึกษาของไทยที่เป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมด้วยการวิจัยและนวัตกรรม ผ่านการนำเสนอผลงานวิจัย การจัดนิทรรศการ กิจกรรมสัมมนาทางวิชาการต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีการนำเสนอผลงานวิจัยในศาสตร์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ครอบคลุมทั้งด้านกลุ่มการวิจัยมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กลุ่มการวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ และกลุ่มการวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่ดำเนินการปฏิบัติงานอยู่อย่างต่อเนื่องในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงเกิดปัญหาในการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นการนำเสนอผลงานวิจัย การจัดนิทรรศการ กิจกรรมต่าง ๆ ภายในงานการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ผู้วิจัยจึงอยากจะศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 และหาแนวทางการดำเนินงานในการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้การเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ที่มีแนวโน้มจะเป็นโรคประจำถิ่นต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives)

1. เพื่อทราบถึงสภาพปัญหาการดำเนินงานของการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการดำเนินงานของการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัยภายใต้การเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19

## 3. ขอบเขตการวิจัย (Scope of the study)

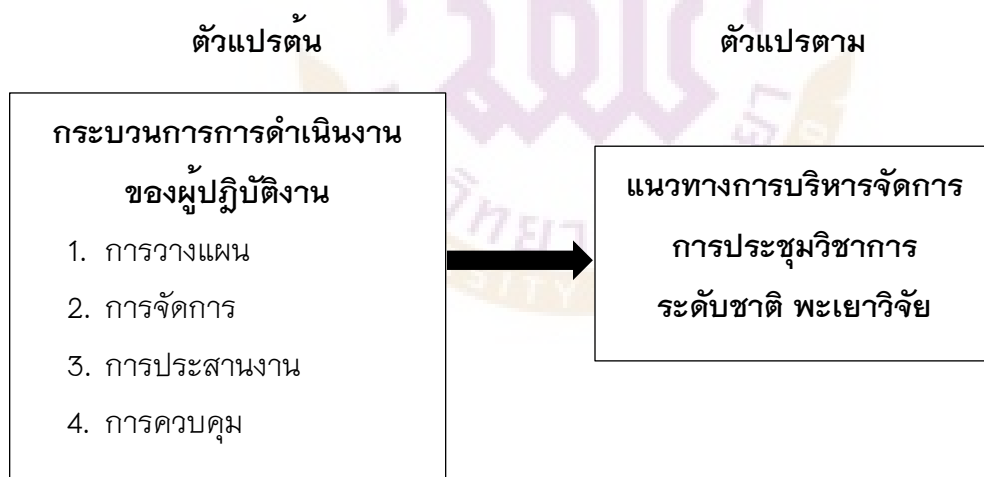
การวิจัยครั้งนี้แบ่งการดำเนินการวิจัย โดยนำเสนอขอบเขตการวิจัยตามระยะของการวิจัย ดังนี้  
การประเมินประสิทธิภาพการใช้งานของระบบ Thaijo2.0 ของวารสารนเรศวรพะเยา

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ วิจัย ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติงานการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยา  
วิจัย นักวิจัยที่ดำเนินการส่งบทความในการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย และผู้ทรงคุณวุฒิ

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักวิจัยที่ดำเนินการส่งบทความ จำนวน 245 คน โดยใช้ตาราง  
ของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ที่มีขนาดประชากร 800 คน ให้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 260 คน  
ระยะเวลา 10 เดือน

## 4. กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



## สมมุติฐาน

ทัศนคติของนักศึกษา / นักวิจัย / อาจารย์ การบริหารจัดการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ได้แก่ เพศ, หน่วยงานที่สังกัด, จัดงาน Online และ Onsite

## 5. นิยามศัพท์ (Terms or Definitions)

- ฝ่ายจัดการงานประชุมวิชาการ หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านกระบวนการจัดการ ภายใต้ขอบเขตการดำเนินงานของการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย
- นักวิจัยที่ส่งบทความเข้ามา คือ นักวิจัยที่ลงทะเบียน Submission เข้ามาเพื่อร่วมในงานประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย
- ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาบทความและผู้ทรงคุณวุฒิในการวิพากษ์การนำเสนอผลงานวิจัย

## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

- ทำให้ทราบถึงข้อมูลความคิดเห็นและทัศนคติสภาพปัญหาการดำเนินงานของการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย เพื่อเป็นแนวทาง วิธีการ หรือกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
- ทำให้ได้แนวทางในการดำเนินงานของการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัยภายใต้การเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดการติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 เพื่อการปฏิบัติงานในอย่างมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่อง รักษาคุณภาพของการให้บริการและการพัฒนาคุณภาพดียิ่งขึ้น

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ดังนี้

#### 2.1 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่ใช้ในการการวิจัย

##### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

- 1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล
- 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน
- 1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร
- 1.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

##### 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

- 2.1 ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
- 2.2 ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน

#### 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารจัดการ

###### ความหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการบริหารเพื่อบริหารจัดการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่นี้ผู้เขียนได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า สรุปได้ดังนี้

การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่รวมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เออเนสดี เดลล์ (Ernest Dale, 1973, 4) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการจัดองค์การและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

บาร์โกล และ มาร์ทีน (Bartol and Martin, 1991: 6) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์กร ประสบผลสำเร็จ โดยการวางแผน การจัดการองค์การ การใช้ภาวะผู้นำและการควบคุม

นโตเนอร์ และฟรีแมน (Stoner and Freeman, 1992: 3) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดการองค์การ ภาวะผู้นำ การควบคุมการทำงานของสมาชิกขององค์การ และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

นิวต์แมน และ ซัมเมอร์ (Newman and Summer, 1964 : 9) กล่าวว่า การบริหารเป็น กระบวนการทางสังคม ซึ่งประกอบด้วยชุดกิจกรรมนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและกิจกรรม

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, 1) กล่าวว่า การบริหารจัดการ คือ งานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องทำ เพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ที่มีคนหมู่มากอยู่รวมกันและร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจไว้จนสำเร็จผลโดยได้ ประสิทธิภาพ

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2540, 1) กล่าวว่า งานบริหารจัดการ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการดำเนินงานให้มีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

พิทยา บวรวัฒนา (2556, หน้า 2) การบริหาร หมายถึง เป็นเรื่องของการนำเอากฎหมายและนโยบายต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผลซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

พัชสิรี ชมพูคำ (2552, 5) กล่าวว่า การจัดการ คือ การดำเนินการในการวางแผนตัดสินใจการจัดองค์การ การนำและการควบคุมทรัพยากรพื้นฐานขององค์การ อันได้แก่ ทรัพยากร การเงิน สินทรัพย์ ถาวร ข้อมูลและทรัพยากรมนุษย์ เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น การจัดการจึงประกอบด้วยหน้าที่ทางการจัดการ 4 อย่าง ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Control)

สมภพ ระงับทุกข์ (2554, 2) กล่าวว่า การจัดการ คือ การติดตามการดำเนินการตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยองค์การ หรือบุคคลที่ร่วมงานกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย ผู้จัดการมีบทบาทต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งการเป็นผู้บริหารที่ได้รับการยอมรับนั้น ไม่ได้มาจากพรสวรรค์เพียงอย่างเดียว แต่สามารถฝึกฝนกันได้ เพราะการบริหารจัดการ คือ การให้คนทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด

เกษม จันทรแก้ว (2540, 512-514) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะการ ดำเนินการนำวัตถุประสงค์สู่กระบวนการผลิตจนได้ผลผลิตตามที่กำหนดไว้การบริหารจึงเป็นการดำเนินการให้ทุกโครงการทำหน้าที่สัมพันธ์กันเป็นเรื่องที่ยากที่จะทำให้เกิดการผสมผสานกันถ้าไม่วางแผนการดำเนินการที่ดีซึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่วางแผนบริหารอย่างไร อย่างไรก็ดีผู้บริหารมีหน้าที่อำนวยความสะดวกตามอำนาจหน้าที่ของ

หน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบควบคุมในการนำแผนงานที่ได้กำหนดไว้แล้วไปดำเนินการร่วมกับทรัพยากร ทำให้เกิดผลผลิตหรือการใช้ปัจจัยการบริหาร ได้แก่ คน งบประมาณ เครื่องมืออุปกรณ์วัสดุการ ฯลฯ ก่อให้เกิดผลผลิตขั้นสุดท้าย

INPUT คือ ทรัพยากรการบริหาร (Management Resources) อันได้แก่ 4 M's ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการ/จัดการ (Method/ Management) ถูกนำเข้าไปในระบบ เพื่อการประมวลผลหรือการบริการที่เติบโตและพัฒนาก้าวหน้าไป พร้อมกับอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการที่เติบโตและพัฒนาขึ้นไปอย่างรวดเร็วทำให้ทรัพยากร เพียง 4 ประการเริ่มไม่เพียงพอสำหรับเป้าหมาย จึงได้เพิ่มขึ้นอีก 2 M's เป็น 6 M's ได้แก่ เครื่องจักรกล (Machine) และการตลาด (Market) ในขณะเดียวกันการทำงานที่มองเห็นถึงความสำคัญหรือคุณค่าของจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมีมากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนงานมากขึ้นจึงเพิ่มขวัญและกำลังใจ (Morale) เข้าไป เป็น 7 M's และเมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ระบบการสื่อสารไร้พรมแดนที่ติดต่อเชื่อมโยงกันเป็นระบบเครือข่ายครอบคลุมทั่วโลกทำให้การติดต่อสื่อสารรวดเร็วใครไม่รู้หรือไม่มีข้อมูลย่อมเสียเปรียบในเชิงธุรกิจจึงได้เพิ่มข้อมูลข่าวสาร (Message) เข้าไปในทรัพยากรกระบวนการผลิต รวมเป็น 8 M's ซึ่ง ทรัพยากรเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นไปเรื่อย ๆ ไม่สิ้นสุดตราบเท่าที่ระบบอุตสาหกรรมการผลิต การจัดจำหน่ายและการบริการยังคงพัฒนาและก้าวไปไม่หยุดยั้ง

PROCESS คือ หน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานที่ผู้บริหารต้องกระทำในปัจจุบันยึดถือหน้าที่ 4 ประการได้แก่ POLC การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing) การชี้นำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งมีพัฒนาการของแนวคิดมาตั้งแต่สมัยของ ฟาโย (Henri Fayol) ปี 1916 ที่เห็นว่าหน้าที่การบริหารจัดการ ประกอบด้วย POCCC ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) การควบคุม (Controlling) ต่อมา ในปี 1937 กุลิกและเออร์วิก (Gulick & Urwick) เห็นว่ากระบวนการบริหารจัดการประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงานผล (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ซึ่งนิยม เรียกว่า POCDORB ครั้งเมื่อเข้าปี 1972 แฮร์โรลด์ คูนต์ซ์ (Harold D. Koontz) มีความเห็นว่า หน้าที่ทางการบริหารจัดการคือ POSDC ได้แก่การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การอำนวยความสะดวก (Directing) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งแนวความคิดของเขาเปลี่ยนแปลงไปชัดเจน โดยในปี 1988 คูนต์ซ์ และเวียร์ริช (Koontz & Wehrich) เขียนตำราใช้ชื่อว่า Management ร่วมกันและได้เปลี่ยนหน้าที่ทางการบริหารจัดการจากตัว D (Directing) เป็น L (Leading) พัฒนาด้านแนวคิดดังกล่าวยังคงก้าวต่อไปไม่หยุดยั้งบางทีในอนาคตเราอาจเห็นหน้าที่การบริหารจัดการที่เหลือมีอักษรเพียงตัวเดียวหรือสองตัวเท่านั้นก็เป็นได้ ดังนั้นอาจสรุปหน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานทาง

การบริหารจัดการได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ในกระบวนการ (Process) แปรรูปทรัพยากรที่นำเข้าไปเป็นผลผลิตตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การต่อไป

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานในองค์การเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่ตั้งไว้ขององค์การในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ โดยอาศัยปัจจัยทรัพยากรทางการบริหารคือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ การบริหารจึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องใช้ทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการชักจูงให้คนหันมาช่วยเหลืองานขององค์การเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

### ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ

แนวคิดด้านการจัดการตามหลักการบริหารนี้เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในประเทศทางยุโรป ซึ่งมีลักษณะการบริหารจัดการงานเป็นหลัก ซึ่งมีผู้สนใจแนวคิดนี้เป็นจำนวนมากโดยเฉพาะ กับองค์การขนาดใหญ่หรือระบบราชการ อย่างไรก็ตามแนวคิดการจัดการตามหลักการบริหารได้นำไปใช้อย่างกว้างขวางในระยะเวลาต่อมาดังเช่น นักทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้ (วรรณพร พุทธิภูมิพิทักษ์และคณะ, 2554, หน้า 13)

ฮอดเกตต์ (Hodgetts, 1990) กล่าวว่า กระบวนการจัดการภายใต้แนวคิดเชิงระบบว่า กระบวนการจัดการ คือ การทำหน้าที่ของการจัดการ (Management Function) ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ของการจัดการภายใต้เรื่องที่สำคัญ 4 เรื่อง ได้แก่

1. การวางแผนกำหนดทิศทางของหน่วยงานการกำหนดกิจกรรมตลอดจนภารกิจต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติเอาไว้ในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้เป็นแนวทางตลอดจนทิศทางในการปฏิบัติงาน การวางแผนควรต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และขั้นตอนที่จะทำให้บรรลุผลตามที่ต้องการ
2. การจัดโครงสร้างองค์กรและบุคคล เป็นการกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง กำหนดบทบาทหน้าที่ ตลอดจนงานการทำงานของทุกภาคส่วนให้สอดคล้อง ราบรื่น
3. การอำนวยความสะดวกการชี้นำ และการผลักดันบุคลากร ภาวะการณ์เป็นผู้นำว่าภาวะในการควบคุมการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งต้องสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนอยากร่วมทำงานได้นั้นต้องบริหารงานบุคคลได้ดี รวมถึงการเข้าใจการทำงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้ดี และมีการตัดสินใจที่รอบคอบ ฉับไว ดีเยี่ยม สามารถที่จะนำพาทุกคนบรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี
4. การควบคุมในเชิงการปฏิบัติการ และในด้านทรัพยากรเป็นการดูแลบุคลากรตลอดจนการทำงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ มีการติดตามประเมินผลว่าการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามที่

วางไว้หรือไม่ บรรลุวัตถุประสงค์ มีความสำเร็จมากน้อยเพียงไร การควบคุมยังเป็นการจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลกระทบกับการทำงานน้อยที่สุด

งชัย สันติวงษ์ (2551) ได้ระบุถึงหน้าที่ในการบริหาร (Management Functions) ที่สำคัญมีด้วยกัน 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดวิถีทางที่จะปฏิบัติไว้เป็นการล่วงหน้าซึ่งจะทำให้เกิดผลสำเร็จตามความต้องการ การวางแผนจะต้องมีกระบวนการนึกคิด (Conceptual Thinking) ที่สมบูรณ์และเป็นสาระถูกต้อง เพื่อให้สามารถช่วยกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) พัฒนากลยุทธ์ (Strategies) จัดทำแผนงาน (Programs) จัดสรรงบประมาณ การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ (Budget) กำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติ (Procedures) และนโยบาย (Policies) ที่ดีที่สุดสำหรับองค์การ ภายหลังจากที่ได้มีการวิเคราะห์และคาดการณ์ (Forecast) สภาพเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างระมัดระวัง และรอบคอบที่สุดแล้ว เป้าหมายสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่วางแผน คือ จะต้องตัดสินใจเลือกและรู้จักจัดทำแผนต่าง ๆ ให้ได้แผนงานที่ดีที่สุด และเหมาะสมกับกำลังความสามารถขององค์การที่จะเป็นหนทางให้องค์การสามารถหาประโยชน์จากการดำเนินงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ได้คาดการณ์ไว้แล้ว

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการกำหนด จัดเตรียม และจัดความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการบริหารสิ่งของ และทรัพยากร ต่าง ๆ (Things) ภายหลังจากที่ได้ใช้ดุลพินิจ และมีข้อตัดสินใจที่ยุติแล้วว่า จะทำอะไรบ้าง การดำเนินการเพื่อจัดองค์การตามกระบวนการประกอบด้วยงานที่ต้องทำดังนี้ คือ จัดทำโครงสร้างองค์การ (Organization Structure) กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดจะแบ่งสรรกันไปหา ระบุขอบเขตของตำแหน่งงานต่าง ๆ พิจารณาให้ทราบถึงรายละเอียดความยากง่ายของงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถทราบถึงคุณสมบัติของคนที่ต้องการได้

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) คือ ภาระหน้าที่ ที่เกี่ยวกับการบริหารตัวคน ซึ่งเริ่มต้นด้วยการเสาะหา และคัดเลือกให้ได้มาซึ่งคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับลักษณะงานต่าง ๆ ที่ได้พิจารณา เพื่อให้ประกันได้ว่างานต่าง ๆ จะได้รับการปฏิบัติงานลุล่วง ด้านภาระหน้าที่นี้จะสำคัญที่สุดที่จะต้องสามารถเข้าใจ และทำการฝึกอบรมและพัฒนาคนงาน ให้มีความสามารถ มีความพร้อม โดยเฉพาะการจัดหาคนในระดับผู้บริหารรองลงมา

4. การจัดการ (Directing) หมายถึงความพยายามที่จะให้การกระทำต่าง ๆ ของทุกฝ่ายในองค์การเป็นไปในทางที่จะส่งเสริมให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ด้วยการพยายามเอาชนะใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกฝ่ายให้ร่วมมือกันทำงาน และเสริมต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ การรู้จักมอบหมายงาน ชักจูงใจ และกระตุ้นให้ทุกคนทำงานดี การรู้จักประสานงานของทุกฝ่ายให้เข้ากันได้

เหล่านี้ล้วนแต่เป็นภาระที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้การสั่งการสมบูรณ์ และสำเร็จผลได้ในที่สุด ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนและกลุ่มคน จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยให้สามารถบังคับบัญชาให้การทำงานของคนงานแต่ละคนได้ผลสูงสุด และช่วยให้งานของทุกฝ่ายสอดคล้อง และเสริมกัน ในอันที่จะสำเร็จตามวัตถุประสงค์เดียวกันได้

5. การควบคุม (Controlling) คือ การบังคับ หรือกำกับให้การทำงานต่าง ๆ เป็นไปตามแผน เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายในประการทั้งปวง ผู้บริหารทุกคนย่อมต้องคอยควบคุมงานต่าง ๆ ที่ตนรับผิดชอบอยู่เสมอ กระบวนการควบคุมภายใต้ระบบการควบคุมที่จัดขึ้น คือการวัดผลงานที่ทำไปด้วยการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด เพื่อช่วยให้ทราบถึงข้อแตกต่างที่ผิดไปจากแผน และสามารถดำเนินการแก้ไขเข้าสู่ทิศทางที่ถูกต้องได้ เนื่องจากงานที่ทำทุกอย่างจำเป็นต้องอาศัยคนเป็นผู้ทำการควบคุม จึงควรมีจุดสนใจที่การควบคุมให้ปฏิบัติงานเป็นผลดีเสมอ การรู้จักใช้ระบบการตอบแทนและลงโทษ จึงเป็นศิลปะสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนจำต้องเข้าใจด้วยเสมอ

การบริหารจัดการในแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญนั้น นอกจาก 5 ประการดังนี้แล้วยังมีการกำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของกิจการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยการจัดการเชิงกลยุทธ์และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์จะมีผลต่อการดำเนินงานในระยะยาว ดังนั้นองค์การจึงต้องมีการวางแผนการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพื่อให้ตอบสนองต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะเป็นอุปสรรคและบดบังโอกาสในการก้าวหน้าขององค์การได้ฉะนั้นองค์การจึงต้องพิจารณาถึงจุดแข็งที่มีอยู่แล้วนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ และพิจารณาถึงจุดอ่อนขององค์การเพื่อหาแนวทางขจัดจุดอ่อนเหล่านั้นเสีย ในแนวคิดด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์นั้น จะมีความแตกต่างไปจากการจัดการโดยทั่วไป ซึ่งมักจะศึกษาถึงบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติการ ตามกระบวนการหรือขั้นตอนต่าง ๆ และเน้นหนักไปที่การจัดการและการบริหารภายในขององค์การ แต่การจัดการเชิงกลยุทธ์จะให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะปัจจัยภายนอกขององค์การ หรือสภาวะแวดล้อมภายนอกด้านต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการแข่งขัน คำนึงถึงการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาว และสภาวะการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบและกระบวนการจัดการกระบวนการจัดการ (Management Process) หมายถึง ขั้นตอนการทำงานที่ทำหน้าที่จัดการพึงปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผ่านในระบบการจัดการและจะได้ผลงาน หรือผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานออกมาตามที่ต้องการ ซึ่งให้เห็นถึงองค์ประกอบของกระบวนการจัดการที่เหมาะสมว่าควรประกอบด้วยเรื่องต่าง ๆ

บาร์โธล และมาร์ทีน (Bartol & Martin, 1997, p. 6) ได้อธิบายลักษณะของการบริหารว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์การประสบผลสำเร็จโดยการวางแผน การจัดองค์การ การใช้ภาวะผู้นำ และการควบคุม จึงได้นำเสนอว่ากระบวนการจัดการมี 4 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนการดำเนินงานล่วงหน้า เพราะการวางแผนเป็นหน้าที่ประการแรกของกระบวนการบริหารจัดการจะต้องทราบถึงแผนงาน เพื่อเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานทั้งหมด ถ้าหากไม่มีการวางแผนหรือแผนงานแล้วจะทำให้กระบวนการดำเนินงานยากขึ้น จึงมีการจัดทำแผนในระยะสั้นและระยะยาว ต้องคำนึงในเรื่องของ (What), (How), (How Many), (Who), (Where) และ (When)

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดการงานที่ทำ โดยแบ่งงานให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ของส่วนงานที่ดำเนินการ เพื่อให้เกิดการสื่อความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ และการติดต่อสื่อสาร

3. การนำ (Leading) หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้ปฏิบัติงานใช้จัดทำแผนงานที่ได้ตั้งไว้ให้สำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการติดต่อสื่อสารการสั่งการและการจูงใจให้งานที่ทำงานออกมาในลักษณะที่มีคุณภาพ

4. การควบคุม (Control) หมายถึง กระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงานของของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ โดยดูได้จากการปฏิบัติงานจริง เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ของงาน หากการทำงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานก็จะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามมาตรฐานและแผนในการทำงานต่อไป

การบริหารจัดการมีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ประการ คือ กระบวนการที่เริ่มต้นจากการวางแผน การจัดการองค์การ การนำ และการควบคุม มีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ตามสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจึงต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมอยู่เสมอ เพื่อที่จะทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

การจัดการกลยุทธ์ยังคำนึงถึงความสำคัญของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การ (Stakeholders) และการจัดการเชิงกลยุทธ์ยังทำหน้าที่ในการเชื่อมโยงประสานหน่วยต่าง ๆ ในองค์การให้สามารถบริหารจัดการเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการบริหารจัดการองค์การ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร สรุปได้ดังนี้

1. เฟรดเดอริค เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) ทฤษฎีนี้มีหลักการว่า “คนเป็นเครื่องมือที่ทำให้องค์การไปสู่จุดหมายปลายทางได้” เทย์เลอร์ ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานแบบวิทยาศาสตร์ไว้ในหนังสือชื่อ “The Principles of Scientific Management” ในปี 1911 (Taylor, 1974 or in Pugh, Derek, 1985) ซึ่งนับเป็นจุดเริ่มต้นอันถือเป็นรากฐานของ ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory) แนวความคิดเทย์เลอร์นั้นได้มาจากการสังเกตเห็นการทำงานของคนในบริษัท Midvale & Bethlehem Steel รัฐเพนซิลเวเนีย (Pennsylvania) สังเกตได้ว่าคนงานระดับล่างขององค์กรทำงานได้ไม่เต็มที่นักกล่าวคือลักษณะการทำงานของ

คนงานเป็นไปตามความพอใจของตนเองทำให้ใช้พลังงานเพียงแค่หนึ่งในสามของพลังงานที่มีอยู่ทั้งหมดที่สามารถทำงานได้เต็มที่ ดังนั้นจึงพยายามค้นหาวิธีการทำงานที่ถูกต้องตามหลักวิทยาศาสตร์ซึ่งเขาคิดว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดและมีประสิทธิภาพมากที่สุดที่ให้ประโยชน์แก่ทั้งคนงานและนายจ้าง กล่าวคือฝ่ายนายจ้างจะได้ผลกำไรมากที่สุด ขณะที่คนงานจะได้รับผลตอบแทนมากที่สุดเพราะนายจ้างจะจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถที่เขาทำได้ยิ่งทำมากก็ยิ่งได้รับผลตอบแทนมากที่สุดตามไปด้วย (Plece Rate)

2. อังรี ฟายอล (Henri Fayol) หลักการบริหารที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับนักบริหารทุกระดับในองค์การ ซึ่งเขาเรียกว่าเป็น “หลักการบริหารสากล” (General Principles of Management) ที่มีทั้งหมด 14 ข้อ (Pugh, 1985) ได้แก่ 1) การมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) 2) การมีเอกภาพในการสั่งการ (Unity of Direction) 3) การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) 4) การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization) 5) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) 6) ความเสมอภาค (Equity) 7) สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) 8) การให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration) 9) การมีระเบียบข้อบังคับ (Order) 10) การมีระเบียบวินัย (Discipline) 11) ความคิดริเริ่ม (Initiative) 12) ผลประโยชน์ของบุคคลควรจะเป็นรองจากผลประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual Interest to the General Personnel) 13) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Stability of Lenore of Personnel) 14) ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (Esprit de Croupe)

