

ปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่ง หนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์

Communication factors affecting work performance of employee at a private company in Nakhon Sawan

ฉัตรนภา โพธิ์จรูญ (Chatnapa Phojaroon)¹

จรีพร ศรีทอง (Chareeporn Srithong)²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษาปัจจัยการสื่อสารของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดนครสวรรค์ 2) ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ 3) ศึกษาปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 255 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ T-Test วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ One Way Anova(F-Test) และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัยปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ปัจจัยการสื่อสารของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก และเมื่อทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) พบว่า ปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ เรียงตามอิทธิพลมากไปน้อย ได้แก่ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านผู้รับสาร ด้านผู้ส่งสาร และด้านช่องทางการสื่อสาร ตามลำดับ

คำสำคัญ : ปัจจัยการสื่อสาร ; ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

¹นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ อีเมล : 6624100410@ru.ac.th

²อาจารย์ที่ปรึกษาค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ ประกอบธุรกิจประเภท การผลิต ที่ทำจากคอนกรีตซีเมนต์ และปูนปลาสเตอร์ มีการจำหน่าย ผงยิปซัม ผลิตภัณฑ์จากยิปซัมทุกชนิด จำหน่ายทั้งในประเทศและต่างประเทศ เป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ เหมาะสำหรับงานมืออาชีพ ได้รับรองคุณภาพมาตรฐาน มอก.219-2552 ผลิตภัณฑ์ ผ่นยิปซัม ประกอบด้วย ผ่นยิปซัมธรรมดา ผ่นยิปซัมทนชื้น ผ่นยิปซัมกันร้อน และผ้าเพดานที่บาร์ ผลิตภัณฑ์ ปูนปลาสเตอร์ ประกอบด้วย ปูนปลาสเตอร์ เดือนธันวาคม ปี 2564 มีการร่วมหุ้นกับบริษัทตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย สำหรับตลาดยิปซัมบอร์ดถือเป็นธุรกิจที่มีศักยภาพในการเติบโต ประกอบด้วยความพร้อมและความเชี่ยวชาญ บริษัทจึงมองเห็นโอกาสในการขยายตลาด มีแนวทางส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต

การทำงานในปัจจุบันมีการแข่งขันที่สูงโดยองค์กรจะมุ่งเน้นที่ข้อมูลในการเปรียบเทียบ เพื่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ และสามารถก้าวทันข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ได้อยู่เสมอ การใช้เทคโนโลยีเป็นตัวขับเคลื่อนการทำงานมีมากยิ่งขึ้น การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งที่หนึ่งที่จะช่วยให้พนักงานในองค์กรเกิดความร่วมมือในการทำงาน สร้างบรรยากาศที่ดีเพื่อสร้างสรรค์ผลงานและริเริ่มความคิดใหม่ๆ ที่จะให้ผลงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (วิริยา อริยกุล ไชยศิลป์ 2565) และมีการให้ความสำคัญทางด้านการสื่อสารมากขึ้น เพราะเชื่อว่าปัญหาส่วนมากที่เกิดขึ้นล้วนมากจากการสื่อสารที่ผิดพลาดบิดเบือนจากความเป็นจริง ทำให้เกิดความเข้าใจที่ไม่ตรงกันระหว่างผู้ส่งสารกับผู้รับสาร เพื่อถ่ายทอดนโยบายแนวทางการปฏิบัติงานหรือการแจ้งข้อมูลข่าวสาร ปัญหาการสื่อสารในองค์กรส่วนใหญ่มักจะเกิดจากองค์ประกอบของการสื่อสารได้แก่ ตัวผู้ส่งสาร ข้อมูลข่าวสาร ช่องทางการสื่อสาร และผู้รับสาร เช่น อาจเกิดจากผู้รับสารหรือผู้ส่งสารขาดทักษะในการพูด เป็นต้น (สุลักษณ์ สีคำ ,ยุทธนาท บุญยะชัย และอาภรณ์ อินฟ้าแสง 2567) ดังนั้น การสื่อสารภายในองค์กรที่ดี จะช่วยสร้างความเข้าใจในนโยบายของผู้บริหาร และเป็นสิ่งที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กร และเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร เพราะนโยบายการบริหารงานการจัดการขององค์กรเป็นส่วนสำคัญ และเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ การสื่อสารภายในองค์กร จึงเป็นส่วนสำคัญยิ่งสำหรับกิจกรรมและการดำเนินงานที่เกิดขึ้นภายในองค์กร ทั้งนี้หากการสื่อสารภายในองค์กรดีและชัดเจน จะส่งผลให้การปฏิบัติงานตามนโยบายเป็นไปในทิศทางเดียวกัน (นิภาพร โสพัฒน 2562)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัย การสื่อสารที่ส่งผลต่อการประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์” โดยศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยการสื่อสาร และประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการศึกษาที่ได้ นำไปบริหารด้านการสื่อสารในองค์กรและลดปัญหาการไม่เข้าใจระหว่างพนักงานในองค์กร พัฒนาให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยการสื่อสารของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์
2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา “ปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์” ซึ่งแบ่งขอบเขตการวิจัยเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1.3.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน ปัจจัยการสื่อสาร ได้แก่ ผู้ส่งสาร ข้อมูลข่าวสาร ช่องทางการสื่อสาร และผู้รับสาร ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

