

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล
The Relationship between Core Competencies and Job Performance of
Personnel in the Provincial Industrial Offices of Thailand's Central Perimeter
Provinces

ชนนาถ ทรงสกุล^{1*}, ไททัศน์ มาลา², และ กัมลาศ เยาวะนิ³

Chomnat Songsakul^{1*}, Titus Mala², and Kamalas Yaowanit

¹⁻³คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี;
Department of Educational Administration, Faculty of Humanities and Social Sciences, Walailak University
Rajabhat University under the Royal Patronage, Pathum Thani Province, Thailand.

*Corresponding Author; e-mail : chom.mpa15@gmail.com

DOI : 10.14456/jlgisrru.2025.23

Received : March 30, 2025; Revised : May 20, 2025; Accepted : May 30, 2025

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัย ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดกลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑลนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับสมรรถนะ
หลักและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง
ปริมณฑล 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่
บุคลากรในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล
จังหวัดนนทบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 94 คน เครื่องมือที่ใช้ใน
การวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's Correlation Coefficient

ผลการวิจัยพบว่า 1) สมรรถนะหลักของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.24$) เมื่อ
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.45$) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การยึดมั่นใน
ความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ($\bar{x} = 4.41$) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{x} = 4.37$) การ
บริการที่ดี ($\bar{x} = 4.36$) และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x} = 3.62$) ตามลำดับ 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดย
ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.41$) โดยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คุณภาพของงาน ($\bar{x} = 4.44$) มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ปริมาณงาน ($\bar{x} = 4.42$) ค่าใช้จ่าย ($\bar{x} = 4.40$) และเวลาการปฏิบัติงาน ($\bar{x} =$

Citation : Songsakul, C., Mala, T., & Yaowanit, K. (2025). The Relationship between Core Competencies and Job



Performance of Personnel in the Provincial Industrial Offices of Thailand's Central Perimeter Provinces. *Journal of Local Governance and Innovation*, 9(2), 43-58. <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.23>

4.36) ตามลำดับ 3) สมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในทางบวก ($r = 0.892$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ระหว่าง 0.450 ถึง 0.906 โดยสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในทางบวกในระดับสูงมาก ($r = 0.906$) สูงกว่าสมรรถนะหลักด้านอื่น ๆ

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย ได้แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเพิ่มสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนทราบถึงสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงกว่าสมรรถนะหลักด้านอื่น ๆ

คำสำคัญ (Keywords) : ประสิทธิภาพ, สมรรถนะหลัก, การปฏิบัติงาน, กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล, สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด

Abstract

This operational quantitative study aimed to 1) examine core competencies and work performance of the personnel working in Provincial Industry Offices of the Central Perimeter Provinces, and 2) investigate the relationship between core competency and the work performance of personnel in these offices. The sample consisted of 94 personnel working under Ministry of Industry (Thailand) in the Provincial Industry Offices of Central Perimeter Provinces, including Nonthaburi, Nakhon Pathom, Pathum Thani, and Samut Prakan. The instrument used in this study was a questionnaire, with data analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, and Pearson's correlation coefficient.

The overall level of core competencies among personnel was high ($\bar{x} = 4.24$). When considering individual aspects, teamwork had the highest mean score ($\bar{x} = 4.45$), followed by integrity ($\bar{x} = 4.41$), professional expertise ($\bar{x} = 4.37$), service-mindedness ($\bar{x} = 4.36$), and achievement motivation ($\bar{x} = 3.62$), respectively. The overall work performance level was also high ($\bar{x} = 4.41$). Among specific aspects, the quality of work had the highest mean score ($\bar{x} = 4.44$), followed by quantity of work ($\bar{x} = 4.42$), cost efficiency ($\bar{x} = 4.40$), and time efficiency ($\bar{x} = 4.36$), respectively. Core competencies were positively correlated with work performance, with a statistically significant positive correlation at the .05 level ($r = 0.892$). The correlation coefficients ranged from 0.450 to 0.906. Notably, integrity demonstrated the strongest positive correlation with work performance ($r = 0.906$), which was higher than that of other core competencies.

Citation : ขมนาด ทรงสกุล, ไพฑูรย์ มาลา, และ กัมลาศ เยวะนิจ. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการ



ปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(2), 43–58. <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.23>

The knowledge gained from this research provides guidelines for enhancing work performance and strengthening core competencies among personnel. Moreover, the study highlights that integrity has a stronger relationship with work performance compared to other core competencies.