3. กูลิค และ เออร์วิกค์ เสนอแนวคิดกระบวนการบริหารชื่อว่า “POSDCORB” ภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร 7 ประการ คือ

3.1 Planning การวางแผนเป็นการวางแผนโครงการกิจกรรมซึ่งเป็นการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินการสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 Organizing การจัดองค์การเป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์การโดยพิจารณาให้เหมาะสมกับงาน เช่น การแบ่งงาน (Division of Work) เป็นกรม กอง หรือแผนกโดย อาศัยปริมาณงานคุณภาพงาน หรือจัดตามลักษณะเฉพาะของงาน (Specialization)

3.3 Staffing การจัดบุคลากรปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนั่นเอง ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้

3.4 Directing การอำนวยความสะดวกในการใช้ศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) การจูงใจ (Motivation) และการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นต้น

3.5 Coordinating การประสานงานเป็นการประสานให้ส่วนต่าง ๆ ของกระบวนการทำงานมีความต่อเนื่องกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น

3.6 Reporting การรายงานเป็นกระบวนการและเทคนิคของการแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาตามชั้นได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานโดยที่มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) ในองค์การอยู่ด้วย

3.7 Budgeting การงบประมาณ เป็นภารกิจที่เกี่ยวกับการวางแผนการทำงานที่การควบคุมเกี่ยวกับการเงินและการคลังสาระสำคัญของแนวคิดของ Gulick & Urwick เกี่ยวกับการ POSDCoRB ก็คือประสิทธิภาพอันเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของการบริหารและเพื่อให้การบริหารงานในทุกหน่วยงานมีประสิทธิภาพจะต้องมีการแบ่งงานกันทำตามความเหมาะสมและความจำเป็นหรือความถนัดของคนในการทำงาน โดยแบ่งหน่วยงานออกตามกระบวนการวัตถุประสงค์ลูกค้ำและพื้นที่โดยทุกหน่วยงานจะต้องจัดรูปแบบองค์การเป็นรูปสามเหลี่ยมพีระมิดมีสายการบังคับบัญชาตามลำดับการบริหาร (อัมพร อารังลักษณ์, 2553, หน้า 56)

ลูเธอร์ กุลลิก (Luther Gulick) ได้อธิบายกระบวนการที่มีขั้นตอนต่อเนื่องกันการบริหารที่ดีจึงต้องอาศัยกระบวนการบริหารเป็นหลักการบริหารที่นิยมมากที่สุดและสามารถนำมาใช้เป็นหลักในการบริหารงานทั่วไป คือกระบวนการบริหาร) มีองค์ประกอบและขั้นตอน 7 ขั้น รวมเรียกว่า "POSDCoRB" มีองค์ประกอบกระบวนการ ดังนี้

2.1 การวางแผนงาน (Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการ แผนปฏิบัติงาน และวิธีการปฏิบัติงานไว้ก่อนหน้าต้องวางแผนงานทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เพราะแผนงานจะเป็นแนวทางปฏิบัติทั้งองค์กร ซึ่งประกอบด้วยแผนงานหลัก และแผนงานย่อยแผนงานต้องมีลักษณะยืดหยุ่น

2.2 การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนงาน และการจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

2.3 การจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร ได้แก่ การจัดอัตรากำลังการสรรหาและพัฒนาบุคลากรการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการส่งเสริมขวัญ และกำลังใจสวัสดิการ และการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน "คน" เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว

2.4 การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการการควบคุมบังคับบัญชา และการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าต้องมอบหมาย หน้าที่ให้ลูกน้องแต่ละคน โดยให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่ง ประกาศใช้ระเบียบให้ปฏิบัติตาม มีการตัดสินใจสั่งการอย่างถูกต้องและรวดเร็ว

2.5 การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดมีการร่วมมือที่ดีและนำไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน

2.6 การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ระดับต่าง ๆ ในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกหน่วยงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวและ ความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ

2.7 การบริหารงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน

สมยศ นาวิการ (2544, 24-25) กล่าวว่า กระบวนการบริหารควรประกอบด้วย 4 ประการ คือ

1. การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการพิจารณาถึงความพร้อมขององค์การตลอดจนปัจจัยที่ช่วยให้องค์การหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมายและจัดทำแผนงานขึ้นมาเพื่อดำเนินงาน

2. การจัดองค์การ หมายถึง การให้รายละเอียดงานทุกอย่างที่ต้องกระทำเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การการแบ่งปริมาณงานทั้งหมดเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่สามารถปฏิบัติได้โดยบุคคลคนเดียวและการกำหนดกลไกของการประสานงานของสมาชิกขององค์การเพื่อทำให้อันหนึ่งอันเดียวกัน

3. การสั่งการ หมายถึง กระบวนการของการสั่งการและการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกของกลุ่ม

4. การควบคุม หมายถึง ความพยายามอย่างมีระบบเพื่อกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานการออกแบบระบบข้อมูลย้อนกลับการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า พิจารณามีข้อแตกต่างหรือไม่และทำการแก้ไขใด ๆ ที่ต้องการเพื่อเป็นหลักประกันว่าทรัพยากรทุกอย่างขององค์การได้ถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, 19) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารจัดการ โดยแบ่งหน้าที่ของการบริหารจัดการออกเป็น 4 หน้าที่ คือ

1. การวางแผน เป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์และพิจารณาถึงวิธีการที่ควร ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตัดสินใจว่า บริษัทมีวัตถุประสงค์อะไรในอนาคต และจะต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น ลักษณะการวางแผนมีดังนี้

1.1 การดำเนินการตรวจสอบตัวเองเพื่อกำหนดสถานภาพในปัจจุบันขององค์การ

1.2 การสำรวจสภาพแวดล้อม

1.3 การกำหนดวัตถุประสงค์

1.4 การพยากรณ์สถานการณ์ในอนาคต

1.5 การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานและความจำเป็นในการใช้ทรัพยากร

1.6 การประเมินแนวทางการปฏิบัติงานที่วางไว้

1.7 การทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่  
เป็นไปตามที่กำหนด

1.8 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการวางแผนเป็นไปอย่างทั่วถึง

2. การจัดองค์การ เป็นขั้นตอนในการจัดบุคคลและทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุ  
จุดมุ่งหมายในการทำงานนั้น หรือเป็นการจัดแบ่งงานและจัดสรรทรัพยากรสำหรับงานเพื่อให้งานเหล่านั้น  
สำเร็จการจัดองค์การประกอบด้วย

2.1 การระบุและอธิบายงานที่จะถูกนำไปดำเนินการ

2.2 การกระจายงานออกเป็นหน้าที่

2.3 การรวมหน้าที่ต่าง ๆ เข้าเป็นตำแหน่งงาน

2.4 การอธิบายสิ่งที่จำเป็นหรือความต้องการของตำแหน่งงาน

2.5 การรวมตำแหน่งงานต่าง ๆ เป็นหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์อย่างเหมาะสม และ  
สามารถบริหารจัดการได้

2.6 การมอบหมายงานความรับผิดชอบและอานาจหน้าที่

2.7 การทบทวนและปรับโครงสร้างขององค์การเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและ ผลลัพธ์  
ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

2.8 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดองค์การเป็นไปอย่างทั่วถึง

2.9 การกำหนดความจำเป็นของทรัพยากรมนุษย์

2.10 การสรรหาผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2.11 การคัดเลือกจากบุคคลที่สรรหามา

2.12 การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ

2.13 การทบทวนและปรับคุณภาพและปริมาณของทรัพยากรมนุษย์เมื่อสถานการณ์  
เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

2.14 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดคนเข้าทำงานเป็นไปอย่างทั่วถึง

3. การนำเป็นขั้นตอนในการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น และชักนำความพยายามของ  
พนักงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการใช้ความพยายามของผู้จัดการที่จะกระตุ้นให้  
พนักงานมีศักยภาพในการทำงานสูง ดังนั้นการนำจะช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จ เสริมสร้างขวัญ และจงใจ  
ผู้ใต้บังคับบัญชาการนำประกอบด้วย

3.1 การติดต่อสื่อสารและอธิบายวัตถุประสงค์ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบ

3.2 การมอบหมายมาตรฐานของการปฏิบัติงานต่าง ๆ

3.3 การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน

3.4 การให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาบนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงาน

3.5 การยกย่องและสรรเสริญและการตำหนิติเตียนอย่างยุติธรรมและถูกต้อง เหมาะสม

3.6 การจัดหาสภาพแวดล้อมมากระตุ้นการจูงใจ โดยการติดต่อสื่อสารเพื่อสำรวจ ความต้องการและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

3.7 การทบทวนและปรับวิถี การของภาวะความเป็นผู้นำเมื่อสถานการณ์ เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

3.8 การติดต่อสื่อสารโดยทั่วทุกแห่งในกระบวนการของภาวะความเป็นผู้นำ

4. การควบคุม เป็นการติดตามผลการทำงานและแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่จำเป็นหรือเป็น ขั้นตอนของการวัดผลการทำงานและดำเนินการแก้ไขเพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการ ซึ่งประกอบด้วย

4.1 การกำหนดมาตรฐาน

4.2 การเปรียบเทียบและติดตามผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน

4.3 การแก้ไขข้อบกพร่อง

4.4 การทบทวนและปรับวิถีการควบคุมเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

4.5 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการควบคุมเป็นไปอย่างทั่วถึง

ผู้วิจัยได้สรุปและได้แนวทางในการหาปัจจัยที่มีอิทธิพลประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร ด้านความผูกพันในองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่จะทำให้อบรมบรรลุจุดหมายในการทำงานนั้น

### 1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 146-147) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านบุคคล สรุปได้ดังนี้

1) ประสบการณ์ คือ การที่บุคคลได้ทำงานนานจนเกิดความรู้ความชำนาญมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2) เพศ มีส่วนเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำว่าเป็นงานลักษณะใดจึงจะเหมาะสม 3) จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งงานจะต้องใช้บุคคลมีความสามารถแตกต่างกัน และต้องทำงานร่วมกัน โดยความสามัคคีจึงจะช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย 4) อายุจะมีความเกี่ยวข้องในการทำงานและประสบการณ์ในการทำงานด้วย 5) เวลาในการทำงานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจ 6) เซอร์วิเชียรขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำจึงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ

7) การศึกษาจะไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานแต่จะขึ้นอยู่กับว่างานที่ทำนั้นเหมาะสมกับความรู้ของเขาหรือไม่ 8) บุคลิกภาพกับความพึงพอใจขึ้นอยู่กับเครื่องมือที่วัดนั้นเที่ยงตรงหรือไม่ จึงจะเห็นบุคลิกภาพได้ชัดเจน 9) ระดับเงินเดือนจะมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานมาก 10) แรงจูงใจในการทำงานเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล 11) ความสนใจในงานถ้าได้ทำงานที่ตนต้องการจะทำก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก

พรทิพย์ วรภิกโกคาทร (2554, หน้า 312) ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ คือ

1) เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่าคุณลักษณะบางอย่างของเพศชายและเพศหญิงที่ต่างกัน ส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน

2) อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่อายุต่างกันให้เชื่อฟังหรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้น มีความยากง่ายต่างกันยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้นอีกทั้งมีการวิจัยโดย ซี.เมเปิล (C.Maple) และไอ แอล เจนิส และ ดีเรฟ I.L.Janis & D.Rife) ได้สรุปว่าการชักจูงจิตใจหรือโนมน้าวจิตใจของคนจะยากขึ้นตามอายุของคนที่เพิ่มขึ้นอายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสารและสื่ออีกด้วย

3) การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่าการศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป

4) ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึงอาชีพรายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนจรรยาหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลโดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์ว่าฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

นักวิจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยพื้นฐาน โดยหมายถึงคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เป็นลักษณะที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล ประกอบด้วยเพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจและสังคมประสบการณ์ในอดีต ตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน ที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงาน

## 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

พฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์คือ ความพยายามที่จะขจัดความตึงเครียด หรือความกระวนกระวายหรือภาวะไม่ได้ดุลยภาพในร่างกาย ซึ่งเมื่อมนุษย์สามารถขจัดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวได้แล้ว มนุษย์ย่อมได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของ ความพึงพอใจไว้ดังนี้

อารี เพชรมุต (2543, หน้า 57-58) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่า การรับรู้เกี่ยวกับงาน และความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น อาจพิจารณาได้เป็นสองส่วนคือส่วนที่ ควรจะเป็น (Should be) และส่วนที่เป็นจริง (Actually is) ทั้งสองส่วนจะเป็นเครื่องมือที่จะชี้ให้เห็น ถึงความ

พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจการรับรู้ถึงสภาพที่จะต้องรักษาไว้ซึ่งความต้องการและค่านิยมของบุคคล ตลอดจนจนประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพทางสังคม กลุ่มอิทธิพลและเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ทั้งหมดนี้เป็นการรับรู้ถึงสิ่งทีควรจะเป็นแต่สภาพการรับรู้ส่วนที่เป็นจริง ได้แก่ การจ่ายค่าชดเชย หรือการจ่ายค่าแรงงาน การให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาหรืองานที่น่าสนใจ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็น องค์ประกอบทีจะทำให้บุคคลรู้สึกพอใจหรือไม่พึงพอใจ

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552, หน้า 80-81) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยทีมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีหลายปัจจัยซึ่งอาจพิจารณาได้เป็น 4 กลุ่ม คือ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

ก. ความสามารถ ถ้าพนักงานมีความรู้ ความสามารถสูงและความสามารถสอดคล้องกับงาน ปฏิบัติงานก็จะมีคามพอใจในการทำงานสูง

ข. ความต้องการ ถ้ามีความต้องการในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและ มีความต้องการ จะได้รับการยกย่องชมเชยก็จะมีคามพอใจในงานสูง ถ้างานนั้น ๆ มีลักษณะดังกล่าว

ค. อายุงานและอายุตัว ถ้าพนักงานมีอายุงานและอายุตัวสูงมักจะมีคามรู้และ ประสบการณ์ ตลอดจนจนตำแหน่งหน้าที่การงานสูง จึงทำให้มีความพอใจในงานสูง

ง. บุคลิกภาพ โดยทั่วไปพบว่าบุคลิกภาพทีสอดคล้องกับงานและบุคลิกภาพ บางอย่าง เช่น ความมุ่งมั่น แบบ Internal Locus of Control จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานสูง

2) ปัจจัยด้านงาน เป็นลักษณะทั่วไปของงาน เช่น ขอบเขตงานทีชัดเจน มีความท้าทาย หลากหลายและความเป็นอิสระจะทาให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานสูง

3) ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์กร ประกอบด้วย

ก. เพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์ทีดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความร่วมมือทีดีก็จะมีคามพึงพอใจในการทำงาน

ข. ผู้บังคับบัญชาทีมีสไตล์การบังคับบัญชาทีดีเป็นแบบอย่างทีดีมีวิสัยทัศน์มีความรู้ ความสามารถจะทำให้ผู้ตามมีความพอใจในการทำงานภายใต้การกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชาผู้นั้น

ค. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ค่าตอบแทนทียุติธรรมและผลประโยชน์ทีเหมาะสมจะทำให้เกิดคามรู้สึกพอใจในงาน

ง. โอกาสในการก้าวหน้าในองค์กรนั้น ๆ ถ้าพนักงานตระหนักในโอกาสทีจะ ก้าวหน้าเติบโตในสายงาน และในองค์กรนั้น ๆ เขาก็จะรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

จ. โครงสร้างขององค์กรการมีโครงสร้างทีชัดเจนเหมาะสมให้ทราบขอบเขตงานหน้าที่ และความรับผิดชอบ ช่องทางการติดต่อสื่อสารการประสานงานและอื่น ๆ จึงทำให้เกิดคามพึงพอใจในการทำงาน

จ. นโยบายกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เหมาะสมจะทำให้พนักงานมีกรอบและแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสม จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้

4) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ อุณหภูมิแสง เสียง จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานช่วยส่งเสริมการติดต่อสื่อสารและการประสานงานภายในองค์กร จึงมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย

ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกและเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่อหน้าที่กำลังทำอยู่ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ถ้าองค์ประกอบเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม ก็จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

### 1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร

Gilmer (1973 อ้างใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง 2547, หน้า 12-14) ได้แบ่งสภาพแวดล้อม การทำงาน ออกเป็น 10 ด้าน

1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานและการได้รับ ความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและรู้สึกปลอดภัยที่จะได้ทำงาน ในองค์กร

2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงานดีให้การยอมรับและชมเชยพนักงาน เมื่อมีการปฏิบัติงานดีและส่งเสริมสนับสนุน ให้พนักงานได้ศึกษาต่อรวมทั้งมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3) องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบายและแนวทางการปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กรและ การดำเนินการขององค์กร

4) ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณผลของงานและมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมและความเสมอภาค

5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Job) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่ามีความภาคภูมิใจ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับ ตรงตามความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทายและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

6) การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับการเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิดและได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้

7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกันและได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเป็นการทำงานที่มีความสามัคคีและรู้จักหน้าที่ของตนทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ

8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข้อมูลข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำ อยู่ และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสาร ด้านนโยบายและกระบวนการทำงานและข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและ บุคคลต่าง ๆ ในองค์กร

9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักร จัดไว้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่ใช้เสมอมีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และ สวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ ระเบียบบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย สิทธิร วิชชาวุธ (2554, หน้า 153) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำและทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความรู้ความสามารถของตัวเอง จุฑาภรณ์รุจิวรรณ (2550, หน้า 8) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของพนักงานในขณะที่ทำงาน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงาน เพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของเช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสารเคมีเป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อนและเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน ชญาภา รวีวรรณ (2552, หน้า 21) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิต เช่น สถานที่ขององค์กร กฎระเบียบขององค์กร โครงสร้างการทำงาน วัฒนธรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งเอื้ออำนวย ความสะดวกต่าง ๆ รวมถึงลักษณะทางกายภาพขององค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และผลสำเร็จในการทำงาน

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของปัจเจกบุคคล ที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลในขณะทำงานทั้งที่เป็นแบบรูปธรรมและนามธรรมมีอิทธิพลต่อ บุคลากรในหน่วยงานทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสังคมเป็นแรงผลักดันต่อพฤติกรรมทั้งด้านบวกและลบได้

#### 1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

วูดค็อก (Woodcock 1989, p. 75) ได้กล่าวว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมทุกระดับในองค์การจะทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ได้ องค์การจะต้องมีทีมงานที่มีคุณภาพและมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต (2553, หน้า 45) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาร่วมทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถและมีการประสานงานอย่างดีเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

สุนันทา เลาพันธ์ (2551, หน้า 52) การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ ทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่มช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีม คือการรวมกันมากกว่า 2 คนขึ้นไป เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน โดยมีการแบ่งหน้าที่ให้ทีมงานอย่างชัดเจน เพราะทีมยังช่วยสนับสนุนการมีส่วนร่วมมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจและทีมนั้นสามารถปฏิบัติงานได้ผลสูงกว่า บุคคลแต่ละคนโดยเฉพาะถ้างานต้องการร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน ที่สมาชิกทุกคนนั้น จะต้องมีความเข้าใจร่วมกันทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน โดยมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน รวมทั้งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมที่มีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่จะต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

## 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### 2.1 ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

พิทยา บวรวัฒนา (2552, หน้า 176) องค์กรที่มีประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จขององค์กรในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์กรที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จ

สมชาย หิรัญกิตติ (2552, หน้า 76) ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถขององค์กรในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในบางครั้งไม่ได้คำนึงถึงปริมาณทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการเป็นการกระทำที่ถูกต้อง (Doing things Right) โดยคำนึงถึง ความสามารถบรรลุเป้าหมาย (Goals) ที่กำหนดไว้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2553, หน้า 31) ประสิทธิผล หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์กรให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ประสิทธิภาพจึงมุ่งทำให้เกิดการ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง” (Doing the Right Things) และประสิทธิภาพเป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือเป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือประสิทธิผลหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing things right)” พิภพ วงษ์เงิน (2553, หน้า 164) ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวสะท้อนให้เห็นความรับผิดชอบ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ต้องการผลจากงานที่ปฏิบัติมีแรงกระตุ้นภายในตัวและกำกับพฤติกรรมของตนให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยเป็นคนที่มีความลักษณะ 3 ประการ 1. ต้องการกำหนดเป้าหมายเอง 2. ไม่กำหนดเป้าหมายง่ายหรือยากเกินไป 3. ต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานต้องการรู้ว่าตนทำงานได้ดีเพียงใดแค่ไหน

พิทยา บวรวัฒนา (2552, หน้า 184 – 197) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผล ขององค์กรแบ่งเป็น 4 วิธีดังนี้ 1. ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายและประสิทธิผลควรวัดได้จากความสามารถขององค์กรในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ใช้วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรได้ก็ต่อเมื่อลักษณะขององค์กรและเป้าหมายมีลักษณะตามข้อสันนิษฐาน คือ องค์กรมีเป้าหมายที่แท้จริง มีปริมาณไม่มากจนเกินความสามารถ 2. โดยใช้ความคิดระบบการวัดประสิทธิผลขององค์กรจากเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องพิจารณาถึงปัจจัยนำออกขององค์กรเป็นสำคัญ การวัดประสิทธิผลจากสวนอื่นขององค์กร 3. ความสามารถขององค์กร ซึ่งเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ในสภาพแวดล้อม 4. จากค่านิยมเกณฑ์การวัดประสิทธิผลในเรื่องของแต่ละบุคคลหรือจิตวิสัย ซึ่งจะเลือกเกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์กรเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลนั้น การวัดจากประเมินเป็นการตั้งเกณฑ์การวัด เช่น การประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการในระดับ ผู้บริหารและผูปฏิบัติงาน จากแนวคิดการวัดประสิทธิผลผู้วิจัยสามารถ

สรุปได้ว่า การวัดประสิทธิผลทำได้หลายด้าน ได้แก่ การวัดการบรรลุเป้าหมาย การวัดแนวความคิดด้านระบบและการวัดพฤติกรรมของบุคคลในเรื่องสมรรถนะเป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่สามารถพัฒนาได้ยากและง่ายขึ้นอยู่กับ ความรู้และทักษะของแต่ละคนและได้ใช้วิธีวัดพฤติกรรมในการทำงานเป็นการวัดสวนของความรู้ ความสามารถ โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นการวัดด้านความรู้ทักษะและเจตคติ และผลสำเร็จอันเกิดขึ้นตามเป้าหมายทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการบริการด้านลดขั้นตอนการทำงาน ด้านความประหยัด และด้านความสะดวก

## 2.2 ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ดิณ ปรัชญพฤทธิ (2542, หน้า 130) ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด คือ การลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัสดุและบุคลากรลง เพิ่มความแม่นยำ ความเร็ว และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น

ไพบูลย์ตั้งใจ (2554, หน้า 8) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่วด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐานสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบ เอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และรักดีต่อองค์กรงานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

ศิริวิชญ์เวชกิจ (2556, หน้า9) ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้น คือ การดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีกฎระเบียบเป็นกรอบกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ การเอื้ออำนวยให้งานบรรลุ และเกิดประสิทธิภาพได้มากขึ้นหากงานนั้นเป็นที่สนใจต่อผู้ปฏิบัติและความสำเร็จของงานเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับเป็นที่ไว้วางใจมากขึ้นได้รับการยกย่องจะเป็นปัจจัยเสริมกระตุ้นส่งผลให้การปฏิบัติงานในโอกาสต่อไปมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สมใจ ลักษณะ (2542, หน้า 206-210) ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลากหลายด้าน ได้แก่ ความรู้ความสามารถและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน ปริมาณและ

คุณภาพของงาน ความคิดริเริ่มของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศในที่ทำงาน ทักษะในการทำงาน บุคลิกภาพ เจตคติและค่านิยมในการทำงาน ตลอดจนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะกล่าวถึง ต่อไปดังนี้

1. ความรู้ความสามารถและคุณสมบัติส่วนบุคคล หมายถึง ความกระตือรือร้น และการพัฒนาตนเอง เช่น การมีมานะอุตสาหะ ปฏิบัติงานให้สำเร็จแสวงหาความรู้ ความชำนาญอยู่เสมอ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง และสามารถวิเคราะห์ตัดสินใจแก้ปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์

2. ปริมาณงานและคุณภาพของการดำเนินงาน หมายถึง สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย ให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้คุณภาพของงานที่ทำให้สำเร็จ และถูกต้องเรียบร้อยและสมบูรณ์ครบถ้วนตามกำหนด มีความรอบรู้ชำนาญในขั้นตอนหรือวิธีดำเนินงาน ทั้งงานในหน้าที่งานที่เกี่ยวข้องและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงระบบงานและวิธีการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้ถึงบุคลิกภาพของบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานสามารถเสนอวิธีการแก้ปัญหาได้ปัญหาหนึ่งได้หลายแนวทาง รวมทั้งรู้วิธีการทำงานแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่มีความเป็นไปได้วิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมีแนวคิดที่จะสร้างและปรับวิธีการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

4. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน บรรยากาศภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะ พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งบรรยากาศในการทำงาน ร่วมกันควรมี ลักษณะดังนี้ คือ 4.1 ความไว้วางใจ ความเชื่อถือ และความเชื่อมั่น 4.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดเป้าหมายขององค์กร 4.3 การให้การสนับสนุนผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่จริงใจและตรงไปตรงมา เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ แสดงความคิดเห็น ทศนคติ ความรู้สึกกับบุคคลต่าง ๆ ทุก ระดับในองค์กร 4.4 การเปิดเผยในการสื่อสาร จากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง โดยบุคลากรควรจะได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานและหน้าที่ 4.5 การรับฟังความคิดเห็นจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน ผู้บริหารหรือหัวหน้าในทุกระดับ ควรรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันภายในองค์กร จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของ องค์กรเป็นอย่างดี มีความไว้วางใจกันย่อมส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงาน มีความพึงพอใจใน การทำงานมากขึ้น ทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น 5. ทักษะในการปฏิบัติ การเสริมสร้างประสิทธิภาพใน การทำงานนอกจากองค์ประกอบ ต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้ว โดยมีทักษะในการปฏิบัติงาน ดังนี้ 5.1 ทักษะ ด้านเทคนิคเฉพาะอย่าง (Technical Skill) เป็นความรู้เกี่ยวกับเทคนิค ขั้นตอนหรือวิธีการท างานเฉพาะด้าน ซึ่งมีความจ าเป็นต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ 5.2 ทักษะใน การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Human Skill) เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้สร้างความเข้าใจร่วม

ประสานงานกับบุคคลในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

5.3 ทักษะทางด้านความรู้ ความคิด (Concept Skill) เป็นความสามารถทางสติปัญญา ในการมองภาพรวมขององค์กร เห็นความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรทั้งในแง่ลักษณะทาง เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง และแนวทางต่าง ๆ ขององค์กร

6. บุคลิกภาพ เจตคติ และค่านิยมในการทำงาน บุคลิกภาพไม่ว่าจะเป็นการพูดการปฏิบัติ ความคิด เจตคติ ค่านิยม และลักษณะนิสัยต่าง ๆ เมื่อบุคคลต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของประสิทธิภาพในการทำงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลในการ

7. ชวิญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในการทำงานสิ่งที่จะเกิดขึ้นกับพนักงาน คือความสามารถที่จะรับรู้ เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรมุ่งมั่นพยายามที่จะทำงานเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคของการทำงาน มีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานมั่นใจว่าตนมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพได้ มีความรู้สึกผูกพันแน่นแฟ้นกับหมู่ คณะและมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร แนวคิดข้างต้น ในการศึกษาครั้งนี้ต้องค ำถึงองค์ประกอบตามที่กล่าวมาข้างต้นที่ควบคู่ ไปกับการพิจารณา โดยในองค์กรควรสร้างหรือจัดให้เกิดขึ้นในวิธีการทำงานและส่วนที่องค์กรจะได้รับ จากผู้ปฏิบัติงาน คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เช่น ไม่ขาดงาน ไม่มาสายในการทำงาน ทำงานเต็มความสามารถ เพิ่มพลังยึดเหนี่ยวของกลุ่มเกิดความเป็นเอกภาพ เกิดพลังกลุ่ม และความร่วมมือร่วมใจสูงในการดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ลดปัญหา อุปสรรค ความขัดแย้ง และความสูญเปล่าในการทำงานได้ความจงรักภักดีต่อองค์กรเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร ปกป้องผลประโยชน์ขององค์กรซึ่งหลักการเสริมสร้างชวิญในการปฏิบัติงาน คือ หลักการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการทำงานนั่นเอง

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัลยา แสงเรือง (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการงานวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) นักศึกษามีความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคและความคิดเห็นต่อการบริหาร จัดการงานวิชาการด้วยหลักสูตรสาขาวิชา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้าน บริการวิชาการ ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับอาจารย์มีความคิดเห็นด้านหลักสูตรสาขาวิชาอยู่ในระดับ มาก ส่วนด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านบริการวิชาการ และด้านการ พัฒนาอาจารย์อยู่ในระดับปานกลางส่วนเจ้าหน้าที่มีความเห็นว่าการจัดห้องเรียนไม่เหมาะสมกับนักศึกษา อุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เพียงพอและชำรุด 2) ข้อเสนอแนะที่นำไปสู่การพัฒนาแผนกลยุทธ์การบริหาร จัดการงานวิชาการ โดยสรุปจากอุปสรรค ปัญหา ความคิดเห็น ของกลุ่มตัวอย่าง และศึกษาจากเอกสารงาน วิจัยและบริบทที่เกี่ยวข้อง

ด้านหลักสูตรสาขาวิชา ควรมีหลักสูตรที่หลากหลายและตอบสนองความต้องการ ของบริบทและสังคมที่เปลี่ยนแปลง และมีกลไกการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ควรจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและเน้นนักศึกษาเป็นศูนย์กลาง ด้านการวัดและประเมินผลควรมีระบบกลไกและมาตรการที่ชัดเจนทั้งนักศึกษาและอาจารย์ ด้านการบริการวิชาการ ควรมี แผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ของหน่วยงานที่ส่งเสริมด้านกระบวนการผลิตบัณฑิต ด้านการพัฒนาอาจารย์ ควรมีสื่อ เครือข่ายและกลไกในการสนับสนุนอาจารย์ทางด้านจิตวิญญาณความเป็นครูและความเป็นผู้นำ ทางวิชาการกับชุมชน

สุภาวดี ธงภักดิ์ (2564: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริการของร้านอาหารที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม “ร้านอาหารยามเย็น กรุงเทพมหานคร” ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาและอุปสรรค ทำให้ร้านอาหารประสบปัญหาของจำนวนลูกค้าที่ลดน้อยลงจากเดิม ลูกค้าขาดความเชื่อมั่นในการรับประทานอาหารนอกบ้าน ร้านอาหารมีรายได้ลดน้อยลง ประกอบกับค่าใช้จ่ายภายในร้านอาหารเท่าเดิม 2) แนวทางการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริการ ประกอบด้วย การกำหนดแนวทางปฏิบัติ ผู้ประกอบการมีการคำนึงถึงแนวทางปฏิบัติในด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน การจัดการรูปแบบการบริการ ผู้ประกอบการได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการ โดยยึดหลักตามมาตรการในการเว้นระยะห่างทางสังคม การจัดการความเปลี่ยนแปลง ผู้ประกอบการมีการวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในด้านการดำเนินธุรกิจ พฤติกรรมการใช้ชีวิต และพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การส่งเสริม การตลาด ผู้ประกอบการมีการนำกลยุทธ์ในการส่งเสริมการตลาด รูปแบบการจัดส่งถึงบ้าน ตลอดจนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการขาย และการช่วยเหลือกันในระบบ ผู้ประกอบการมีวิสัยทัศน์ในการช่วยเหลือกันในระบบทั้งต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ เพื่อเป็นการประคับประคองทั้งระบบให้สามารถดำรงอยู่ได้

ธีระชล สาทสิน และศรีสุตา วงศ์วิเศษกุล (2564: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ถอดบทเรียนการสอนออนไลน์: ความท้าทายสำหรับอาจารย์ ในสถานการณ์โรคโควิด 19 พบว่าสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 เกิดขึ้นอย่างลูกกลมและรวดเร็วทั่วโลก สร้างปรากฏการณ์ใหม่ในการใช้ชีวิต ของผู้คน รวมทั้งนักเรียน นักศึกษา ในสถาบันการศึกษาทุกระดับ มาตรการของการเว้นระยะห่างทางสังคม ทำให้มหาวิทยาลัย ต้องปิดการเรียนการสอน ห้องเรียนในอาคารกลับแขวนล่องลอยไว้ในระบบคลาวด์ที่ไม่ต้องการโต๊ะและเก้าอี้และที่ยืนของ อาจารย์หน้าชั้นเรียนเหมือนเคย การปรับตัวอย่างรวดเร็วชนิดพลิกฝ่ามือเกิดขึ้นในขณะที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ของหลักสูตรเป็นสิ่งที่มีโอกาสเปลี่ยนแปลงได้สิ่งเหล่านี้คือความท้าทายที่อาจารย์และนักศึกษาจะต้องร่วมมือกันเพื่อให้การปรับตัว เป็นความคุ้นชินและสร้างผลสัมฤทธิ์ในที่สุดคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยสวนดุสิตเผชิญการเปลี่ยนแปลงนี้ด้วยความเชื่อมั่น ในความพร้อมของระบบ ที่จะรองรับรูปแบบการสอนออนไลน์ผนวกกับการเตรียมอาจารย์ให้สามารถใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยี การสอน และการสอบออนไลน์มาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะความท้าทาย

สำหรับอาจารย์ในสถานการณ์โรคโควิด-19 กับรูปแบบการ สอนออนไลน์จึงเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงเวลา มีนาคม ถึง พฤษภาคม 2563 เพื่อให้การเรียนการสอนออนไลน์ มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนอย่างเป็นพลวัต บทความนี้เป็นการถอดบทเรียนจากการสอนออนไลน์การเตรียมการที่ดี การสอนที่มีพลวัต จะนำมาซึ่งปฏิบัติการสอนแบบใหม่ (New Normal) ให้อาจารย์สอนแนะนำนักศึกษา ก้าวข้ามช่วงเวลาพิลิกผัน อย่างรวดเร็วนี้ได้สำเร็จ



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษา นักวิจัย และอาจารย์ ในการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษา นักวิจัย และอาจารย์ ในการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ที่มีขนาดประชากร 800 คน ให้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 268 คน

ระยะเวลา 10 เดือน

#### 2. การดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive study) โดยการใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจข้อมูล โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติและความคิดเห็นแนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

2. สังเคราะห์ประเด็นเนื้อหาข้อมูลทัศนคติและความคิดเห็นแนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ โดยลักษณะของเครื่องมือ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ช่วงอายุ สถานภาพ ความถี่ในการใช้งาน ซึ่งมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบเติมคำตอบ จำนวน 5 ข้อ

**ตอนที่ 2** ทัศนคติและความคิดเห็นการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ในลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ แบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Rating Scale) (ละเอียด ศิลาอ่อน, 2558ก, หน้า 177) จากไม่มีความพึงพอใจเลย (0 คะแนน) ถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด (5 คะแนน) เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ เชิงบวก ให้คะแนนจาก 5, 4, 3, 2, 1 และ 0 จากมีความพึงพอใจ ถึงไม่มีความพึงพอใจ และ เชิงลบ ให้คะแนนจาก 0, 1, 2, 3, 4 และ 5 ซึ่งข้อคำถามเชิงลบได้แก่ข้อที่ 6-10 จำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ ดังนี้

4.20-5.00	หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
3.40-4.20	หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
2.60-3.40	หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
1.80-2.60	หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
1.00-1.80	หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 เป็นลักษณะปลายเปิด

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนเตรียมการ และขั้นตอนการดำเนินงาน

**ขั้นตอนเตรียมการ** ยื่นเรื่องขอรับพิจารณาด้านจริยธรรมของการวิจัยในมนุษย์

**ขั้นตอนการดำเนินงาน** รับฟังการให้คำอธิบาย และชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัยจากผู้วิจัย จากนั้นอาสาสมัครรับเอกสารข้อมูล และแบบขอความยินยอมเพื่อกลับไปพิจารณา ก่อนตัดสินใจเข้าร่วมการศึกษา จากนั้นเมื่อตัดสินใจเข้าร่วมการศึกษาจึงลงนามในใบยินยอมอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร โดยดำเนินการประเมิน รูปแบบออนไลน์ (Google form)

### 4. จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมของการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา รหัสโครงการ UP-HEC 2.1-016-65 ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ จะได้รับการปกปิดรายชื่อผู้เข้ารับบริการ และนำเสนอผลการศึกษาเป็นภาพรวม

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมาไปทดสอบความตรงต่อเนื้อหา (A Test of Validity) ด้วย IOC (Index of Item Objective Congruence) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย (ละเอียด ศิลาน้อย, 2558ข, หน้า 1-4) โดยได้รับการตรวจสอบความตรงต่อเนื้อหา (Content Validity) และได้รับการตรวจทานจากอาจารย์ที่ปรึกษา และนำข้อคำถามที่ได้ค่า IOC  $\geq 0.6$  ไปใช้งาน หลังจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบข้อคำถามและแสดงความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ผลการทดสอบค่า IOC หรือค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ในทุกข้อ มีค่าตั้งแต่ 0.60 เป็นต้นไป จึงนำแบบสอบถามไปทดสอบค่าความเชื่อมั่น

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไป

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เพื่อทดสอบสมมุติฐาน

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

ส่วนที่ 2 แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ดังนี้

ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลจากการดำเนินงาน นำไปสู่การสร้างข้อสรุปที่โดยนำเสนอในรูปแบบการพรรณนาวิเคราะห์ตามลำดับความสำคัญและจำแนกรายประเด็น เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อทราบถึงสภาพปัญหาการดำเนินงานของการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย และวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางในการดำเนินงานของการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัยภายใต้การเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดการติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ในการศึกษาวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้ จึงทำให้เกิดแบบสอบถามอยู่ 2 ส่วนด้วยกัน

#### ผลการศึกษา

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล ผู้วิจัยขอนำเสนอตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 48.1) อายุอยู่ในช่วง 40-50 ปี (ร้อยละ 39.9) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท (ร้อยละ 47.0) สถานภาพของผู้มารับบริการเป็นอาจารย์ (ร้อยละ 79.9) หน่วยงานที่สังกัดเป็นหน่วยงานภาครัฐ (ร้อยละ 93.7) ช่องทางการรับข่าวสาร การจัดงาน การจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ครั้งที่ 11 เป็นในส่วนของ Facebook (ร้อยละ 53.0) และระหว่างการจัดงานเป็น Onsite (ร้อยละ 53.7) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน (คน)	ร้อยละ
		n = 268	100.0
1	<b>เพศ</b>		
	ชาย	129	48.1
	หญิง	139	51.9
2	<b>อายุ</b>		
	21 - 30 ปี	31	11.6
	31 - 40 ปี	38	36.6
	40 - 50 ปี	107	39.9
	51 ปีขึ้นไป	32	11.9
3	<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
	ปริญญาตรี	22	8.2
	ปริญญาโท	120	44.8
	สูงกว่าปริญญาโท	126	47.0
4	<b>สถานภาพของผู้มารับบริการ</b>		
	นิสิต/นักศึกษา	32	11.9
	นักวิจัย	22	8.2
	อาจารย์	214	79.9
5	<b>หน่วยงานที่สังกัด</b>		
	หน่วยงานภาครัฐ	251	93.7
	หน่วยงานภาคเอกชน	17	6.3
6	<b>ช่องทางการรับข่าวสาร การจัดงานการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ครั้งที่ 11</b>		
	หนังสือเชิญ	58	21.6
	โปรเตอร์	69	25.4
	Facebook	142	53.0
7	<b>จัดงาน Online และ Onsite</b>		
	Online	124	46.3
	Onsite	144	53.7

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลของจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19

	ประเด็น/ด้าน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลต่อการเข้าร่วมการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย	3.49	1.19	มาก
2	การประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัยควรมีการปรับปรุง/เพิ่มในต่อการนำเสนอผลงาน	2.73	0.85	ปานกลาง
3	การนำเสนอผลงานวิจัยมีความเหมาะสมในการบริหารจัดการเรื่องเป็นเวลา	4.01	0.73	มาก
4	ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลในการบริหารจัดการการนำเสนอผลงานวิจัย	3.24	1.14	ปานกลาง
5	การบริหารจัดการพะเยาวิจัยในสถานการณ์โควิด-19	4.23	0.83	มากที่สุด
6	รูปแบบการจัดงานพะเยาวิจัยในสถานการณ์โควิด-19 เป็นตามที่ดีได้	4.06	0.78	มาก
7	สถานการณ์โควิด-19 งานพะเยาวิจัยได้เปิดรับผลงานวิจัยให้ผู้เข้ารับการประชุมมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง	4.16	0.74	มาก
8	การใช้งานของเว็บไซต์พะเยาวิจัย	4.12	0.76	มาก
9	ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้รวดเร็วเพียงใด	4.22	0.72	มากที่สุด
10	การประชุมวิชาการนี้ประสบความสำเร็จ	4.18	0.64	มาก
	<b>รวม</b>	<b>3.87</b>	<b>0.48</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การบริหารจัดการพะเยาวิจัฯ ในสถานการณ์โควิด-19 (ร้อยละ 4.23) และ ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้รวดเร็วเพียงใด (ร้อยละ 4.22) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ การประชุมวิชาการนี้ประสบความสำเร็จ (ร้อยละ 4.18) สถานการณ์โควิด-19 งานพะเยาวิจัฯ ได้เปิดรับผลงานวิจัยให้ผู้เข้ารับการประชุมมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง (ร้อยละ 4.16) การใช้งานของเว็บไซต์พะเยาวิจัฯ (ร้อยละ 4.12) รูปแบบการจัดงานพะเยาวิจัฯ ในสถานการณ์โควิด-19 เป็นตามที่คิดไว้ (ร้อยละ 4.06) และการนำเสนอผลงานวิจัยมีความเหมาะสมในการบริหารจัดการเรื่องเป็นเวลา (ร้อยละ 4.01) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลต่อการเข้าร่วมการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ (ร้อยละ 3.49) ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลในการบริหารจัดการการนำเสนอผลงานวิจัย (ร้อยละ 3.24) และการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ควรมีการปรับปรุง/เพิ่มในต่อการนำเสนอผลงาน (ร้อยละ 2.73)

**ส่วนที่ 3** ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ดังนี้

#### ทดสอบสมมติฐาน

$H_0$  : ทศนคติของนักศึกษา / นักวิจัย / อาจารย์ การบริหารจัดการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ, หน่วยงานที่สังกัด, จัดงาน Online และ Onsite

$H_1$  : ทศนคติของนักศึกษา / นักวิจัย / อาจารย์ การบริหารจัดการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ, หน่วยงานที่สังกัด, จัดงาน Online และ Onsite

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบเพศ กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19

	การบริหารจัดการพะเยาวิจัฯ	เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
1	สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลต่อการเข้าร่วมการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ	ชาย	129	3.6047	1.20168	.112	.738
		หญิง	139	3.3741	1.18121		
2	การประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ควรมีการปรับปรุง/เพิ่มในต่อการนำเสนอผลงาน	ชาย	129	2.9380	.93334	.048	.827
		หญิง	139	2.5396	.68383		
3	การนำเสนอผลงานวิจัยมีความเหมาะสมในการบริหารจัดการเรื่องเป็นเวลา	ชาย	129	4.0078	.77557	.368	.545
		หญิง	139	4.0216	.69645		
4	ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลในการบริหารจัดการการนำเสนอผลงานวิจัย	ชาย	129	3.3876	1.12715	.044	.834
		หญิง	139	3.1007	1.14395		
5	การบริหารจัดการพะเยาวิจัฯ ในสถานการณ์โควิด-19	ชาย	129	4.1085	.96210	1.564	.212
		หญิง	139	4.3453	.66716		
6	รูปแบบการจัดงานพะเยาวิจัฯ ในสถานการณ์โควิด-19 เป็นตามที่คิดไว้	ชาย	129	4.0000	.83853	.138	.710
		หญิง	139	4.1079	.71920		
7	สถานการณ์โควิด-19 งานพะเยาวิจัฯ ได้เปิดรับผลงานวิจัยให้ผู้เข้ารับการประชุมนมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง	ชาย	129	4.09302	.814343	4.802	.029
		หญิง	139	4.22302	.670747		
8	การใช้งานของเว็บไซต์พะเยาวิจัฯ	ชาย	129	4.0078	.86147	4.303	.039
		หญิง	139	4.2302	.62920		
9	ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้รวดเร็วเพียงใด	ชาย	129	4.2171	.75995	1.851	.175
		หญิง	139	4.2230	.69202		
10	การประชุมวิชาการนี้ประสบความสำเร็จ	ชาย	129	4.1705	.67458	3.312	.070
		หญิง	139	4.1799	.61682		
	รวม	ชาย	129	3.85	.531	4.145	.043
		หญิง	139	3.83	.422		

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระหว่าง เพศ กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติ พะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.043 แสดงว่าเพศชายและเพศหญิงในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 พบว่ามากกว่า 0.5 ในข้อการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัยควรมีการปรับปรุง/เพิ่มในต่อการนำเสนอผลงาน, ภายใต้สถานการณ์โคโรนา-19 ส่งผลในการบริหารจัดการการนำเสนอผลงานวิจัย, สถานการณ์โคโรนา-19 ส่งผลต่อการเข้าร่วมการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย, รูปแบบการจัดงานพะเยาวิจัยในสถานการณ์โคโรนา-19 เป็นตามที่ได้คิดไว้, การนำเสนอผลงานวิจัยมีความเหมาะสมในการบริหารจัดการเรื่องเป็นเวลา, การบริหารจัดการพะเยาวิจัยในสถานการณ์โคโรนา-19, ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้รวดเร็วเพียงใด และการประชุมวิชาการนี้ประสบความสำเร็จ ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่ยังคงพบว่า น้อยกว่า 0.5 ในข้อสถานการณ์โคโรนา-19 งานพะเยาวิจัยได้เปิดรับผลงานวิจัยให้ผู้เข้ารับการประชุมมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง และการใช้งานของเว็บไซต์พะเยาวิจัย มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4 เปรียบเทียบหน่วยงานกับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19

	การบริหารจัดการพะเยาวิจัย	เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
1	สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลต่อการเข้าร่วมการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย	ชาย	129	3.5060	1.18784	.019	.891
		หญิง	139	3.1765	1.28624		
2	การประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัยควรมีการปรับปรุง/เพิ่มในต่อการนำเสนอผลงาน	ชาย	129	2.7490	.84187	.039	.844
		หญิง	139	2.4706	.71743		
3	การนำเสนอผลงานวิจัยมีความเหมาะสมในการบริหารจัดการเรื่องขอเวลา	ชาย	129	4.0319	.72593	3.483	.063
		หญิง	139	3.7647	.83137		
4	ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลในการบริหารจัดการการนำเสนอผลงานวิจัย	ชาย	129	3.2271	1.14552	.082	.775
		หญิง	139	3.4118	1.12132		
5	การบริหารจัดการพะเยาวิจัยในสถานการณ์โควิด-19	ชาย	129	4.1992	.83914	1.830	.177
		หญิง	139	4.7059	.46967		
6	รูปแบบการจัดงานพะเยาวิจัยในสถานการณ์โควิด-19 เป็นตามที่คิดไว้	ชาย	129	4.0359	.79165	.157	.692
		หญิง	139	4.3529	.49259		
7	สถานการณ์โควิด-19 งานพะเยาวิจัยได้เปิดรับผลงานวิจัยให้ผู้เข้ารับการประชุมนมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง	ชาย	129	4.15139	.759597	2.446	.119
		หญิง	139	4.29412	.469668		
8	การใช้งานของเว็บไซต์พะเยาวิจัย	ชาย	129	4.1315	.77113	6.593	.011
		หญิง	139	4.0000	.50000		
9	ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้รวดเร็วเพียงใด	ชาย	129	4.2351	.72424	1.124	.290
		หญิง	139	4.0000	.70711		
10	การประชุมวิชาการนี้ประสบความสำเร็จ	ชาย	129	4.1633	.65208	.124	.725
		หญิง	139	4.3529	.49259		
	รวม	ชาย	129	3.8430	.48619	2.742	.099
		หญิง	139	3.8529	.31843		

จากตารางที่ 4 การเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงาน กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.099 แสดงว่าหน่วยงานภาครัฐ และ หน่วยงานภาคเอกชน ในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 พบว่าน้อยกว่า 0.5 มีเฉพาะการใช้งานของเว็บไซต์พะเยาวิจัฯ ที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 5 เปรียบเทียบจัดงาน Online และ Onsite กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติ พะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19

	การบริหารจัดการพะเยาวิจัย	เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
1	สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลต่อการเข้าร่วม	ชาย	129	3.3065	1.19741	.142	.707
	การประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย	หญิง	139	3.6389	1.17438		
2	การประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย	ชาย	129	2.5968	.89187	6.401	.012
	ควรมีการปรับปรุง/เพิ่มในต่อการนำเสนอผลงาน	หญิง	139	2.8472	.76934		
3	การนำเสนอผลงานวิจัยมีความเหมาะสมใน	ชาย	129	4.0968	.67978	.014	.905
	การบริหารจัดการเรื่องของเวลา	หญิง	139	3.9444	.77349		
4	ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลในการ	ชาย	129	3.1694	1.15274	.001	.975
	บริหารจัดการการนำเสนอผลงานวิจัย	หญิง	139	3.2986	1.13483		
5	การบริหารจัดการพะเยาวิจัยใน	ชาย	129	4.3387	.67339	1.414	.235
	สถานการณ์โควิด-19	หญิง	139	4.1389	.93578		
6	รูปแบบการจัดงานพะเยาวิจัยใน	ชาย	129	4.2500	.67021	.372	.542
	สถานการณ์โควิด-19 เป็นตามที่ได้คิดไว้	หญิง	139	3.8889	.82878		
7	สถานการณ์โควิด-19 งานพะเยาวิจัยได้	ชาย	129	4.33065	.580465	3.193	.075
	เปิดรับผลงานวิจัยให้ผู้เข้ารับการประชุมมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง	หญิง	139	4.01389	.836126		
8	การใช้งานของเว็บไซต์พะเยาวิจัย	ชาย	129	4.2177	.69330	.003	.960
		หญิง	139	4.0417	.80100		
9	ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้รวดเร็วเพียงใด	ชาย	129	4.2823	.65717	.777	.379
		หญิง	139	4.1667	.77550		
10	การประชุมวิชาการนี้ประสบความสำเร็จ	ชาย	129	4.2823	.56397	.002	.962
		หญิง	139	4.0833	.69463		
	รวม	ชาย	129	3.8871	.43317	1.845	.175
		หญิง	139	3.8063	.51007		

จากตารางที่ 5 การเปรียบเทียบระหว่าง จัดงาน Online และ Onsite กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.175 แสดงว่าหน่วยงานภาครัฐ และ หน่วยงานภาคเอกชน ในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่า Sig. ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05



## บทที่ 5

### สรุปและอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผล

จากการวิจัยในครั้งนี้แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ได้ดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19**

