



การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดในสถานการณ์การระบาดของ  
โรคโควิด 19 ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมานิง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี

Optimization of Office of the Permanent Secretary in the Covid 19 Situation  
of KlongManing Subdistrict Administrative Organization, Muang District,  
Pattani Province

มูนา ยีดอโรแม<sup>1\*</sup>, ซูไรยา อาแว<sup>1</sup>, ซูไฮลา อาแว<sup>1</sup>, วัชระ ขาวสังข์<sup>2</sup> และภุตรา อาแล<sup>2</sup>  
Muna Yeedoromae<sup>1\*</sup>, Suraiya Awae<sup>1</sup>, Suhaila Awae<sup>1</sup>, Watchara Khaosung<sup>2</sup>  
and Putra Arelear<sup>2</sup>

<sup>1</sup> นักศึกษาปริญญาตรี, สาขาวิชาการจัดการ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

<sup>1</sup> Bachelor's degree, Department of Management, Faculty of Management Science,  
Yala Rajabhat University

<sup>2</sup> อาจารย์ที่ปรึกษา, ดร., สาขาวิชาการจัดการ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา

<sup>2</sup> consultant advisors, Dr., Department of Management, Faculty of Management Science,  
Yala Rajabhat University

\*Corresponding author, E-mail: 106345007@yru.ac.th

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน 2) สภาพมาตรฐาน 3) การปฏิบัติการ  
ที่มีมาตรฐาน 4) มีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ 5) การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ กลุ่มตัวอย่าง  
ที่ใช้ในการวิจัยมี 2 กลุ่ม ได้แก่ พนักงานในองค์การ จำนวน 10 คน และผู้บริหารในองค์การ จำนวน 5 คน  
โดยเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์ และในส่วนของ การวิเคราะห์ข้อมูล  
ใช้โปรแกรมสำเร็จทางสถิติ โดยวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัด  
ในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด 19 ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมานิง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี  
ทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก โดยด้านกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 ด้านสภาพมาตรฐาน  
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 ด้านการปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 ด้านมีคำสั่งการปฏิบัติงาน  
ที่มีมาตรฐานระบุไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 ด้านการให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.22  
นอกจากนี้ จากการสัมภาษณ์ พบว่า การสัมภาษณ์ครั้งนี้ การสัมภาษณ์แบบกึ่งทางการ (Semi-Formal  
Interview) และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Information Interview) ดำเนินการสัมภาษณ์  
ผู้บริหารในองค์กร ตลอดจนถึงผู้ปฏิบัติงาน หรือลูกจ้าง โดยคำถามที่จะใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์



เพื่อให้ได้มาซึ่งภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 และให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบตามกรอบแนวคิดการศึกษา และมีอิสระในการตอบ โดยข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ทั้งหมด ทำให้ทราบภาพสะท้อนข้อเท็จจริงตามกรอบแนวคิด

**คำสำคัญ:** ประสิทธิภาพ , สถานการณ์โควิด

## Abstract

The objectives of this research were 1) to define clear objectives, 2) standard conditions, 3) standardized operations, 4) to have standardized operational instructions, and 5) effective rewards. The sample group consisted of 2 groups used in the research. Employees in the organization of 10 people, executives in the organization of 5 people. Tools used questionnaires and interviews The data were analyzed using a statistical program which analyzed the mean. standard deviation

The results showed that The level of satisfaction with the performance of personnel of the Office of the Permanent Secretary in the situation of the COVID-19 epidemic of Khlong Maning Subdistrict Administrative Organization, Muang District, Pattani Province in all 5 aspects was at a high level. in terms of clearly defining objectives The mean was 4.25 in terms of standard conditions. with an average of 4.22 in the standard operating with an average of 4.40, with the standard operating instructions specified It had an average of 4.45 in terms of effective rewarding. has an average of 4.22 In addition, from the interview, it was found that this interview Semi Formal Interviews and Information Interviews Conducted interviews with corporate executives. as well as to workers or employees by the questions that will be used as a guideline for interviews to obtain The effective leadership in Thailand 4.0 era and the interviewees answer according to the educational conceptual framework. and free to answer The data obtained will be primary data (Primary Data), all of which make it possible to know the reflection of facts according to the conceptual framework.