Keywords : Efficiency, Core Competency, Work Performance, Central Perimeter Provinces, Provincial Industry Offices

บทนำ (Introduction)

การบริการภาครัฐจำเป็นต้องเร่งพัฒนาและปรับมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อให้มีศักยภาพมากขึ้น ซึ่งเป็นกลไกหลักสำหรับการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศตามหลักการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ คือ การนำหลักการเพิ่มประสิทธิภาพของระบบราชการและการแสวงหาประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการที่มุ่งให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ซึ่งมีหลักการดำเนินงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและเสริมสร้างศักยภาพของภาครัฐ ประกอบด้วย 1) พัฒนาการให้บริการ ภาครัฐที่ตอบโจทย์ สะดวก ประหยัด แก่ ประชาชนและผู้ประกอบการ โดยพัฒนาคุณภาพการให้บริการ และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนอื่นเข้ามามีส่วนร่วม 2) ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการและโครงสร้างของภาครัฐให้ยืดหยุ่น เชื่อมโยง เปิดกว้าง และมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ 3) ปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัลที่ใช้ข้อมูลในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาประเทศ และสร้างระบบบริหารจัดการ และ 4) การสร้างระบบบริหารภาครัฐที่ส่งเสริมการปรับเปลี่ยนและพัฒนาบุคลากร ให้มีทักษะที่จำเป็นในการให้บริการ ภาครัฐดิจิทัลและปรับปรุงกฎหมาย ระเบียบ มาตรการภาครัฐให้เอื้อต่อการพัฒนาประเทศ (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 – 2570)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ โดยการใช้สมรรถนะเป็นเครื่องมือพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งการบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพ เป็นต้น การนำสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์นั้นจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้มีประสิทธิภาพ และได้ผลการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร จากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลกทำให้องค์กรต่าง ๆ ต้องหันมาทบทวนพิจารณาสมรรถนะขององค์กร เพื่อให้องค์กรสามารถผ่านการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นได้ หากองค์กรต้องการที่จะสร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขันและสร้างขีดความสามารถในต่อสู้กับกระแสการเปลี่ยนแปลงได้ จึงจำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร ซึ่งบุคลากรในองค์กรจึงเป็นปัจจัยสำคัญในการช่วยส่งเสริมผลักดันให้สมรรถนะขององค์กรเป็นสมรรถนะที่เข้มแข็งและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ (อัญชลี ชัยศรี, 2563)

Citation : Songsakul, C., Mala, T., & Yaowanit, K. (2025). The Relationship between Core Competencies and Job



Performance of Personnel in the Provincial Industrial Offices of Thailand's Central Perimeter Provinces. *Journal of Local Governance and Innovation*, 9(2), 43-58. <https://doi.org/10.14456/Jlgisrru.2025.23>

องค์กรที่มีบุคลากรมีสมรรถนะในการทำงานสูง จะทำให้องค์กรนั้นเป็นองค์กรแห่งความสำเร็จ สามารถตอบสนองวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรได้ การพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้เป็นบุคลากรที่มีสมรรถนะในการทำงานสูง จึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งในการพัฒนาองค์กร และจำเป็นต้องมีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้เป็นผู้มีความรู้ความสามารถมีจิตสำนึกและความรับผิดชอบต่อหน้าที่ มีมนุษยสัมพันธ์ มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยี มีความสามารถในการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ มีคุณธรรม จริยธรรมในการทำงาน มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีความกระตือรือร้นในการแสวงหาความรู้สิ่งใหม่ มีความสนใจใฝ่รู้พัฒนาศักยภาพตนเองในด้านวิชาชีพและด้านอื่นๆ อยู่เสมอ (ปวีณา สุกัน, 2562)

ทั้งนี้จากการศึกษาของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) อรธิดา ปิ่นเจริญ (2563) และแก้วตา ผู้พัฒพงษ์ และ นิคม เจียรจินดา (2561) พบว่า สมรรถนะหลักอันได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้งในด้านคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่าย

หน่วยงานในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม ประกอบไปด้วย สำนักงานรัฐมนตรี (สร.) สำนักงานปลัดกระทรวงอุตสาหกรรม (สพอ.) กรมส่งเสริมอุตสาหกรรม (กสอ.) สำนักงานมาตรฐานผลิตภัณฑ์อุตสาหกรรม (สมอ.) สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม (สศอ.) กรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (กพร.) สำนักงานคณะกรรมการอ้อยและน้ำตาลทราย (สอน.) และสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด (สอจ.) มีพันธกิจ ดังนี้ 1.) ส่งเสริมและพัฒนาผู้ประกอบการและภาคอุตสาหกรรม ให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลกด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรม 2.) ขับเคลื่อนและพัฒนาระบบนิเวศอุตสาหกรรม (Ecosystem) เพื่อเปลี่ยนผ่านอุตสาหกรรมไทยสู่อุตสาหกรรม 4.0 3.) ส่งเสริมการประกอบกิจการอุตสาหกรรมตามโมเดลเศรษฐกิจ BCG 4.) พัฒนางค์กรสู่องค์กรดิจิทัลเพื่อยกระดับการให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญ (กพ.) เพื่อสมรรถนะสำหรับข้าราชการพลเรือน ซึ่งเป็นเกณฑ์มาตรฐานในการประเมินที่จะต้องใช้อัตราสมรรถนะหลัก 5 ด้าน อันได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2) บริการที่ดี (Service Mind) 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) 5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) การปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่ให้เป็นไปตามภารกิจของกระทรวง โดยปฏิบัติตามนโยบายที่ได้รับมอบหมายการปฏิบัติหน้าที่อาจส่งผลกระทบทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรขาดประสิทธิภาพ ไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหรือเป้าหมายของกระทรวง (กระทรวงอุตสาหกรรม, 2567) ทั้งนี้จากการศึกษาวิจัยที่เกี่ยวข้องแสดงให้เห็นว่าสมรรถนะหลักของบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานิษฐ์ มณีนารถ (2564) ศึกษา สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดอ่างทอง และสิริบังอร ทิพย์มูล (2564) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลพบุรี

