ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์*

THE RELATIONSHIP BETWEEN COMPETENCY, EFFEICIENCY, AND EFFECTIVENESS IN THE WORK OF EMPLOYEES HIRED OF NONG KI SUBDISTRICT MUNICIPALITY, NONG KI DISTRICT, BURIRAM PROVINCE

วิภานี จรรยากรณ์[1], รังสรรค์ อินทน์จันทน์[2] และ รัชนิดา ไสยรส[3]

Wipanee Janyagorn[1], Rungsun Inchan[2] and Ratchasima Saiyaros[3]

[1-3]มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

[1-3]Rajabhat Maha Sarakham University, Thailand

Corresponding Author's Email: thanapornmsu@gmail.com

วันที่รับบทความ : 3 มิถุนายน 2569; วันแก้ไขบทความ 29 มิถุนายน 2569; วันตอบรับบทความ : 1 กรกฎาคม 2569

Received 3 June 2026; Revised 29 June 2026; Accepted 1 July 2026

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง 3) ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง และ 5) ข้อเสนอแนะสิ่งที่จะเพิ่มสมรรถนะประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอ

Citation:

*วิภานี จรรยากรณ์, รังสรรค์ อินทน์จันทน์ และ รัชนิดา ไสยรส. (2569). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์. วารสารสหศาสตร์การพัฒนาสังคม, 4(4), 1072-1085.

Wipanee Janyagorn, Rungsun Inchan and Ratchasima Saiyaros. (2026). The Relationship Between Competency, Effeiciency, And Effectiveness In The Work Of Employees Hired Of Nong Ki Subdistrict Municipality, Nong Ki District, Buriram Province. Journal of Interdisciplinary Social Development, 4(4), 1072-1085.;

DOI: https://doi.org/10.

Website: https://so12.tci-thaijo.org/index.php/JISDIADP/

หนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีเครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับได้เท่ากับ .959 ประชากร ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ และคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 103 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน แบบ Bivariate Correlations และ Partial Correlations โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และข้อมูลเชิงคุณภาพจับประเด็น จัดหมวดหมู่และพรรณาความ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3) ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง โดยรวมอยู่ระดับมาก 4) ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง โดยรวม มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ 5) ข้อเสนอแนะสิ่งที่จะเพิ่มสมรรถนะ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีการอบรมความรู้ในตำแหน่ง หน้าที่ กฎระเบียบอยู่เสมอ ทัศนคติเชิงบวกที่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของเทศบาล การทำงานอย่างทุ่มเท การจัดลำดับความสำคัญของงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การทำงานที่มีเป้าหมายชัดเจน

คำสำคัญ: สมรรถนะ ประสิทธิภาพ, ประสิทธิผล, พนักงานจ้าง

Abstract

This research the objective is to 1) examine the performance level of contract employees; 2) investigate the performance level of contract employees; 3) assess the performance level of contract employees; 4) study the relationship between performance, efficiency, and effectiveness of contract employees; and 5) provide suggestions for improving the performance, efficiency, and effectiveness of contract employees in Nong Ki Subdistrict Municipality, Nong Ki District, Buriram Province. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of .959. The population consisted of contract employees of Nong Ki Subdistrict Municipality, Nong Ki District, Buriram Province, and the sample size was calculated to be 103 individuals. Statistical analyses included

mean, standard deviation, Pearson correlation coefficient, bivariate correlation, and partial correlation, with statistical significance at the .01 level. Qualitative data was collected through key analysis, categorization, and descriptive analysis.

Research findings: 1) The overall performance level of hired employees is high. 2) The overall performance level of hired employees is high. 3) The overall performance level of hired employees is high. 4) The overall relationship between performance, efficiency, and effectiveness of hired employees is high, with statistical significance at the .01 level. 5) Suggestions to improve the performance, efficiency, and effectiveness of hired employees in Nong Ki Subdistrict Municipality, Nong Ki District, Buriram Province include regular training on job knowledge, duties, and regulations; a positive attitude considering the collective benefit of the municipality; dedicated work; prioritizing tasks to achieve goals; and working with clear objectives.

