

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน

Work Performance Efficiency of Department of Energy Business Personnel

กนกอร เจริญสุข¹, ภัรดา ชัยรัตน์²

Kanokon Charoensuk¹, Pirada Chairatana²

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์¹,

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์²

Faculty of Social Sciences, Kasetsart University¹,

Faculty of Social Sciences, Kasetsart University²

*First Author Email: kanokon.char@ku.th

*Corresponding Author Email: pirada.c@ku.th

(Received: Feb 7, 2026; Revised: Feb 21, 2026; Accepted: Feb 23, 2026)

บทคัดย่อ

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน 2) ศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน จำนวน 182 คน โดยเลือกการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบความน่าจะเป็น วิธีการเลือกแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ความถี่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษาพบว่า

1. เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในภาพรวม คือ 4.51 เมื่อแยกเป็นรายด้าน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย เจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน; ความคิดเห็น; เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน

Abstract

The objectives of this study were to: 1) examine the level of work performance efficiency among personnel of the Department of Energy Business, and 2) compare the work performance efficiency classified by personal factors. This quantitative research involved a sample of 182 personnel from the Department of Energy Business, selected via non-probability sampling (accidental sampling). A questionnaire served as the research instrument for data collection. Data analysis utilized frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA), with the statistical significance level set at .05.

The research Finding

1. The Department of Energy Business personnel perceived their overall work performance efficiency to be at a high level. When analyzing specific dimensions—namely work quality, work quantity, time, and cost it was found that the personnel's performance efficiency was at a high level across all aspects.

2. Regarding the comparison of work performance efficiency classified by personal factors, the results revealed that personnel of different ages held significantly different opinions toward work performance efficiency at the .05 statistical significance level.

Keywords: Work Performance Efficiency; Opinions; Department of Energy Business Personnel

บทนำ

เทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบันมีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงรูปแบบการดำเนินชีวิตและการทำงานไปอย่างรวดเร็ว สร้างความท้าทายต่อทุกองค์กรรวมถึงภาครัฐที่จำเป็นต้องเร่งปรับตัวเพื่อให้ก้าวทันต่อความเปลี่ยนแปลง โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการงานภาครัฐและการบริการสาธารณะ บูรณาการและเชื่อมโยงข้อมูลภาครัฐเพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการให้บริการประชาชน แผนพัฒนารัฐบาลดิจิทัลของประเทศไทย พ.ศ. 2566 – 2570 ได้กำหนดกรอบการพัฒนาประเทศสำหรับการเปลี่ยนผ่านภาครัฐเข้าสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล โดยมียุทธศาสตร์หลัก คือ การยกระดับการเปลี่ยนผ่านดิจิทัลภาครัฐเพื่อการบริหารงานที่ยืดหยุ่น คล่องตัว และกระจายไปสู่หน่วยงานของรัฐที่เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีการบริการประชาชนที่พัฒนาให้เข้าถึงง่าย มีความสะดวก สามารถทำให้ในภาครัฐกิจได้รับการอำนวยความสะดวกสามารถช่วยสร้างมูลค่าแก่ธุรกิจได้ ประชาชนได้รับการส่งเสริมให้มีส่วนร่วมและมีการเปิดเผยข้อมูลของหน่วยงานรัฐ (สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล, ออนไลน์)

จากกรอบแนวทางในการเปลี่ยนผ่านหน่วยงานรัฐสู่การเป็นรัฐบาลดิจิทัล กรมธุรกิจพลังงานเป็นหน่วยงานรัฐที่มีภารกิจเกี่ยวกับการกำกับดูแลธุรกิจพลังงานด้านคุณภาพน้ำมันเชื้อเพลิง ด้านความมั่นคงในการบริหารจัดการน้ำมันเชื้อเพลิง และด้านความปลอดภัยของธุรกิจพลังงาน ให้เป็นไปตามกฎหมาย