1.3.2 ขอบเขตด้านประชากร พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (Yamanee, 1973) เพื่อหาจำนวนประชากร 700 คน ซึ่งได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 255 คน

1.3.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์

1.3.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ทำการศึกษาค้นคว้าและการสำรวจเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) ตั้งแต่เดือน สิงหาคม – พฤศจิกายน 2567

สมมติฐานการวิจัย

1.4.1. สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ปัจจัยการสื่อสารของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ มีความสำคัญอยู่ในระดับที่มากที่สุด

1.4.2. สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด

1.4.3. สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ปัจจัยการสื่อสารส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับปัจจัยการสื่อสาร

เดวิด เค เบอร์โล (David K. Berlo) (อ้างถึงใน จารุวรรณ นิธิไพบูลย์, 2564, น. 36-39) สรุปกระบวนการสื่อสาร

มีองค์ประกอบสำคัญของกระบวนการสื่อสาร ที่จะทำให้ประสบความสำเร็จ สรุปได้ว่ามีองค์ประกอบหลัก 4 องค์ประกอบ ดังนี้

1. ผู้ส่งสาร (source) คือ ผู้ที่ถ่ายทอดหรือส่งข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ ความคิด ความรู้สึก ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ผู้ส่งสารจะทำการสื่อสารได้มีประสิทธิภาพ
2. สาร (message) คือ ผลผลิตที่ได้รับจากความรู้สึกนึกคิด เนื้อหาสาร ความต้องการของผู้ส่งสาร ในการสื่อสารที่ปรากฏในรูปของวจนภาษาและอวจนภาษา
3. ช่องทางการสื่อสาร (channel) คือ ตัวกลางที่ใช้ในการส่งหรือถ่ายทอดข่าวสารจากผู้ส่งสารมายังผู้รับสาร เบอร์โล เชื่อว่ามนุษย์สามารถใช้ประสาทสัมผัสทั้ง 5 ในการส่ง และถ่ายทอดข้อมูลข่าวสาร ได้แก่ การเห็น (seeing) การได้ยิน (hearing) การสัมผัส (touching) การได้กลิ่น (smelling) และการลิ้มรส (testing)
4. ผู้รับสาร (receiver) คือ ผู้ที่รับข้อมูลข่าวสาร หรือจุดหมายปลายทางของสารที่ผู้ส่งสารต้องการสื่อไปถึง ซึ่งผู้รับสารจะมีประสิทธิภาพในการรับสารมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับคุณสมบัติทั้ง 5 ประการ เช่นเดียวกับผู้ส่งสาร

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีหลายองค์ประกอบด้วยกัน ซึ่งในบทความวิชาการนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีของ Peterson and Plowman, 1989. (อ้างใน ฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกมล จันทรสม , 2564) เป็นหลักในการนำมาปรับใช้ในการเป็นแนวทางการส่งเสริมประสิทธิภาพ ดังนี้

1. คุณภาพของงาน (Quality) ต้องมีคุณภาพสูงโดยผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่า ผลผลิตภัณฑ์ที่ผู้ผลิตมอบให้กับผู้บริโภคต้องมีมาตรฐาน คุณภาพดี ตอบสนองความต้องการและได้ประโยชน์อย่างคุ้มค่าทำให้เกิดเป็นความประทับใจ และสร้างความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ
2. ปริมาณงาน (Quantity) งานที่เกิดขึ้นของหน่วยงานต้องเป็นไปตามความคาดหวัง มีการระบุขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน และระบุหน้าที่ความรับผิดชอบเฉพาะของแต่ละบุคคลในการทำงาน ทำให้เกิดความเข้าใจตรงกัน บุคลากรจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างถูกต้อง แม่นยำมีการวางแผนในการทำงาน การบริหารเวลา เพื่อให้ได้ปริมาณงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานงานจะต้องอยู่ในหลักความถูกต้อง และมีการพัฒนางานให้มีความทันสมัย รวดเร็วยิ่งขึ้น