**Keywords:** Performance, Quota situation



## บทนำ

การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การเป็นเสมือนจุดมุ่งหมายหลักในการพัฒนาทรัพยากรขององค์การทุกด้าน โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลเป็นอันดับแรกและสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของการเพิ่มประสิทธิภาพขององค์การเป้าหมายของการทำงานนั้น ถือเป็นหัวใจสำคัญของการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จในแต่ละองค์กร จำเป็นต้องมีการกำหนดเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน เพื่อให้แต่ละหน่วยงานภายในองค์กรมีการดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันและบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน องค์กรที่มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานสูงจะเป็นองค์กรที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ตามเป้าหมายในทางตรงกันข้ามองค์กรที่มีประสิทธิผล การปฏิบัติงานต่าง ๆ การที่บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพย่อมขึ้นอยู่กับความร่วมมือและเสียสละในการทำงานอย่างจริงจังของบุคคลในองค์กร ซึ่งความร่วมมือดังกล่าวอาจมีสาเหตุมาจากหลายประการ สาเหตุที่สำคัญประการหนึ่ง คือ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กร เพราะความพึงพอใจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้น ด้วยความสมัครใจ และมีความเต็มใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพในที่สุด ความพึงพอใจในงานจึงมีความสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงานทุกคน ผู้บริหารทุกระดับ จึงควรให้ความสนใจและนำมาเป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์งาน และการกำหนดแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดความพึงพอใจในงาน อันจะนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเกิดประโยชน์สูงสุด พร้อมทั้งนำไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ การทำงานอย่างมีความสุขนั้น เป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรต่างปรารถนา คงไม่อาจมีใครปฏิบัติได้หากได้ ทำงานในที่รู้สึกมีความสุขแล้วนั้นจะรู้สึกผูกพัน สนุกสนาน ความรู้สึกที่จะทำงานหมดไป แต่จะกลับกลายเป็น การมาร่วมสนุกกับกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อความสำเร็จของตนเอง กลุ่มและองค์กรที่เปรียบเสมือนบ้านหลังที่สอง การทำงานอย่างมีความสุขนั้น พบว่าการทำงานที่มีความสุขควรประกอบไปด้วย การทำงานอย่างมีความสุข มีความท้าทาย มีความเป็นอิสระ มีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีสถานที่ทำงานที่เหมาะสมในอันที่จะสร้างบรรยากาศการทำงานอย่างมีความสุขได้ คือ ด้านบุคลากรงาน ผู้นำและบรรยากาศการทำงาน ดังนั้นการสร้างความสุขในการทำงาน จะเกิดประโยชน์ทั้งบุคลากรและองค์กร โดยทำให้บุคลากรมีความสุข ดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม มีความมั่นคงในอาชีพ เกิดความรู้สึกว่าตนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสำคัญต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ที่ดีในหมู่เพื่อน ร่วมงาน มีแรงจูงใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น และรู้จักบำเพ็ญประโยชน์ทั้งต่อตนเอง ครอบครัว ชุมชนและองค์กรสำหรับประโยชน์ต่อองค์กร โดยในปัจจุบันได้มีการเพิ่มประสิทธิภาพและการพัฒนาองค์กรในท้องถิ่นให้มีความก้าวหน้าในทุก ๆ ด้านแล้วแล้วเป็นหน้าที่สำคัญการปกครองท้องถิ่นเป็นการปกครองตามหลักการกระจายอำนาจ ปกครองโดยรัฐบาลมอบอำนาจ ให้ประชาชนในท้องถิ่นไปดำเนินการปกครองตนเองและจัดทำบริการ สาธารณะบางอย่าง เพื่อสนองความต้องการ ของประชาชนในท้องถิ่นโดยมีอิสระภายในขอบเขตของกฎหมาย การมอบอำนาจให้ท้องถิ่นนี้ทำให้เกิดสภาพการปกครองตนเอง หรือการปกครองตนเองในท้องถิ่น เพื่อให้ประชาชนได้รู้จักการปกครองตนเอง เช่น องค์การบริหารส่วนตำบล ปกครองส่วนท้องถิ่นระดับตำบลที่อยู่