Citation : ขมนาด ทรงสกุล, ไททัศน์ มาลา, และ กัมลาศ เยวะนิจ. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการ



ปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(2), 43–58. <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.23>

จากความสำคัญและที่มาของปัญหา การวิจัยศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ผลจากการวิจัยที่ได้จากการศึกษาสมรรถนะหลัก จะทำให้ทราบถึงสมรรถนะหลักที่เหมาะสม ไปดำเนินการพัฒนา ปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานภายในหน่วยงานในสังกัดกระทรวงอุตสาหกรรม สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด (สอจ.) สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็ว ประหยัดคัมค่าให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน อุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล

การทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)

สมรรถนะหลัก

กระบวนการดำเนินงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับตัวของบุคคลในองค์กร ได้แก่ การวางแผน อัตรากำลังคน การสรรหาบุคคล การพัฒนาบุคคล การกำกับติดตามผลการปฏิบัติงาน การสร้างขวัญกำลังใจ รวมถึงการสร้างคุณธรรมจริยธรรมให้กับบุคคล เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายขององค์กร ทั้งด้านความ เจริญเติบโตและการพัฒนา ซึ่งมีนักวิชาการได้แก่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) , แก้วตา ผู้พัฒนพงศ์ และ นิคม เจียรจินดา (2561) , อรธิดา ปิ่นเจริญ (2563) , ปิยะพงษ์ ขำแจ่ม (2566) กล่าวว่า สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี ให้มีประสิทธิภาพ หรือให้สูงกว่าค่ามาตรฐาน คำว่า “มาตรฐาน” อาจวัดหรือเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา หรือหมายถึง มาตรฐานตามเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น นอกจากนี้การมุ่งผลสัมฤทธิ์ยังหมายรวมถึงการ รังสรรค์ การพัฒนาผลงาน หรือการปฏิบัติงานที่ยากและท้าทาย
2. บริการที่ดี หมายถึง ความมุ่งมั่น ความตั้งใจ และความพยายามที่จะให้บริการกับประชาชนผู้มา ขอรับบริการตามหน้าที่ของตน หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้อง ที่ตนเองสามารถที่จะให้บริการได้ บริการที่ดีจึงเป็น การกระทำโดยไม่สามารถเลือกกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าภาคราชการ ภาคเอกชน ภาคประชาชน ซึ่งการบริการ เกิดจากจิตสำนึกของผู้ให้บริการและจิตสำนึกของความเป็นข้าราชการที่ดี
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ที่จะส่งเสริมความรู้ความสามารถของ ตน ด้วยการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถนำความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยี ต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้

Citation : Songsakul, C., Mala, T., & Yaowanit, K. (2025). The Relationship between Core Competencies and Job



Performance of Personnel in the Provincial Industrial Offices of Thailand's Central Perimeter Provinces. *Journal of Local Governance and Innovation*, 9(2), 43-58. <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.23>

4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม หมายถึง การดำรงตนและการประพฤติปฏิบัติตนในวิถีแห่งความดีงาม ความถูกต้อง ทั้งในกรอบของกฎหมาย คุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ เพื่อภาพลักษณ์ ศักดิ์ศรี ชื่อเสียง และเกียรติยศของความเป็นข้าราชการที่ดี

5. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจและความพร้อมที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น หรือเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องอยู่ในฐานะหรือตำแหน่งหัวหน้าทีมแต่เพียงตำแหน่งเดียว ความเป็นสมาชิกในทีมดังกล่าว หมายความว่าความรวมถึงความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมด้วย

สรุปได้ว่า จากแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรอิสระโดยใช้แนวคิดสมรรถนะหลัก ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ที่ตรงกับบริบทขององค์กรในงานวิจัยครั้งนี้ ดังนี้ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