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 48.1) อายุอยู่ในช่วง 40-50 ปี (ร้อยละ 39.9) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท (ร้อยละ 47.0) สถานภาพของผู้มารับบริการเป็นอาจารย์ (ร้อยละ 79.9) หน่วยงานที่สังกัดเป็นหน่วยงานภาครัฐ (ร้อยละ 93.7) ช่องทางการรับข่าวสาร การจัดงาน การจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ครั้งที่ 11 เป็นในส่วนของ Facebook (ร้อยละ 53.0) และระหว่างการจัดงานเป็น Onsite (ร้อยละ 53.7)

**ตอนที่ 2 แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19**

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การบริหารจัดการพะเยาวิจัยในสถานการณ์โควิด-19 (ร้อยละ 4.23) และ ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้รวดเร็วเพียงใด (ร้อยละ 4.22) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ การประชุมวิชาการนี้ประสบความสำเร็จ (ร้อยละ 4.18) สถานการณ์โควิด-19 งานพะเยาวิจัยได้เปิดรับผลงานวิจัยให้ผู้เข้ารับการประชุมมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง (ร้อยละ 4.16) การใช้งานของเว็บไซต์พะเยาวิจัย (ร้อยละ 4.12) รูปแบบการจัดงานพะเยาวิจัยในสถานการณ์โควิด-19 เป็นตามที่คิดไว้ (ร้อยละ 4.06) และการนำเสนอผลงานวิจัยมีความเหมาะสมในการบริหารจัดการเรื่องเป็นเวลา (ร้อยละ 4.01) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลต่อการเข้าร่วมการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย (ร้อยละ 3.49) ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลในการบริหารจัดการการนำเสนอผลงานวิจัย (ร้อยละ 3.24) และการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัยควรมีการปรับปรุง/เพิ่มในต่อการนำเสนอผลงาน (ร้อยละ 2.73)

จากการทดสอบสมมุติฐาน ด้วย t-Test ทศนคติของนักศึกษา / นักวิจัย / อาจารย์ การบริหาร จัดการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ, หน่วยงานที่สังกัด, จัดงาน Online และ Onsite

การเปรียบเทียบระหว่าง เพศ กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.043 แสดงว่าเพศชาย และเพศหญิงในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบระหว่าง หน่วยงาน กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.099 แสดงว่าหน่วยงาน ภาครัฐ และ หน่วยงานภาคเอกชน ในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้ สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ 0.05

เปรียบเทียบระหว่าง จัดงาน Online และ Onsite กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการ ระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.175 แสดงว่าหน่วยงานภาครัฐ และ หน่วยงานภาคเอกชน ในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการ ระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ในภาพรวมไม่มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

## การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ได้ข้อค้นพบซึ่งสามารถนำมาอภิปรายการบริหารจัดการการประชุม วิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้ สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 48.1) อายุอยู่ในช่วง 40-50 ปี (ร้อยละ 39.9) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท (ร้อยละ 47.0) สถานภาพของผู้มารับบริการ เป็นอาจารย์ (ร้อยละ 79.9) หน่วยงานที่สังกัดเป็นหน่วยงานภาครัฐ (ร้อยละ 93.7) ช่องทางการรับข่าวสาร การจัดงานการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ครั้งที่ 11 เป็นในส่วนของ Facebook (ร้อยละ 53.0) และระหว่างการจัดงานเป็น Onsite (ร้อยละ 53.7) ซึ่งสอดคล้องกับ บุษกร เชี่ยวจินตาทานต์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ

หญิง อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 21-30 ปี มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่คือปริญญาตรี ระดับพฤติกรรมจรรยาบรรณ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. การบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ทั้งหมด 4 ด้าน 1) ด้านการวางแผน (Planning) ซึ่งในการวางแผนการจัดงานเป็นประจำทุกปี โดยมุ่งหวังให้เป็นเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนการนำเสนอผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ แต่เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ยังอยู่ในขั้นวิกฤต ซึ่งสอดคล้องกับกายสิทธิ์ แก้วยาศรี และคณะ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการดำเนินงานและผลกระทบจากโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส (โควิด-19) จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 จังหวัดเลยมีความเข้มข้นมากกว่า ศบค. เช่น ปิดพรหมแดนจังหวัดเมื่อเกิดการติดเชื้อในจังหวัด ส่วนแนวทางการเยียวยาเป็นไปตามที่รัฐบาลกำหนดการเว้นระยะห่าง ส่วนผลกระทบที่เกิดจากโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 (โควิด-19) และมาตรการภาครัฐ จึงปรับแผนการจัดงาน โดยเปลี่ยนรูปแบบมาเป็นการจัดการประชุมในรูปแบบ Online Conference เพื่อให้การประชุมวิชาการดำเนินต่ออย่างสำเร็จลุล่วง โดยเลือกใช้ Zoom Application), 2) ด้านการจัดองค์การ (Organizing) เป็นการบริหารไม่ว่าจะเป็น การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การรายงานผล และการงบประมาณ 3) การติดต่อประสานงาน (Leading) เป็นการประสานงานกับนักวิจัย นักศึกษา และคณาจารย์ โดยทำให้การบริการและพัฒนาติดต่อประสานงานดีขึ้นได้อย่างรวดเร็วเป็นการใช้ทรัพยากร คน ได้อย่างลงตัว และการควบคุม (Controlling) เป็นในเชิงการปฏิบัติการ และในด้านทรัพยากรเป็นการดูแลบุคลากรตลอดจนการทำงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ มีการติดตามประเมินผลว่าการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามที่วางไว้หรือไม่ บรรลุวัตถุประสงค์ มีความสำเร็จมากน้อยเพียงไร การควบคุมยังเป็นการจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลกระทบกับการทำงานน้อยที่สุด ฮอดเก็ตต์ (Hodgetts, 1990) และในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ได้ทำการสำรวจแล้วพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การบริหารจัดการพะเยาวิจัยในสถานการณ์โควิด-19 (ร้อยละ 4.23) และ ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้รวดเร็วเพียงใด (ร้อยละ 4.22) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ การประชุมวิชาการนี้ประสบความสำเร็จ (ร้อยละ 4.18) สถานการณ์โควิด-19 งานพะเยาวิจัยได้เปิดรับผลงานวิจัยให้ผู้เข้ารับการประชุมมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง (ร้อยละ 4.16) การใช้งานของเว็บไซต์พะเยาวิจัย (ร้อยละ 4.12) รูปแบบการจัดงานพะเยาวิจัยในสถานการณ์โควิด-19 เป็นตามที่คิดไว้ (ร้อยละ 4.06) และการนำเสนอผลงานวิจัยมีความเหมาะสมในการบริหารจัดการเรื่องของเวลา (ร้อยละ 4.01) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลต่อการเข้าร่วมการ

ประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย (ร้อยละ 3.49) ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลในการบริหารจัดการการนำเสนอผลงานวิจัย (ร้อยละ 3.24) และการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัยควรมีการปรับปรุง/เพิ่มในต่อการนำเสนอผลงาน (ร้อยละ 2.73) และสอดคล้องกับ กิตติศักดิ์ คำผัด (2553:84) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ระบบสารสนเทศเพื่อ การจัดการครูที่ปรึกษา กรณีศึกษา วิทยาลัยเทคนิคแพร่” ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของประสิทธิภาพของ ระบบเท่ากับ 3.34 สรุปว่าประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของการใช้งานโดยรวมมีประสิทธิภาพมาก และพึงพอใจต่อผู้ใช้งาน

3. ผลการศึกษาจากการทดสอบสมมติฐาน ด้วย t-Test ทศนคติของนักศึกษา / นักวิจัย / อาจารย์ การบริหารจัดการการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ, หน่วยงานที่สังกัด, จัดงาน Online และ Onsite การเปรียบเทียบระหว่าง เพศ กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.043 แสดงว่าเพศชายและเพศหญิงในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05, การเปรียบเทียบระหว่าง หน่วยงาน กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.099 แสดงว่าหน่วยงานภาครัฐ และ หน่วยงานภาคเอกชน ในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และเปรียบเทียบระหว่าง จัดงาน Online และ Onsite กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.175 แสดงว่าหน่วยงานภาครัฐ และ หน่วยงานภาคเอกชน ในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ในแนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 เป็นการดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และมีความคล่องตัวในการประชุมวิชาการ ฯ จึงต้องมีการเสนอการพัฒนาทางด้านประสิทธิภาพการดำเนินงานออนไลน์ เพื่อการดำเนินงานของนักวิจัยที่เป็นรูปธรรม บทความของผู้วิจัยให้มีความรวดเร็วและสมบูรณ์แบบในการดำเนินงาน



## บรรณานุกรม

- กายสิทธิ์ แก้วยาศรี และ บุญมา. (2564). สุนทรวิริทัศน์แนวทางการดำเนินงานและผลกระทบจากโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส (โควิด-19) จังหวัดเลย. *Academic Journal of Community Public Health*. 7(1). 16-34.
- กัลยา แสงเรือง. (2556: บทคัดย่อ) **แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการงานวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.**
- สุภาวดี ธงภักดี. (2564: บทคัดย่อ). **แนวทางการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริการของร้านอาหารที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม“ร้านอาหารยามเย็น กรุงเทพมหานคร” ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19.**
- ธีระชล สาดสิน\* ศรีสุตา วงศ์วิเศษกุล (2564: บทคัดย่อ) ใดศึกษาเกี่ยวกับ ถอดบทเรียนการสอนออนไลน์: ความท้าทายสำหรับอาจารย์ ในสถานการณ์โรคโควิด 19
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). **องค์การและการบริหาร.** (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2540, 1). **หน้าที่การบริหาร.** เชียงใหม่ : โรงพิมพ์ดาว..
- พิทยา บวรวัฒนา. พิมพ์ลักษณ์, กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.
- เกษม จันทร์แก้ว. (2540). **โครงการสหวิทยาการบัณฑิตศึกษา สาขาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). **องค์การและการบริหาร.** (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2525). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2539). **การจัดการและการพัฒนา.** กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พรทิพย์ วรกิจโกคาทร. **คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.** 2526. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ :แนวคิดและทฤษฎี** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). **ทฤษฎีองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2544). **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

# ภาคผนวก



## ชื่อหัวข้อวิจัย (Research Title)

**ภาษาไทย:** แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19

**ภาษาอังกฤษ:** Guidelines for the management of Phayao Research Conferences Under the situation of the epidemic of the Covid-19 virus

### 1. ประวัติคณะผู้วิจัย (Biography)

**ชื่อ-นามสกุล** นายจักรพงศ์ มาลีพัตร  
**ที่อยู่ปัจจุบัน** บ้านเลขที่ 217 หมู่ 7 ตำบลสว่างอารมณ์ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา 56000  
**โทรศัพท์มือถือ** 09 0320 5373  
**สถานที่ทำงาน** กองบริหารงานวิจัย  
**ประวัติการศึกษา** มหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ.2544

**ชื่อ-นามสกุล** นางสาววิศรา คลังนุ่ม  
**ที่อยู่ปัจจุบัน** บ้านเลขที่ 94 หมู่ 4 ตำบลจำปาหวาย อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000  
**โทรศัพท์มือถือ** 08 6440 3544  
**สถานที่ทำงาน** กองบริหารงานวิจัย  
**ประวัติการศึกษา** วิทยาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.2557



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO HUMAN ETHICS COMMITTEE

19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เบอร์โทรศัพท์ 05446 6666

**เอกสารรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย**

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการให้การรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP และ 45CFR 46.101(b)

**ชื่อโครงการ** : แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19  
: Guidelines for the management of Phayao Research Conferences Under the situation of the epidemic of the Covid-19 virus

**เลขที่โครงการวิจัย** : UP-HEC 2.1/016/65

**ผู้วิจัยหลัก** : นายจักรพงศ์ มาลีพัตร

**สังกัดหน่วยงาน** : กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา

**ผู้วิจัยร่วม** : นางสาววริศรา คลังนุ่น

**สังกัดหน่วยงาน** : กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา

**ที่ปรึกษา** : รองศาสตราจารย์ ดร.เปรมวิทย์ วิวัฒน์เศรษฐ์

**สังกัดหน่วยงาน** : คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุดม งามเมืองสกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่รับรอง : 31 มีนาคม 2565

- หมายเหตุ
1. ไม่ต้องส่งรายงานความก้าวหน้า
  2. ส่งรายงานปิดโครงการเมื่อสิ้นสุดการศึกษา



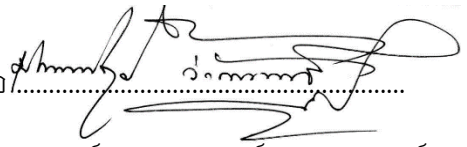
แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย  
ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19  
Guidelines for the management of Phayao Research Conferences  
Under the situation of the epidemic of the Covid-19 virus

นายจักรพันธ์ มาลีพัตร  
นางสาววริศรา คลังนุ้ม

งานสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัย

สังกัดกองบริหารงานวิจัย

การพิจารณาโดยอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ที่ปรึกษาได้พิจารณาผลการศึกษางานวิจัยเพื่อการ  
พิจารณางานประจำ เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้  
สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ฉบับนี้เป็นที่เรียบร้อยแล้วและเห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่ง  
ของงานวิจัยเพื่อการพัฒนาางานประจำของ มหาวิทยาลัยพะเยา

ลงชื่อ 

(รองศาสตราจารย์ ดร.เปรมวิทย์ วิวัฒน์เศรษฐ์)

ที่ปรึกษาโครงการวิจัย



## กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยเล่มนี้สำเร็จลงได้ ด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจาก รองศาสตราจารย์ ดร.เปรมวิทย์ วิวัฒน์เศรษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่อง ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมา ตั้งแต่ต้นจนเสร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ไว้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณกองการเจ้าหน้าที่ที่ได้มีโครงการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R Proposal) มหาวิทยาลัยพะเยา รุ่นที่ 9 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ดำเนินงานได้พัฒนาศักยภาพของงานประจำที่ได้ดำเนินการจัดทำอยู่ และขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและท่านอื่น ๆ ที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ที่ได้กรุณาให้ความร่วมมือ และข้อเสนอแนะในการทำการค้นคว้าครั้งนี้

(นายจักรพงศ์ มาลีพัตร)

ผู้ดำเนินงานวิจัย



## สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ก
บทคัดย่อ	ข
สารบัญ	ค
<b>บทที่ 1 บทนำ</b>	<b>1</b>
หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	2
ขอบเขตการวิจัย	2
กรอบแนวคิดการวิจัย	2
สมมุติฐาน	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
<b>บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>4</b>
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ	4
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
<b>บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย</b>	<b>27</b>
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย	27
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	27
การเก็บรวบรวมข้อมูล	29
จริยธรรมการวิจัย	29
การประมวลผลและการวิเคราะห์	29

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
<b>บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล</b>	<b>30</b>
ส่วนที่ 1 การแปรผล	30
ส่วนที่ 2 ผลการศึกษา	32
ส่วนที่ 3 ผลการศึกษากการเปรียบเทียบ	33
<b>บทที่ 5 การสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ</b>	<b>40</b>
สรุปผล	40
อภิปรายผล	41
ข้อเสนอแนะ	44
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>45</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>32</b>
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	

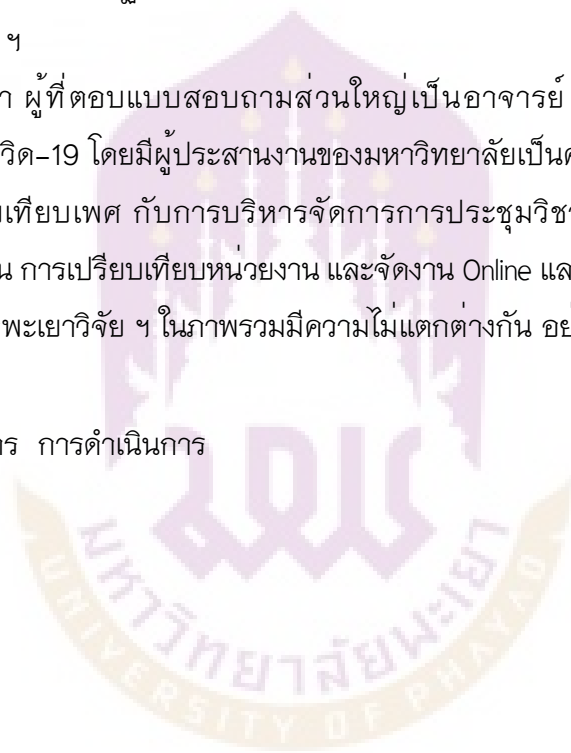


## บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อทราบถึงสภาพปัญหาการดำเนินงานของการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการดำเนินงานของการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัยภายใต้การเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดการติดเชื้อไวรัสโควิด-19 กลุ่มตัวอย่าง คือ นักศึกษา นักวิจัย และอาจารย์ ที่มาจาก มหาวิทยาลัยภาคีรัฐ มหาวิทยาลัยเอกชน จำนวน 268 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การเปรียบเทียบการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ฯ

ผลการศึกษา พบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ ที่ได้เข้ามาร่วมการนำเสนอผลงานวิจัยในสถานการณ์โควิด-19 โดยมีผู้ประสานงานของมหาวิทยาลัยเป็นคนที่ให้คำแนะนำในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบเพศ กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ฯ ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน การเปรียบเทียบหน่วยงาน และจัดงาน Online และ Onsite กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ฯ ในภาพรวมมีความไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** การบริหารจัดการ การดำเนินการ



## Abstract

The objectives of this research were 1) to know the operational problems of the Phayao Research Conference 2) to study the Guidelines for management of Phayao Research Conferences of the Coronavirus Disease 2019 (COVID 19) epidemic. The research sample was students, researchers and professors of public and private universities of 268 people. The tools used for data collection were questionnaires. The statistics used in the analysis Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and a comparative analysis of the management of the Phayao Research Conferences.

The results of this research indicated that the most of the respondents were professors of participated in the presentation of Phayao Research Conferences of the Coronavirus Disease 2019 (COVID 19) epidemic. The university coordinators gave advice in various fields at high level. Comparison of Gender with the management of the Phayao Research Conference found that overall, there were different. Comparison of agencies and organizing online and onsite with the management of Phayao Research Conferences found that overall, there were no different which were statistically at the 0.05 level.

**Keywords:** The management, Operation

## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1. ความเป็นมาและความสำคัญ

เนื่องด้วยสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019: (COVID-19) มีการระบาดในวงกว้างในสาธารณรัฐประชาชนจีน ตั้งแต่เดือนธันวาคม 2562 เป็นต้นมา โดยเริ่มจากเมืองอู่ฮั่น มณฑลหูเป่ย์ จนถึงปัจจุบัน (ข้อมูล ณ วันที่ 13 ตุลาคม 2563) มีการแพร่เชื้ออย่างรวดเร็วไปยังประเทศต่าง ๆ

ทุกภูมิภาคทั่วโลกเกิดระบอบครั้งใหญ่ (Pandemic) การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 แพร่กระจายได้อย่างรวดเร็วจนน่ากังวลและเป็นปัญหาใหญ่ในระดับชาติและนานาชาติ ในวันที่ 30 มกราคม 2563 องค์การอนามัยโลกจึงได้ประกาศให้โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุขระหว่างประเทศ (Public Health Emergency of International Concern) และแนะนำให้ทุกประเทศให้เร่งรัดการเฝ้าระวัง ป้องกันและควบคุมโรคความเสี่ยงด้านสาธารณสุข และลดการสัมผัสกับบุคคลทั่วไปที่ไม่สามารถบ่งบอกได้ว่าการติดเชื้ออยู่หรือไม่ จึงทำให้การปฏิบัติงานเกิดการเปลี่ยนแปลงและส่งผลกระทบต่อหลาย ๆ ด้าน การดำเนินงานของโครงการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้บริบทใหม่ (New Normal) ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ที่เป็นเวทีทางวิชาการในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ สร้างเครือข่ายระดับชาติ เพื่อการพัฒนาศักยภาพของนักวิจัยและสถาบันการศึกษาของไทยที่เป็นพลังในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมด้วยการวิจัยและนวัตกรรม ผ่านการนำเสนอผลงานวิจัย การจัดนิทรรศการ กิจกรรมสัมมนาทางวิชาการต่าง ๆ นอกจากนี้ยังมีการนำเสนอผลงานวิจัยในศาสตร์ต่าง ๆ ที่หลากหลาย ครอบคลุมทั้งด้านกลุ่มการวิจัยมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ กลุ่มการวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ และกลุ่มการวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่ดำเนินการปฏิบัติงานอยู่อย่างต่อเนื่องในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19

ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงเกิดปัญหาในการดำเนินงานไม่ว่าจะเป็นการนำเสนอผลงานวิจัย การจัดนิทรรศการ กิจกรรมต่าง ๆ ภายในงานการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ผู้วิจัยจึงอยากจะศึกษาสภาพปัญหาที่เกิดขึ้นกับการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 และหาแนวทางการดำเนินงานในการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้การเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ที่มีแนวโน้มจะเป็นโรคประจำถิ่นต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives)

1. เพื่อทราบถึงสภาพปัญหาการดำเนินงานของการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย
2. เพื่อศึกษาแนวทางในการดำเนินงานของการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัยภายใต้การเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19

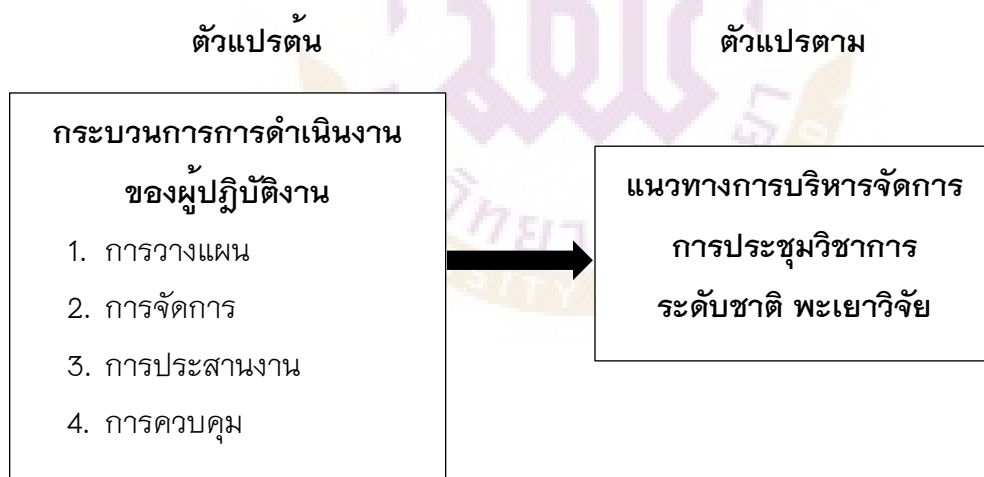
## 3. ขอบเขตการวิจัย (Scope of the study)

การวิจัยครั้งนี้แบ่งการดำเนินการวิจัย โดยนำเสนอขอบเขตการวิจัยตามระยะของการวิจัย ดังนี้  
การประเมินประสิทธิภาพการใช้งานของระบบ Thaijo2.0 ของวารสารนเรศวรพะเยา

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ วิจัย ประกอบด้วย ผู้ปฏิบัติงานการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยา  
วิจัย นักวิจัยที่ดำเนินการส่งบทความในการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย และผู้ทรงคุณวุฒิ  
กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักวิจัยที่ดำเนินการส่งบทความ จำนวน 245 คน โดยใช้ตาราง  
ของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ที่มีขนาดประชากร 800 คน ให้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 260 คน  
ระยะเวลา 10 เดือน

## 4. กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)



## สมมุติฐาน

ทัศนคติของนักศึกษา / นักวิจัย / อาจารย์ การบริหารจัดการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ได้แก่ เพศ, หน่วยงานที่สังกัด, จัดงาน Online และ Onsite

## 5. นิยามศัพท์ (Terms or Definitions)

1. ฝ่ายจัดการงานประชุมวิชาการ หมายถึง เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านกระบวนการจัดการ ภายใต้ขอบเขตการดำเนินงานของการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย
2. นักวิจัยที่ส่งบทความเข้ามา คือ นักวิจัยที่ลงทะเบียน Submission เข้ามาเพื่อร่วมในงานประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย
3. ผู้ทรงคุณวุฒิ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาบทความและผู้ทรงคุณวุฒิในการวิพากษ์การนำเสนอผลงานวิจัย

## 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงข้อมูลความคิดเห็นและทัศนคติสภาพปัญหาการดำเนินงานของการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย เพื่อเป็นแนวทาง วิธีการ หรือกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
2. ทำให้ได้แนวทางในการดำเนินงานของการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัยภายใต้การเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดการติดเชื้อไวรัสโคโรนา-19 เพื่อการปฏิบัติงานในอย่างมีประสิทธิภาพและมีความต่อเนื่อง รักษาคุณภาพของการให้บริการและการพัฒนาคุณภาพดียิ่งขึ้น

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัย ดังนี้

#### 2.1 แนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องที่ใช้ในการการวิจัย

##### 1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

- 1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล
- 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน
- 1.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร
- 1.5 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

##### 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

- 2.1 ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
- 2.2 ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน

#### 2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

##### 1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการบริหารจัดการ

###### ความหมายเกี่ยวกับการบริหารจัดการ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากร จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการบริหารเพื่อบริหารจัดการ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่นี้ผู้เขียนได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า สรุปได้ดังนี้

การบริหาร หมายถึง กระบวนการทำงานร่วมกับผู้อื่นที่ก่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานของคณะบุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ที่รวมปฏิบัติการให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน เออเนสดี เดลล์ (Ernest Dale, 1973, 4) กล่าวว่า การบริหารเป็นกระบวนการจัดองค์การและการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า

บาร์โกล และ มาร์ทีน (Bartol and Martin, 1991: 6) กล่าวว่า การบริหาร คือ กระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์กร ประสบผลสำเร็จ โดยการวางแผน การจัดการองค์การ การใช้ภาวะผู้นำและการควบคุม