ใกล้ชิดกับประชาชน มากที่สุดมี และมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาตำบลทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรมและหน้าที่อื่น ๆ สามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนการวางแผนในการดำเนินการบริหารจึงเป็นกลไกที่สำคัญที่ทำให้การบริหารเป็นรูปแบบและมีทิศทาง การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สมดุลและมีประสิทธิภาพจะส่งผลให้องค์การบริหารส่วนตำบล สามารถดำเนินการบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงเล็งเห็นองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมาโนิง เป็นตำบลคลองมาโนิง อำเภอเมืองจังหวัดปัตตานี โดยมีจำนวนหมู่บ้านทั้งสิ้น 4 หมู่บ้าน ครอบคลุมหมู่ที่ 1 บ้านจือแรตันหยง, หมู่ที่ 2 บ้านคลองมาโนิง, หมู่ที่ 3 บ้านสระมาลา และหมู่ที่ 4 บ้านตำเนาะบาตู โดยมีบทบาทหน้าที่สำคัญในการจัดการบริการสาธารณะให้กับประชาชน ในชุมชนและท้องถิ่น ทั้งในด้านสาธารณูปโภคและสาธารณูปการ ดังนั้น จึงเป็นภารกิจที่สำคัญขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมาโนิงในการบริหารจัดการ ทั้งด้านบุคลากร เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และระบบขั้นตอนการให้บริการแก่ประชาชน ให้เกิดประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลตามเป้าหมายที่กำหนดและสอดคล้องกับปัญหา รวมถึงความต้องการของประชาชนในท้องถิ่น เพื่อเป็นศูนย์อำนวยการให้ดำเนินงาน เช่น คอยช่วยเหลือ เป็นที่ปรึกษา เรื่องร้องทุกข์ในพื้นที่ ให้ลุล่วงไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ทำให้การบริหารเป็น รูปแบบและมีทิศทาง การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่สมดุล และมีประสิทธิภาพ จะส่งผลให้องค์การบริหาร ส่วนตำบล สามารถดำเนินการบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ แก้ปัญหาได้ถูกต้อง อันเกิดประโยชน์แก่ ส่วนรวมและทำให้บรรลุตามความมุ่งหมาย (ภัชพล งามธรรมชาติ. 2559)

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพปลอดภัยมากยิ่งขึ้น อันจะช่วยให้สามารถพัฒนาและลดความเสี่ยงการติดเชื่อให้กับประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมาโนิง
2. เพื่อสร้างทักษะและทัศนคติต่อพฤติกรรมในการทำงาน มีจิตสำนึกรักองค์กรและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

### การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหาร ผู้นำเป็นปัจจัยที่สำคัญ ประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์กร ทั้งนี้เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการ ดูแลและควบคุมพนักงานภายในองค์กร ปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ ดังนั้นองค์การจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญกับการศึกษาและพิจารณาถึงภาวะผู้นำที่มีอยู่ในตัวผู้บริหารขององค์กรเพื่อที่จะนำพาองค์กรบรรลุเป้าหมายและนำไปสู่ความสำเร็จ อย่างไรก็ตามการศึกษาเรื่องของภาวะผู้นำ ได้มีนักคิดนักทฤษฎีได้ศึกษาค้นคว้าทั้งในอดีตที่เริ่มตั้งแต่ช่วงกลางทศวรรษ 2016 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน เป็นการค้นหาค้นหาองค์ประกอบหรือปัจจัยที่ทำให้ผู้นำมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาค้นคว้าสามารถระบุคุณลักษณะ



พฤติกรรมหรือสถานการณ์ต่าง ๆ ที่ทำให้แบบของความเป็นผู้นำแบบหนึ่ง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงกว่าภาวะผู้นำ อีกแบบหนึ่ง (สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์, 2560)

จากการศึกษางานวิจัย ได้มีผู้ให้คำจำกัดความและความหมายของภาวะผู้นำไว้หลากหลายประการ ซึ่งผู้ศึกษาได้รวบรวมมา ดังนี้

Bass (2017. อ้างถึงใน ตระกูล อมรนาถ. 2559) ให้ความหมายไว้ว่า ภาวะผู้นำ คือกระบวนการเปลี่ยนแปลง โดยผู้นำต้องเป็นผู้เปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานของผู้ตามให้สามารถปฏิบัติเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้โดยจะทำการเปลี่ยนแปลง ทักษะคติ ความเชื่อ และความต้องการของผู้ตามจากระดับต่ำไประดับสูง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงาน การบริหารเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรเกิดประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ต้องอาศัยความร่วมมือ ระหว่างบุคลากรและกลุ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากปัจจัยที่ทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันภายใต้สถานการณ์เดียวกันนั้น มิใช่เพราะความรู้ความสามารถหรือสติปัญญา ตลอดจนจนประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกันเท่านั้น แต่ปัจจัยที่สำคัญอีกประการคือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้แต่ละบุคคลเต็มใจที่จะใช้พลังงานความสามารถในการปฏิบัติงานมาน้อยแตกต่างกันไปด้วยแรงจูงใจจึงเป็นส่วนที่องค์กรจะต้องนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลกร เพื่อเป็นแรงกระตุ้นและผลักดัน ให้บุคคลกรในองค์กรเกิดพลังกายกำลังใจความตั้งใจ และเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (กมลนิตย์ วิสัยแสง. 2559)