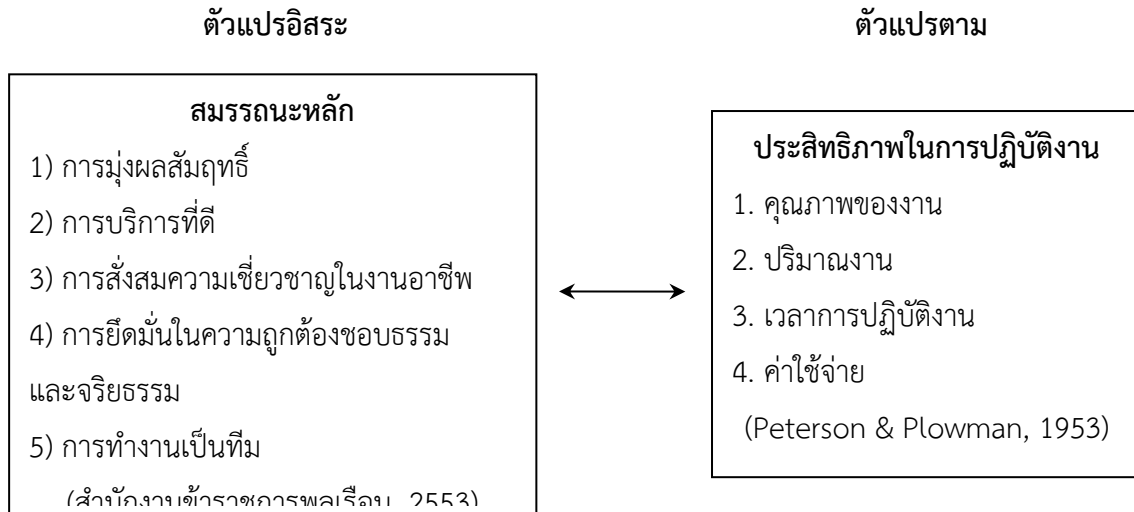
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เน้นการบริหารจัดการ ด้านความสามารถด้านความชำนาญและสิ่งจูงใจที่จะให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไปสู่เป้าหมายขององค์กร โดยใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดหรือเสียค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีนักวิชาการทั้งในประเทศและต่างประเทศได้กล่าวถึงประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แก่ Peterson and Plowman (1953) , วัตต์รอฟฟ์ (Woodruff, 1990) , Harrington (1992) กล่าวว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีองค์ประกอบ 4 ด้าน ประกอบด้วย

1. ด้านคุณภาพของงาน (Quality) หมายถึง งานที่ได้มาตรฐาน มีคุณภาพสูง ผู้บริโภคมีความพึงพอใจก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย
2. ปริมาณงาน (Quantity) หมายถึง จำนวนงานที่แล้วเสร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างเหมาะสม
3. เวลา (Time) หมายถึง ใช้เวลาที่เหมาะสม รวดเร็ว ถูกต้องในการปฏิบัติงานใช้วิธีการที่ทันสมัย สะดวกรวดเร็ว ส่งมอบได้ถูกต้อง และตรงตามเวลาที่กำหนด
4. ค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง วิธีการปฏิบัติงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดและเหมาะสม เกิดการสูญเสียน้อยที่สุด สร้างผลกำไรให้องค์การมากที่สุด

จากแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรตามในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิด และทฤษฎีของ Peterson and Plowman (1953) ที่ตรงกับบริบทขององค์กรในงานวิจัยครั้งนี้ ดังนี้ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณงาน 3) เวลา และ 4) ค่าใช้จ่าย

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

จากแนวคิด ทฤษฎี และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในการทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดตัวแปรอิสระโดยใช้แนวคิดสมรรถนะหลัก ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ในด้านประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตามแนวคิด และทฤษฎีของ Peterson and Plowman (1953) ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) มีขั้นตอน ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาและวิจัย ได้แก่ บุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดนนทบุรี จำนวน 19 คน จังหวัดนครปฐม จำนวน 24 คน จังหวัดปทุมธานี จำนวน 26 คน จังหวัดสมุทรปราการจำนวน 25 คน รวมจำนวน 94 คน (อ้างอิงข้อมูลจากโครงสร้างอัตรากำลังของสำนักงานอุตสาหกรรมแต่ละจังหวัด พ.ศ. 2567)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดนนทบุรี จังหวัดนครปฐม จังหวัดปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ 94 จำนวน โดยใช้สูตรทำโรยามาเน่ 76 คน แต่ เนื่องจากจำนวนประชากรต่ำกว่า 100 คน เพื่อป้องกันความคลาดเคลื่อนของข้อมูลผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูล จำนวน 94 คน เท่ากับจำนวนประชากรทั้งหมด



สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) ใช้สถิติการหาค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentages) ค่าเฉลี่ย () (ดวงรัตน์ ธรรมสโรช ,2563) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation : S.D.)