Keywords: Competency, Efficiency, Effectiveness, Employees Hired

บทนำ

เทศบาลตำบลเป็นรูปแบบหนึ่งของการปกครองท้องถิ่นในรูปแบบเทศบาล ซึ่งประกอบด้วย เทศบาลนคร เทศบาลเมือง และเทศบาลตำบล ตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2549 และแก้ไขเพิ่มเติมถึง พ.ศ. 2562 โดยในพัฒนาพนักงานเทศบาล 3 ปี ของเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2569 (2566) ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีการบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่างๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่างๆ มาพัฒนาองค์การ ซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การเพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสมประกอบกับระเบียบกฎหมาย ยุทธศาสตร์ชาติและนโยบายแห่งรัฐที่ทำให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีความ

จำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร 3 ปี ขึ้นสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ภายใต้กระแสแห่งการปฏิรูประบบราชการ และการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี การบริหารจัดการยุคใหม่ ผู้นำหรือผู้บริหารองค์การต่าง ๆ ต้องมีความตื่นตัวและเกิดความพยายามปรับตัวในรูปแบบต่าง ๆ โดยเฉพาะการเร่งรัดพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ การปรับเปลี่ยนวิธีคิด วิธีการทำงาน เพื่อแสวงหารูปแบบใหม่ ๆ และนำระบบมาตรฐานในระดับต่าง ๆ มาพัฒนาองค์กรซึ่งนำไปสู่แนวคิดการพัฒนาระบบบริหารความรู้ภายในองค์การ เพื่อให้องค์การสามารถใช้และพัฒนาความรู้ที่มีอยู่ภายในองค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและปรับเปลี่ยนวิทยาการความรู้ใหม่มาใช้กับองค์การได้อย่างเหมาะสม

ประกาศคณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล พ.ศ.2547 และแก้ไขเพิ่มเติม (คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล. 2547) ซึ่งการจ้างพนักงานจ้างนั้นจ้างขึ้นมาเพื่อตอบสนองและสนับสนุนภารกิจในภาระงานที่เกินของข้าราชการและส่วนงานต่างๆ ที่ไม่สามารถทำได้หรือให้บริการอย่างทั่วถึง โดยพนักงานจ้าง หมายความว่า ลูกจ้างของเทศบาลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 โดยเป็นบุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้างตามมาตรฐานทั่วไป โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของเทศบาล มี 3 ประเภท ได้แก่ 1) พนักงานจ้างตามภารกิจ หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการส่งเสริมหรือสนับสนุนการทำงานของพนักงานเทศบาล หรืองานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะบุคคล 2) พนักงานจ้างผู้เชี่ยวชาญพิเศษ หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นที่ปรึกษา โดยเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเป็นพิเศษหรือความชำนาญพิเศษ หรือวิชาชีพเฉพาะพิเศษเฉพาะด้าน อันเป็นที่ยอมรับในวงการวิชาการหรือวงการในงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของเทศบาลด้านนั้น ๆ และ 3) พนักงานจ้างทั่วไป หมายถึง พนักงานจ้างที่มีลักษณะงานเป็นการใช้แรงงานทั่วไปซึ่งไม่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน และมีระยะเวลาการจ้างในช่วงสั้นๆ ไม่เกิน 1 ปี

แผนการจ้างงานเทศบาลตำบลหนองกี่ (2566) ได้ระบุถึงสมรรถนะที่พนักงานควรมีและปัญหาต่าง ๆ ภารกิจอำนาจหน้าที่ที่มีมากมาย กำหนดโครงสร้างที่เกิดปัญหาต่อประสิทธิภาพเนื่องจากงานมีความหลากหลาย การกำหนดตำแหน่งในประเภทตำแหน่ง การจัดสรรงบงาน สายงาน ระดับตำแหน่ง จำนวนตำแหน่งที่ไม่เพียงพอ หรืออาจมีสมรรถนะที่กระทบต่อหน้าที่รับผิดชอบ ปริมาณงาน คุณภาพของงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ การจัดทำอัตรากรอบกำลัง 3 ปี ตลอดจน ข้าราชการหรือพนักงานควรได้รับการพัฒนาความรู้ปีละ 1