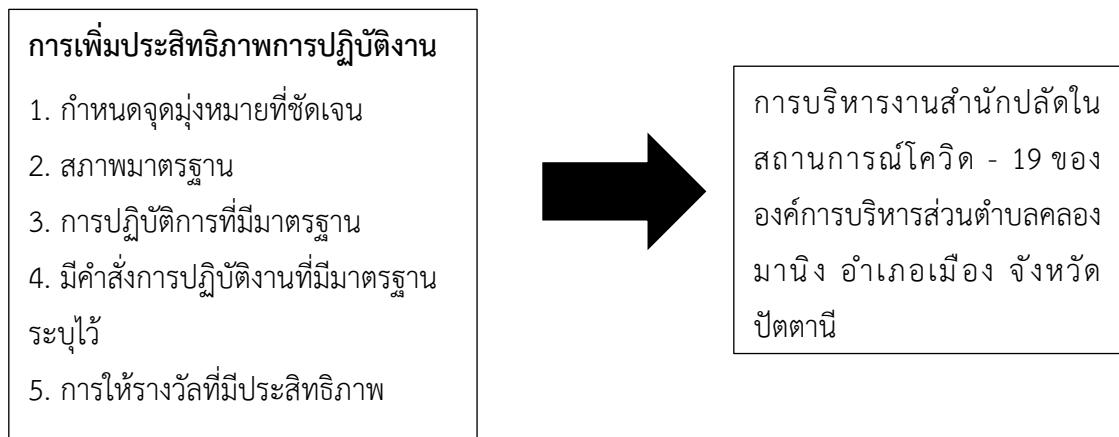
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน ในการปฏิบัติงานนั้นสิ่งที่องค์กรคาดหวังที่จะได้รับจากพนักงานทุกคนก็คือผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลในด้านผลผลิตโดยอาจจะเท่ากัน หรือสูงกว่าตามวัตถุประสงค์ที่องค์กร ได้ตั้งเป้าหมายไว้ซึ่งจะเป็นสิ่งที่บ่งบอกว่างานที่ทำนั้นได้ผลดีเพียงใดบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่คาดว่า “ผลการปฏิบัติงาน” นั้น ได้มีนักวิชาการให้ความเห็นไว้หลายท่านโดยอาจหมายถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติการ ในการศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลมาประกอบการศึกษาครั้งนี้ การจัดองค์กรเป็นเรื่องของการพัฒนาโครงสร้างองค์กรเพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพผลการจัดองค์กรจำเป็นต้องมีเครือข่ายของการตัดสินใจและศูนย์กลางการติดต่อสื่อสาร (ชูศักดิ์ เทียงตรง. 2560)

จำเนียร จวงตระกูล (2560) กล่าวว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลงานที่พนักงาน ผู้นั้นปฏิบัติได้ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทั้งในแง่คุณภาพ ปริมาณ และแบบอย่างของการปฏิบัติที่แสดงออกมาว่าเป็นอย่างไร

จากความหมายข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กร ที่แสดงออกมาในรูปของการปฏิบัติงานที่แสดงให้เห็นถึงศักยภาพ และประสิทธิภาพของบุคลากร โดยวัดผลการปฏิบัติงานจากการประเมินผลการปฏิบัติงานที่องค์กรได้ กำหนด

เป็นเกณฑ์มาตรฐานไว้เพื่อให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (อรสุตา ดุสิตรัตน์กุล. 2559)

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในช่วงสถานการณ์โควิด 19 นับตั้งแต่ไวรัสโคโรนาโควิด 19 เริ่มแพร่ระบาดในจีนประเด็นหนึ่งที่พูดกันมากคือเป็นไวรัสของใครมาจากไหนบ้างว่าเป็น CIA บ้างว่าเป็นความร่วมมือระหว่างสหรัฐกับอิสราเอลบ้างว่าเป็นของบิลเกตส์ (Bil Gates) บ้างว่ามาจากอินเดียบ้างว่าเป็นแผนของบริษัท ยา-วัคซีนบ้างว่าหลุดจากห้องทดลองจีนข้อมูลอีกด้าน คือ โควิด -19 เกิดเองตามธรรมชาติไม่ต่างจากเชื้อโรคหลายตัวที่เดิมอยู่กับสัตว์แล้วกลายพันธุ์แพร่มาที่มนุษย์เหมือนกรณีไข้หวัดนก ไข้หวัดหมู SARs มุมมองนี้ปฏิเสธทฤษฎีสมคบคิด (conspiracy theory) สิ่งที่เราเรียกว่า “ทฤษฎีสมคบคิด” (กิตติพร เนาว์สุวรรณ. 2563)