2. การทดสอบด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ Pearson's Correlation Coefficient (นาคยา กรานประโคน, 2563) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามจำนวน 1 ตัว กับตัวแปรอิสระตั้งแต่ 2 ตัวขึ้นไป เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ผู้วิจัยได้เลือกใช้เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลโดย Google form ซึ่งได้รับการตอบกลับ ร้อยละ 100 มาวิเคราะห์เชิงปริมาณ ซึ่งสร้างจากกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามแบบปลายปิด (Closed-Ended Question) ได้แก่ แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูลเป็นแบบสอบถามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย คำถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร และตำแหน่ง

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม ซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบ (Check list) ตามรายการที่กำหนดมาให้ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นต่อระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ 1) คุณภาพของงาน 2) ปริมาณงาน 3) เวลาการปฏิบัติงาน และ 4) ค่าใช้จ่าย ซึ่งกำหนดให้ผู้ตอบเลือกตอบ (Check list) ตามรายการที่กำหนดมาให้ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตรวัดประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

นำผลการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน มาหาค่าความตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index: IOC) โดย ผลการประเมินค่าดัชนีความสอดคล้องที่ยอมรับได้ต้องมีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป พร้อมทั้งปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ เมื่อนำคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่า IOC แล้ว พบว่าผลการประเมินได้ค่า IOC มีค่า 0.92

Citation : ขมนาด ทรงสกุล, ไพฑูรย์ มาลา, และ กัมลาศ เยวะนิจ. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการ



ปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(2), 43–58. <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.23>

การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยการเก็บข้อมูลจากบุคลากรของสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดสมุทรสาคร ที่มีภารกิจใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวัดความสอดคล้องภายใน โดยการหาค่า Cronbach's Alpha ผลการทดสอบความเที่ยงในภาพรวม มีค่าเท่ากับ 0.77 ซึ่งเป็นค่าความเที่ยงที่สามารถยอมรับได้

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นหญิง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 59.60 มีอายุระหว่าง 41 ปีขึ้นไป จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 45.70 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์กร จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 53.20 มีระดับตำแหน่ง ข้าราชการ จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 47.90

2. ผลการศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล

ตารางที่ 1 สมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล
ภาพรวม

สมรรถนะหลักของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.62	0.41	มาก
2. การบริการที่ดี	4.36	0.44	มาก
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.37	0.48	มาก
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.41	0.46	มาก
5. การทำงานเป็นทีม	4.45	0.45	มาก
รวม	4.24	0.38	มาก

สมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.24, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เรียงตามลำดับเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.45, S.D. = 0.45) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ($\bar{X}$ = 4.41, S.D. = 0.46) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.48) การบริการที่ดี ($\bar{X}$ = 4.36, S.D. = 0.44) และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}$ = 3.62, S.D. = 0.41) ตามลำดับ

3. ผลการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล

ตารางที่ 2 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาค
กลางปริมณฑล โดยภาพรวม

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. คุณภาพของงาน	4.44	0.46	มาก
2. ปริมาณงาน	4.42	0.50	มาก
3. เวลาการปฏิบัติงาน	4.38	0.49	มาก
4. ค่าใช้จ่าย	4.40	0.53	มาก
รวม	4.41	0.47	มาก

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลาง
ปริมณฑล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($= 4.41$, S.D. = 0.47) และรายด้าน พบว่า เรียงตามลำดับเฉลี่ย
จากมากไปน้อย ดังนี้ คุณภาพของงาน ($= 4.44$, S.D. = 0.46) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ปริมาณงาน ($= 4.42$, S.D. = 0.50) ค่าใช้จ่าย ($= 4.40$, S.D. = 0.53) และเวลาการปฏิบัติงาน ($= 4.38$, S.D. = 0.49)
ตามลำดับ

4. สมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรม
จังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ในทางบวก ($r = 0.892$) อย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อ
พิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ในภาพรวม พบว่า สมรรถนะหลัก มี
ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาค
กลางปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์ทางบวก อยู่ระหว่าง ($r = 0.450$) ถึง
($r = 0.906$) โดยสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีความสัมพันธ์กับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล
โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงมาก ($r = 0.906$) มากกว่า
สมรรถนะหลักด้านอื่น ๆ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร
สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

Citation : ขมนาด ทรงสกุล, ไพฑูรย์ มาลา, และ กัมลาศ เยวะนิจ. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการ



ปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล. วารสารการบริหารการปกครองและ
นวัตกรรมท้องถิ่น, 9(2), 43–58. <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.23>

1. ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากร สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล โดยอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน ทั้งในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ที่อธิบายว่า ปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ปฏิบัติงานโดยมีการวางแผนการปฏิบัติงาน มีความขยันหมั่นเพียรอดทน และมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน มีการนำเสนอรูปแบบการปฏิบัติงานใหม่ ๆ ดีกว่าเดิม เพื่อให้ได้ผลงานที่มีความโดดเด่น มีการนำเสนอรูปแบบการปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่ดีกว่าเดิม เพื่อให้ได้ผลงานที่มีความโดดเด่นและสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและประชาชนผู้รับบริการได้ประโยชน์สูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลดาวัลย์ รุ่งเรือง (2563) ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารงานวิชาการของผู้บริหารสถานศึกษาสู่ประชาคมอาเซียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.2 การบริการที่ดี พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑลให้บริการถูกต้องน่าเชื่อถือ มีความกระตือรือร้น ยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจในการให้บริการ มีการลดขั้นตอนการปฏิบัติงานให้กระชับ และรวดเร็วขึ้น เพื่อประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ มีการเสียสละเวลาส่วนตัวหรืออาสาช่วยเหลือแก้ไขปัญหาแก่ประชาชนโดยไม่บ่ายเบี่ยง แก้วหรือปิดการระแวงความรับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติยารัตน์ บุงนาแซง (2564) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลัก ที่ส่งผลต่อปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬาสังกัดมหาวิทยาลัยการกีฬาแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนกีฬา โดยรวมอยู่ระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สมรรถนะการบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด

1.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ปฏิบัติงานโดยมีการปรับเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีการใช้เทคโนโลยีในการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก มีการใช้อุปกรณ์สำนักงานเพิ่มขึ้นเพื่อการบริการที่ดี มีการศึกษาหาความรู้เพื่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สามารถประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กรอย่างยั่งยืน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐ์นรินทร์ สุขลิ้ม (2562) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง

Citation : Songsakul, C., Mala, T., & Yaowanit, K. (2025). The Relationship between Core Competencies and Job



Performance of Personnel in the Provincial Industrial Offices of Thailand's Central Perimeter Provinces. *Journal of Local Governance and Innovation*, 9(2), 43-58. <https://doi.org/10.14456/Jlgisrru.2025.23>

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม รองลงมา คือ ด้านการบริการที่ดี และน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมความชำนาญในงานอาชีพ ตามลำดับ

1.4 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก บุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ปฏิบัติงานโดยยึดหลักความถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบวิธีการปฏิบัติงานราชการ ยึดมั่นในหลักการ คุณธรรม ความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต มีจรรยาบรรณ มีวาจาสุจริต มีการพูดจาน่าเชื่อถือ ไม่บิดเบือนข้อเท็จจริง มีการปฏิบัติต่อผู้อื่นหรือประชาชนที่มาใช้บริการอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา เตมียะน (2564) ศึกษา สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักในปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยระดับความคิดเห็นสมรรถนะหลักของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านการบริการเป็นเลิศ รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

1.5 การทำงานเป็นทีม พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกของทีมได้อย่างไม่ขาดตกบกพร่อง มีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน มีการรับฟังความคิดเห็นจากสมาชิกในทีม เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น และให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน มีการรักษามิตรภาพ สนับสนุน และช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีม และร่วมสร้างความรู้สึกร่วมกันดีในทีม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยะพงษ์ ขำแจ่ม (2566) ศึกษาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากที่สุด 1 ด้าน คือ ด้านการทำงานเป็นทีม

2 ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน ทั้งในคุณภาพของงาน ปริมาณงาน เวลาการปฏิบัติงาน และค่าใช้จ่ายซึ่งสอดคล้องกับ Peterson and Plowman (1953) ที่อธิบายว่าปัจจัยเหล่านี้มีความสำคัญกับการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.1 คุณภาพของงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะการปฏิบัติงานโดยบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล มีการปฏิบัติงานถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติราชการ มีการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและเกิดประโยชน์สูงสุด มีการปฏิบัติงานที่มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างคุ้มค่าและเหมาะสมที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สิริบงอร ทิพย์มูล (2564) การศึกษา

Citation : ขมนาด ทรงสกุล, ไพฑูรย์ มาลา, และ กัมลาศ เยวะนิจ. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการ



ปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล. วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น, 9(2), 43–58. <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.23>

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลพบุรี ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดลพบุรี อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุดไปหาต่ำสุด ได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร และด้านความรวดเร็ว

2.2 ปริมาณงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะการปฏิบัติงานโดยบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล มีความรู้ความเข้าใจเทคโนโลยีจึงทำให้มีผลการปฏิบัติงานสำเร็จได้จำนวนผลงานตามเป้าหมายที่กำหนด สามารถให้มีการบริการประชาชนได้จำนวนมากขึ้น โดยไม่มีการค้างคั่ง และมีผลการปฏิบัติงานสำเร็จเหมาะสมกับปริมาณงานตามที่มอบหมายให้รับผิดชอบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จุฑามาศ อินทร์เอี่ยม (2566) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาพบว่า เจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีประสิทธิภาพมากที่สุด 3 ด้าน ได้แก่ ด้านความประหยัดหรือความคุ้มค่าของทรัพยากร ด้านความรวดเร็ว และด้านปริมาณงาน ส่วนด้านคุณภาพงาน อยู่ในระดับมาก