นโตเนออร์ และฟรีแมน (Stoner and Freeman, 1992: 3) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการวางแผน การจัดการองค์การ ภาวะผู้นำ การควบคุมการทำงานของสมาชิกขององค์การ และการใช้ประโยชน์จากทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

นิวต์แมน และ ซัมเมอร์ (Newman and Summer, 1964 : 9) กล่าวว่า การบริหารเป็น กระบวนการทางสังคม ซึ่งประกอบด้วยชุดกิจกรรมนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและกิจกรรม

ธงชัย สันติวงษ์ (2540, 1) กล่าวว่า การบริหารจัดการ คือ งานของหัวหน้าหรือผู้นำที่จะต้องทำ เพื่อให้กลุ่มต่าง ๆ ที่มีคนหมู่มากอยู่รวมกันและร่วมกันทำงานเพื่อวัตถุประสงค์ที่ตั้งใจไว้จนสำเร็จผลโดยได้ ประสิทธิภาพ

ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2540, 1) กล่าวว่า งานบริหารจัดการ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการจัดการดำเนินงานให้มีการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในองค์กร ทั้งนี้เพื่อให้งานขององค์กรสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

พิทยา บวรวัฒนา (2556, หน้า 2) การบริหาร หมายถึง เป็นเรื่องของการนำเอากฎหมายและนโยบายต่าง ๆ ไปปฏิบัติให้เกิดผลซึ่งเป็นหน้าที่ของข้าราชการที่จะทำงานด้วยความเต็มใจด้วยความเที่ยงธรรมและอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้

พัชสิรี ชมพูคำ (2552, 5) กล่าวว่า การจัดการ คือ การดำเนินการในการวางแผนตัดสินใจการจัดองค์การ การนำและการควบคุมทรัพยากรพื้นฐานขององค์การ อันได้แก่ ทรัพยากร การเงิน สินทรัพย์ ถาวร ข้อมูลและทรัพยากรมนุษย์ เพื่อช่วยให้องค์การบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น การจัดการจึงประกอบด้วยหน้าที่ทางการจัดการ 4 อย่าง ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดการองค์การ (Organizing) การนำ (Leading) และการควบคุม (Control)

สมภพ ระงับทุกข์ (2554, 2) กล่าวว่า การจัดการ คือ การติดตามการดำเนินการตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล โดยองค์การ หรือบุคคลที่ร่วมงานกันเพื่อบรรลุเป้าหมาย ผู้จัดการมีบทบาทต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งการเป็นผู้บริหารที่ได้รับการยอมรับนั้น ไม่ได้มาจากพรสวรรค์เพียงอย่างเดียว แต่สามารถฝึกฝนกันได้ เพราะการบริหารจัดการ คือ การให้คนทำงานให้สำเร็จตามที่กำหนด

เกษม จันทรแก้ว (2540, 512-514) กล่าวว่า การบริหาร หมายถึง ศิลปะการ ดำเนินการนำวัตถุประสงค์สู่กระบวนการผลิตจนได้ผลผลิตตามที่กำหนดไว้การบริหารจึงเป็นการดำเนินการให้ทุกโครงการทำหน้าที่สัมพันธ์กันเป็นเรื่องที่ยากที่จะทำให้เกิดการผสมผสานกันถ้าไม่วางแผนการดำเนินการที่ดีซึ่งขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่วางแผนบริหารอย่างไร อย่างไรก็ดีผู้บริหารมีหน้าที่อำนวยความสะดวกตามอำนาจหน้าที่ของ

หน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบควบคุมในการนำแผนงานที่ได้กำหนดไว้แล้วไปดำเนินการร่วมกับทรัพยากร ทำให้เกิดผลผลิตหรือการใช้ปัจจัยการบริหาร ได้แก่ คน งบประมาณ เครื่องมืออุปกรณ์วัสดุการ ฯลฯ ก่อให้เกิดผลผลิตขั้นสุดท้าย

INPUT คือ ทรัพยากรการบริหาร (Management Resources) อันได้แก่ 4 M's ประกอบด้วย คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) และวิธีการ/จัดการ (Method/ Management) ถูกนำเข้าไปในระบบ เพื่อการประมวลผลหรือการบริการที่เติบโตและพัฒนาก้าวหน้าไป พร้อมกับอุตสาหกรรมการผลิตและการบริการที่เติบโตและพัฒนาขึ้นไปอย่างรวดเร็วทำให้ทรัพยากร เพียง 4 ประการเริ่มไม่เพียงพอสำหรับเป้าหมาย จึงได้เพิ่มขึ้นอีก 2 M's เป็น 6 M's ได้แก่ เครื่องจักรกล (Machine) และการตลาด (Market) ในขณะเดียวกันการทำงานที่มองเห็นถึงความสำคัญหรือคุณค่าของจิตใจของผู้ปฏิบัติงานมีมากขึ้น โดยให้ความสำคัญกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของคนงานมากขึ้นจึงเพิ่มขวัญและกำลังใจ (Morale) เข้าไป เป็น 7 M's และเมื่อโลกก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ระบบการสื่อสารไร้พรมแดนที่ติดต่อเชื่อมโยงกันเป็นระบบเครือข่ายครอบคลุมทั่วโลกทำให้การติดต่อสื่อสารรวดเร็วใครไม่รู้หรือไม่มีข้อมูลย่อมเสียเปรียบในเชิงธุรกิจจึงได้เพิ่มข้อมูลข่าวสาร (Message) เข้าไปในทรัพยากรกระบวนการผลิต รวมเป็น 8 M's ซึ่ง ทรัพยากรเหล่านี้จะเพิ่มขึ้นไปเรื่อย ๆ ไม่สิ้นสุดตราบเท่าที่ระบบอุตสาหกรรมการผลิต การจัดจำหน่ายและการบริการยังคงพัฒนาและก้าวไปไม่หยุดยั้ง

PROCESS คือ หน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานที่ผู้บริหารต้องกระทำในปัจจุบันยึดถือหน้าที่ 4 ประการได้แก่ POLC การวางแผน (Planning), การจัดองค์การ (Organizing) การชี้นำ (Leading) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งมีพัฒนาการของแนวคิดมาตั้งแต่สมัยของ ฟาโย (Henri Fayol) ปี 1916 ที่เห็นว่าหน้าที่การบริหารจัดการ ประกอบด้วย POCOC ได้แก่ การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การสั่งการ (Commanding) การประสานงาน (Coordinating) การควบคุม (Controlling) ต่อมา ในปี 1937 กุลิกและเออร์วิก (Gulick & Urwick) เห็นว่ากระบวนการบริหารจัดการประกอบด้วย การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงานผล (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting) ซึ่งนิยม เรียกว่า POCDORB ครั้งเมื่อเข้าปี 1972 แฮร์โรลด์ คูนต์ซ์ (Harold D. Koontz) มีความเห็นว่า หน้าที่ทางการบริหารจัดการคือ POSDC ได้แก่การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) การอำนวยการ (Directing) และการควบคุม (Controlling) ซึ่งแนวความคิดของเขาเปลี่ยนแปลงไปชัดเจน โดยในปี 1988 คูนต์ซ์ และเวียร์ริช (Koontz & Wehrich) เขียนตำราใช้ชื่อว่า Management ร่วมกันและได้เปลี่ยนหน้าที่ทางการบริหารจัดการจากตัว D (Directing) เป็น L (Leading) พัฒนาด้านแนวคิดดังกล่าวยังคงก้าวต่อไปไม่หยุดยั้งบางทีในอนาคตเราอาจเห็นหน้าที่การบริหารจัดการที่ เหลือมีอักษรเพียงตัวเดียวหรือสองตัวเท่านั้นก็เป็นได้ ดังนั้นอาจสรุปหน้าที่หรือกิจกรรมขั้นพื้นฐานทาง

การบริหารจัดการได้ว่าเป็นเครื่องมือที่ใช้ในกระบวนการ (Process) แปรรูปทรัพยากรที่นำเข้าไปเป็นผลผลิตตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์การต่อไป

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า การบริหาร หมายถึง กระบวนการในการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ อย่างมีเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่ใช้ในการดำเนินงานในองค์การเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และนโยบายที่ตั้งไว้ขององค์การในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบ โดยอาศัยปัจจัยทรัพยากรทางการบริหารคือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และการจัดการ การบริหารจึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นจะต้องใช้ทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการชักจูงให้คนหันมาช่วยเหลืองานขององค์การเพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

### ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารจัดการ

แนวคิดด้านการจัดการตามหลักการบริหารนี้เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในประเทศทางยุโรป ซึ่งมีลักษณะการบริหารจัดการงานเป็นหลัก ซึ่งมีผู้สนใจแนวคิดนี้เป็นจำนวนมากโดยเฉพาะ กับองค์การขนาดใหญ่หรือระบบราชการ อย่างไรก็ตามแนวคิดการจัดการตามหลักการบริหารได้ นำไปใช้อย่างกว้างขวางในระยะเวลาต่อมาดังเช่น นักทฤษฎีต่าง ๆ ดังนี้ (วรรณพร พุทธิภูมิพิทักษ์และคณะ, 2554, หน้า 13)

ฮอดเกตต์ (Hodgetts, 1990) กล่าวว่า กระบวนการจัดการภายใต้แนวคิดเชิงระบบว่า กระบวนการจัดการ คือ การทำหน้าที่ของการจัดการ (Management Function) ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ของการจัดการภายใต้เรื่องที่สำคัญ 4 เรื่อง ได้แก่

1. การวางแผนกำหนดทิศทางของหน่วยงานการกำหนดกิจกรรมตลอดจนภารกิจต่าง ๆ ที่ต้องปฏิบัติเอาไว้ในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้เป็นแนวทางตลอดจนทิศทางในการปฏิบัติงาน การวางแผนควรต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์และขั้นตอนที่จะทำให้บรรลุผลตามที่ต้องการ
2. การจัดโครงสร้างองค์กรและบุคคล เป็นการกำหนดโครงสร้างตำแหน่ง กำหนดบทบาทหน้าที่ ตลอดจนงานการทำงานของทุกภาคส่วนให้สอดคล้อง ราบรื่น
3. การอำนวยความสะดวกการชี้นำ และการผลักดันบุคลากร ภาวะการณ์เป็นผู้นำว่าภาวะในการควบคุมการทำงานให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งต้องสามารถสร้างแรงจูงใจให้ทุกคนอยากร่วมทำงานได้นั้นต้องบริหารงานบุคคลได้ดี รวมถึงการเข้าใจการทำงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงมีทักษะในการแก้ไขปัญหาได้ดี และมีการตัดสินใจที่รอบคอบ ฉับไว ดีเยี่ยม สามารถที่จะนำพาทุกคนบรรลุเป้าหมายไปสู่ความสำเร็จได้เป็นอย่างดี
4. การควบคุมในเชิงการปฏิบัติการ และในด้านทรัพยากรเป็นการดูแลบุคลากรตลอดจนการทำงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ มีการติดตามประเมินผลว่าการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามที่

วางไว้หรือไม่ บรรลุวัตถุประสงค์ มีความสำเร็จมากน้อยเพียงไร การควบคุมยังเป็นการจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลกระทบกับการทำงานน้อยที่สุด

งชัย สันติวงษ์ (2551) ได้ระบุถึงหน้าที่ในการบริหาร (Management Functions) ที่สำคัญมีด้วยกัน 5 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดวิถีทางที่จะปฏิบัติไว้เป็นการล่วงหน้าซึ่งจะทำให้เกิดผลสำเร็จตามความต้องการ การวางแผนจะต้องมีกระบวนการนี้คิด (Conceptual Thinking) ที่สมบูรณ์และเป็นสาระถูกต้อง เพื่อให้สามารถช่วยกำหนดวัตถุประสงค์ (Objectives) พัฒนากลยุทธ์ (Strategies) จัดทำแผนงาน (Programs) จัดสรรงบประมาณ การใช้ทรัพยากรต่าง ๆ (Budget) กำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติ (Procedures) และนโยบาย (Policies) ที่ดีที่สุดสำหรับองค์การ ภายหลังจากที่ได้มีการวิเคราะห์และคาดการณ์ (Forecast) สภาพเหตุการณ์ต่าง ๆ อย่างระมัดระวัง และรอบคอบที่สุดแล้ว เป้าหมายสำคัญของการปฏิบัติหน้าที่วางแผน คือ จะต้องตัดสินใจเลือกและรู้จักจัดทำแผนต่าง ๆ ให้ได้แผนงานที่ดีที่สุด และเหมาะสมกับกำลังความสามารถขององค์การที่จะเป็นหนทางให้องค์การสามารถหาประโยชน์จากการดำเนินงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่ได้คาดการณ์ไว้แล้ว

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง ภาระหน้าที่ในการกำหนด จัดเตรียม และจัดความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้สามารถบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนใหญ่จะเกี่ยวกับการบริหารสิ่งของ และทรัพยากร ต่าง ๆ (Things) ภายหลังจากที่ได้ใช้ดุลพินิจ และมีข้อตัดสินใจที่ยุติแล้วว่า จะทำอะไรบ้าง การดำเนินการเพื่อจัดองค์การตามกระบวนการประกอบด้วยงานที่ต้องทำดังนี้ คือ จัดทำโครงสร้างองค์การ (Organization Structure) กำหนดความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มกิจกรรมต่าง ๆ ที่กำหนดจะแบ่งสรรกันไปหา ระบุขอบเขตของตำแหน่งงานต่าง ๆ พิจารณาให้ทราบถึงรายละเอียดความยากง่ายของงานแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้สามารถทราบถึงคุณสมบัติของคนที่ต้องการได้

3. การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing) คือ ภาระหน้าที่ ที่เกี่ยวกับการบริหารตัวคน ซึ่งเริ่มต้นด้วยการเสาะหา และคัดเลือกให้ได้มาซึ่งคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับลักษณะงานต่าง ๆ ที่ได้พิจารณา เพื่อให้ประกันได้ว่างานต่าง ๆ จะได้รับการปฏิบัติงานลุล่วง ด้านภาระหน้าที่นี้จะสำคัญที่สุดที่จะต้องสามารถเข้าใจ และทำการฝึกอบรมและพัฒนาคนงาน ให้มีความสามารถ มีความพร้อม โดยเฉพาะการจัดหาคนในระดับผู้บริหารรองลงมา

4. การจัดการ (Directing) หมายถึงความพยายามที่จะให้การกระทำต่าง ๆ ของทุกฝ่ายในองค์การเป็นไปในทางที่จะส่งเสริมให้เกิดผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ ด้วยการพยายามเอาชนะใจผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาทุกฝ่ายให้ร่วมมือกันทำงาน และเสริมต่อความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ การรู้จักมอบหมายงาน ชักจูงใจ และกระตุ้นให้ทุกคนทำงานดี การรู้จักประสานงานของทุกฝ่ายให้เข้ากันได้

เหล่านี้ล้วนแต่เป็นภาระที่จะต้องปฏิบัติเพื่อให้การสั่งการสมบูรณ์ และสำเร็จผลได้ในที่สุด ความเข้าใจเกี่ยวกับพฤติกรรมของคนและกลุ่มคน จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการช่วยให้สามารถบังคับบัญชาให้การทำงานของคนงานแต่ละคนได้ผลสูงสุด และช่วยให้งานของทุกฝ่ายสอดคล้อง และเสริมกัน ในอันที่จะสำเร็จตามวัตถุประสงค์เดียวกันได้

5. การควบคุม (Controlling) คือ การบังคับ หรือกำกับให้การทำงานต่าง ๆ เป็นไปตามแผน เพื่อป้องกันมิให้เกิดความเสียหายในประการทั้งปวง ผู้บริหารทุกคนย่อมต้องคอยควบคุมงานต่าง ๆ ที่ตนรับผิดชอบอยู่เสมอ กระบวนการควบคุมภายใต้ระบบการควบคุมที่จัดขึ้น คือการวัดผลงานที่ทำไปด้วยการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนด เพื่อช่วยให้ทราบถึงข้อแตกต่างที่ผิดไปจากแผน และสามารถดำเนินการแก้ไขเข้าสู่ทิศทางที่ถูกต้องได้ เนื่องจากงานที่ทำทุกอย่างจำเป็นต้องอาศัยคนเป็นผู้ทำการควบคุม จึงควรมีจุดสนใจที่การควบคุมให้ปฏิบัติงานเป็นผลดีเสมอ การรู้จักใช้ระบบการตอบแทนและลงโทษ จึงเป็นศิลปะสำคัญที่ผู้บริหารทุกคนจำต้องเข้าใจด้วยเสมอ

การบริหารจัดการในแนวคิดพื้นฐานที่สำคัญนั้น นอกจาก 5 ประการดังนี้แล้วยังมีการกำหนดภารกิจ วัตถุประสงค์และเป้าหมายของกิจการทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยการจัดการเชิงกลยุทธ์และการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์จะมีผลต่อการดำเนินงานในระยะยาว ดังนั้นองค์การจึงต้องมีการวางแผนการทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานตามภารกิจบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เพื่อให้ตอบสนองต่อกระแสการเปลี่ยนแปลง ซึ่งอาจจะเป็นอุปสรรคและบดบังโอกาสในการก้าวหน้าขององค์การได้ฉะนั้นองค์การจึงต้องพิจารณาถึงจุดแข็งที่มีอยู่แล้วนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ และพิจารณาถึงจุดอ่อนขององค์การเพื่อหาแนวทางขจัดจุดอ่อนเหล่านั้นเสีย ในแนวคิดด้านการจัดการเชิงกลยุทธ์นั้น จะมีความแตกต่างไปจากการจัดการโดยทั่วไป ซึ่งมักจะศึกษาถึงบทบาทหน้าที่ของผู้ปฏิบัติการ ตามกระบวนการหรือขั้นตอนต่าง ๆ และเน้นหนักไปที่การจัดการและการบริหารภายในขององค์การ แต่การจัดการเชิงกลยุทธ์จะให้ความสำคัญกับปัจจัยต่าง ๆ โดยเฉพาะปัจจัยภายนอกขององค์การ หรือสภาวะแวดล้อมภายนอกด้านต่าง ๆ ที่เข้ามาเกี่ยวข้องกับการแข่งขัน คำนึงถึงการสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันในระยะยาว และสภาวะการเปลี่ยนแปลง

องค์ประกอบและกระบวนการจัดการกระบวนการจัดการ (Management Process) หมายถึง ขั้นตอนการทำงานที่ทำหน้าที่จัดการพึงปฏิบัติเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยผ่านในระบบการจัดการและจะได้ผลงาน หรือผลที่เกิดจากการปฏิบัติงานออกมาตามที่ต้องการ ซึ่งให้เห็นถึงองค์ประกอบของกระบวนการจัดการที่เหมาะสมว่าควรประกอบด้วยเรื่องต่าง ๆ

บาร์โธล และมาร์ทีน (Bartol & Martin, 1997, p. 6) ได้อธิบายลักษณะของการบริหารว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้เป้าหมายขององค์การประสบผลสำเร็จโดยการวางแผน การจัดองค์การ การใช้ภาวะผู้นำ และการควบคุม จึงได้นำเสนอว่ากระบวนการจัดการมี 4 ประการ คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การวางแผนการดำเนินงานล่วงหน้า เพราะการวางแผนเป็นหน้าที่ประการแรกของกระบวนการบริหารจัดการจะต้องทราบถึงแผนงาน เพื่อเป็นแนวทางของการปฏิบัติงานทั้งหมด ถ้าหากไม่มีการวางแผนหรือแผนงานแล้วจะทำให้กระบวนการดำเนินงานยากขึ้น จึงมีการจัดทำแผนในระยะสั้นและระยะยาว ต้องคำนึงในเรื่องของ (What), (How), (How Many), (Who), (Where) และ (When)

2. การจัดองค์การ (Organizing) หมายถึง การจัดการงานที่ทำ โดยแบ่งงานให้เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ของส่วนงานที่ดำเนินการ เพื่อให้เกิดการสื่อความเข้าใจเกี่ยวกับอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบ และการติดต่อสื่อสาร

3. การนำ (Leading) หมายถึง การที่ผู้นำหรือผู้ปฏิบัติงานใช้จัดทำแผนงานที่ได้ตั้งไว้ให้สำเร็จเพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการทำงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการติดต่อสื่อสารการสั่งการและการจูงใจให้งานที่ทำงานออกมาในลักษณะที่มีคุณภาพ

4. การควบคุม (Control) หมายถึง กระบวนการตรวจสอบการปฏิบัติงานของของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ โดยดูได้จากการปฏิบัติงานจริง เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน ของงาน หากการทำงานต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐานก็จะนำไปสู่การปรับปรุงแก้ไขให้เป็นไปตามมาตรฐานและแผนในการทำงานต่อไป

การบริหารจัดการมีขั้นตอนที่สำคัญ 4 ประการ คือ กระบวนการที่เริ่มต้นจากการวางแผน การจัดการองค์การ การนำ และการควบคุม มีการเปลี่ยนแปลงไปเรื่อย ๆ ตามสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจึงต้องเป็นผู้ที่มีความพร้อมอยู่เสมอ เพื่อที่จะทำให้การบริหารงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

การจัดการกลยุทธ์ยังคำนึงถึงความสำคัญของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับองค์การ (Stakeholders) และการจัดการเชิงกลยุทธ์ยังทำหน้าที่ในการเชื่อมโยงประสานหน่วยต่าง ๆ ในองค์การให้สามารถบริหารจัดการเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การร่วมกัน การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการบริหารจัดการองค์การ เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ในที่นี้ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร สรุปได้ดังนี้

1. เฟรดเดอริค เทย์เลอร์ (Frederick Taylor) ทฤษฎีนี้มีหลักการว่า “คนเป็นเครื่องมือที่ทำให้องค์การไปสู่จุดหมายปลายทางได้” เทย์เลอร์ ได้เสนอแนวความคิดเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานแบบวิทยาศาสตร์ไว้ในหนังสือชื่อ “The Principles of Scientific Management” ในปี 1911 (Taylor, 1974 or in Pugh, Derek, 1985) ซึ่งนับเป็นจุดเริ่มต้นอันถือเป็นรากฐานของ ทฤษฎีองค์การ (Organization Theory) แนวความคิดเทย์เลอร์นั้นได้มาจากการสังเกตเห็นการทำงานของคนในบริษัท Midvale & Bethlehem Steel รัฐเพนซิลเวเนีย (Pennsylvania) สังเกตได้ว่าคนงานระดับล่างขององค์กรทำงานได้ไม่เต็มที่นักกล่าวคือลักษณะการทำงานของ

คนงานเป็นไปตามความพอใจของตนเองทำให้ใช้พลังงานเพียงแค่หนึ่งในสามของพลังงานที่มีอยู่ทั้งหมดที่สามารถทำงานได้เต็มที่ ดังนั้นจึงพยายามค้นหาวิธีการทำงานที่ถูกต้องตามหลักวิทยาศาสตร์ซึ่งเขาคิดว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดและมีประสิทธิภาพมากที่สุดที่ให้ประโยชน์แก่ทั้งคนงานและนายจ้าง กล่าวคือฝ่ายนายจ้างจะได้ผลกำไรมากที่สุด ขณะที่คนงานจะได้รับผลตอบแทนมากที่สุดเพราะนายจ้างจะจ่ายค่าตอบแทนตามความสามารถที่เขาทำได้ยิ่งทำมากก็ยิ่งได้รับผลตอบแทนมากที่สุดตามไปด้วย (Piece Rate)

2. อังรี ฟายอล (Henri Fayol) หลักการบริหารที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้กับนักบริหารทุกระดับในองค์การ ซึ่งเขาเรียกว่าเป็น “หลักการบริหารสากล” (General Principles of Management) ที่มีทั้งหมด 14 ข้อ (Pugh, 1985) ได้แก่ 1) การมีเอกภาพในการบังคับบัญชา (Unity of Command) 2) การมีเอกภาพในการสั่งการ (Unity of Direction) 3) การแบ่งงานกันทำ (Division of Work) 4) การรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง (Centralization) 5) อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Authority and Responsibility) 6) ความเสมอภาค (Equity) 7) สายการบังคับบัญชา (Scalar Chain) 8) การให้ผลประโยชน์ตอบแทน (Remuneration) 9) การมีระเบียบข้อบังคับ (Order) 10) การมีระเบียบวินัย (Discipline) 11) ความคิดริเริ่ม (Initiative) 12) ผลประโยชน์ของบุคคลควรจะเป็นรองจากผลประโยชน์ส่วนรวม (Subordination of Individual Interest to the General Personnel) 13) ความมั่นคงในหน้าที่การงาน (Stability of Lenore of Personnel) 14) ความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน (Esprit de Croupe)

3. กูลิค และ เออร์วิกค์ เสนอแนวคิดกระบวนการบริหารชื่อว่า “POSDCORB” ภาระหน้าที่ที่สำคัญของนักบริหาร 7 ประการ คือ

3.1 Planning การวางแผนเป็นการวางแผนโครงการกิจกรรมซึ่งเป็นการเตรียมการก่อนลงมือปฏิบัติเพื่อให้การดำเนินการสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 Organizing การจัดองค์การเป็นการกำหนดโครงสร้างขององค์การโดยพิจารณาให้เหมาะสมกับงาน เช่น การแบ่งงาน (Division of Work) เป็นกรม กอง หรือแผนกโดย อาศัยปริมาณงานคุณภาพงาน หรือจัดตามลักษณะเฉพาะของงาน (Specialization)

3.3 Staffing การจัดบุคลากรปฏิบัติงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การนั่นเอง ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมาปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับการจัดแบ่งหน่วยงานที่กำหนดไว้

3.4 Directing การอำนวยความสะดวกในการใช้ศิลปะในการบริหารงาน เช่น ภาวะผู้นำ (Leadership) มนุษยสัมพันธ์ (Human Relations) การจูงใจ (Motivation) และการตัดสินใจ (Decision Making) เป็นต้น