4. ค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ (Costs) ในการดำเนินงานจะต้องมีความเหมาะสมกับงาน และวิธีการจะต้องลดต้นทุนให้น้อย และให้ได้กำไรมากที่สุด ประสิทธิภาพในมิติของค่าใช้จ่าย หรือต้นทุนการผลิต ได้แก่ การใช้ทรัพยากรด้านการเงิน บุคคล วัตถุดิบ เทคโนโลยี ที่มีอยู่และเกิดการสูญเสียน้อยที่สุด

5. กระบวนการปฏิบัติงาน (Method) วิธีการ ขั้นตอน หรือกระบวนการในการทำงานหรือการผลิต ซึ่งปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่ควรให้ความสำคัญเป็นอันดับต่อมา เพราะความสำเร็จของการดำเนินกิจกรรมที่มีนั้นจะต้องมาจากการปฏิบัติงานและขั้นตอนของการผลิตมีการวางแผน การติดตาม การตรวจสอบ และการควบคุมการผลิตหรือการดำเนินกิจกรรม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

โสภิตา ขาวหนูนา สิริภพ คงกระโทก และมนัสนันท์ อินทรายุทธ (2566) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานต้อนรับในโรงแรม ในเมืองสงขลา พบว่า ปัจจัยด้านการติดต่อสื่อสารความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลกระทบมาก(ค่าเฉลี่ย 3.91) สิ่งที่ส่งผลกระทบ มีดังนี้ เพื่อนร่วมงานตั้งใจทำงานอย่างเต็มความสามารถ(ค่าเฉลี่ย 3.99) รองลงมาคือ โรงแรมเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็น(ค่าเฉลี่ย 3.96) การทำงานเป็นทีมและมีการติดต่อสื่อสารที่ดี(ค่าเฉลี่ย 3.91) และบุคคลภายในโรงแรมสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน(ค่าเฉลี่ย 3.80) ตามลำดับ

สุรพัศ ประศรีทะโก (2566) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์ พบว่า ระดับประสิทธิภาพของบุคลากร ด้านประสิทธิภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.50) จำแนกเป็นรายด้าน ด้านปริมาณของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด(ค่าเฉลี่ย 3.59) รองลงมา ด้านเวลา(ค่าเฉลี่ย 3.58) และด้านคุณภาพของงาน(ค่าเฉลี่ย 3.33) การเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เว้นแต่ประสบการณ์ทำงาน มีความแตกต่างเป็นรายคู่อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จำนวน 1 คู่ คือ บุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์ มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่า 5 ปี ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน ต่ำกว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 11-15 ปี

ภุชชัชชา นิธิภักธนา (2564) ได้ศึกษาเรื่อง การสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเครื่องดื่มบำรุงกำลังแห่งหนึ่ง ในเขตพระสมุทรเจดีย์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และประเภทแรงงาน ที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเครื่องดื่มบำรุงกำลังแห่งหนึ่ง ในเขตพระสมุทรเจดีย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 การสื่อสารภายในองค์กรมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเครื่องดื่มบำรุงกำลังแห่งหนึ่ง ในเขตพระสมุทรเจดีย์ในด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาที่ใช้ในงาน และด้านค่าใช้จ่าย ในทิศทางเดียวกันที่ระดับนัยสำคัญที่สถิติที่ระดับ 0.05

รัชนก เชื้อแพทย์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าองค์ประกอบการติดต่อสื่อสารภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านผู้ส่งสาร ซึ่งอาจเป็นเพราะเป็นผู้บังคับบัญชา และบุคลากรมีทักษะในการพูดและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการส่งข้อมูลข่าวสารได้มีประสิทธิภาพ ด้านสาร อาจเป็นเพราะข้อมูลข่าวสารที่ส่งมาจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติการเข้าใจเนื้อหาที่สำคัญอย่างถูกต้อง ด้านช่องทางการสื่อสาร อาจเป็นเพราะผู้บริหารและผู้ปฏิบัติการมีการใช้ช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีในการสื่อสาร(ช่องทางออนไลน์) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความสะดวกและรวดเร็ว