ครั้ง อุปสรรคสำคัญคือ ขีดจำกัดในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนปัญหางบประมาณไม่เพียงพอ เครื่องมือไม่เพียงพอและอัตราประชากรแฝงมีจำนวนเพื่อขึ้น ซึ่งการจ้างงานพนักงานจ้างมีผลโดยตรงกับการให้บริการงานต่าง ๆ และความสำเร็จในการบริการของเทศบาลตำบลหนองกี่ ซึ่งปัจจุบันมีพนักงานจ้างจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 64.96 ของบุคลากรเทศบาลตำบลหนองกี่ที่ปฏิบัติงานประจำ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าการส่งเสริมสมรรถนะ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของพนักงานจ้าง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความสำเร็จหรือล้มเหลวในการให้บริการสาธารณะและบริหารจัดการเทศบาลตำบลหนองกี่ ผู้วิจัยจึงสนใจในการวิจัยครั้งนี้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

3. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

5. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะสิ่งที่จะเพิ่มสมรรถนะ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีขั้นตอนการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 137 คน (เทศบาลตำบลหนองกี่, 2569) คำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 103 คน โดยใช้สูตร Yamane (1973)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และขอบเขตการวิจัย

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการขอหนังสือแนะนำตัวผู้วิจัยจากคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ถึงนายกเทศมนตรีเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ พร้อมกับดำเนินการเก็บข้อมูลโดยใช้ผู้ช่วยวิจัยจำนวน 2 คน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้รวบรวมแบบสอบถามและได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องของแบบสอบถามและลงรหัสตามแบบการลงรหัส (Coding Form)

4.2 ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติ ดังนี้

5.1 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ระดับสมรรถนะ ระดับประสิทธิภาพ และระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ ผู้วิจัยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ ได้แก่ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ โดยเกณฑ์การบอกระดับหรือขนาดของความสัมพันธ์ (Walter. 1971) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson’s product- moment co-efficient) แบบ Bivariate Correlations และ Partial Correlations อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5.3 การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะสิ่งที่จะเพิ่มสมรรถนะ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ ใช้สถิติค่าการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และการพรรณนาความตามเนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ทักษะ รองลงมาคือ คุณลักษณะประจำตัวของบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง กับแรงจูงใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และความรู้ ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ความรู้	4.01	0.27	มาก
2. ทักษะ	4.08	0.30	มาก
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง	4.03	0.31	มาก
4. คุณลักษณะประจำตัวของบุคคล	4.07	0.27	มาก
5. แรงจูงใจ	4.03	0.27	มาก
รวม	**4.04**	**0.23**	**มาก**

2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านคุณภาพ กับด้านค่าใช้จ่ายมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือด้านปริมาณงานกับด้านเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ตามลำดับ รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมและจำแนกเป็นรายด้าน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านคุณภาพ	4.03	0.28	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.02	0.28	มาก
3. ด้านเวลา	4.02	0.25	มาก
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.03	0.23	มาก
รวม	**4.02**	**0.22**	**มาก**

3. ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย คือ ด้านคุณภาพการบริการกับด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รองลงมาคือ ด้านตามพันธกิจกับด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์การมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์	$\overline{X}$	S.D.	การแปลผล
1. ด้านตามพันธกิจ	4.01	0.27	มาก
2. ด้านคุณภาพการบริการ	4.02	0.27	มาก
3. ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ	4.02	0.26	มาก
4. ด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์การ	4.01	0.29	มาก
รวม	**4.01**	**0.22**	**มาก**

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง โดยรวม .804 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาโดยรวมตัวแปรอิสระสมรรถนะมีความสัมพันธ์กับโดยรวมตัวแปรตามที่ 1 ประสิทธิภาพปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง .796 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์โดยรวมกับตัวแปรตามที่ 2 ประสิทธิผลปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง .714 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง และระหว่างตัวแปรตามประสิทธิภาพปฏิบัติงานของพนักงานจ้างมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง .763 มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

5. ข้อเสนอแนะสิ่งที่จะเพิ่มสมรรถนะ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

5.1 ด้านสมรรถนะควรมีการอบรมความรู้ในตำแหน่ง หน้าที่ กฎระเบียบอยู่เสมอ การพัฒนาทักษะการให้บริการและการสื่อสาร ควรสร้างวัฒนธรรมองค์การแบบเป็นเลิศ องค์กรที่ดี การสร้างวิสัยทัศนแก่พนักงานและสมรรถนะในการพัฒนาท้องถิ่นทำงานและพื้นที่ตัวเอง