3.5 Coordinating การประสานงานเป็นการประสานให้ส่วนต่าง ๆ ของกระบวนการทำงานมีความต่อเนื่องกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและราบรื่น

3.6 Reporting การรายงานเป็นกระบวนการและเทคนิคของการแจ้งให้ผู้บังคับบัญชาตามชั้นได้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานโดยที่มีความสัมพันธ์กับการติดต่อสื่อสาร (Communication) ในองค์การอยู่ด้วย

3.7 Budgeting การงบประมาณ เป็นภารกิจที่เกี่ยวกับการวางแผนการทำงานที่การควบคุมเกี่ยวกับการเงินและการคลังสาระสำคัญของแนวคิดของ Gulick & Urwick เกี่ยวกับการ POSDCoRB ก็คือประสิทธิภาพอันเป็นเรื่องที่สำคัญที่สุดของการบริหารและเพื่อให้การบริหารงานในทุกหน่วยงานมีประสิทธิภาพจะต้องมีการแบ่งงานกันทำตามความเหมาะสมและความจำเป็นหรือความถนัดของคนในการทำงาน โดยแบ่งหน่วยงานออกตามกระบวนการวัตถุประสงค์ลูกค้ำและพื้นที่โดยทุกหน่วยงานจะต้องจัดรูปแบบองค์การเป็นรูปสามเหลี่ยมพีระมิดมีสายการบังคับบัญชาตามลำดับการบริหาร (อัมพร อารังลักษณ์, 2553, หน้า 56)

ลูเธอร์ กุลลิก (Luther Gulick) ได้อธิบายกระบวนการที่มีขั้นตอนต่อเนื่องกันการบริหารที่ดีจึงต้องอาศัยกระบวนการบริหารเป็นหลักการบริหารที่นิยมมากที่สุดและสามารถนำมาใช้เป็นหลักในการบริหารงานทั่วไป คือกระบวนการบริหาร) มีองค์ประกอบและขั้นตอน 7 ขั้น รวมเรียกว่า "POSDCoRB" มีองค์ประกอบกระบวนการ ดังนี้

2.1 การวางแผนงาน (Planning) หมายถึง การจัดวางโครงการ แผนปฏิบัติงาน และวิธีการปฏิบัติงานไว้ก่อนหน้าต้องวางแผนงานทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงาน เพราะแผนงานจะเป็นแนวทางปฏิบัติทั้งองค์กร ซึ่งประกอบด้วยแผนงานหลัก และแผนงานย่อยแผนงานต้องมีลักษณะยืดหยุ่น

2.2 การจัดหน่วยงาน (Organizing) หมายถึง การกำหนดโครงสร้างอำนาจหน้าที่ การแบ่งส่วนงาน และการจัดสายงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์

2.3 การจัดตัวบุคคล (Staffing) หมายถึง การบริหารงานด้านบุคลากร ได้แก่ การจัดอัตรากำลังการสรรหาและพัฒนาบุคลากรการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งการส่งเสริมขวัญ และกำลังใจสวัสดิการ และการเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงาน "คน" เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่ส่งผลให้งานสำเร็จหรือล้มเหลว

2.4 การอำนวยการ (Directing) หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการการควบคุมบังคับบัญชา และการควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ในฐานะหัวหน้าหน่วยงาน หัวหน้าต้องมอบหมาย หน้าที่ให้ลูกน้องแต่ละคน โดยให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับความรับผิดชอบแต่ละตำแหน่ง ประกาศใช้ระเบียบให้ปฏิบัติตาม มีการตัดสินใจสั่งการอย่างถูกต้องและรวดเร็ว

2.5 การประสานงาน (Coordinating) หมายถึง การประสานกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดมีการร่วมมือที่ดีและนำไปสู่จุดหมายปลายทางเดียวกัน

2.6 การรายงาน (Reporting) หมายถึง การรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ระดับต่าง ๆ ในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้บริหารและสมาชิกหน่วยงานได้รับทราบความเคลื่อนไหวและ ความคืบหน้าของกิจการอย่างสม่ำเสมอ

2.7 การบริหารงบประมาณ (Budgeting) หมายถึง การจัดทำงบประมาณ การจัดทำบัญชีการใช้จ่ายเงิน และการควบคุมตรวจสอบทางการเงินและทรัพย์สิน

สมยศ นาวิการ (2544, 24-25) กล่าวว่า กระบวนการบริหารควรประกอบด้วย 4 ประการ คือ

1. การวางแผน หมายถึง การกำหนดเป้าหมายที่ต้องการพิจารณาถึงความพร้อมขององค์การตลอดจนปัจจัยที่ช่วยให้องค์การหรือหน่วยงานบรรลุเป้าหมายและจัดทำแผนงานขึ้นมาเพื่อดำเนินงาน

2. การจัดองค์การ หมายถึง การให้รายละเอียดงานทุกอย่างที่ต้องกระทำเพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การการแบ่งปริมาณงานทั้งหมดเป็นกิจกรรมต่าง ๆ ที่สามารถปฏิบัติได้โดยบุคคลคนเดียวและการกำหนดกลไกของการประสานงานของสมาชิกขององค์การเพื่อทำให้อันหนึ่งอันเดียวกัน

3. การสั่งการ หมายถึง กระบวนการของการสั่งการและการใช้อิทธิพลต่อกิจกรรมต่าง ๆ ของสมาชิกของกลุ่ม

4. การควบคุม หมายถึง ความพยายามอย่างมีระบบเพื่อกำหนดมาตรฐานของการปฏิบัติงานการออกแบบระบบข้อมูลย้อนกลับการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริงกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ล่วงหน้า พิจารณามีข้อแตกต่างหรือไม่และทำการแก้ไขใด ๆ ที่ต้องการเพื่อเป็นหลักประกันว่าทรัพยากรทุกอย่างขององค์การได้ถูกใช้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุด เพื่อความสำเร็จของเป้าหมายขององค์การ

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2545, 19) ได้กล่าวถึงกระบวนการบริหารจัดการ โดยแบ่งหน้าที่ของการบริหารจัดการออกเป็น 4 หน้าที่ คือ

1. การวางแผน เป็นขั้นตอนในการกำหนดวัตถุประสงค์และพิจารณาถึงวิธีการที่ควร ปฏิบัติเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องตัดสินใจว่า บริษัทมีวัตถุประสงค์อะไรในอนาคต และจะต้องดำเนินการอย่างไรเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์นั้น ลักษณะการวางแผนมีดังนี้

1.1 การดำเนินการตรวจสอบตัวเองเพื่อกำหนดสถานภาพในปัจจุบันขององค์การ

1.2 การสำรวจสภาพแวดล้อม

1.3 การกำหนดวัตถุประสงค์

1.4 การพยากรณ์สถานการณ์ในอนาคต

1.5 การกำหนดแนวทางปฏิบัติงานและความจำเป็นในการใช้ทรัพยากร

1.6 การประเมินแนวทางการปฏิบัติงานที่วางไว้

1.7 การทบทวนและปรับแผนเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่  
เป็นไปตามที่กำหนด

1.8 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการวางแผนเป็นไปอย่างทั่วถึง

2. การจัดองค์การ เป็นขั้นตอนในการจัดบุคคลและทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานเพื่อให้บรรลุ  
จุดมุ่งหมายในการทำงานนั้น หรือเป็นการจัดแบ่งงานและจัดสรรทรัพยากรสำหรับงานเพื่อให้งานเหล่านั้น  
สำเร็จการจัดองค์การประกอบด้วย

2.1 การระบุและอธิบายงานที่จะถูกนำไปดำเนินการ

2.2 การกระจายงานออกเป็นหน้าที่

2.3 การรวมหน้าที่ต่าง ๆ เข้าเป็นตำแหน่งงาน

2.4 การอธิบายสิ่งที่จำเป็นหรือความต้องการของตำแหน่งงาน

2.5 การรวมตำแหน่งงานต่าง ๆ เป็นหน่วยงานที่มีความสัมพันธ์อย่างเหมาะสม และ  
สามารถบริหารจัดการได้

2.6 การมอบหมายงานความรับผิดชอบและอานาจหน้าที่

2.7 การทบทวนและปรับโครงสร้างขององค์การเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลงและ ผลลัพธ์  
ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

2.8 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดองค์การเป็นไปอย่างทั่วถึง

2.9 การกำหนดความจำเป็นของทรัพยากรมนุษย์

2.10 การสรรหาผู้ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

2.11 การคัดเลือกจากบุคคลที่สรรหามา

2.12 การฝึกอบรมและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต่าง ๆ

2.13 การทบทวนและปรับคุณภาพและปริมาณของทรัพยากรมนุษย์เมื่อสถานการณ์  
เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

2.14 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการจัดคนเข้าทำงานเป็นไปอย่างทั่วถึง

3. การนำเป็นขั้นตอนในการกระตุ้นให้เกิดความกระตือรือร้น และชักนำความพยายามของ  
พนักงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการใช้ความพยายามของผู้จัดการที่จะกระตุ้นให้  
พนักงานมีศักยภาพในการทำงานสูง ดังนั้นการนำจะช่วยให้งานบรรลุผลสำเร็จ เสริมสร้างขวัญ และจงใจ  
ผู้ใต้บังคับบัญชาการนำประกอบด้วย

3.1 การติดต่อสื่อสารและอธิบายวัตถุประสงค์ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบ

3.2 การมอบหมายมาตรฐานของการปฏิบัติงานต่าง ๆ

3.3 การให้คำแนะนำและคำปรึกษาแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาให้สอดคล้องกับมาตรฐานของการปฏิบัติงาน

3.4 การให้รางวัลแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาบนพื้นฐานของผลการปฏิบัติงาน

3.5 การยกย่องและสรรเสริญและการตำหนิติเตียนอย่างยุติธรรมและถูกต้อง เหมาะสม

3.6 การจัดหาสภาพแวดล้อมมากระตุ้นการจูงใจ โดยการติดต่อสื่อสารเพื่อสำรวจ ความต้องการและสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

3.7 การทบทวนและปรับวิถี การของภาวะความเป็นผู้นำเมื่อสถานการณ์ เปลี่ยนแปลงและผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

3.8 การติดต่อสื่อสารโดยทั่วทุกแห่งในกระบวนการของภาวะความเป็นผู้นำ

4. การควบคุม เป็นการติดตามผลการทำงานและแก้ไขปรับปรุงสิ่งที่จำเป็นหรือเป็น ขั้นตอนของการวัดผลการทำงานและดำเนินการแก้ไขเพื่อให้บรรลุผลที่ต้องการ ซึ่งประกอบด้วย

4.1 การกำหนดมาตรฐาน

4.2 การเปรียบเทียบและติดตามผลการปฏิบัติงานกับมาตรฐาน

4.3 การแก้ไขข้อบกพร่อง

4.4 การทบทวนและปรับวิถีการควบคุมเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนแปลง และผลลัพธ์ของการควบคุมไม่เป็นไปตามที่กำหนด

4.5 การติดต่อสื่อสารในกระบวนการของการควบคุมเป็นไปอย่างทั่วถึง

ผู้วิจัยได้สรุปและได้แนวทางในการหาปัจจัยที่มีอิทธิพลประกอบด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร ด้านความผูกพันในองค์กร ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่จะทำให้อบรมลุ่มมุ่งหมายในการทำงานนั้น

### 1.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2553 : 146-147) ได้กล่าวถึงปัจจัยด้านบุคคล สรุปได้ดังนี้

1) ประสบการณ์ คือ การที่บุคคลได้ทำงานนานจนเกิดความรู้ความชำนาญมากขึ้น ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน 2) เพศ มีส่วนเกี่ยวข้องกับลักษณะงานที่ทำว่าเป็นงานลักษณะใดจึงจะเหมาะสม 3) จำนวนสมาชิกในความรับผิดชอบจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานซึ่งงานจะต้องใช้บุคคลมีความสามารถแตกต่างกัน และต้องทำงานร่วมกัน โดยความสามัคคีจึงจะช่วยให้งานบรรลุเป้าหมาย 4) อายุจะมีความเกี่ยวข้องในการทำงานและประสบการณ์ในการทำงานด้วย 5) เวลาในการทำงานที่ทำในเวลาปกติจะสร้างความพึงพอใจ 6) เซอร์วิเชียรขึ้นอยู่กับสถานการณ์และลักษณะงานที่ทำจึงจะก่อให้เกิดความพึงพอใจ

7) การศึกษาจะไม่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจในการทำงานแต่จะขึ้นอยู่กับว่างานที่ทำนั้นเหมาะสมกับความรู้ของเขาหรือไม่ 8) บุคลิกภาพกับความพึงพอใจขึ้นอยู่กับเครื่องมือที่วัดนั้นเที่ยงตรงหรือไม่ จึงจะเห็นบุคลิกภาพได้ชัดเจน 9) ระดับเงินเดือนจะมีส่วนในการสร้างความพึงพอใจในการทำงานมาก 10) แรงจูงใจในการทำงานเป็นการแสดงออกถึงความต้องการของบุคคล 11) ความสนใจในงานถ้าได้ทำงานที่ตนต้องการจะทำก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมาก

พรทิพย์ วรภิกโกคาทร (2554, หน้า 312) ประชากรศาสตร์ หมายถึง ลักษณะของแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป โดยความแตกต่างทางประชากรศาสตร์จะมีอิทธิพลต่อการสื่อสาร ลักษณะประชากรศาสตร์ คือ

1) เพศ (Sex) มีงานวิจัยที่พิสูจน์ว่าคุณลักษณะบางอย่างของเพศชายและเพศหญิงที่ต่างกัน ส่งผลให้การสื่อสารของชายและหญิงต่างกัน

2) อายุ (Age) การจะสอนผู้ที่อายุต่างกันให้เชื่อฟังหรือเปลี่ยนทัศนคติหรือเปลี่ยนพฤติกรรมนั้น มีความยากง่ายต่างกันยิ่งมีอายุมากกว่าที่จะสอนให้เชื่อฟัง ให้เปลี่ยนพฤติกรรมก็ยิ่งยากขึ้นอีกทั้งมีการวิจัยโดย ซี.เมเปิล (C.Maple) และไอ แอล เจนิส และ ดีเรฟ I.L.Janis & D.Rife) ได้สรุปว่าการชักจูงจิตใจหรือโนมน้าวจิตใจของคนจะยากขึ้นตามอายุของคนที่เพิ่มขึ้นอายุยังมีความสัมพันธ์ของข่าวสารและสื่ออีกด้วย

3) การศึกษา (Education) การศึกษาเป็นตัวแปรที่สำคัญมากที่มีผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารของผู้รับสาร ดังงานวิจัยหลายชิ้นที่ชี้ว่าการศึกษาของผู้รับสารนั้นทำให้ผู้รับสารมีพฤติกรรมการสื่อสารต่างกันไป

4) ฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจ (Social and Economic Status) หมายถึงอาชีพรายได้ เชื้อชาติ ตลอดจนจรรยาหลังของครอบครัว เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลโดยมีรายงานหลายเรื่องที่ได้พิสูจน์ว่าฐานะทางสังคมและเศรษฐกิจนั้น มีอิทธิพลต่อทัศนคติและพฤติกรรมของคน

นักวิจัย สรุปได้ว่า ปัจจัยพื้นฐาน โดยหมายถึงคุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เป็นลักษณะที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล ประกอบด้วยเพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจและสังคมประสบการณ์ในอดีต ตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่คล้ายคลึงกัน ที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงาน

## 1.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

พฤติกรรมเกี่ยวกับความพึงพอใจของมนุษย์คือ ความพยายามที่จะขจัดความตึงเครียด หรือความกระวนกระวายหรือภาวะไม่ได้ดุลยภาพในร่างกาย ซึ่งเมื่อมนุษย์สามารถขจัดสิ่งต่าง ๆ ดังกล่าวได้แล้ว มนุษย์ย่อมได้รับความพึงพอใจในสิ่งที่ตนต้องการซึ่งได้มีผู้ให้ความหมายของ ความพึงพอใจไว้ดังนี้

อารี เพชรมุต (2543, หน้า 57-58) ได้กล่าวถึงความพึงพอใจในการทำงานว่า การรับรู้เกี่ยวกับงาน และความพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคลนั้น อาจพิจารณาได้เป็นสองส่วนคือส่วนที่ ควรจะเป็น (Should be) และส่วนที่เป็นจริง (Actually is) ทั้งสองส่วนจะเป็นเครื่องมือที่จะชี้ให้เห็น ถึงความ

พึงพอใจหรือไม่พึงพอใจการรับรู้ถึงสภาพที่จะต้องรักษาไว้ซึ่งความต้องการและค่านิยมของบุคคล ตลอดจนจนประสบการณ์ในการทำงาน สถานภาพทางสังคม กลุ่มอิทธิพลและเกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ ทั้งหมดนี้เป็นการรับรู้ถึงสิ่งทีควรจะเป็นแต่สภาพการรับรู้ส่วนที่เป็นจริง ได้แก่ การจ่ายค่าชดเชย หรือการจ่ายค่าแรงงาน การให้คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชาหรืองานที่น่าสนใจ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็น องค์ประกอบทีจะทำให้บุคคลรู้สึกพอใจหรือไม่พึงพอใจ

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552, หน้า 80-81) ได้กล่าวไว้ว่าปัจจัยทีมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีหลายปัจจัยซึ่งอาจพิจารณาได้เป็น 4 กลุ่ม คือ

1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

ก. ความสามารถ ถ้าพนักงานมีความรู้ ความสามารถสูงและความสามารถสอดคล้องกับงาน ปฏิบัติงานก็จะมีคามพอใจในการทำงานสูง

ข. ความต้องการ ถ้ามีความต้องการในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและ มีความต้องการ จะได้รับการยกย่องชมเชยก็จะมีคามพอใจในงานสูง ถ้างานนั้น ๆ มีลักษณะดังกล่าว

ค. อายุงานและอายุตัว ถ้าพนักงานมีอายุงานและอายุตัวสูงมักจะมีคามรู้และ ประสบการณ์ ตลอดจนจนตำแหน่งหน้าที่การงานสูง จึงทำให้มีความพอใจในงานสูง

ง. บุคลิกภาพ โดยทั่วไปพบว่าบุคลิกภาพทีสอดคล้องกับงานและบุคลิกภาพ บางอย่าง เช่น ความมุ่งมั่น แบบ Internal Locus of Control จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานสูง

2) ปัจจัยด้านงาน เป็นลักษณะทั่วไปของงาน เช่น ขอบเขตงานทีชัดเจน มีความท้าทาย หลากหลายและความเป็นอิสระจะทาให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพอใจในงานสูง

3) ปัจจัยด้านกลุ่มและองค์กร ประกอบด้วย

ก. เพื่อนร่วมงาน การมีความสัมพันธ์ทีดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความร่วมมือทีดีก็ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน

ข. ผู้บังคับบัญชาทีมีสไตล์การบังคับบัญชาทีดีเป็นแบบอย่างทีดีมีวิสัยทัศน์มีความรู้ ความสามารถจะทำให้ผู้ตามมีความพอใจในการทำงานภายใต้การกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชาผู้นั้น

ค. ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ค่าตอบแทนทียุติธรรมและผลประโยชน์ทีเหมาะสมจะทำให้เกิดคามรู้สึกพอใจในงาน

ง. โอกาสในการก้าวหน้าในองค์กรนั้น ๆ ถ้าพนักงานตระหนักในโอกาสทีจะ ก้าวหน้าเติบโตในสายงาน และในองค์กรนั้น ๆ เขาก็จะรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน

จ. โครงสร้างขององค์กรการมีโครงสร้างทีชัดเจนเหมาะสมให้ทราบขอบเขตงานหน้าที่ และความรับผิดชอบ ช่องทางการติดต่อสื่อสารการประสานงานและอื่น ๆ จึงทำให้เกิดคามพึงพอใจในการทำงาน

จ. นโยบายกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เหมาะสมจะทำให้พนักงานมีกรอบและแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสม จะสร้างความพึงพอใจในการทำงานได้

4) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ อุณหภูมิแสง เสียง จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานช่วยส่งเสริมการติดต่อสื่อสารและการประสานงานภายในองค์กร จึงมีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานด้วย

ดังนั้นความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึกและเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่กำลังทำอยู่ อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ถ้าองค์ประกอบเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสม ก็จะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

### 1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร

Gilmer (1973 อ้างใน รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง 2547, หน้า 12-14) ได้แบ่งสภาพแวดล้อม การทำงาน ออกเป็น 10 ด้าน

1) ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงานและการได้รับ ความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจและรู้สึกปลอดภัยที่จะได้ทำงาน ในองค์กร

2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Advancement) ได้แก่ การมีโอกาสการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงานดีให้การยอมรับและชมเชยพนักงาน เมื่อมีการปฏิบัติงานดีและส่งเสริมสนับสนุน ให้พนักงานได้ศึกษาต่อรวมทั้งมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น

3) องค์กรและการจัดการ (Company and Management) ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบายและแนวทางการปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กรและ การดำเนินการขององค์กร

4) ค่าจ้าง (Wages) ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณผลของงานและมีวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมและความเสมอภาค

5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน (Intrinsic Aspects of the Job) เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่ามีความภาคภูมิใจ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับ ตรงตามความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทายและทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

6) การนิเทศงาน (Supervision) คือ การได้รับการเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิดและได้รับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างาน การนิเทศงานมีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกพึงพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้

7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน (Social Aspects of the Jobs) คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกันและได้รับการยอมรับให้เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเป็นการทำงานที่มีความสามัคคีและรู้จักหน้าที่ของตนทำให้งานออกมามีประสิทธิภาพ

8) การติดต่อสื่อสาร (Communication) คือ การให้ข้อมูลข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำ อยู่ และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสาร ด้านนโยบายและกระบวนการทำงานและข่าวสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานขององค์กรและ บุคคลต่าง ๆ ในองค์กร

9) สภาพการทำงาน (Working Conditions) คือ สภาพที่มีความสะอาด มีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักร จัดไว้อย่างเหมาะสมและเตรียมพร้อมที่ใช้เสมอมีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวนและแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันเหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มีโรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย มีสถานที่จอดรถ

10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ (Benefits) คือ สิทธิประโยชน์และ สวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ ระเบียบบำเหน็จบำนาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปี การลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย สิทธิร วิชชาวุธ (2554, หน้า 153) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมรอบ ๆ ตัวเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของการกระทำและทำให้ประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพด้วยความรู้ความสามารถของตัวเอง จุฑาภรณ์รุจิวรรณ (2550, หน้า 8) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของพนักงานในขณะที่ทำงาน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงาน เพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของเช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือและอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสารเคมีเป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อนและเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าตอบแทน ชญาภา รวีวรรณ (2552, หน้า 21) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวของผู้ปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นสิ่งมีชีวิตหรือไม่มีชีวิต เช่น สถานที่ขององค์กร กฎระเบียบขององค์กร โครงสร้างการทำงาน วัฒนธรรมต่าง ๆ ขององค์กร เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา สิ่งเอื้ออำนวย ความสะดวกต่าง ๆ รวมถึงลักษณะทางกายภาพขององค์กร ซึ่งสิ่งเหล่านี้ จะส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน และผลสำเร็จในการทำงาน

สรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน หมายถึง การรับรู้ของปัจเจกบุคคล ที่มีต่อปัจจัยต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวบุคคลในขณะทำงานทั้งที่เป็นแบบรูปธรรมและนามธรรมมีอิทธิพลต่อ บุคลากรในหน่วยงานทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสังคมเป็นแรงผลักดันต่อพฤติกรรมทั้งด้านบวกและลบได้

#### 1.4 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานเป็นทีม

วูดค็อก (Woodcock 1989, p. 75) ได้กล่าวว่า การทำงานร่วมกันเป็นทีมทุกระดับในองค์การจะทำให้งานที่ปฏิบัตินั้นสามารถบรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้ได้ องค์การจะต้องมีทีมงานที่มีคุณภาพและมีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ มีเป้าหมายที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ สมาชิกทุกคนในทีมรับรู้และยอมรับเป้าหมายและวัตถุประสงค์

มัลลิกา วิชชุกรอิงครัต (2553, หน้า 45) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมารวมทำกิจกรรม โดยมีวัตถุประสงค์เดียวกัน สนับสนุนช่วยเหลือใช้ทักษะประสบการณ์ร่วมกันอย่างเต็มความสามารถและมีการประสานงานอย่างดีเพื่อแก้ไขปัญหาต่าง ๆ และพัฒนาองค์การให้บรรลุเป้าหมายสูงสุดของทีมได้

สุนันทา เลาพันธ์ (2551, หน้า 52) การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มของบุคคลที่ ทำงานร่วมกันมีปฏิสัมพันธ์กันระหว่างสมาชิกในกลุ่มช่วยกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน อย่างมีประสิทธิภาพและผู้ร่วมทีมต่างมีความพอใจในการทำงานนั้น

ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการทำงานเป็นทีม คือการรวมกันมากกว่า 2 คนขึ้นไป เพื่อกำหนดวัตถุประสงค์และเป้าหมายร่วมกัน โดยมีการแบ่งหน้าที่ให้ทีมงานอย่างชัดเจน เพราะทีมยังช่วยสนับสนุนการมีส่วนร่วมมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจและทีมนั้นสามารถปฏิบัติงานได้ผลสูงกว่า บุคคลแต่ละคนโดยเฉพาะถ้างานต้องการร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน ที่สมาชิกทุกคนนั้น จะต้องมีความหมายเดียวกันทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน โดยมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน รวมทั้งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมที่มีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่จะต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

## 2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

### 2.1 ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

พิทยา บวรวัฒนา (2552, หน้า 176) องค์การที่มีประสิทธิผล หมายถึง ความสำเร็จขององค์การในการกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ขององค์การที่มีประสิทธิผลสูงจึงเป็นองค์การที่ประสบความสำเร็จ