และมาตรฐานสากล รวมถึงส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานเพื่อคุ้มครองผู้บริโภคและประชาชน ได้มีนโยบายในการเปลี่ยนผ่านองค์กรไปสู่เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation) ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการเปลี่ยนผ่านเป็นองค์กรดิจิทัล คือ บุคลากรควรมีส่วนร่วมในการนำความรู้ด้านเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ร่วมกันทั้งองค์กร ซึ่งประกอบด้วยการศึกษาทำความเข้าใจ พร้อมเรียนรู้เทคโนโลยี และการให้ข้อมูลสะท้อนกลับเกี่ยวกับปัญหาในการนำเทคโนโลยีมาใช้งาน เพื่อให้องค์กรได้นำแนวทางหรือข้อคิดเห็นจากบุคลากรไปปรับปรุงและพัฒนาให้การนำเทคโนโลยีไปใช้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ และเวทยา ใฝ่ใจดี, 2563: 15-22) กรมธุรกิจพลังงานจึงได้มีการเริ่มต้นพัฒนาระบบการให้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์ (e - Service) เพื่อช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานให้บุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ประกอบด้วย 1) ระบบรับแจ้งและอนุญาตให้ประกอบกิจการตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิงโดยวิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ Safety) 2) ระบบฐานข้อมูลการค้าน้ำมันเชื้อเพลิง (ระบบ Trade) 3) ระบบฐานข้อมูลสถานที่เก็บและปริมาณน้ำมันเชื้อเพลิงสำรองของประเทศ (ระบบ Stockpile) 4) ระบบจัดสอบและฐานข้อมูลบัตรประจำตัวผู้ปฏิบัติงานตามกฎหมายควบคุมน้ำมันเชื้อเพลิง (ระบบ e - Fuelcard) 5) ระบบการขอความเห็นชอบเพื่อขอรับหนังสือรับรองการนำเข้าและส่งออกน้ำมันเชื้อเพลิงทางอิเล็กทรอนิกส์ (ระบบ e -Exim) 6) ระบบบริการอนุมัติ อนุญาต และขอความเห็นชอบเพื่อค้าน้ำมันเชื้อเพลิงเฉพาะส่วนที่ไม่เป็นไปตามที่กรมธุรกิจพลังงานกำหนด (ระบบ e - Offspec) โดยให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ การสร้างความน่าเชื่อถือ และการตอบสนองความต้องการของผู้ประกอบการน้ำมันเชื้อเพลิง การพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับทิศทางขององค์กร และเพิ่มประสิทธิภาพระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีขีดความสามารถเพิ่มขึ้น (รายงานประจำปีกรมธุรกิจพลังงาน 2567, ออนไลน์)

กรมธุรกิจพลังงาน มีเป้าหมายในการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงบนฐานดิจิทัล การมีบุคลากรในหน่วยงานที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพถือเป็นปัจจัยสำคัญในการส่งเสริมให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายภายใต้องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 1) ด้านคุณภาพของงาน มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้องเป็นไปตามมาตรฐาน 2) ด้านปริมาณของงาน มีผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายสอดคล้องกับระยะเวลาที่กำหนด 3) ด้านเวลา มีการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานที่เหมาะสม พัฒนาเทคนิคและกระบวนการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย 4) ด้านค่าใช้จ่าย มีการใช้ทรัพยากรให้เกิดความคุ้มค่า สร้างความพึงพอใจแก่ผู้รับบริการ (Peterson and Plowman, 1989) สอดคล้องกับแนวคิดค่านิยมของกรมธุรกิจพลังงานที่ได้กำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการเร่งปรับองค์กรและมุ่งสู่การพัฒนาด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล พัฒนาการดำเนินงานให้มีความโปร่งใส เปิดใจและรับฟังผู้รับบริการ ปรับตัวเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน ปรับปรุงการทำงานโดยใช้นวัตกรรมและมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้องค์กร สร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีและช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ สร้างทีมงานที่ดี มีการแบ่งปันและเชื่อมต่อข้อมูล (กรมธุรกิจพลังงาน, ออนไลน์) ซึ่งปัญหาและอุปสรรคในการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัล คือ บุคคลขาดทักษะ ไม่เปิดรับการเปลี่ยนแปลง ขาดการสื่อสารและบูรณาการร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายใน ไม่มีการวางแผนการดำเนินงานที่ชัดเจน โครงสร้างองค์กรไม่เอื้อต่อการทำงานภายใต้เทคโนโลยีดิจิทัล

บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศไม่เพียงพอ (ไกรพล ปัญญาสุ, 2568: 350)

จากที่กล่าวมาข้างต้นถือเป็นเหตุผลสำคัญที่เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานต้องมีการปรับตัวตามบริบทสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป พัฒนาขีดความสามารถและควมมีประสิทธิภาพ เพื่อให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมายการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

ดังนั้น การศึกษาความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน จึงมีความสำคัญต่อการนำผลการศึกษามาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากยิ่งขึ้น ตรงกับความต้องการและความคาดหวัง เพื่อให้้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายได้ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนผ่านองค์กรไปสู่เทคโนโลยีดิจิทัลในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การทบทวนวรรณกรรม

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสาร ตำรา เกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การปฏิบัติงานของบุคลากรให้สำเร็จลุล่วงโดยมีการวางแผนและกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจนเพื่อให้ผลการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ภายใต้กรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานที่กำหนด มีการลงทุนหรือการใช้ทรัพยากรที่น้อยที่สุด เน้นความคุ้มค่า มีการพัฒนากระบวนการปฏิบัติงานให้มีความทันสมัย สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยองค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย องค์ประกอบด้านคุณภาพ (Quality) หมายถึง ผลลัพธ์จากการทำงานที่เกิดขึ้นมีความถูกต้อง ความสมบูรณ์ ได้ผลงานที่มีคุณภาพ เป็นไปตามที่องค์กรกำหนดเป้าหมายไว้ องค์ประกอบด้านปริมาณ (Quantity) หมายถึง จำนวนปริมาณของงานที่ได้รับจากการปฏิบัติงานเกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด ซึ่งปริมาณงานที่เกิดขึ้นมีความสอดคล้องกับแผนการดำเนินงานที่ได้มีการกำหนดระยะเวลาสิ้นสุดไว้ องค์ประกอบด้านเวลา (Time) หมายถึง ในการปฏิบัติงานควรมีการกำหนดเวลาให้เหมาะสมตามมาตรฐานและรูปแบบความซับซ้อนของงาน มีการปรับปรุงรูปแบบและกระบวนการปฏิบัติงานให้ทันสมัย ตอบสนองความต้องการ การ และมีความถูกต้อง และองค์ประกอบด้านค่าใช้จ่าย (Cost) หมายถึง ค่าใช้จ่ายที่ใช้ในการปฏิบัติงานต้องมีความเหมาะสมกับวิธีการปฏิบัติงานและลักษณะของงาน โดยลงทุนให้น้อยที่สุดแต่ต้องได้รับผลกำไร ใช้ทรัพยากรบุคคล เทคโนโลยี และเงิน ให้เกิดความคุ้มค่ามากที่สุด (Peterson and Plowman, 1989) สำหรับปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกก็จะทำให้ประสิทธิภาพ