Dina Ramawati and Hermien Tridayant (2020) ได้ศึกษาเรื่อง การสื่อสารในการทำงาน แรงจูงใจ และระเบียบวินัยที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน PT. Seven ซูราบายาในซีโดร์โจ พบว่าจากผลวิเคราะห์ T-Test มีค่า 0.011 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 ทำให้ยอมรับว่า การสื่อสารในการทำงานมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน PT. Seven ซูราบายาในซีโดร์โจ อย่างมีนัยสำคัญ

วิธีการดำเนินการวิจัย

รูปแบบที่นำมาใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form)

ประชากร ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการสุ่มตัวอย่าง

3.2.1. ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 700 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล ณ วันที่ 25 กรกฎาคม 2567)

3.2.2. ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (Yamane, 1973)

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

เมื่อ n = จำนวนประชากร

N = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

e = สัดส่วนค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้น ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้ 5% หรือ 0.05 จึงคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ดังนี้

$$n = \frac{700}{1 + 700(0.05)^2} = \frac{700}{2.75}$$

$$= 254.55 \approx 255$$

3.2.3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ มีจำนวน 700 คน แบ่งประชากรตามระดับการควบคุมการจัดการภายในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

3.3.1. ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ตำแหน่งงาน

ปัจจัยการสื่อสาร ได้แก่ ผู้ส่งสาร ข้อมูลข่าวสาร ช่องทางการสื่อสาร ผู้รับสาร

3.3.2. ตัวแปรตาม

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

3.3.1. ลักษณะเครื่องมือ

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการทำแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) สืบมาจากกลุ่มตัวอย่างผู้ปฏิบัติงานจำนวน 255 คน ในบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ จึงนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง และสมบูรณ์เรียบร้อยแล้ว จึงนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมมาทำการวิเคราะห์ โดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS จึงสรุปผลการวิจัย

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) การเก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้า จากแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ ข้อมูลจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจัดทำเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

การออกแบบแบบสอบถาม จะแบ่งเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 : เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 : เกี่ยวกับปัจจัยการสื่อสาร ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้ส่งสาร ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านช่องทางการสื่อสาร และด้านผู้รับสาร

ส่วนที่ 3 : เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน

ในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกคำตอบเพียงคำตอบเดียว เกณฑ์การให้คะแนนตามมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale ตามแนวคิด Likert Scale ที่แบ่งเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ซึ่งมีการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยตามเกณฑ์ที่กำหนด

4.50 – 5.00 หมายความว่า มากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายความว่า มาก

2.50 – 3.49 หมายความว่า ปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายความว่า น้อย

1.00 – 1.49 หมายความว่า น้อยที่สุด

3.4.2. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อถือได้ (Reliability) ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูล

1. การตรวจสอบความเที่ยงตรง นำแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ แนวคิดและสมมติฐาน การใช้ภาษาที่เหมาะสม ความชัดเจนของข้อคำถาม ด้วยวิธีการหาค่าความสอดคล้อง (Index of concordance : IOC) ต้องมากกว่า 0.5
2. การตรวจสอบความเชื่อถือได้ เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามที่มีความถูกต้อง นำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ต้องมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) หลังจากนั้นผู้วิจัยทำการแจกแบบสอบถามผ่านเครือข่าย Line โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบถามถูกต้องของข้อมูลแล้วจึงมาวิเคราะห์ผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ 2 วิธี ได้แก่

1. สถิติเชิงพรรณนา

- ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนที่ 1 ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล
- ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนที่ 2 ได้แก่ ปัจจัยการสื่อสาร และในส่วนที่ 3 ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน

- ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามใน ส่วนที่ 2 ได้แก่ ปัจจัยการสื่อสาร และในส่วนที่ 3 ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงาน
- 2. สถิติเชิงอนุมาน ใช้วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์
 - การวิเคราะห์ความแปรปรวนของกลุ่มตัวแปรเพียง 2 กลุ่มเท่านั้นใช้การวิเคราะห์ T-Test
 - การวิเคราะห์ความแปรปรวนที่มีตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่มตัวแปรขึ้นไป (One Way ANOVA หรือ F-Test)
 - การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน แห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ พบว่า ในแต่ละข้อคำถามมีค่า IOC > 0.50 แสดงว่าแบบสอบถามมีความตรง เชิงเนื้อหา และเมื่อนำแบบสอบถามไปทดสอบค่าความเชื่อมั่น Reliability โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา ของครอนบัก Cronbach's Alpha Coefficient มีค่า 0.96 จึงนำแบบสอบถามไปทำงานเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 255 คน และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ ซึ่งมีผลการวิจัยที่สามารถอธิบายได้ ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ค่าร้อยละที่มากที่สุดตามลักษณะข้อมูล ส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 58.82 และเพศหญิง จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 41.18 ตามลำดับ ช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุ 25 – 35 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 และน้อยที่สุดอยู่ในช่วงอายุมากกว่า 55 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.96 ตามลำดับ สถานภาพส่วนใหญ่เป็นสถานภาพโสด จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 58.43 น้อยที่สุดอยู่ใน สถานภาพหย่าร้าง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.78 ตามลำดับ ระดับการศึกษาที่มากที่สุดจบปริญญาตรี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 31.37 น้อยที่สุดอยู่ในระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.78 ตามลำดับ ประสบการณ์การทำงานมากที่สุดมีประสบการณ์ 4 ปี – 6 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 34.90 ประสบการณ์การทำงานที่น้อยที่สุด ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.02 ตามลำดับ และผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 221 คน คิดเป็นร้อยละ 86.67 และระดับบริหาร หรือผู้บังคับบัญชา จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33 ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการวิเคราะห์เกี่ยวกับปัจจัยการสื่อสารของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญต่อบัณฑิต การสื่อสารของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญ

มาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญมากเป็นลำดับแรก คือ ด้านข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 4.16$, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ด้านผู้ส่งสาร ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = 0.70) ด้านผู้รับสาร ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.72) และด้านข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.73) ตามลำดับ

ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการวิเคราะห์เกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกสารแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านภาพรวม โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก $\bar{X} = 4.19$, S.D. = 0.61 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความสำคัญมากเป็นลำดับแรก คือ ด้านคุณภาพของงาน ($\bar{X} = 4.25$, S.D. = 0.70) รองลงมา คือ ด้านเวลาในการทำงาน ($\bar{X} = 4.24$, S.D. = 0.64) ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.66) และด้านปริมาณงาน ($\bar{X} = 4.11$, S.D. = 0.68) ตามลำดับ

ปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยการสื่อสารสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ด้านผู้ส่งสาร ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านช่องทางการสื่อสาร และด้านผู้รับสาร ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ ได้ร้อยละ 57.00 ($R^2 = 0.57$) ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร พบว่า ค่า Tolerance ค่าน้อยสุด คือ 0.29 ซึ่งไม่ต่ำกว่า 0.10 และค่า VIF ค่าสูงที่สุด คือ 3.41 ซึ่งไม่เกิน 10 ดังนั้น สรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระของปัจจัยการสื่อสารไม่มีความสัมพันธ์กัน

อภิปรายผล

การวิเคราะห์ข้อมูลทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการวิจัยที่ 1 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการสื่อสารของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ระดับความสำคัญมากเป็นลำดับแรกคือด้านข้อมูลข่าวสาร รองลงมาคือด้านผู้ส่งสาร ด้านผู้รับสาร และด้านช่องทางการสื่อสาร ตามลำดับ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ 1

สมมติฐานการวิจัยที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านภาพรวมอยู่ระดับความสำคัญมาก โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ระดับความสำคัญมากเป็นลำดับแรกคือด้านคุณภาพของงาน รองลงมาคือด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน และด้านปริมาณงาน ตามลำดับ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ 2

สมมติฐานการวิจัยที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเรียง

ปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมากไปน้อย จากสมการในรูปแบบของคะแนนมาตรฐาน ได้แก่ ด้านข้อมูลข่าวสาร ด้านผู้รับสาร และด้านผู้ส่งสาร ตามลำดับ เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัยที่ 3

การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ดังต่อไปนี้ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูษัชชา นิธิภักธนา (2564) ศึกษาเรื่อง การสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเครื่องดื่มบำรุงกำลังแห่งหนึ่งในเขตพระสมุทรเจดีย์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน และประเภทแรงงานที่แตกต่างกัน ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเครื่องดื่มบำรุงกำลังแห่งหนึ่งในเขตพระสมุทรเจดีย์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ยกเว้นตำแหน่งงานที่แตกต่างกันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ สุรพัศ ประศรีทะโก (2566) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการสื่อสารของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนก เชื้อแพทย์ (2563) ศึกษาเรื่อง รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า องค์ประกอบการติดต่อสื่อสารภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านผู้ส่งสาร ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชา และบุคลากรมีทักษะในการพูดและความสามารถในการใช้เทคโนโลยีในการส่งข้อมูลข่าวสาร ได้มีประสิทธิภาพ ด้านสาร อาจเป็นเพราะข้อมูลข่าวสารที่ส่งมาจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติการเข้าใจเนื้อหาที่สำคัญอย่างถูกต้อง ด้านช่องทางการสื่อสาร อาจเป็นเพราะผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติการมีการใช้ช่องทางการสื่อสารและเทคโนโลยีในการสื่อสาร(ช่องทางออนไลน์) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับข้อมูลข่าวสารด้วยความสะดวกและรวดเร็ว