**ภาพประกอบที่ 1** กรอบแนวคิดการวิจัย

**วิธีดำเนินการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ใช้การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างเป็นแบบสัมภาษณ์โดยใช้คำถามเหมือนกันทุกคน และการศึกษาจากข้อมูลที่มีผู้บันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น (Unobtrusive Research) โดยลักษณะข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured Interview or Formal Interview) จากผู้ให้การสัมภาษณ์ประกอบผู้บริหารแต่ละฝ่ายและบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับงานธุรการ ซึ่งปฏิบัติอยู่ในแต่ละฝ่าย ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดกับหัวข้อวิจัยครั้งนี้จำนวน 10 คน การสัมภาษณ์มีลักษณะคล้ายกับการใช้แบบสอบถาม โดยกำหนดเป็นคำถามปลายเปิด คำถามต่าง ๆ ได้ถูกกำหนดเป็นแบบสัมภาษณ์ขึ้นเพื่อใช้ประกอบการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าแล้วเป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามแบบเดียวกัน (Standardized Questionnaire) มีลำดับขั้นตอนเหมือนกัน

2. ข้อมูลวิทยุภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ วารสาร เอกสารทางวิชาการต่างๆ และสืบค้นข้อมูลจาก Internet ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อศึกษาถึงแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์การในการบริหารจัดการในองค์กรไปสู่ความสำเร็จ รวมถึงปัญหาและอุปสรรคเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์การในด้านการบริหารจัดการคดีให้มีประสิทธิภาพ และรวดเร็วทันต่อการเยียวยาของประชาชน

### ผลการวิจัย

#### 1. การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ผลการวิจัยพบว่า

ตารางที่ 1 ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดในสถานการณ์การระบาดโรคโควิด 19 ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมานิง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ด้านกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน

รายการประเมิน	n = 100		ระดับความพึงพอใจ	อันดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
- มีวิสัยทัศน์และความสามารถในการวางแผนงาน ที่จะนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและพันธกิจ	4.10	0.87	มาก	3
- มีความสามารถในการกำกับดูแลและจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้งานเสร็จได้ทันเวลาและสถานการณ์	4.20	0.42	มาก	2
- มีการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายการบริหารจัดการอย่างชัดเจน	4.60	0.51	มากที่สุด	1
- มีความสามารถวางแผนงาน และการกระจายงานแก่บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถและควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน	4.10	0.56	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>4.25</b>	<b>0.28</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 1 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ ด้านกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ในภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ( $\bar{x} = 4.25$ ) โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจที่มีอันดับสูงสุดคือ “มีการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายการบริหารจัดการอย่างชัดเจน” ( $\bar{x} = 4.60$ ) และรองลงมาคือ “มีความสามารถในการกำกับดูแลและจัดลำดับความสำคัญและความเร่งด่วนของงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้งานเสร็จได้ทันเวลาและสถานการณ์” ( $\bar{x} = 4.20$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจที่มีอันดับต่ำสุด คือ “มีความสามารถวางแผนงาน และการกระจายงานแก่บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถและควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน” ( $\bar{x} = 4.10$ )

## 2. การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านสภาพมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า

ตารางที่ 2 ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดในสถานการณ์การระบาดโรคโควิด 19 ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมาโนิง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ด้านสภาพมาตรฐาน

รายการประเมิน	n = 100		ระดับความพึงพอใจ	อันดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
- สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้สะดวก	4.20	0.63	มาก	2
- องค์กรมีการจัดบริการหรือสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ห้องสุขา ที่เพียงพอกับความต้องการ	4.20	0.63	มาก	2
- การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	4.40	0.69	มาก	1
- วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้	4.10	0.56	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>4.22</b>	<b>0.41</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ ด้านสภาพมาตรฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ( $\bar{x} = 4.22$ ) โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจที่มีอันดับสูงสุด คือ “การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการปฏิบัติงาน” ( $\bar{x} = 4.40$ ) และรองลงมา คือ “สภาพแวดล้อมและบรรยากาศทั่วไปในที่ทำงาน เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้สะดวก” ( $\bar{x} = 4.20$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจที่มีอันดับต่ำสุด คือ “วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้” ( $\bar{x} = 4.10$ )



3. การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติการณ์ที่มีมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ตารางที่ 3 ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดในสถานการณ์การระบาดโรคโควิด 19 ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมาบึง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ด้านการปฏิบัติการณ์ที่มีมาตรฐาน

รายการประเมิน	n = 100		ระดับความพึงพอใจ	อันดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
- การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่น	4.60	0.69	มากที่สุด	1
- การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจ มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วง ยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน	4.50	0.52	มาก	2
- ความรวดเร็วและความถูกต้องในการตัดสินใจ การรับฟังและให้ผู้อื่นเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	4.30	0.67	มาก	3
- ความรอบรู้ในงาน เข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง สามารถคิดวิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน	4.20	0.63	มาก	4
<b>รวม</b>	<b>4.40</b>	<b>0.52</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ ด้านการปฏิบัติการณ์ที่มีมาตรฐาน ในภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ( $\bar{x} = 4.40$ ) โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจที่มีอันดับสูงสุด คือ “การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่น” ( $\bar{x} = 4.60$ ) และรองลงมา คือ “การปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจ มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วง ยอมรับผลที่เกิดจากการทำงาน” ( $\bar{x} = 4.50$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจที่มีอันดับต่ำสุด คือ “ความรอบรู้ในงาน เข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง สามารถคิดวิเคราะห์เชื่อมโยงความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน” ( $\bar{x} = 4.20$ )

4. การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านมีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ ผลการวิจัยพบว่า ตารางที่ 4 ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดในสถานการณ์การระบาดโรคโควิด 19 ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมานิง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ด้านมีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้

รายการประเมิน	n = 100		ระดับความพึงพอใจ	อันดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
- ให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ได้รับผลกระทบมาร่วมกันพูดคุย และเปลี่ยนเรียนรู้ และรับฟังข้อมูลของแต่ละฝ่าย พร้อมทั้งช่วยกันตัดสินใจหรือกำหนดทางเลือกที่ดี	4.20	0.42	มาก	3
- เปิดรับข้อมูล มุมมองความคิดเห็นใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อนำมาประยุกต์หรือปรับใช้กับงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์	4.40	0.69	มาก	2
- ใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม	4.60	0.51	มากที่สุด	1
- ตัดสินใจในหน้าที่ด้วยความถูกต้องโปร่งใสเป็นธรรมและคำนึงถึงสิทธิเสรีภาพของผู้เกี่ยวข้อง	4.60	0.51	มากที่สุด	1
<b>รวม</b>	<b>4.45</b>	<b>0.25</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 4 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ ด้านมีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ ในภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ( $\bar{x} = 4.45$ ) โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจที่มีอันดับสูงสุด คือ “ใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม” ( $\bar{x} = 4.60$ ) และรองลงมา คือ “เปิดรับข้อมูล มุมมองความคิดเห็นใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลาเพื่อนำมาประยุกต์หรือปรับใช้กับงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์” ( $\bar{x} = 4.40$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจที่มีอันดับต่ำสุด คือ “ให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ได้รับผลกระทบมาร่วมกันพูดคุยและเปลี่ยนเรียนรู้ และรับฟังข้อมูลของแต่ละฝ่าย พร้อมทั้งช่วยกันตัดสินใจหรือกำหนดทางเลือกที่ดี” ( $\bar{x} = 4.20$ )

5. การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ด้านการให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยพบว่า ตารางที่ 5 ระดับความพึงพอใจของผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ เรื่องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักปลัดในสถานการณ์การระบาดโรคโควิด 19 ขององค์การบริหารส่วนตำบลคลองมานิง อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี ด้านการให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ

รายการประเมิน	n = 100		ระดับความพึงพอใจ	อันดับ
	$\bar{x}$	S.D.		
- รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน	4.30	0.67	มาก	1
- ได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่าง ๆ	4.20	0.78	มาก	2
- ได้รับสวัสดิการจากองค์กรอย่างเหมาะสม	4.20	0.63	มาก	3
- องค์กรให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	4.20	0.63	มาก	3
<b>รวม</b>	<b>4.22</b>	<b>0.50</b>	<b>มาก</b>	

จากตารางที่ 5 แสดงให้เห็นว่าผู้ตอบแบบประเมินความพึงพอใจ ด้านการให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับ “มาก” ( $\bar{x} = 4.22$ ) โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจที่มีอันดับสูงสุด คือ “รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน” ( $\bar{x} = 4.30$ ) และรองลงมา คือ “ได้รับความสะดวกรวดเร็วในการใช้สิทธิ์เบิกค่ารักษาพยาบาล และค่าสวัสดิการต่าง ๆ” ( $\bar{x} = 4.20$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจที่มีอันดับต่ำสุด คือ “ได้รับสวัสดิการจากองค์กรอย่างเหมาะสม” ( $\bar{x} = 4.20$ )

ดังนั้นการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ เปิดรับข้อมูลมุมมองความคิดเห็นใหม่ ๆ อยู่ตลอดเวลา เพื่อนำมาประยุกต์หรือปรับใช้กับงานในหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความเต็มใจ มุ่งมั่นทำงานให้สำเร็จลุล่วงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ทำงานก็ยังคงสำคัญ เช่น เสียง แสงสว่าง การถ่ายเทอากาศมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้สะดวกอีกทั้งการให้รางวัลตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ รางวัลที่พนักงานหรือองค์กรได้สร้างขึ้น ความรู้สึกถึงความสำเร็จ และความรู้สึกถึงการได้รับความยอมรับและยกย่อง