ในการปฏิบัติงานเกิดผลลัพธ์ที่ดี มีการตอบสนองความต้องการปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย ค่าตอบแทน ที่บุคคลได้รับเป็นรายได้ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ตำแหน่งงานที่ได้รับ ภารกิจที่ได้รับมอบหมาย และ มีการตอบสนองความต้องการภายใน ได้แก่ ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ และการแสดงความจงรักภักดีและความรักใคร่ (Zaleanick, 1958: 40) ทั้งนี้ การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพควรมี หลักการที่สำคัญ คือ การมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ชัดเจน บุคลากรมีความเห็นพ้องต้องกัน (Clear Objectives and Agreed Goal) การเปิดเผยและเผชิญหน้าเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา (Openness and Confrontation) มีการแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมา เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและเรียนรู้ซึ่งกันและกัน การสนับสนุนและมีความไว้วางใจ (Support and Trust) แสดงความรู้สึกลงอย่างตรงไปตรงมา สนับสนุน การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การมีความร่วมมือและความขัดแย้ง (Cooperation and Conflict) การมีความร่วมมือ คือ บุคลากรพร้อมใจทำงานที่ได้รับมอบหมายร่วมกัน มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน แต่ในการปฏิบัติงานอาจมีความขัดแย้ง จึงควรแก้ไขในเชิงสร้างสรรค์ผ่านการมองปัญหาร่วมกัน กระบวนการและการตัดสินใจ (Sound Working and Decision Procedures) การรับฟังและสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระเพื่อให้บุคลากรเข้าใจและเห็นพ้องต้องกันในการนำไปสู่การตัดสินใจเพื่อหาทางเลือกที่เหมาะสม การมีภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Appropriate Leadership) มีการผลัดเปลี่ยนการเป็นผู้นำตามงานที่ได้รับ มอบหมาย เพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดผลสำเร็จและมีประสิทธิภาพ การทบทวน (Regular Review) มีการตรวจสอบวิธีการทำงาน เพื่อทบทวน ปรับปรุงวิธีการทำงาน และเรียนรู้จากประสบการณ์ การพัฒนา บุคลากร (Individual Development) เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้มี ประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น การมีความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่ม (Sound Inter Group Relation) การมีความสัมพันธ์ที่ ดีช่วยให้การสื่อสารและการทำความเข้าใจประสบผลสำเร็จ บุคลากรร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานและช่วยเหลือ กันเมื่อเกิดปัญหาและอุปสรรค การกำหนดบทบาท (Balanced Roles) มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้บุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง และการติดต่อสื่อสารที่ดี (Good Communication) เป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเข้าใจ ถ่ายทอดข้อมูลหรือความรู้สึก เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน ก่อเกิดเป็นความสัมพันธ์ที่ดี (Woodcock, 1989)

2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความคิดเห็น

ความคิดเห็น คือ การแสดงออกซึ่งทัศนคติส่วนตัวของบุคคล ในสถานการณ์ สภาพแวดล้อม หรือช่วงเวลาหนึ่ง ที่ได้มีการสื่อสารออกมาโดยสะท้อนผ่านความรู้สึก ประสบการณ์ การเรียนรู้ ของบุคคลนั้น และสามารถเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลาตามเหตุผลและปัจจัยข้างต้น ซึ่งความคิดเห็น เป็นความเชื่อเฉพาะ บุคคลที่แสดงออกมาในช่วงเวลาที่ต้องตัดสินใจ โดยไม่สามารถยืนยันได้ว่าเป็นความรู้สึกนึกคิดที่แท้จริงหรือไม่ เป็นการแสดงออกถึงความรู้สึกเกี่ยวกับบุคคลหรือสิ่งของต่าง ๆ เป็นสิ่งที่ผู้เชี่ยวชาญจะแสดงออกในการตัดสินใจ เนื้อหาสาระหรือข้อมูลต่าง ๆ และเป็นการตัดสินใจต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งแต่ต้องมีหลักเกณฑ์มาสนับสนุน การตัดสินใจนั้น (Guralnik, 1976: 46) โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความคิดเห็น ประกอบด้วย ประสบการณ์ การเรียนรู้ที่บุคคลได้รับมาโดยสะสมในรูปแบบของความรู้ ผ่านการบูรณาการ แล้วแสดงออกมา ผ่านความคิดเห็นในรูปแบบที่หลากหลาย เช่น ความคิดเห็นในครอบครัวของตนเอง การเรียนรู้ผ่านการเรียน