2.3 เวลาการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะการปฏิบัติงานโดยบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล มีการปฏิบัติงานสำเร็จรวดเร็วตามแผนงานที่กำหนด มีการส่งมอบงานถูกต้องและตรงเวลาตามที่กำหนด มีการให้บริการประชาชนเสร็จภายในกรอบระยะเวลาตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง และมีขั้นตอนการปฏิบัติที่กระชับ และรวดเร็ว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยา เต็มเทียน (2564) ศึกษาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตอำเภอลำปลายมาศ จังหวัดบุรีรัมย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานได้ปฏิบัติงานเสร็จทันเวลาที่องค์กรกำหนดมีระดับมากที่สุด

2.4 ค่าใช้จ่าย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เพราะการปฏิบัติงานโดยบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล มีการปฏิบัติงานโดยใช้วัสดุอุปกรณ์สำนักงานเงินงบประมาณอย่างคุ้มค่าและเหมาะสมที่สุด ปฏิบัติงานสำเร็จภายในกรอบกำหนดระยะเวลาตามกำหนด มีการประยุกต์ใช้ระบบเทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยงอุปกรณ์สำนักงานร่วมกันเพื่อประหยัดงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุอุปกรณ์เพิ่ม และมีการลดการซ้ำซ้อนของงาน เพื่อประหยัดเวลาและทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐานิศร์ มณีนาถ (2564) ศึกษา สมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน จังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะหลักของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มี

Citation : Songsakul, C., Mala, T., & Yaowanit, K. (2025). The Relationship between Core Competencies and Job



Performance of Personnel in the Provincial Industrial Offices of Thailand's Central Perimeter Provinces. *Journal of Local Governance and Innovation*, 9(2), 43-58. <https://doi.org/10.14456/Jlgisrru.2025.23>

ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ รองลงมา คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และ จริยธรรม ด้านบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตามลำดับ
2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสังกัดกระทรวงแรงงาน ประจำจังหวัดอ่างทอง อยู่ในระดับ มาก

3. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน อุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล พบว่า สมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ในทางบวก อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล ในภาพรวม พบว่า สมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน อุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์ ทางบวก อยู่ระหว่าง 0.450 ถึง 0.906 โดยสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่ม จังหวัดภาคกลางปริมณฑล โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูง มาก มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.906 มากกว่าสมรรถนะหลักด้านอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ ญัฐนันท์ สุขลิ้ม (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ ข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการในสังกัดราชการส่วนภูมิภาคประจำจังหวัดตรัง พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง เท่ากับ 0.859

ความรู้ใหม่ (New Knowledge)

จากการวิจัยนี้ได้แนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและการเพิ่มสมรรถนะหลักใน การปฏิบัติงานของบุคลากร ตลอดจนได้ข้อค้นพบว่า สมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ว่ามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสูงกว่าสมรรถนะหลักด้านอื่น ๆ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรส่งเสริมทักษะในการทำงานร่วมกันให้เกิดผลสำเร็จที่ดี และการรักษา ความสัมพันธ์ที่ดีทางสังคม โดยการทำงานแบบส่งเสริมทักษะในการทำงานทำให้บุคลากรไม่มีปัญหา กับเพื่อนร่วมงานส่งผลให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

Citation : ขมนาด ทรงสกุล, ไพฑูรย์ มาลา, และ กัมลาศ เยวะนิจ. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการ



ปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล. วารสารการบริหารการปกครองและ นวัตกรรมท้องถิ่น, 9(2), 43–58. <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.23>

1.2 . ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ควรสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมีความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา โดยกำหนดเป้าหมายและกำหนดตัวชี้วัดที่ใช้วัดผลการปฏิบัติงานให้มีความชัดเจนและสามารถวัดได้ รวมทั้งมีการติดตามและปรับปรุงเป้าหมายและตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงขององค์กร และอาจมีการเสนอผลตอบแทนเป็นรางวัลพิเศษเพื่อจูงใจให้บุคลากรมีการสร้างผลงานใหม่ ๆ ที่มีความโดดเด่นมากขึ้น

1.3 ควรส่งเสริมคุณภาพของงาน ด้วยการจัดฝึกอบรมเกี่ยวกับการบริการประชาชนด้วยใจบริการ เพื่อให้บุคลากรมีความเต็มใจในการบริการ มีความสุภาพและเป็นมิตรกับผู้มารับบริการ เพิ่มทักษะเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และวิธีการปฏิบัติราชการ เพื่อไม่ให้เกิดความผิดพลาด