5.2 ด้านประสิทธิภาพ คือ ทัศนคติเชิงบวกที่คำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวมของเทศบาล การทำงานอย่างทุ่มเท การจัดลำดับความสำคัญของงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย การทำงานอย่างมีความคุ้มค่าจ้าง การรักษาระเบียบวินัยในเรื่องเวลาทำงานและการลดการเล่นมือถือระหว่างงาน

5.3 ด้านประสิทธิผล การทำงานที่มีเป้าหมายชัดเจน การให้บริการที่รวดเร็วตรงกับความต้องการประชาชนและการเรียนรู้พัฒนาตนเองเสมอ การฝึกฝนให้เห็นผลลัพธ์ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ การฝึกให้เห็นความเสียหายหรือเกิดประโยชน์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การรักองค์กรและประชาชน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายผล ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็น

เพราะการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี อำเภอหนองกี จังหวัดบุรีรัมย์ ได้ให้บริการพื้นที่ตามภาระหน้าที่ของเทศบาลที่มีความหลากหลาย ต้องใช้ทักษะหลายด้าน หลายแนวทางจึงต้องมีความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะประจำตัวของบุคคล และแรงจูงใจ แสดงถึงการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างอยู่ในระดับมาก สามารถปฏิบัติงานได้ออกมาดี ผลงานวิจัยสอดคล้องกับวิชาการของ อดิศร โคตรนรินทร์ และเจียมพล บุญประคม (2561) กล่าวว่า สมรรถนะ หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยจะต้องใช้พฤติกรรมที่เกิดจากความรู้ความเข้าใจ ความสามารถ ทักษะ เจตคติ แรงดึงดูดความต้องการและคุณลักษณะอื่น ๆ อันเป็นปัจจัยที่เป็นเหตุที่สามารถส่งผลต่อการดำเนินการให้บรรลุ และนำมาซึ่งผลลัพธ์ที่เป็นเป้าหมายสูงสุดที่องค์กรต้องการ

ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา เติมเทียน และ ศิริพร เลิศยิ่งยศ (2565) ศึกษา สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัย ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์มีประสิทธิภาพตามการตอบแบบสอบถามที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมากทั้งหมด ผลงานวิจัยสอดคล้องกับวิชาการของอรสุดา ดุสิตรัตนกุล (2557) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้หรือไม่ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของปริมาณงานที่ออกมา คุณภาพของชิ้นงาน อัตราผลผลิต ตลอดจนปริมาณผลผลิตที่สูญเสียไป

ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับงานวิจัยของธนภรณ์ พรรณราย (2565) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา ผลการวิจัยพบว่าระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

3. ศึกษาระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้าง

เทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะในทุกด้าน ทั้งด้านตามพันธกิจ ด้านคุณภาพการบริการ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์การ มีค่าเฉลี่ยนอยู่ในระดับมาก ผลงานวิจัยสอดคล้องกับวิชาการของ McKinsey & Company (2025) กล่าวว่าประสิทธิผลเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างความได้เปรียบเชิงแข่งขัน (Competitive Advantage) องค์กรที่ให้ความสำคัญกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานควบคู่กับประสิทธิผลจะเป็นกลุ่มที่เติบโต ท่ามกลางความไม่แน่นอน

ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญ์สินี พันธุ์มณี (2563) ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจันทบุรี ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจันทบุรี อยู่ในระดับมาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และแรงจูงใจหรือเจตคติ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านตามพันธกิจ ด้านคุณภาพการบริการ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์การ ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่าเท่ากับ .796 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าตัวแปรอิสระตัวที่ 5 แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีค่าเท่ากับ .745 ส่วนที่มีความสัมพันธ์ต่ำสุด ได้แก่ตัวแปรอิสระที่ 1 ความรู้ มีค่าเท่ากับ .524 และสมรรถนะในการปฏิบัติงานพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับ ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมมีค่าเท่ากับ .796 และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมมีค่าเท่ากับ .714 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมมีความสัมพันธ์กันในระดับสูงกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