## สรุปและอภิปรายผล

การทำงานต้องมีทักษะ ทักษะศตพฤติกรรมที่เหมาะสม และปลูกจิตสำนึกเพื่อให้การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ล้วนเป็นความสำคัญต่อองค์กร อีกทั้งยังต้องเลี่ยงจากโรคที่พบเจอ คือโควิด 19 ในปัจจุบันที่กำลังแพร่ระบาดอย่างหนัก เพื่อเลี่ยงในการนำโรคไปสู่ประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมานิง

โดยแสดงค่าเฉลี่ย และระดับความพึงพอใจ ด้านกำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจที่มีอันดับสูงสุด คือ “มีการวางแผนและการกำหนดเป้าหมายการบริหารจัดการอย่างชัดเจน” ( $\bar{x} = 4.60$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจที่มีอันดับต่ำสุด คือ “มีความสามารถวางแผนงานและการกระจายงานแก่บุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องให้เหมาะสมตามความรู้ความสามารถและควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน” ( $\bar{x} = 4.10$ )

ด้านสภาพมาตรฐาน โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจที่มีอันดับสูงสุด คือ “การจัดสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วน สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อยสะดวกต่อการปฏิบัติงาน” ( $\bar{x} = 4.40$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจที่มีอันดับต่ำสุด คือ “วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานมีจำนวนที่เพียงพอและมีความสะดวกที่จะนำมาใช้” ( $\bar{x} = 4.10$ )

ด้านการปฏิบัติการที่มีมาตรฐาน โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจที่มีอันดับสูงสุด คือ “การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน การแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่น” ( $\bar{x} = 4.60$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจที่มีอันดับต่ำสุด คือ “ความรอบรู้ในงาน เข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง สามารถคิดวิเคราะห์เชื่อมโยง ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน” ( $\bar{x} = 4.20$ )

ด้านมีคำสั่งการปฏิบัติงานที่มีมาตรฐานระบุไว้ โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจที่มีอันดับสูงสุด คือ “ใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับการบริหารราชการด้วยความเป็นธรรม” ( $\bar{x} = 4.60$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจที่มีอันดับต่ำสุด คือ “ให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง หรือผู้ได้รับผลกระทบมาร่วมกันพูดคุยและเปลี่ยนเรียนรู้ และรับฟังข้อมูลของแต่ละฝ่าย พร้อมทั้งช่วยกันตัดสินใจหรือกำหนดทางเลือกที่ดี” ( $\bar{x} = 4.20$ )

ด้านการให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ โดยพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจที่มีอันดับสูงสุด คือ “รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสมกับปริมาณงาน” ( $\bar{x} = 4.30$ ) ส่วนค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจที่มีอันดับต่ำสุด คือ “ได้รับสวัสดิการจากองค์กรอย่างเหมาะสม” ( $\bar{x} = 4.20$ )



ผลจากการสัมภาษณ์ครั้งนี้ แบบกึ่งทางการ (Semi-Formal Interview) และการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการ (Information Interview) ดำเนินการ สัมภาษณ์ผู้บริหารในองค์กร ตลอดจนถึง ผู้ปฏิบัติงาน หรือลูกจ้าง โดยคำถามที่จะใช้เป็นแนวทางในการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้มา ซึ่งภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในยุค Thailand 4.0 และให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบตามกรอบแนวคิดการศึกษา และมีอิสระในการตอบ โดยข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ทั้งหมดทำให้ทราบภาพสะท้อนข้อเท็จจริงตามกรอบแนวคิด

### อภิปรายผล

1. กำหนดจุดมุ่งหมายที่ชัดเจน ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมาบอง อำเภอมืองจังหวัดปัตตานี สรุปได้ว่า มีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายการบริหารจัดการภายในองค์กรได้อย่างดี โดยสามารถกำกับดูแลพนักงานและวางแผนควบคุมการทำงานของพนักงานภายในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง เป้าหมายในการทำงานว่านำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ โดยกำหนดระดับผลการปฏิบัติงานที่เฉพาะเจาะจงวางแผนไปสู่ผลการปฏิบัติงานในระดับที่กำหนดไว้ มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติมีการเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้กับผลการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติได้ มีแรงจูงใจที่จะบรรลุเป้าหมาย และพยายามแสดงพฤติกรรมซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้

2. สภาพมาตรฐาน องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมาบอง อำเภอมือง จังหวัดปัตตานี สรุปได้ว่า องค์กรมีการจัดบริหารหรือสิ่งอำนวยความสะดวกได้อย่างดีและจัดได้ว่าสภาพแวดล้อมบรรยากาศการทำงานภายในองค์กรมีความเหมาะสมและส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้สะดวกรวมถึงสถานที่ในการทำงานเป็นสัดส่วนและอาจมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยต่อการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง สิ่งที่อยู่ภายนอกองค์กรและมีอิทธิพลหรือผลกระทบต่อองค์กร รวมถึงสิ่งต่าง ๆ ทางกายภาพที่อยู่รอบตัวที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน หรือสภาพทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ อาคาร สถานที่ บรรยากาศในการทำงาน อุปกรณ์ สำนักงาน และแสงสว่าง