1.4 ควรสร้างความเข้าใจแก่ผู้มารับบริการ การถ่ายทอดความรู้ด้านการใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการบริการ และการเพิ่มช่องทางให้ผู้มารับบริการเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย เพื่อให้ปริมาณงานมีการขับเคลื่อนได้รวดเร็วจากการใช้เครื่องมือต่าง ๆ

1.5 ควรลดขั้นตอนการทำงาน เพื่อให้ปริมาณงานที่บุคลากรได้รับมอบหมายมีการดำเนินการที่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดภายใต้กรอบของเวลา เพื่อไม่ให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติ

1.6 ควรมีการสร้างส่งเสริมให้บุคลากรมีความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ โดยการจัดอบรมด้านคุณธรรม จริยธรรม เพื่อร่วมสร้างองค์กรที่มีสมรรถนะดี

เอกสารอ้างอิง (References)

- กิตติพงศ์ บัณฑ. (2564). การพัฒนาผู้บังคับบัญชาลูกเสือสามัญรุ่นใหญ่ในโรงเรียนปะทิววิทยาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสุราษฎร์ธานี ชุมพร. *วารสารพุทธสังคมวิทยาปริทรรศน์*, 7(3), 108–123.
- กิตติพล แต่งผิว. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อจิตอาสาในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมของชุมชนตำบลมะขาม อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์].
- จิตชนก เจริญมงคลการ. (2561). *แนวทางการบริหารจัดการด้านจิตอาสาสมัครในองค์กรภาครัฐภาค 3350 ในเขตกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ].
- จิตชนก วงศ์พิทักษ์. (2556). *ปัจจัยจิตสังคมที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตอาสาของนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ* (สารนิพนธ์ กศ.ม.). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- นิสิต ตั้งจิรวรรณกุล. (2559). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทรัพยากรการบริหารกับการจัดกิจกรรมลูกเสือของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครสวรรค์ เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์].

Citation : Songsakul, C., Mala, T., & Yaowanit, K. (2025). The Relationship between Core Competencies and Job



Performance of Personnel in the Provincial Industrial Offices of Thailand's Central Perimeter Provinces. *Journal of Local Governance and Innovation*, 9(2), 43-58. <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.23>

- บุษราภรณ์ ตีแยว. (2561). *ขบวนการจิตอาสา การขัดเกลาทงสังคมกับการพัฒนาตนของเยาวชนใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล* [ดุชนินพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย].
- มินตรา ลายสนิทเสรีกุล. (2557). กลยุทธ์การบริหารโรงเรียนสู่การเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้วิชาชีพของโรงเรียนมัธยมศึกษาในสหวิทยาเขตเบญจบุรพา กรุงเทพมหานคร. *วารสารอิเล็กทรอนิกส์ทางการศึกษา (An Online Journal Of Education)*, 9(3), 392–406.
- เรืองณวิน มีดินดำ. (2558). *การพัฒนาแนวทางการบริหารกิจการลูกเสือ-เนตรนารีสามัญในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 3* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม].
- วุฒิ อิศระกุล. (2565). แนวทางการพัฒนากิจการลูกเสือให้เป็นเลิศของผู้บริหาร โรงเรียนวัดนครเนื่องเขต (ศรีโพธิ์จร) จังหวัดฉะเชิงเทรา. *Dhammathas Academic Journal*, 22(3), 399–412.
- สธิพร เขาวนชัย. (2561). กลยุทธ์การบริหารสโมสรลูกเสือจังหวัด. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 12(2), 581–595.
- สิริพร มีผดุง. (2558). การพัฒนากลยุทธ์การจัดกิจกรรมนักศึกษาเพื่อส่งเสริมภาวะผู้นำของนักศึกษาสถาบันการพลศึกษา. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 9(2), 204–221.
- สุดใจ วันอุดมเดชชัย. (2556). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- อรศิริ ไม้ทอง. (2564). กระบวนการเสริมสร้างจิตอาสาและความรับผิดชอบต่อสังคมของเยาวชนนานาชาติ. *วารสารบัณฑิตศึกษาปริทรรศน์*, 17(3), 1–18.
- อ้อมใจ วงษ์มณฑา. (2553). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตสาธารณะของนักศึกษามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์* [วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการศึกษา, สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์กัลยาณิวัฒนา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์].
- Jones, G. R., & George, J. M. (2016). *Contemporary management* (9th ed.). New York: McGraw-Hill Education.

Citation : ขมนาด ทรงสกุล, ไพทัศน์ มาลา, และ กัมลาศ เยาวะนิจ. (2568). ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพในการ



ปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัด กลุ่มจังหวัดภาคกลางปริมณฑล. *วารสารการบริหารการปกครองและนวัตกรรมท้องถิ่น*, 9(2), 43–58. <https://doi.org/10.14456/jlgisrru.2025.23>