การสอนในสถาบันการศึกษา ประสบการณ์ของตัวบุคคล ที่ได้รับมาผ่านประสบการณ์ในรูปแบบต่าง ๆ ของบุคคลเอง มีการสั่งสมและก่อให้เกิดการสร้างรูปแบบประสบการณ์เป็นของตนเอง การเลียนแบบ คือ การถ่ายทอดความคิดเห็นที่ได้มาจากการเลียนแบบความคิดเห็นของคนอื่น เวลาที่มีความรู้สึกชอบและพึงพอใจ เช่น พ่อแม่ ญาติพี่น้อง ครู บุคคลสำคัญ บุคคลที่มีชื่อเสียง แรงจูงใจจากกลุ่มสังคม เป็นการยอมรับความคิดเห็นของเหล่าบุคคลมาเป็นความคิดเห็นของตนเอง เช่น กลุ่มศาสนา สถาบันต่าง ๆ (ศักดิ์ สุนทรเสถียร, 2531: 4) โดยการวัดความคิดเห็นสามารถวัดได้หลายวิธี วิธีทั่วไปที่ใช้ในการวัดความคิดเห็น คือ การตอบแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ซึ่งสามารถแสดงผลเป็นจำนวนร้อยละของคำตอบในแต่ละข้อ ทำให้เห็นลักษณะของความคิดเห็นว่าเป็นอย่างไร และสามารถทำตามข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ โดยมีหลักเกณฑ์ที่สำคัญในการทำให้การวัดความคิดเห็นมีประสิทธิภาพมากขึ้น คือ การใช้ภาษาต้องชัดเจน เข้าใจง่าย การเปิดโอกาสให้ผู้ตอบสามารถแสดงความคิดเห็นได้หลากหลายระดับ ไม่ควรใช้ข้อความที่กำกวม หรือสามารถตีความได้หลายความหมาย การกำหนดลำดับความสำคัญในการจัดเรียงหัวข้อการวัดความคิดเห็น การกำหนดเกณฑ์การวัดระดับความคิดเห็นสามารถช่วยให้ผู้ตอบเลือกได้ตรงกับความรู้สึก (สธิพร รักขัมภีร์, 2560: 36)

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยฉบับนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวิธีในการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน จำนวน 333 คน (ข้อมูลอ้างอิง ณ วันที่ 30 กันยายน 2568) ดังนั้น การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาสามารถคำนวณได้โดยใช้สูตรของ ยามาเน่ (Yamane: 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 และความคลาดเคลื่อนที่สามารถยอมรับได้ ร้อยละ 5 ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 182 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) วิธีการเลือกแบบบังเอิญ (Accidental sampling) โดยส่งแบบสอบถามออนไลน์ไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งวิธีการนี้อาจมีข้อจำกัดในการเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด และอาจส่งผลกระทบต่อสรุปผลการวิจัยในวงกว้าง

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย เป็นแบบสอบถามมาตรวัดแบบ Likert's Scale มีการแบ่งมาตรวัดเป็น 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยมากที่สุด เห็นด้วยมาก เห็นด้วยปานกลาง เห็นด้วยน้อย และเห็นด้วยน้อยที่สุด สำหรับการจัดระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ได้แบ่งออกเป็น 3 ระดับ ได้แก่ มาก ปานกลาง น้อย โดยมีความหมายตามเกณฑ์ของระดับความคิดเห็น ดังนี้

1) ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อย แปลว่า เจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานน้อย

2) ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.67 หมายถึง เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพใน

การปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง แปลว่า เจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานปานกลาง

3) ค่าเฉลี่ย 3.68 – 5.00 หมายถึง เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แปลว่า เจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมาก

3. การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัย ไปทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี จำนวน 30 คน โดยการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นรวมด้วยวิธีการของ Cronbach ได้ค่าความเชื่อมั่น (Alpha) เท่ากับ .972

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล มีการนำแบบสอบถามไปสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 182 คน มีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วงเดือนพฤศจิกายน - เดือนธันวาคม 2568 โดยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์อย่างครบถ้วนในแบบสอบถามทุกฉบับ

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1) ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้อธิบายเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

2) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้อธิบายถึงความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

3) การทดสอบความแตกต่าง (t-test) ใช้สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระด้านปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ

4) การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way ANOVA) ใช้สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระด้านปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกได้มากกว่า 2 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน ผู้วิจัยจึงนำเสนอผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านคุณภาพงาน	4.57	0.43	มาก
2. ด้านปริมาณงาน	4.35	0.61	มาก
3. ด้านเวลา	4.42	0.53	มาก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ต่อ)

ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
4. ด้านค่าใช้จ่าย	4.66	0.52	มาก
รวม	4.51	0.46	มาก

ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 พบว่า เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.51 เมื่อพิจารณารายด้านจากค่าเฉลี่ย พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.66 รายละเอียดดังนี้

1) ด้านคุณภาพงาน เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านคุณภาพงาน เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.57 เมื่อพิจารณารายข้อจากค่าเฉลี่ยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ต้องการให้ผลงานที่ได้จากการปฏิบัติงาน มีคุณภาพเสมอ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.84 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานสำเร็จภายในเวลาที่กำหนด ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.68 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกครั้ง ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.30

2) ด้านปริมาณงาน เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.35 เมื่อพิจารณารายข้อจากค่าเฉลี่ยพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การพยายามปฏิบัติงานให้ได้ครบตามจำนวนปริมาณงานที่กำหนด ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.85 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ มีการวางแผนการดำเนินงานก่อนเริ่มปฏิบัติงานทุกครั้ง ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.49 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานกำหนดเป้าหมายปริมาณของงานเหมาะสมกับจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 3.99

3) ด้านเวลา เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านเวลา เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.42 เมื่อพิจารณารายข้อจากค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.71 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาคือสามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน เพื่อให้สามารถจัดการงานได้เสร็จตามกำหนด ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.57 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการกำหนดระยะเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.30

4) ด้านค่าใช้จ่าย เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านค่าใช้จ่าย เห็นด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.66 เมื่อพิจารณารายข้อจากค่าเฉลี่ย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การใช้งบประมาณอย่างถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบข้อกฎหมาย ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.80 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ การใช้งบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่า สามารถบรรลุ

เป้าหมายได้ ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.69 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ หน่วยงานให้ความสำคัญต่อการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็น 4.47

ผลการวิจัยจากวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 พบว่า เมื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
ชาย	4.42	0.48	-1.781	0.077
หญิง	4.55	0.44		

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	1.784	0.595		
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	178	36.631	0.206	2.889	0.037*
รวม	181	38.415			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 พบว่า เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ต่อไป

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	S.D.	อายุ			
			(1)	(2)	(3)	(4)
อายุ 20 – 25 ปี	4.81	0.31		0.01*	0.04*	
อายุ 26 – 35 ปี	4.42	0.42				0.04*
อายุ 36 – 45 ปี	4.49	0.50				
อายุ 46 ปีขึ้นไป	4.62	0.42				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ พบว่า มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 3 คู่ ดังนี้

คู่ที่ 1 ระหว่าง อายุ 20 – 25 ปี กับ อายุ 26 – 35 ปี พบว่า เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน อายุ 20 – 25 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.81) มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่า เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน อายุ 26 – 35 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.42)

คู่ที่ 2 ระหว่าง อายุ 20 – 25 ปี กับ อายุ 36 – 45 ปี พบว่า เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน อายุ 20 – 25 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.81) มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่า เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน อายุ 36 – 45 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.49)

คู่ที่ 3 ระหว่าง อายุ 46 ปีขึ้นไป กับ อายุ 26 – 35 ปี พบว่า เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน อายุ 46 ปีขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.62) มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นมากกว่า เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน อายุ 26 – 35 ปี (ค่าเฉลี่ย 4.42)

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.065	0.033	0.153	0.859
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	179	38.349	0.214		
รวม	181	38.415			

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	3	0.389	0.130	0.607	0.611
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	178	38.025	0.214		
รวม	181	38.415			

ตารางที่ 7 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2	0.806	0.403	1.917	0.150
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	179	37.609	0.210		
รวม	181	38.415			

สรุปผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้ดังนี้

1) เพศ เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

2) อายุ เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ระดับการศึกษา เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4) ระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยผู้วิจัยจึงนำผลการวิจัยมาอภิปราย ดังต่อไปนี้

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน สามารถอภิปรายเป็นรายด้านดังนี้

1) ด้านคุณภาพงาน เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ต้องการให้ผลงานที่ได้จากการปฏิบัติงานมีคุณภาพเสมอ (ค่าเฉลี่ย 4.84) แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานคำนึงถึงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ การทำผลงานออกมาให้มีคุณภาพจะช่วยสะท้อนประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและส่งผลการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานในภาพรวม ทั้งนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดแต่ยังคงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ การปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ทุกครั้ง (ค่าเฉลี่ย 4.30) อาจมีสาเหตุมาจากการปฏิบัติงานอาจมีความผิดพลาดเล็กน้อยที่เกิดขึ้นได้บ้างหรือปัจจัยต่าง ๆ เช่น ความเร่งด่วนของงาน การสื่อสารที่คลาดเคลื่อน ที่อาจส่งผลให้การปฏิบัติงานนั้นไม่ครบถ้วน หรือไม่สมบูรณ์ หน่วยงานควรเพิ่มช่องทางการสื่อสารเพื่อทำความเข้าใจแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ สร้างรูปแบบการทำงานเป็นทีมที่ดี ทบทวนแนวทางการปฏิบัติงานเพื่อปรับปรุงวิธีการทำงานให้เหมาะสม ลดโอกาสการเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน ทำให้กระบวนการทำงานมีระบบมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (กรุงเทพธุรกิจ, ออนไลน์)