โดยรวมมีค่าเท่ากับ .763 ผลงานวิจัยสอดคล้องกับวิชาการของ สิรินยา เสียงเลิศ (2558) กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการเชิงระบบเพื่อการปรับปรุงผลงานในระดับบุคคล ระดับทีม และระดับองค์กร การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการพัฒนาขั้นต้น มีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเพื่อพัฒนาบุคคลปัจเจกบุคคลและเป็นกลุ่มบุคคล

ผลการวิจัยที่พบสอดคล้องกับธีระสา อยู่โต (2565) ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่า ปัจจัยด้านความสามารถ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ และปัจจัยด้านโอกาสในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง

สรุป/ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ระดับมาก

4. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล และแรงจูงใจหรือเจตคติ กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย และประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านตามพันธกิจ ด้านคุณภาพการบริการ ด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ และด้านการเรียนรู้และพัฒนาองค์การ ในการปฏิบัติงานของพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยรวมอยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 **ข้อเสนอแนะ 1. ข้อเสนอแนะในการ**

นำไปใช้ 1.1 ควรเพิ่มสมรรถนะด้านทักษะคอมพิวเตอร์พื้นฐานหรือเทคโนโลยีดิจิทัลพื้นฐาน 1.2 ควรเพิ่มสมรรถนะทักษะการสื่อสาร ประสานงานและถ่ายทอดสาร 1.3 ควรเพิ่มคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลให้กับพนักงานจ้างมีการร่วมมือน่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ 1.4 ควรเพิ่มคุณลักษณะประจำตัวของบุคคลพนักงานจ้างให้รักและผูกพันธ์หวงแหนเทศบาลตำบลหนองกี่ว่าเป็นที่ทำงาน ทำให้ตนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีงานทำ มีรายได้เลี้ยงครอบครัวหรือตนเอง 1.5 ควรส่งเสริมสนับสนุนให้พนักงานเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพ สามารถประเมินคุณภาพของงานเป็นไปตามตัวชี้วัดของเทศบาลตำบล และความคุ้มค่าในการจ้างพนักงานจ้างกับผลการปฏิบัติงาน **2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป** 2.1 ควรศึกษาเกี่ยวกับเชิงพฤติกรรมในเชิงลึกกับบุคลากรกับพนักงานจ้างเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์ 2.2 ควรศึกษาเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การของเทศบาลตำบลหนองกี่ อำเภอหนองกี่ จังหวัดบุรีรัมย์

เอกสารอ้างอิง

คณะกรรมการกลางพนักงานเทศบาล. (2547). ประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และเงื่อนไขเกี่ยวกับพนักงานจ้าง. ประกาศวันที่ 30 กรกฎาคม พ.ศ.2547.

เทศบาลตำบลหนองกี่. (2566). แผนอัตรากำลัง 3 ปี ประจำปีงบประมาณ 2567-2569. บุรีรัมย์: เทศบาลตำบลหนองกี่

เทศบาบตำบลหนองกี่. (2569). ทำเนียบบุคลากรเทศบาลตำบลหนองกี่. บุรีรัมย์: เทศบาลตำบลหนองกี่.

ธนภรณ์ พรรณราย. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสงขลา. ใน สารนิพนธ์ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธีระสา อยู่โต. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. ใน งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

นิตยา เติมเทียน และศิริพร เลิศยิ่งยศ. (2565). สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์. วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, 1(2), 27-44.

พิชญ์สินี พันธุ์มณี. (2563). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองจันทบุรี. ใน การศึกษาค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

สิรินยา เสียงเลิศ. (2558). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: ปัญญาชน.

อดิศร โคตรนรินทร์ และเจียมพล บุญประคม. (2561). การวิจัยและพัฒนาโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะครูด้านการสร้างบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์ ระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนต้นในโรงเรียนขยายโอกาส สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาหนองบัวลำภู เขต 2. ใน รายงานวิจัย. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ.

อรสุดา ดุสิตรัตนกุล. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. ใน การค้นคว้าอิสระ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

McKinsey & Company. (2025). Seven organizational trends that could shape energy and materials in 2025. McKinsey.

Taro, Y. (1973). Statistics: An Introductory Analysis. (3rd ed.). New York Harper and Row Publications.

Williams, Walter. (1971). Social Policy Research and Analysis: The Experience in the Federal Social Agencies. New York: American Elsevier Publishing Co.