3. การปฏิบัติการณ์ที่มีมาตรฐาน ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมาบอง อำเภอมือง จังหวัดปัตตานี สรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่ภายในองค์กรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและให้ความช่วยเหลือต่อผู้ร่วมงาน โดยแลกเปลี่ยนความคิดกับผู้อื่นทำให้การปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายโดยเต็มใจและลุล่วงสำเร็จไปด้วยดี

สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะดวกสบาย ความประหยัด ความยุติธรรมและความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ



4. มีคำสั่งการปฏิบัติที่มีมาตรฐานระบุไว้ องค์การบริหารส่วนตำบลคลองมาโนง อำเภอมือง จังหวัดปัตตานี สรุปได้ว่า การใช้อำนาจหน้าที่ในการปฏิบัติงานตามระเบียบข้อบังคับ การบริหารส่วนราชการด้วยความเป็นธรรมนั้น คือการนำมาประยุกต์หรือปรับใช้กับงานในหน้าที่ได้เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องหรือผู้ได้รับผลกระทบมาร่วมพูดคุยและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อกำหนดทางเลือกที่ดีแก่ผู้ได้รับผลกระทบ สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง ผู้บริหารต้องระบุการทำงานที่มีระบบถูกต้องและเป็นลายลักษณ์อักษร

5. การให้รางวัลที่มีประสิทธิภาพ ที่มีต่อองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมาโนง อำเภอมือง จังหวัดปัตตานี สรุปได้ว่า องค์การได้มีการให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลต่อการดำเนินงาน ได้แก่ รายได้ ค่าตอบแทน และสวัสดิการเพื่อให้เจ้าหน้าที่มีแรงจูงใจในการทำงานและการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง รางวัลภายในขององค์กรธุรกิจ หรือบุคลากรตลอดจนศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อรางวัลภายใน และปัจจัยผลลัพธ์จากอิทธิพลของรางวัลภายในเพื่อประโยชน์ต่อการนำไปประยุกต์ใช้ให้มีความสอดคล้องกับองค์กรหรือบุคคลากร

#### ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ ศึกษากรณีการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลคลองมาโนง จังหวัดปัตตานีเท่านั้น ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบการจัดการในการบริหารในองค์การบริหารส่วนตำบลอื่น ๆ อีกด้วย
2. ควรทำการศึกษาระบบการจัดการเชิงกลยุทธ์ในการบริหารการจัดองค์กรส่วนท้องถิ่น โดยมีการศึกษาแยกตามขั้นตอนของกระบวนการจัดการได้แก่ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและการติดตามและประเมินผลเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกในแต่ละขั้นตอนมากกว่าการศึกษาในภาพรวม

#### เอกสารอ้างอิง

- กมลนิธย์ วิลัยแลง. (2559). *ประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการครู โรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง*. สืบค้นจาก [http://www.digital\\_collect.lib.buu.ac.th](http://www.digital_collect.lib.buu.ac.th)
- กิตติพร เนาว์สุวรรณ. (2563). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความรุนแรงของโรคต่อบทบาทการดำเนินงาน ควบคุมโรคติดต่อเชื้อโคโรน่า 2019*. เข้าถึงได้จาก <https://www.he01.tci-thaijo.org>
- จำเนียร จวงตระกูล. (2560). *การจัดการและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://www.blog.rmutt.ac.th/>
- ชูศักดิ์ เทียงตรง. (2560). *ผลการปฏิบัติงาน*. เข้าถึงได้จาก <http://dspace.spu.ac.th/>
- ตระกูล อมรนาถ. (2559). *ประสิทธิภาพการให้บริการประชาชนของส่วนโยธา องค์การบริหารส่วนตำบลหนองไม้ซุง*. สืบค้นจาก <http://www.etheses.aru.ac.th>
- ภักชพล งามธรรมชาติ. (2559). *แนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท XYZ จำกัด*. สืบค้นจาก [http://www.digital\\_collect.lib.buu.ac.th](http://www.digital_collect.lib.buu.ac.th)



สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. (2560). ปัจจัยด้านภาวะผู้นำที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมภายใน  
องค์กร. สืบค้นจาก <http://dspace.bu.ac.th/>

อรสุดา ดุสิตรัตน์กุล. (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานปลัด.  
สืบค้นจาก <http://www.library1.nida.ac.th>