2) ด้านปริมาณงาน เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การพยายามปฏิบัติงานให้ได้ครบตามจำนวนปริมาณงานที่กำหนด (ค่าเฉลี่ย 4.85) แสดงให้เห็นได้ว่า เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานมีความรับผิดชอบ และให้ความสำคัญในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามที่ได้รับมอบหมาย มีการวางแผนในการปฏิบัติงานโดยกำหนดเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่หน่วยงานกำหนดให้เพื่อเป็นทิศทางในการขับเคลื่อนกรมธุรกิจพลังงานไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง ทั้งนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดแต่ยังคงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานกำหนดเป้าหมายปริมาณของงานเหมาะสมกับจำนวนอัตรากำลังทั้งหมด (ค่าเฉลี่ย 3.99) อาจมีสาเหตุมาจาก กรมธุรกิจพลังงานมีเป้าหมายในการเป็นองค์กร

สมรรถนะสูงบนฐานดิจิทัล ซึ่งในช่วงการเปลี่ยนผ่านเพื่อเตรียมหน่วยงานให้มีความพร้อม เจ้าหน้าที่อาจได้รับมอบหมายงานที่เพิ่มมากขึ้นจากงานประจำเดิมที่มีอยู่ ดังนั้น หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เช่น การสรรหาและคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ปรับปรุงและพัฒนาวิธีการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ สามารถรองรับการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้ (จิรัฏฐ์ จิตอรุณทัย, 2565: 39)

3) ด้านเวลา เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานด้วยความรวดเร็วและถูกต้อง (ค่าเฉลี่ย 4.71) แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานพยายามปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับความทันต่อเวลาและความถูกต้องของงาน มีความรู้ความเข้าใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบ วางแผนและจัดลำดับความสำคัญตามความเร่งด่วนของงานเพื่อให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดแต่ยังคงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานได้เหมาะสมตามลักษณะงาน (ค่าเฉลี่ย 4.24) อาจมีสาเหตุมาจากการเร่งเปลี่ยนผ่านองค์กรไปสู่องค์กรดิจิทัลที่มีสมรรถนะสูง การพัฒนาระบบอิเล็กทรอนิกส์เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานด้านธุรกิจพลังงาน จึงเป็นสิ่งจำเป็นและต้องให้ความสำคัญในการดำเนินงานเป็นอันดับแรกนอกเหนือจากงานประจำที่ได้รับมอบหมาย ทำให้เจ้าหน้าที่ต้องจัดลำดับความสำคัญและมีระยะเวลาการปฏิบัติงานที่จำกัด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายภายในระยะเวลาอันสั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรวิไล หนูรอด (2565) ที่กล่าวถึงปัจจัยการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพว่า ควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับบุคคลตามความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญ รวมถึงการการทำงานเป็นทีมเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนงานให้เกิดประสิทธิภาพ จะช่วยเสริมให้การปฏิบัติงานสามารถบรรลุเป้าหมายได้รวดเร็วขึ้นภายในระยะเวลาที่กำหนด

4) ด้านค่าใช้จ่าย เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ การใช้งบประมาณอย่างถูกต้อง เป็นไปตามระเบียบ ข้อกฎหมาย (ค่าเฉลี่ย 4.80) แสดงให้เห็นว่า เจ้าหน้าที่ให้ความสำคัญในการใช้งบประมาณตามระเบียบของหน่วยงานรัฐ โดยหน่วยงานมีการติดตามการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามเป้าหมาย และมีการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อกฎหมายอย่างเคร่งครัด ทั้งนี้ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่ำที่สุดแต่ยังคงมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก คือ หน่วยงานให้ความสำคัญต่อการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า (ค่าเฉลี่ย 4.47) ซึ่งงานวิจัยของ ปริณดา บรรดาศักดิ์ และภัทรนันท์ สุรชาติ (2567) ได้กล่าวว่า แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์ ด้านความประหยัดและความคุ้มค่า บุคลากรควรคำนึงถึงเพื่อให้ต้นทุนและค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นน้อยลงและคุ้มค่ามากที่สุด โดยสามารถปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมาย ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน สร้างระบบความคุ้มค่าและรายงานผลการใช้ทรัพยากรของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรายุทธ์ พาละเอ็น และคณะ (2568) ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี โดยจำแนกรายด้านเป็น ด้านคุณภาพ ด้านเวลา ด้านปริมาณงาน และ

ด้านค่าใช้จ่าย ผลการวิจัยพบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย รวดเร็ว และเสร็จตามเวลาที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

และงานวิจัยของ สุลีกร ดอนทอง (2565) ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ในภาพรวมมีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย และด้านวิธีการ

จากผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1) เพศ เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของชนิตา บุญชะลอ และรชพล ศรีขาวรส (2568) ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง จังหวัดสระบุรี พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีความแตกต่างในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