สมชาย หิรัญกิตติ (2552, หน้า 76) ประสิทธิผล หมายถึง ความสามารถขององค์การในการดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์หรือจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้ ซึ่งในบางครั้งไม่ได้คำนึงถึงปริมาณทรัพยากรที่ใช้ในกระบวนการเป็นการกระทำที่ถูกต้อง (Doing things Right) โดยคำนึงถึง ความสามารถบรรลุเป้าหมาย (Goals) ที่กำหนดไว้ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2553, หน้า 31) ประสิทธิผล หมายถึง การใช้ทรัพยากรขององค์การให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ ประสิทธิผลจึงมุ่งทำให้เกิดการ “ทำสิ่งที่ถูกต้อง” (Doing the Right Things) และประสิทธิภาพเป็นวิธีการจัดสรรทรัพยากร เพื่อให้เกิดความสิ้นเปลืองน้อยที่สุดโดยสามารถบรรลุจุดมุ่งหมายโดยใช้ทรัพยากรต่ำสุด กล่าวคือเป็นการใช้โดยมีเป้าหมาย (Goal) คือประสิทธิผลหรือให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้สูงสุด อาจเรียกว่า “ทำสิ่งต่าง ๆ ให้ถูกต้อง (Doing things right)” พิภพ วงษ์เงิน (2553, หน้า 164) ปัจจัยต่าง ๆ ที่เป็นตัวสะท้อนให้เห็นความรับผิดชอบ การแก้ปัญหาที่ซับซ้อน ต้องการผลจากงานที่ปฏิบัติมีแรงกระตุ้นภายในตัวและกำกับพฤติกรรมของตนให้ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ โดยเป็นคนที่มีความลักษณะ 3 ประการ 1. ต้องการกำหนดเป้าหมายเอง 2. ไม่กำหนดเป้าหมายง่ายหรือยากเกินไป 3. ต้องการสิ่งย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานต้องการรู้ว่าตนทำงานได้ดีเพียงใดแค่ไหน

พิทยา บวรวัฒนา (2552, หน้า 184 – 197) ได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับการวัดประสิทธิผล ขององค์การแบ่งเป็น 4 วิธีดังนี้ 1. ความสามารถในการบรรลุเป้าหมายและประสิทธิผลควรวัดได้จากความสามารถขององค์การในการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ใช้วิธีวัดประสิทธิผลขององค์กรได้ก็ต่อเมื่อลักษณะขององค์กรและเป้าหมายมีลักษณะตามข้อสันนิษฐาน คือ องค์กรมีเป้าหมายที่แท้จริง มีปริมาณไม่มากจนเกินความสามารถ 2. โดยใช้ความคิดระบบการวัดประสิทธิผลขององค์กรจากเป้าหมายนั้น จำเป็นต้องพิจารณาถึงปัจจัยนำออกขององค์กรเป็นสำคัญ การวัดประสิทธิผลจากสวนอื่นขององค์กร 3. ความสามารถขององค์กร ซึ่งเป้าหมายขององค์กรให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคคลและกลุ่มผลประโยชน์ในสภาพแวดล้อม 4. จากค่านิยมเกณฑ์การวัดประสิทธิผลในเรื่องของแต่ละบุคคลหรือจิตวิสัย ซึ่งจะเลือกเกณฑ์การวัดประสิทธิผลขององค์กรเป็นเรื่องของแต่ละบุคคลนั้น การวัดจากผู้ประเมินเป็นการตั้งเกณฑ์การวัด เช่น การประเมินการปฏิบัติงานของข้าราชการในระดับ ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน จากแนวคิดการวัดประสิทธิผลผู้วิจัยสามารถ

สรุปได้ว่า การวัดประสิทธิผลทำได้หลายด้าน ได้แก่ การวัดการบรรลุเป้าหมาย การวัดแนวความคิดด้านระบบและการวัดพฤติกรรมของบุคคลในเรื่องสมรรถนะเป็นการเปรียบเทียบความแตกต่างของบุคคลที่สามารถพัฒนาได้ยากและง่ายขึ้นอยู่กับ ความรู้และทักษะของแต่ละคนและได้ใช้วิธีวัดพฤติกรรมในการทำงานเป็นการวัดสวนของความรู้ ความสามารถ โดยการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมุ่งเน้นการวัดด้านความรู้ทักษะและเจตคติ และผลสำเร็จอันเกิดขึ้นตามเป้าหมายทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ ความรวดเร็วในการบริการด้านลดขั้นตอนการทำงาน ด้านความประหยัด และด้านความสะดวก

## 2.2 ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ดิณ ปรัชญพฤทธิ (2542, หน้า 130) ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง การสนับสนุนให้มีวิธีการบริหารที่จะได้รับผลดีมากที่สุด โดยสิ้นเปลืองค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด คือ การลดค่าใช้จ่ายทางด้านวัสดุและบุคลากรลง เพิ่มความแม่นยำ ความเร็ว และความราบเรียบของการบริหารให้มากขึ้น

ไพบูลย์ตั้งใจ (2554, หน้า 8) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การกระทำของแต่ละบุคคลที่มีความสามารถและความพร้อมพยายามทุ่มเทอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานของตนอย่างคล่องแคล่วด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีคุณภาพและมาตรฐานสรุปได้ว่าบุคคลจะมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบ เอาใจใส่ในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และรักดีต่อองค์กรงานจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้หรือดียิ่งขึ้น

ศิริวิชญ์เวชกิจ (2556, หน้า9) ประสิทธิภาพ (efficiency) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้น คือ การดำเนินงานได้บรรลุตามเป้าหมายและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยมีกฎระเบียบเป็นกรอบกำหนดแนวทางในการปฏิบัติ การเอื้ออำนวยให้งานบรรลุ และเกิดประสิทธิภาพได้มากขึ้นหากงานนั้นเป็นที่สนใจต่อผู้ปฏิบัติและความสำเร็จของงานเป็นผลให้ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับเป็นที่ไว้วางใจมากขึ้นได้รับการยกย่องจะเป็นปัจจัยเสริมกระตุ้นส่งผลให้การปฏิบัติงานในโอกาสต่อไปมีประสิทธิภาพสูงขึ้นและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร

## 2.3 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สมใจ ลักษณะ (2542, หน้า 206-210) ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลขึ้นอยู่กับองค์ประกอบหลากหลายด้าน ได้แก่ ความรู้ความสามารถและคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงาน ปริมาณและ

คุณภาพของงาน ความคิดริเริ่มของผู้ปฏิบัติงาน บรรยากาศในที่ทำงาน ทักษะในการทำงาน บุคลิกภาพ เจตคติและค่านิยมในการทำงาน ตลอดจนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะกล่าวถึง ต่อไปดังนี้

1. ความรู้ความสามารถและคุณสมบัติส่วนบุคคล หมายถึง ความกระตือรือร้น และการพัฒนาตนเอง เช่น การมีมานะอดทน ปฏิบัติงานให้สำเร็จแสวงหาความรู้ ความชำนาญอยู่เสมอ และพร้อมที่จะปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของตนเอง และสามารถวิเคราะห์ตัดสินใจแก้ปัญหาให้ทันต่อเหตุการณ์

2. ปริมาณงานและคุณภาพของการดำเนินงาน หมายถึง สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมาย ให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้คุณภาพของงานที่ทำให้สำเร็จ และถูกต้องเรียบร้อยและสมบูรณ์ครบถ้วนตามกำหนด มีความรอบรู้ชำนาญในขั้นตอนหรือวิธีดำเนินงาน ทั้งงานในหน้าที่งานที่เกี่ยวข้องและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปรับปรุงระบบงานและวิธีการ ทำงานให้มีประสิทธิภาพ

3. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง พฤติกรรมบ่งชี้ถึงบุคลิกภาพของบุคคลที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานสามารถเสนอวิธีการแก้ปัญหาได้ปัญหาหนึ่งได้หลายแนวทาง รวมทั้งรู้วิธีการทำงานแปลก ๆ ใหม่ ๆ ที่มีความเป็นไปได้วิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมีแนวคิดที่จะสร้างและปรับวิธีการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

4. การสร้างบรรยากาศในการทำงาน บรรยากาศภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะ พัฒนาประสิทธิภาพในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ ซึ่งบรรยากาศในการทำงาน ร่วมกันควรมี ลักษณะดังนี้ คือ 4.1 ความไว้วางใจ ความเชื่อถือ และความเชื่อมั่น 4.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและกำหนดเป้าหมายขององค์กร 4.3 การให้การสนับสนุนผู้บริหารควรสร้างบรรยากาศที่จริงใจและตรงไปตรงมา เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ แสดงความคิดเห็น ทศนคติ ความรู้สึกกับบุคคลต่าง ๆ ทุก ระดับในองค์กร 4.4 การเปิดเผยในการสื่อสาร จากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง โดยบุคลากรควรจะได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับงานและหน้าที่ 4.5 การรับฟังความคิดเห็นจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน ผู้บริหารหรือหัวหน้าในทุกระดับ ควรรับฟังความคิดเห็นข้อเสนอแนะจากผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกันภายในองค์กร จะทำให้เกิดความพึงพอใจในงานบุคลากรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความเข้าใจในวัตถุประสงค์ของ องค์กรเป็นอย่างดี มีความไว้วางใจกันย่อมส่งผลต่อบรรยากาศในการทำงาน มีความพึงพอใจใน การทำงานมากขึ้น ทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น 5. ทักษะในการปฏิบัติ การเสริมสร้างประสิทธิภาพใน การทำงานนอกจากองค์ประกอบ ต่าง ๆ ตามที่กล่าวมาแล้ว โดยมีทักษะในการปฏิบัติงาน ดังนี้ 5.1 ทักษะ ด้านเทคนิคเฉพาะอย่าง (Technical Skill) เป็นความรู้เกี่ยวกับเทคนิค ขั้นตอนหรือวิธีการท างานเฉพาะด้าน ซึ่งมีความจ าเป็นต่อการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อย่างมีประสิทธิภาพ 5.2 ทักษะใน การทำงานร่วมกับผู้อื่น (Human Skill) เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้สร้างความเข้าใจร่วม

ประสานงานกับบุคคลในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย

5.3 ทักษะทางด้านความรู้ ความคิด (Concept Skill) เป็นความสามารถทางสติปัญญา ในการมองภาพรวมขององค์กร เห็นความสัมพันธ์ของกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรทั้งในแง่ลักษณะทาง เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง และแนวทางต่าง ๆ ขององค์กร

6. บุคลิกภาพ เจตคติ และค่านิยมในการทำงาน บุคลิกภาพไม่ว่าจะเป็นการพูดการปฏิบัติ ความคิด เจตคติ ค่านิยม และลักษณะนิสัยต่าง ๆ เมื่อบุคคลต้องปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของประสิทธิภาพในการทำงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลในการ

7. ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ในการทำงานสิ่งที่จะควรเกิดขึ้นกับพนักงาน คือความสามารถที่จะรับรู้ เข้าใจวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรมุ่งมั่นพยายามที่จะทำงานเต็มความสามารถโดยไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคของการทำงาน มีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกมั่นคงในหน้าที่การงานมั่นใจว่าตนมีโอกาที่จะเจริญก้าวหน้าในอาชีพได้ มีความรู้สึกผูกพันแน่นแฟ้นกับหมู่ คณะและมีความรู้สึกผูกพันกับองค์กร แนวคิดข้างต้น ในการศึกษาครั้งนี้ต้องคำนึงถึงองค์ประกอบตามที่กล่าวมาข้างต้นที่ควบคู่ไปกับการพิจารณา โดยในองค์กรควรสร้างหรือจัดให้เกิดขึ้นในวิธีการทำงานและส่วนที่องค์กรจะได้รับ จากผู้ปฏิบัติงาน คือ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เช่น ไม่ขาดงาน ไม่มาสายในการทำงาน ทำงานเต็มความสามารถ เพิ่มพลังยึดเหนี่ยวของกลุ่มเกิดความเป็นเอกภาพ เกิดพลังกลุ่ม และความร่วมมือร่วมใจสูงในการดำเนินงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ลดปัญหา อุปสรรค ความขัดแย้ง และความสูญเปล่าในการทำงานได้ความจงรักภักดีต่อองค์กรเชื่อมั่นและศรัทธาในองค์กร ปกป้องผลประโยชน์ขององค์กรซึ่งหลักการเสริมสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน คือ หลักการเสริมสร้าง ประสิทธิภาพในการทำงานนั่นเอง

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กัลยา แสงเรือง (2556: บทคัดย่อ) ใดศึกษาเกี่ยวกับ แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการงานวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) นักศึกษามีความคิดเห็นต่อปัญหาอุปสรรคและความคิดเห็นต่อการบริหาร จัดการงานวิชาการด้วยหลักสูตรสาขาวิชา ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้าน บริการวิชาการ ทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับอาจารย์มีความคิดเห็นด้านหลักสูตรสาขาวิชาอยู่ในระดับ มาก ส่วนด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวัดและประเมินผล และด้านบริการวิชาการ และด้านการ พัฒนาอาจารย์อยู่ในระดับปานกลางส่วนเจ้าหน้าที่มีความเห็นว่าการจัดห้องเรียนไม่เหมาะสมกับนักศึกษา อุปกรณ์การเรียนการสอนไม่เพียงพอและชำรุด 2) ข้อเสนอแนะที่นำไปสู่การพัฒนาแผนกลยุทธ์การบริหาร จัดการงานวิชาการ โดยสรุปจากอุปสรรค ปัญหา ความคิดเห็น ของกลุ่มตัวอย่าง และศึกษาจากเอกสารงาน วิจัยและบริบทที่เกี่ยวข้อง

ด้านหลักสูตรสาขาวิชา ควรมีหลักสูตรที่หลากหลายและตอบสนองความต้องการ ของบริบทและสังคมที่เปลี่ยนแปลง และมีกลไกการบริหารจัดการหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ควรจัดกระบวนการเรียนรู้ที่มีความหลากหลายและเน้นนักศึกษาเป็นศูนย์กลาง ด้านการวัดและประเมินผลควรมีระบบกลไกและมาตรการที่ชัดเจนทั้งนักศึกษาและอาจารย์ ด้านการบริการวิชาการ ควรมี แผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ของหน่วยงานที่ส่งเสริมด้านกระบวนการผลิตบัณฑิต ด้านการพัฒนาอาจารย์ ควรมีสื่อ เครือข่ายและกลไกในการสนับสนุนอาจารย์ทางด้านจิตวิญญาณความเป็นครูและความเป็นผู้นำ ทางวิชาการกับชุมชน

สุภาวดี ธงภักดิ์ (2564: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริการของร้านอาหารที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม “ร้านอาหารยามเย็น กรุงเทพมหานคร” ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัญหาและอุปสรรค ทำให้ร้านอาหารประสบปัญหาของจำนวนลูกค้าที่ลดน้อยลงจากเดิม ลูกค้าขาดความเชื่อมั่นในการรับประทานอาหารนอกบ้าน ร้านอาหารมีรายได้ลดน้อยลง ประกอบกับค่าใช้จ่ายภายในร้านอาหารเท่าเดิม 2) แนวทางการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริการ ประกอบด้วย การกำหนดแนวทางปฏิบัติ ผู้ประกอบการมีการคำนึงถึงแนวทางปฏิบัติในด้านสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน การจัดการรูปแบบการบริการ ผู้ประกอบการได้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริการ โดยยึดหลักตามมาตรการในการเว้นระยะห่างทางสังคม การจัดการความเปลี่ยนแปลง ผู้ประกอบการมีการวิเคราะห์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในด้านการดำเนินธุรกิจ พฤติกรรมการใช้ชีวิต และพฤติกรรมผู้บริโภคที่เปลี่ยนแปลงไปจากเดิม การส่งเสริม การตลาด ผู้ประกอบการมีการนำกลยุทธ์ในการส่งเสริมการตลาด รูปแบบการจัดส่งถึงบ้าน ตลอดจนการจัดกิจกรรมส่งเสริมการขาย และการช่วยเหลือกันในระบบ ผู้ประกอบการมีวิสัยทัศน์ในการช่วยเหลือกันในระบบทั้งต้นน้ำ กลางน้ำ และปลายน้ำ เพื่อเป็นการประคับประคองทั้งระบบให้สามารถดำรงอยู่ได้

ธีระชล สาดสิน และศรีสุตา วงศ์วิเศษกุล (2564: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ถอดบทเรียนการสอนออนไลน์: ความท้าทายสำหรับอาจารย์ ในสถานการณ์โรคโควิด 19 พบว่าสถานการณ์การระบาดของโควิด-19 เกิดขึ้นอย่างลูกกลมและรวดเร็วทั่วโลก สร้างปรากฏการณ์ใหม่ในการใช้ชีวิต ของผู้คน รวมทั้งนักเรียน นักศึกษา ในสถาบันการศึกษาทุกระดับ มาตรการของการเว้นระยะห่างทางสังคม ทำให้มหาวิทยาลัย ต้องปิดการเรียนการสอน ห้องเรียนในอาคารกลับแขวนล่องลอยไว้ในระบบคลาวด์ที่ไม่ต้องการโต๊ะและเก้าอี้และที่ยืนของ อาจารย์หน้าชั้นเรียนเหมือนเคย การปรับตัวอย่างรวดเร็วชนิดพลิกฝ่ามือเกิดขึ้นในขณะที่ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามวัตถุประสงค์ ของหลักสูตรเป็นสิ่งที่มีโอกาสเปลี่ยนแปลงได้สิ่งเหล่านี้คือความท้าทายที่อาจารย์และนักศึกษาจะต้องร่วมมือกันเพื่อให้การปรับตัว เป็นความคุ้นชินและสร้างผลสัมฤทธิ์ในที่สุดคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยสวนดุสิตเผชิญการเปลี่ยนแปลงนี้ด้วยความเชื่อมั่น ในความพร้อมของระบบ ที่จะรองรับรูปแบบการสอนออนไลน์ผนวกกับการเตรียมอาจารย์ให้สามารถใช้เครื่องมือหรือเทคโนโลยี การสอน และการสอบออนไลน์มาอย่างต่อเนื่องเป็นระยะความท้าทาย

สำหรับอาจารย์ในสถานการณ์โรคโควิด-19 กับรูปแบบการ สอนออนไลน์จึงเป็นการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในช่วงเวลา มีนาคม ถึง พฤษภาคม 2563 เพื่อให้การเรียนการสอนออนไลน์ มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนอย่างเป็นพลวัต บทความนี้เป็นการถอดบทเรียนจากการสอนออนไลน์การเตรียมการที่ดี การสอนที่มีพลวัต จะนำมาซึ่งปฏิบัติการสอนแบบใหม่ (New Normal) ให้อาจารย์สอนแนะนำนักศึกษา ก้าวข้ามช่วงเวลาวิกฤติผัน อย่างรวดเร็วนี้ได้สำเร็จ



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 มีวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษา นักวิจัย และอาจารย์ ในการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ นักศึกษา นักวิจัย และอาจารย์ ในการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย โดยใช้ตารางของเครจซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ที่มีขนาดประชากร 800 คน ให้ใช้กลุ่มตัวอย่าง 268 คน

ระยะเวลา 10 เดือน

#### 2. การดำเนินการสร้างและพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive study) โดยการใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจข้อมูล โดยใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ซึ่งมีขั้นตอนในการสร้างดังต่อไปนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติและความคิดเห็นแนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

2. สังเคราะห์ประเด็นเนื้อหาข้อมูลทัศนคติและความคิดเห็นแนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ โดยลักษณะของเครื่องมือ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลพื้นฐานที่เกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ช่วงอายุ สถานภาพ ความถี่ในการใช้งาน ซึ่งมีลักษณะแบบตรวจสอบรายการ (Check list) และแบบเติมคำตอบ จำนวน 5 ข้อ

**ตอนที่ 2** ทัศนคติและความคิดเห็นการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ในลักษณะแบบวัดเป็นแบบมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ แบบลิเคิร์ตสเกล (Likert Rating Scale) (ละเอียด ศิลาอ่อน, 2558ก, หน้า 177) จากไม่มีความพึงพอใจเลย (0 คะแนน) ถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด (5 คะแนน) เกณฑ์การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ เชิงบวก ให้คะแนนจาก 5, 4, 3, 2, 1 และ 0 จากมีความพึงพอใจ ถึงไม่มีความพึงพอใจ และ เชิงลบ ให้คะแนนจาก 0, 1, 2, 3, 4 และ 5 ซึ่งข้อคำถามเชิงลบได้แก่ข้อที่ 6-10 จำนวนทั้งสิ้น 10 ข้อ ดังนี้

4.20-5.00	หมายถึง มีความพึงพอใจมากที่สุด
3.40-4.20	หมายถึง มีความพึงพอใจมาก
2.60-3.40	หมายถึง มีความพึงพอใจปานกลาง
1.80-2.60	หมายถึง มีความพึงพอใจน้อย
1.00-1.80	หมายถึง มีความพึงพอใจน้อยที่สุด

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 เป็นลักษณะปลายเปิด

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนเตรียมการ และขั้นตอนการดำเนินงาน

**ขั้นตอนเตรียมการ** ยื่นเรื่องขอรับพิจารณาด้านจริยธรรมของการวิจัยในมนุษย์

**ขั้นตอนการดำเนินงาน** รับฟังการให้คำอธิบาย และชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการวิจัยจากผู้วิจัย จากนั้นอาสาสมัครรับเอกสารข้อมูล และแบบขอความยินยอมเพื่อกลับไปพิจารณา ก่อนตัดสินใจเข้าร่วมการศึกษา จากนั้นเมื่อตัดสินใจเข้าร่วมการศึกษาจึงลงนามในใบยินยอมอย่างเป็นทางการ เป็นลายลักษณ์อักษร โดยดำเนินการประเมิน รูปแบบออนไลน์ (Google form)

### 4. จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยได้ผ่านการพิจารณาและอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมของการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา รหัสโครงการ UP-HEC 2.1-016-65 ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ จะได้รับการปกปิดรายชื่อผู้เข้ารับบริการ และนำเสนอผลการศึกษาเป็นภาพรวม

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้สร้างขึ้นมาไปทดสอบความตรงต่อเนื้อหา (A Test of Validity) ด้วย IOC (Index of Item Objective Congruence) ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถามและวัตถุประสงค์ของการวิจัย (ละเอียด ศิลาน้อย, 2558ข, หน้า 1-4) โดยได้รับการตรวจสอบความตรงต่อเนื้อหา (Content Validity) และได้รับการตรวจทานจากอาจารย์ที่ปรึกษา และนำข้อคำถามที่ได้ค่า IOC  $\geq 0.6$  ไปใช้งาน หลังจากผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบข้อคำถามและแสดงความคิดเห็นเป็นรายข้อ พบว่า ผลการทดสอบค่า IOC หรือค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ในทุกข้อ มีค่าตั้งแต่ 0.60 เป็นต้นไป จึงนำแบบสอบถามไปทดสอบค่าความเชื่อมั่น

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อบรรยายข้อมูลทั่วไป

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย  $\bar{x}$  ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) เพื่อทดสอบสมมุติฐาน

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เรื่อง แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 แบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

ส่วนที่ 2 แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19

ส่วนที่ 3 ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ดังนี้

ผู้วิจัยวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลจากการดำเนินงาน นำไปสู่การสร้างข้อสรุปที่โดยนำเสนอในรูปแบบการพรรณนาวิเคราะห์ตามลำดับความสำคัญและจำแนกรายประเด็น เพื่อตอบวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อทราบถึงสภาพปัญหาการดำเนินงานของการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย และวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาแนวทางในการดำเนินงานของการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัยภายใต้การเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดการติดเชื้อไวรัสโควิด-19 ในการศึกษาวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้ จึงทำให้เกิดแบบสอบถามอยู่ 2 ส่วนด้วยกัน

#### ผลการศึกษา

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผล ผู้วิจัยขอนำเสนอตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 48.1) อายุอยู่ในช่วง 40-50 ปี (ร้อยละ 39.9) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท (ร้อยละ 47.0) สถานภาพของผู้มารับบริการเป็นอาจารย์ (ร้อยละ 79.9) หน่วยงานที่สังกัดเป็นหน่วยงานภาครัฐ (ร้อยละ 93.7) ช่องทางการรับข่าวสาร การจัดงาน การจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ครั้งที่ 11 เป็นในส่วนของ Facebook (ร้อยละ 53.0) และระหว่างการจัดงานเป็น Onsite (ร้อยละ 53.7) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

	ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน) n = 268	ร้อยละ 100.0
1	<b>เพศ</b>		
	ชาย	129	48.1
	หญิง	139	51.9
2	<b>อายุ</b>		
	21 - 30 ปี	31	11.6
	31 - 40 ปี	38	36.6
	40 - 50 ปี	107	39.9
	51 ปีขึ้นไป	32	11.9
3	<b>ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
	ปริญญาตรี	22	8.2
	ปริญญาโท	120	44.8
	สูงกว่าปริญญาโท	126	47.0
4	<b>สถานภาพของผู้มารับบริการ</b>		
	นิสิต/นักศึกษา	32	11.9
	นักวิจัย	22	8.2
	อาจารย์	214	79.9
5	<b>หน่วยงานที่สังกัด</b>		
	หน่วยงานภาครัฐ	251	93.7
	หน่วยงานภาคเอกชน	17	6.3
6	<b>ช่องทางการรับข่าวสาร การจัดงานการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ครั้งที่ 11</b>		
	หนังสือเชิญ	58	21.6
	โปรเตอร์	69	25.4
	Facebook	142	53.0
7	<b>จัดงาน Online และ Onsite</b>		
	Online	124	46.3
	Onsite	144	53.7

ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ดังนี้

ตารางที่ 2 แสดงผลของจำนวน ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19

	ประเด็น/ด้าน	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1	สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลต่อการเข้าร่วมการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย	3.49	1.19	มาก
2	การประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัยควรมีการปรับปรุง/เพิ่มในต่อการนำเสนอผลงาน	2.73	0.85	ปานกลาง
3	การนำเสนอผลงานวิจัยมีความเหมาะสมในการบริหารจัดการเรื่องเป็นเวลา	4.01	0.73	มาก
4	ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลในการบริหารจัดการการนำเสนอผลงานวิจัย	3.24	1.14	ปานกลาง
5	การบริหารจัดการพะเยาวิจัยในสถานการณ์โควิด-19	4.23	0.83	มากที่สุด
6	รูปแบบการจัดงานพะเยาวิจัยในสถานการณ์โควิด-19 เป็นตามที่ดีได้	4.06	0.78	มาก
7	สถานการณ์โควิด-19 งานพะเยาวิจัยได้เปิดรับผลงานวิจัยให้ผู้เข้ารับการประชุมมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง	4.16	0.74	มาก
8	การใช้งานของเว็บไซต์พะเยาวิจัย	4.12	0.76	มาก
9	ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้รวดเร็วเพียงใด	4.22	0.72	มากที่สุด
10	การประชุมวิชาการนี้ประสบความสำเร็จ	4.18	0.64	มาก
	<b>รวม</b>	<b>3.87</b>	<b>0.48</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่า การบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การบริหารจัดการพะเยาวิจัยในสถานการณ์โควิด-19 (ร้อยละ 4.23) และ ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้รวดเร็วเพียงใด (ร้อยละ 4.22) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ การประชุมวิชาการนี้ประสบความสำเร็จ (ร้อยละ 4.18) สถานการณ์โควิด-19 งานพะเยาวิจัยได้เปิดรับผลงานวิจัยให้ผู้เข้ารับการประชุมมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง (ร้อยละ 4.16) การใช้งานของเว็บไซต์พะเยาวิจัย (ร้อยละ 4.12) รูปแบบการจัดงานพะเยาวิจัยในสถานการณ์โควิด-19 เป็นตามที่คิดไว้ (ร้อยละ 4.06) และการนำเสนอผลงานวิจัยมีความเหมาะสมในการบริหารจัดการเรื่องเป็นเวลา (ร้อยละ 4.01) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลต่อการเข้าร่วมการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย (ร้อยละ 3.49) ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลในการบริหารจัดการการนำเสนอผลงานวิจัย (ร้อยละ 3.24) และการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัยควรมีการปรับปรุง/เพิ่มในต่อการนำเสนอผลงาน (ร้อยละ 2.73)

**ส่วนที่ 3** ผลการศึกษาการเปรียบเทียบการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ดังนี้

#### ทดสอบสมมติฐาน

$H_0$  : ทศนคติของนักศึกษา / นักวิจัย / อาจารย์ การบริหารจัดการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ, หน่วยงานที่สังกัด, จัดงาน Online และ Onsite

$H_1$  : ทศนคติของนักศึกษา / นักวิจัย / อาจารย์ การบริหารจัดการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ, หน่วยงานที่สังกัด, จัดงาน Online และ Onsite

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบเพศ กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19

	การบริหารจัดการพะเยาวิจัฯ	เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
1	สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลต่อการเข้าร่วมการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ	ชาย	129	3.6047	1.20168	.112	.738
		หญิง	139	3.3741	1.18121		
2	การประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ควรมีการปรับปรุง/เพิ่มในต่อการนำเสนอผลงาน	ชาย	129	2.9380	.93334	.048	.827
		หญิง	139	2.5396	.68383		
3	การนำเสนอผลงานวิจัยมีความเหมาะสมในการบริหารจัดการเรื่องเป็นเวลา	ชาย	129	4.0078	.77557	.368	.545
		หญิง	139	4.0216	.69645		
4	ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลในการบริหารจัดการการนำเสนอผลงานวิจัย	ชาย	129	3.3876	1.12715	.044	.834
		หญิง	139	3.1007	1.14395		
5	การบริหารจัดการพะเยาวิจัฯ ในสถานการณ์โควิด-19	ชาย	129	4.1085	.96210	1.564	.212
		หญิง	139	4.3453	.66716		
6	รูปแบบการจัดงานพะเยาวิจัฯ ในสถานการณ์โควิด-19 เป็นตามที่ดีได้	ชาย	129	4.0000	.83853	.138	.710
		หญิง	139	4.1079	.71920		
7	สถานการณ์โควิด-19 งานพะเยาวิจัฯ ได้เปิดรับผลงานวิจัยให้ผู้เข้ารับการประชุมนมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง	ชาย	129	4.09302	.814343	4.802	.029
		หญิง	139	4.22302	.670747		
8	การใช้งานของเว็บไซต์พะเยาวิจัฯ	ชาย	129	4.0078	.86147	4.303	.039
		หญิง	139	4.2302	.62920		
9	ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้รวดเร็วเพียงใด	ชาย	129	4.2171	.75995	1.851	.175
		หญิง	139	4.2230	.69202		
10	การประชุมวิชาการนี้ประสบความสำเร็จ	ชาย	129	4.1705	.67458	3.312	.070
		หญิง	139	4.1799	.61682		
	รวม	ชาย	129	3.85	.531	4.145	.043
		หญิง	139	3.83	.422		

จากตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระหว่าง เพศ กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติ พะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.043 แสดงว่าเพศชายและเพศหญิงในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 พบว่ามากกว่า 0.5 ในข้อการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัยควรมีการปรับปรุง/เพิ่มในต่อการนำเสนอผลงาน, ภายใต้สถานการณ์โคโรนา-19 ส่งผลในการบริหารจัดการการนำเสนอผลงานวิจัย, สถานการณ์โคโรนา-19 ส่งผลต่อการเข้าร่วมการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย, รูปแบบการจัดงานพะเยาวิจัยในสถานการณ์โคโรนา-19 เป็นตามที่ได้คิดไว้, การนำเสนอผลงานวิจัยมีความเหมาะสมในการบริหารจัดการเรื่องช่วงเวลา, การบริหารจัดการพะเยาวิจัยในสถานการณ์โคโรนา-19, ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้รวดเร็วเพียงใด และการประชุมวิชาการนี้ประสบความสำเร็จ ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 แต่ยังคงพบว่า น้อยกว่า 0.5 ในข้อสถานการณ์โคโรนา-19 งานพะเยาวิจัยได้เปิดรับผลงานวิจัยให้ผู้เข้ารับการประชุมมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง และการใช้งานของเว็บไซต์พะเยาวิจัย มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4 เปรียบเทียบหน่วยงานกับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19

	การบริหารจัดการพะเยาวิจัย	เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
1	สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลต่อการเข้าร่วมการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย	ชาย	129	3.5060	1.18784	.019	.891
		หญิง	139	3.1765	1.28624		
2	การประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัยควรมีการปรับปรุง/เพิ่มในต่อการนำเสนอผลงาน	ชาย	129	2.7490	.84187	.039	.844
		หญิง	139	2.4706	.71743		
3	การนำเสนอผลงานวิจัยมีความเหมาะสมในการบริหารจัดการเรื่องของเวลา	ชาย	129	4.0319	.72593	3.483	.063
		หญิง	139	3.7647	.83137		
4	ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลในการบริหารจัดการการนำเสนอผลงานวิจัย	ชาย	129	3.2271	1.14552	.082	.775
		หญิง	139	3.4118	1.12132		
5	การบริหารจัดการพะเยาวิจัยในสถานการณ์โควิด-19	ชาย	129	4.1992	.83914	1.830	.177
		หญิง	139	4.7059	.46967		
6	รูปแบบการจัดงานพะเยาวิจัยในสถานการณ์โควิด-19 เป็นตามที่คิดไว้	ชาย	129	4.0359	.79165	.157	.692
		หญิง	139	4.3529	.49259		
7	สถานการณ์โควิด-19 งานพะเยาวิจัยได้เปิดรับผลงานวิจัยให้ผู้เข้ารับการประชุมนมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง	ชาย	129	4.15139	.759597	2.446	.119
		หญิง	139	4.29412	.469668		
8	การใช้งานของเว็บไซต์พะเยาวิจัย	ชาย	129	4.1315	.77113	6.593	.011
		หญิง	139	4.0000	.50000		
9	ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้รวดเร็วเพียงใด	ชาย	129	4.2351	.72424	1.124	.290
		หญิง	139	4.0000	.70711		
10	การประชุมวิชาการนี้ประสบความสำเร็จ	ชาย	129	4.1633	.65208	.124	.725
		หญิง	139	4.3529	.49259		
	รวม	ชาย	129	3.8430	.48619	2.742	.099
		หญิง	139	3.8529	.31843		

จากตารางที่ 4 การเปรียบเทียบระหว่างหน่วยงาน กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.099 แสดงว่าหน่วยงานภาครัฐ และ หน่วยงานภาคเอกชน ในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 พบว่าน้อยกว่า 0.5 มีเฉพาะการใช้งานของเว็บไซต์พะเยาวิจัฯ ที่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 5 เปรียบเทียบจัดงาน Online และ Onsite กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติ พะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19

	การบริหารจัดการพะเยาวิจัย	เพศ	จำนวน	$\bar{x}$	S.D.	t	Sig.
1	สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลต่อการเข้าร่วม	ชาย	129	3.3065	1.19741	.142	.707
	การประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย	หญิง	139	3.6389	1.17438		
2	การประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย	ชาย	129	2.5968	.89187	6.401	.012
	ควรมีการปรับปรุง/เพิ่มในต่อการนำเสนอผลงาน	หญิง	139	2.8472	.76934		
3	การนำเสนอผลงานวิจัยมีความเหมาะสมใน	ชาย	129	4.0968	.67978	.014	.905
	การบริหารจัดการเรื่องของเวลา	หญิง	139	3.9444	.77349		
4	ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลในการ	ชาย	129	3.1694	1.15274	.001	.975
	บริหารจัดการการนำเสนอผลงานวิจัย	หญิง	139	3.2986	1.13483		
5	การบริหารจัดการพะเยาวิจัยใน	ชาย	129	4.3387	.67339	1.414	.235
	สถานการณ์โควิด-19	หญิง	139	4.1389	.93578		
6	รูปแบบการจัดงานพะเยาวิจัยใน	ชาย	129	4.2500	.67021	.372	.542
	สถานการณ์โควิด-19 เป็นตามที่ได้คิดไว้	หญิง	139	3.8889	.82878		
7	สถานการณ์โควิด-19 งานพะเยาวิจัยได้	ชาย	129	4.33065	.580465	3.193	.075
	เปิดรับผลงานวิจัยให้ผู้เข้ารับการประชุมมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง	หญิง	139	4.01389	.836126		
8	การใช้งานของเว็บไซต์พะเยาวิจัย	ชาย	129	4.2177	.69330	.003	.960
		หญิง	139	4.0417	.80100		
9	ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้รวดเร็วเพียงใด	ชาย	129	4.2823	.65717	.777	.379
		หญิง	139	4.1667	.77550		
10	การประชุมวิชาการนี้ประสบความสำเร็จ	ชาย	129	4.2823	.56397	.002	.962
		หญิง	139	4.0833	.69463		
	รวม	ชาย	129	3.8871	.43317	1.845	.175
		หญิง	139	3.8063	.51007		

จากตารางที่ 5 การเปรียบเทียบระหว่าง จัดงาน Online และ Onsite กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 พบว่าค่า Sig. เท่ากับ 0.175 แสดงว่าหน่วยงานภาครัฐ และ หน่วยงานภาคเอกชน ในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัฯ ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในภาพรวม ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าค่า Sig. ไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05



## บทที่ 5

### สรุปและอภิปรายผล ข้อเสนอแนะ

#### สรุปผล

จากการวิจัยในครั้งนี้แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ได้ดังต่อไปนี้

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19**

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 48.1) อายุอยู่ในช่วง 40-50 ปี (ร้อยละ 39.9) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท (ร้อยละ 47.0) สถานภาพของผู้มารับบริการเป็นอาจารย์ (ร้อยละ 79.9) หน่วยงานที่สังกัดเป็นหน่วยงานภาครัฐ (ร้อยละ 93.7) ช่องทางการรับข่าวสาร การจัดงาน การจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ครั้งที่ 11 เป็นในส่วนของ Facebook (ร้อยละ 53.0) และระหว่างการจัดงานเป็น Onsite (ร้อยละ 53.7)

**ตอนที่ 2 แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19**

ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การบริหารจัดการพะเยาวิจัยในสถานการณ์โควิด-19 (ร้อยละ 4.23) และ ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้รวดเร็วเพียงใด (ร้อยละ 4.22) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ การประชุมวิชาการนี้ประสบความสำเร็จ (ร้อยละ 4.18) สถานการณ์โควิด-19 งานพะเยาวิจัยได้เปิดรับผลงานวิจัยให้ผู้เข้ารับการประชุมมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง (ร้อยละ 4.16) การใช้งานของเว็บไซต์พะเยาวิจัย (ร้อยละ 4.12) รูปแบบการจัดงานพะเยาวิจัยในสถานการณ์โควิด-19 เป็นตามที่คิดไว้ (ร้อยละ 4.06) และการนำเสนอผลงานวิจัยมีความเหมาะสมในการบริหารจัดการเรื่องเป็นเวลา (ร้อยละ 4.01) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลต่อการเข้าร่วมการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย (ร้อยละ 3.49) ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลในการบริหารจัดการการนำเสนอผลงานวิจัย (ร้อยละ 3.24) และการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัยควรมีการปรับปรุง/เพิ่มในต่อการนำเสนอผลงาน (ร้อยละ 2.73)

จากการทดสอบสมมุติฐาน ด้วย t-Test ทศนคติของนักศึกษา / นักวิจัย / อาจารย์ การบริหาร จัดการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ, หน่วยงานที่สังกัด, จัดงาน Online และ Onsite

การเปรียบเทียบระหว่าง เพศ กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.043 แสดงว่าเพศชาย และเพศหญิงในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบระหว่าง หน่วยงาน กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.099 แสดงว่าหน่วยงาน ภาครัฐ และ หน่วยงานภาคเอกชน ในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้ สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ 0.05

เปรียบเทียบระหว่าง จัดงาน Online และ Onsite กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการ ระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.175 แสดงว่าหน่วยงานภาครัฐ และ หน่วยงานภาคเอกชน ในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการ ระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ในภาพรวมไม่มีความ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

## การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ทำให้ได้ข้อค้นพบซึ่งสามารถนำมาอภิปรายการบริหารจัดการการประชุม วิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ได้ดังต่อไปนี้

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้ สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 48.1) อายุอยู่ในช่วง 40-50 ปี (ร้อยละ 39.9) ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท (ร้อยละ 47.0) สถานภาพของผู้มารับบริการ เป็นอาจารย์ (ร้อยละ 79.9) หน่วยงานที่สังกัดเป็นหน่วยงานภาครัฐ (ร้อยละ 93.7) ช่องทางการรับข่าวสาร การจัดงานการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ครั้งที่ 11 เป็นในส่วนของ Facebook (ร้อยละ 53.0) และระหว่างการจัดงานเป็น Onsite (ร้อยละ 53.7) ซึ่งสอดคล้องกับ บุษกร เชี่ยวจินตาทานต์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจริยธรรมการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของ นักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศ

หญิง อายุส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 21-30 ปี มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่คือปริญญาตรี ระดับพฤติกรรมจรรยาบรรณ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารของนักศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง โดยรวมอยู่ในระดับสูง

2. การบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ซึ่งได้ทำการวิเคราะห์ทั้งหมด 4 ด้าน 1) ด้านการวางแผน (Planning) ซึ่งในการวางแผนการจัดงานเป็นประจำทุกปี โดยมุ่งหวังให้เป็นเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนการนำเสนอผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ แต่เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของไวรัส COVID-19 ยังอยู่ในขั้นวิกฤต ซึ่งสอดคล้องกับกายสิทธิ์ แก้วยาศรี และคณะ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง แนวทางการดำเนินงานและผลกระทบจากโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส (โควิด-19) จังหวัดเลย ผลการวิจัยพบว่า แนวทางการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 จังหวัดเลยมีความเข้มข้นมากกว่า ศบค. เช่น ปิดพรหมแดนจังหวัดเมื่อเกิดการติดเชื้อในจังหวัด ส่วนแนวทางการเยียวยาเป็นไปตามที่รัฐบาลกำหนดการเว้นระยะห่าง ส่วนผลกระทบที่เกิดจากโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส 2019 (โควิด-19) และมาตรการภาครัฐ จึงปรับแผนการจัดงาน โดยเปลี่ยนรูปแบบมาเป็นการจัดการประชุมในรูปแบบ Online Conference เพื่อให้การประชุมวิชาการดำเนินต่ออย่างสำเร็จลุล่วง โดยเลือกใช้ Zoom Application), 2) ด้านการจัดองค์การ (Organizing) เป็นการบริหารไม่ว่าจะเป็น การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยความสะดวก การรายงานผล และการงบประมาณ 3) การติดต่อประสานงาน (Leading) เป็นการประสานงานกับนักวิจัย นักศึกษา และคณาจารย์ โดยทำให้การบริการและพัฒนาติดต่อประสานงานดีขึ้นได้อย่างรวดเร็วเป็นการใช้ทรัพยากร คน ได้อย่างลงตัว และการควบคุม (Controlling) เป็นในเชิงการปฏิบัติการ และในด้านทรัพยากรเป็นการดูแลบุคลากรตลอดจนการทำงานต่าง ๆ ให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ มีการติดตามประเมินผลว่าการปฏิบัติงานว่าเป็นไปตามที่วางไว้หรือไม่ บรรลุวัตถุประสงค์ มีความสำเร็จมากน้อยเพียงไร การควบคุมยังเป็นการจัดการกับปัญหาอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลกระทบกับการทำงานน้อยที่สุด ฮอดเก็ตต์ (Hodgetts, 1990) และในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 ได้ทำการสำรวจแล้วพบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด คือ การบริหารจัดการพะเยาวิจัยในสถานการณ์โควิด-19 (ร้อยละ 4.23) และ ผู้ปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของท่านได้รวดเร็วเพียงใด (ร้อยละ 4.22) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก คือ การประชุมวิชาการนี้ประสบความสำเร็จ (ร้อยละ 4.18) สถานการณ์โควิด-19 งานพะเยาวิจัยได้เปิดรับผลงานวิจัยให้ผู้เข้ารับการประชุมมีส่วนร่วมอย่างทั่วถึง (ร้อยละ 4.16) การใช้งานของเว็บไซต์พะเยาวิจัย (ร้อยละ 4.12) รูปแบบการจัดงานพะเยาวิจัยในสถานการณ์โควิด-19 เป็นตามที่คิดไว้ (ร้อยละ 4.06) และการนำเสนอผลงานวิจัยมีความเหมาะสมในการบริหารจัดการเรื่องของเวลา (ร้อยละ 4.01) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลต่อการเข้าร่วมการ

ประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย (ร้อยละ 3.49) ภายใต้สถานการณ์โควิด-19 ส่งผลในการบริหารจัดการการนำเสนอผลงานวิจัย (ร้อยละ 3.24) และการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัยควรมีการปรับปรุง/เพิ่มในต่อการนำเสนอผลงาน (ร้อยละ 2.73) และสอดคล้องกับ กิตติศักดิ์ คำผัด (2553:84) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ระบบสารสนเทศเพื่อ การจัดการครูที่ปรึกษา กรณีศึกษา วิทยาลัยเทคนิคแพร่” ผลการวิจัยพบว่า ค่าเฉลี่ยรวมของประสิทธิภาพของ ระบบเท่ากับ 3.34 สรุปว่าประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพของการใช้งานโดยรวมมีประสิทธิภาพมาก และพึงพอใจต่อผู้ใช้งาน

3. ผลการศึกษาจากการทดสอบสมมติฐาน ด้วย t-Test ทศนคติของนักศึกษา / นักวิจัย / อาจารย์ การบริหารจัดการการจัดการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ, หน่วยงานที่สังกัด, จัดงาน Online และ Onsite การเปรียบเทียบระหว่าง เพศ กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้ สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.043 แสดงว่าเพศชายและเพศ หญิงในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของ เชื้อไวรัสโควิด-19 ในภาพรวมมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05, การเปรียบเทียบระหว่าง หน่วยงาน กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.099 แสดงว่าหน่วยงานภาครัฐ และ หน่วยงาน ภาคเอกชน ในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ เปรียบเทียบระหว่าง จัดงาน Online และ Onsite กับการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยา วิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 พบว่า ค่า Sig. เท่ากับ 0.175 แสดงว่า หน่วยงานภาครัฐ และ หน่วยงานภาคเอกชน ในการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด-19 ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ 0.05

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะการนำไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ในแนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19 เป็นการดำเนินการเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ และมีความคล่องตัวในการประชุมวิชาการ ฯ จึงต้องมีการเสนอการพัฒนาทางด้านประสิทธิภาพการดำเนินงานออนไลน์ เพื่อการดำเนินงานของนักวิจัยที่เป็นรูปธรรม บทความของผู้วิจัยให้มีความรวดเร็วและสมบูรณ์แบบในการดำเนินงาน



## บรรณานุกรม

- กายสิทธิ์ แก้วยาศรี และ บุญมา. (2564). สุนทรวิริทัศน์แนวทางการดำเนินงานและผลกระทบจากโรคติดเชื้อโคโรนาไวรัส (โควิด-19) จังหวัดเลย. *Academic Journal of Community Public Health*. 7(1). 16-34.
- กัลยา แสงเรือง. (2556: บทคัดย่อ) **แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การบริหารจัดการงานวิชาการ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.**
- สุภาวดี ธงภักดิ์. (2564: บทคัดย่อ). **แนวทางการปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริการของร้านอาหารที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม“ร้านอาหารยามเย็น กรุงเทพมหานคร” ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19.**
- ธีระชล สาดสิน\* ศรีสุตา วงศ์วิเศษกุล (2564: บทคัดย่อ) ใดศึกษาเกี่ยวกับ ถอดบทเรียนการสอนออนไลน์: ความท้าทายสำหรับอาจารย์ ในสถานการณ์โรคโควิด 19
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). **องค์การและการบริหาร.** (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา (2540, 1). **หน้าที่การบริหาร.** เชียงใหม่ : โรงพิมพ์ดาว..
- พิทยา บวรวัฒนา. พิมพ์ลักษณ์, กรุงเทพฯ : คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2556.
- เกษม จันทร์แก้ว. (2540). **โครงการสหวิทยาการบัณฑิตศึกษา สาขาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม.** (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2540). **องค์การและการบริหาร.** (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2525). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม.** กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2539). **การจัดการและการพัฒนา.** กรุงเทพฯ: พัฒนาศึกษา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- พรทิพย์ วรกิจโกคาทร. **คณะวารสารศาสตร์และสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.** 2526. กรุงเทพฯ: พิมพ์ลักษณ์.
- สุพานี สฤษฏ์วานิช. (2552). **พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่ :แนวคิดและทฤษฎี** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2541). **ทฤษฎีองค์การ** (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2544). **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ** (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

# ภาคผนวก



## ชื่อหัวข้อวิจัย (Research Title)

**ภาษาไทย:** แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19

**ภาษาอังกฤษ:** Guidelines for the management of Phayao Research Conferences Under the situation of the epidemic of the Covid-19 virus

### 1. ประวัติคณะผู้วิจัย (Biography)

**ชื่อ-นามสกุล** นายจักรพงศ์ มาลีพัตร  
**ที่อยู่ปัจจุบัน** บ้านเลขที่ 217 หมู่ 7 ตำบลสว่างอารมณ์ อำเภอดอกคำใต้ จังหวัดพะเยา 56000  
**โทรศัพท์มือถือ** 09 0320 5373  
**สถานที่ทำงาน** กองบริหารงานวิจัย  
**ประวัติการศึกษา** มหาวิทยาลัยนเรศวร พ.ศ.2544

**ชื่อ-นามสกุล** นางสาววิศรา คลังนุ่ม  
**ที่อยู่ปัจจุบัน** บ้านเลขที่ 94 หมู่ 4 ตำบลจำปาหวาย อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000  
**โทรศัพท์มือถือ** 08 6440 3544  
**สถานที่ทำงาน** กองบริหารงานวิจัย  
**ประวัติการศึกษา** วิทยาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.2557



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา

UNIVERSITY OF PHAYAO HUMAN ETHICS COMMITTEE

19 หมู่ 2 ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา 56000 เบอร์โทรศัพท์ 05446 6666

**เอกสารรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัย**

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยพะเยา ดำเนินการให้การรับรองการยกเว้นพิจารณาจริยธรรมโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP และ 45CFR 46.101(b)

**ชื่อโครงการ** : แนวทางการบริหารจัดการการประชุมวิชาการระดับชาติพะเยาวิจัย ภายใต้สถานการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา-19  
: Guidelines for the management of Phayao Research Conferences Under the situation of the epidemic of the Covid-19 virus

**เลขที่โครงการวิจัย** : UP-HEC 2.1/016/65

**ผู้วิจัยหลัก** : นายจักรพงศ์ มาลีพัตร

**สังกัดหน่วยงาน** : กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา

**ผู้วิจัยร่วม** : นางสาววริศรา คลังนุ้ม

**สังกัดหน่วยงาน** : กองบริหารงานวิจัย มหาวิทยาลัยพะเยา

**ที่ปรึกษา** : รองศาสตราจารย์ ดร.เปรมวิทย์ วิวัฒน์เศรษฐ์

**สังกัดหน่วยงาน** : คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ลงนาม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์อุดม งามเมืองสกุล)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

ด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

วันที่รับรอง : 31 มีนาคม 2565

- หมายเหตุ
1. ไม่ต้องส่งรายงานความก้าวหน้า
  2. ส่งรายงานปิดโครงการเมื่อสิ้นสุดการศึกษา