2) อายุ เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะว่าเจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานที่ยังมีอายุน้อยสามารถเรียนรู้งานและปรับตัวได้ไว มีแนวโน้มการยอมรับเทคโนโลยีใหม่ โดยมักเป็นกลุ่มที่เรียนรู้เร็ว และมีการรับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เข้ามาใช้ในการทำงานได้เร็วกว่าผู้ที่มีอายุมาก ทำให้ช่วยประหยัดเวลาและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างมาก (กรุงเทพมหานคร: ออนไลน์) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณฐมน พุทธสุวรรณ และลดาวัลย์ ไขคำ (2567) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ป.ป.ส.) ส่วนกลาง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3) ระดับการศึกษา เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของอนรรักษ์ นุมะลิจันทร์ และธีรชกรณ์ อุดมรัตน์มะณี (2567) ที่ศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

4) ระดับตำแหน่ง เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณปพร อูสาหะ และคณะ (2568) ที่ได้ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ตำแหน่งสายงานมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

5) ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี สาระวัน (2554) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลตากสิน จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้จากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง “ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน” ผู้วิจัยได้สังเคราะห์องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย โดยนำองค์ประกอบที่เกิดจากการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ผู้ตอบแบบสอบถามมาใช้ในการจัดทำข้อมูล ดังนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้จากการวิจัย
(ที่มา: กนกอร เจริญสุข และ ภริดา ชัยรัตน์, 2568)

จากภาพที่ 1 ผู้วิจัยได้ศึกษาและเสนอองค์ความรู้จากการวิจัย ซึ่งอธิบายได้ดังนี้

1. ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน ด้านคุณภาพงาน มีระดับประสิทธิภาพมาก โดยมีองค์ประกอบที่เกิดจากการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ คือ ความถูกต้อง สมบูรณ์ มีคุณภาพ ปฏิบัติตามคู่มือและระเบียบข้อกฎหมาย รวมถึงมีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ติดตามผลการดำเนินงาน และนำเทคโนโลยีมาสนับสนุนการทำงานของเจ้าหน้าที่

2. ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน ด้านปริมาณงาน มีระดับประสิทธิภาพมาก โดยมีองค์ประกอบที่เกิดจากการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ คือ การวางแผนก่อนเริ่มปฏิบัติงาน และทำตามเป้าหมายที่กำหนดภายในระยะเวลาของแผนการดำเนินงาน และปริมาณของงานต้องมีความเหมาะสมกับจำนวนอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่

3. ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน ด้านเวลา มีระดับประสิทธิภาพมาก โดยมีองค์ประกอบที่เกิดจากการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ คือ การนำเทคโนโลยีหรือระบบมาช่วยลดระยะเวลาหรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่ที่สามารถจัดลำดับความสำคัญของงาน และเข้าใจงานที่รับผิดชอบ ทำให้งานเสร็จเร็ว มีการกำหนดระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ยืดหยุ่น

4. ความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน ด้านค่าใช้จ่าย มีระดับประสิทธิภาพมาก โดยมีองค์ประกอบที่เกิดจากการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ คือ มีการวางแผนการใช้งบประมาณ และติดตามผลอย่างสม่ำเสมอ เจ้าหน้าที่มีการใช้งบประมาณเป็นไปตามระเบียบ ข้อกฎหมายอย่างเคร่งครัด และให้ความสำคัญกับการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า

สรุปและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย พบว่า เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานมีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในภาพรวม คือ 4.51 เมื่อแยกเป็นรายด้าน ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย เจ้าหน้าที่ที่มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก สำหรับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงาน เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1) เจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานควรมีการทำความเข้าใจแผนการดำเนินงาน และศึกษาแนวทางการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามระเบียบ เพื่อลดโอกาสการเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน มีการสื่อสารทำความเข้าใจระหว่างเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน และเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงพัฒนาการปฏิบัติงานให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และช่วยให้แนวทางการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนดไว้

2) ควรมีการวางแผนบริหารจัดการอัตรากำลังของบุคลากรให้เหมาะสมกับการมุ่งพัฒนาองค์กรพัฒนาทักษะ เพิ่มพูนความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล โดยจัดหลักสูตรการฝึกอบรมหรือส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเตรียมพร้อมบุคลากรให้สามารถรองรับการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาหน่วยงานในการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงบนฐานดิจิทัล

3) ควรมีการปรับปรุงและบำรุงรักษาระบบการให้บริการทางอิเล็กทรอนิกส์ให้มีความทันสมัย สามารถประมวลผลได้ถูกต้อง และรองรับความต้องการในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่ออำนวยความสะดวกให้เจ้าหน้าที่สามารถปฏิบัติงานให้บริการด้านธุรกิจพลังงานได้ในทุกสถานที่ เพิ่มความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานสามารถรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินหากไม่สามารถปฏิบัติงานที่สำนักงานได้ และช่วยให้เจ้าหน้าที่มีชีวิตที่สมดุลขึ้นได้

2. ข้อเสนอแนะในการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์

1) ควรมีการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ที่สามารถวัดได้จากหลักฐานเชิงประจักษ์

ที่เป็นรูปธรรม มากกว่าการสำรวจความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ที่อาจมีข้อจำกัดในการนำไปใช้ประโยชน์ในด้านอื่นๆ

2) ควรมีการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารในระดับ หัวหน้ากลุ่ม และผู้อำนวยการกอง เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมธุรกิจพลังงานเพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบในการศึกษาต่อไป

3) วิธีการดำเนินการวิจัย โดยใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ทราบความน่าจะเป็น (Non-probability sampling) วิธีการเลือกแบบบังเอิญ (Accidental sampling) อาจมีข้อจำกัดในการเป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมดและอาจส่งผลกระทบต่อการศึกษาวิจัยในวงกว้าง จึงควรพิจารณาใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) เพื่อให้ผลการศึกษามีความครอบคลุม และสะท้อนข้อเท็จจริง

เอกสารอ้างอิง

- กรมธุรกิจพลังงาน. (2567). รายงานประจำปีกรมธุรกิจพลังงาน 2567. [ออนไลน์] chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.doeb.go.th/annual-report/annual-report67.pdf. [15 ธันวาคม 2568]
- กรมธุรกิจพลังงาน. (2567). แผนปฏิบัติการราชการรายปี พ.ศ. 2568. [ออนไลน์] chrome-extension://efaidnbnmnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.doeb.go.th/data/plan-doeb2568-kyp301067.pdf. [15 ธันวาคม 2568]
- กรุงเทพธุรกิจ. (2567). เทคนิคเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้สุดปัง โดนใจเจ้านาย. [ออนไลน์] https://www.bangkokbiznews.com/health/labour/1122080. [12 พฤศจิกายน 2568]
- กรุงเทพธุรกิจ. (2568). Gen Z ทำน้อยได้มาก รุ่นใหญ่ทำงานหนัก แต่ผลงานสู้คนรุ่นใหม่ไม่ได้. [ออนไลน์] https://www.bangkokbiznews.com/lifestyle/1199338. [10 ธันวาคม 2568]
- กานต์สิริ กาวิน และพิชิต รัชตพิบูลภพ. (2564). ประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์นครราชสีมา. 9(2), 73-78.
- ไกรพล ปัญญาสุ. (2568). ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลงสู่องค์กรดิจิทัลของคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. วารสารการบริหารท้องถิ่น. 18(3), 350.
- ชนิดา บุญชะลอ และรชพล ศรีขาวรส. (2568). การศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานขององค์การบริหารส่วนตำบลลำพญากลาง จังหวัดสระบุรี. วารสารบัณฑิตศึกษาชัยภูมิปริทรรศน์. 3(3), 21.
- ณัฐมน พุทธสุวรรณ และลดาวัลย์ ไข่มุก. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ป.ป.ส.) ส่วนกลาง. วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์นครราชสีมา. 12(3), 149.
- ปริญดา บรรดาศักดิ์ และภัทรนันท์ สุระชาติ. (2567). แนวทางการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนครสวรรค์. วารสารสหวิทยาการนวัตกรรมการบริหาร. 7(4),

336-347.

พรรณปพร อุสาทะ และคณะ. (2568). ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร. *วารสารมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. 16(1), 260.

เพ็ญศรี สาระวัน. (2554). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลตาศีลจังหวัดนครสวรรค์. *การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ*. คณะบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

มินตรา อาณารัตน์. (2565). ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กรมอนามัยต่อการใช้ออปพลิเคชันสมุดโทรศัพท์. *วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์*. คณะสังคมศาสตร์: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

วัชรพจน์ ทรัพย์สงวนบุญ และเวทยา ใฝ่ใจดี. (2563). การเปลี่ยนผ่านทางดิจิทัลขององค์กรภาครัฐเพื่อยกระดับความสามารถทางการแข่งขันของประเทศไทย. *วารสารการจัดการสมัยใหม่*. 18(1), 15-22.

ศรายุทธ์ พาละเอ็น และคณะ. (2568). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจภูธรจังหวัดนนทบุรี. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์*. 13(1), 232-235.

สถิรพร รักษ์คัมภีร์. (2560). การพัฒนาทักษะการอ่านภาษาอังกฤษเพื่อความเข้าใจ โดยใช้ QAR สำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 1. *วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ*. ภาควิชาหลักสูตรและวิธีสอน: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน). (2567). *รายงานประจำปีสำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล 2566*. [ออนไลน์] <https://www.dga.or.th/document-sharing/dga-e-book/annual-report/106340/>. [25 ตุลาคม 2568]

สุสิทธิ์ ดอนทอง. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร. *สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ*. คณะบริหารธุรกิจ เพื่อสังคม: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

อนุรักษ์ นุมะลิจันทร์ และธีรชกรณณ์ อุดมรัตน์นะมณี. (2567). ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่. *วารสารบัณฑิตศึกษาชัยภูมิปริทรรศน์*. 30(2), 166.

Peterson, E and Plowman, E. (1989). *Business Organization and Management*. Homwood Illinois: Richard D. Irwin.

Woodcock, M. (1989). *Team development manual*. Great Britain: Gower Publishing.

Zalesnick, A. (1958). *Motion productivity and Satisfaction of worker*. Massachusettes: Division of Research: Harward University.