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ ด้านภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ด้านคุณภาพของงาน อาจเป็นเพราะพนักงานมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับงานเป็นอย่างดี ทำให้งานมีคุณภาพ ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะหากงานที่พนักงานปฏิบัติอยู่เสร็จไม่ทันเวลา ยินดีที่จะปฏิบัติงานนอกเวลา เพื่อให้งานเสร็จตามที่กำหนด ด้านค่าใช้จ่ายในการดำเนินงาน อาจเป็นเพราะมีการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่างๆขององค์กรอย่างประหยัดในการปฏิบัติงาน และด้านปริมาณงาน อาจเป็นเพราะพนักงานสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับเสร็จตามเป้าหมายเสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรพัศ ประศรีทะโก (2566) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์ พบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้านประสิทธิภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก(ค่าเฉลี่ย 3.50) จำแนกเป็นรายด้าน ด้านปริมาณของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด(ค่าเฉลี่ย 3.59) รองลงมา ด้านเวลา(ค่าเฉลี่ย 3.58) และด้านคุณภาพของงาน(ค่าเฉลี่ย 3.33) ตามลำดับ

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ Dina Ramawati and Hermien Tridayanti (2020) ศึกษาเรื่อง การสื่อสารในการทำงาน แรงจูงใจ และระเบียบวินัยที่มีผลกระทบต่อปฏิบัติงานของพนักงาน PT. Seven ซูราบายาในซีโดร์โจ พบว่า การสื่อสารมีผลสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน โดยมีค่า Sig เท่ากับ 0.01 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การสื่อสารภายในองค์กรมีส่วนสำคัญที่ทำให้พนักงานของบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ มีความเข้าใจในด้านต่างๆ เช่น ด้านนโยบาย วิสัยทัศน์ แผนการดำเนิน การติดตามสถานการณ์ เป็นต้น ยังทำให้พนักงานของบริษัทมีความเข้าใจไปในทิศทางเดียวกัน ผู้ส่งสารจึงจำเป็นต้องมีความรู้และความเข้าใจในข้อมูลข่าวสาร และเลือกช่องทางการสื่อสารที่รวดเร็ว จึงจะทำให้ข้อมูลข่าวสารที่ส่งไปถึงผู้รับสารเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ประโยชน์ในกระบวนการสื่อสารภายในบริษัทให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับนโยบายของบริษัท และเหมาะสมกับพนักงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพในการสื่อสารสูงสุด

ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1. ผู้วิจัยควรทำการศึกษาปัจจัยการสื่อสารอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดนครสวรรค์ เช่น ทิศทางการสื่อสาร เป็นต้น

5.3.2.2. ผู้วิจัยควรทำการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

กฤตภาคิน มิ่งโสภา และณกลม จันทรสม. (2564). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน.

วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์, 23(2), 214-215

จารุวรรณ นิธิไพบูลย์. (2564). หลักการสื่อสารมวลชน. ใน บุญเลิศ ศุภดิถ (บรรณาธิการ)

(หน้า 36-39). กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัย

เทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจักรพงษ์พานารม.

เทพอาภรณ์ มุ่งฟูงกลาง และสมศักดิ์ ตันตาศนี. (2562). การสื่อสารภายในองค์กรกับความสัมพันธ์

ต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบริษัท ยูเนี่ยน แอนด์ โอจี อินเตอร์แฟ็ค จำกัด. การ

ประชุมวิชาการนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3. 346-347

ธนภัทร ศรีนาค. (2561). การศึกษาปัจจัยคุณสมบัติส่วนบุคคลภาวะผู้นำ และการสื่อสารภายใน

- องค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ชัมมิต โอโต บอดี อินดัสตรี จำกัด. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
- รัชนก เชื้อแพทย์. (2563). รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพของบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.
- วิริยา อริยกุลไชยศิลป์. (2565). ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พฤติกรรมการสื่อสารองค์การ แรงจูงใจในการทำงานเป็นทีมส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานองค์กรเอสเอ็มอีกลุ่ม. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
- สุตารัตน์ สะโดอยู่ และแสงจิตต์ ไต่แสง. (2565). ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เอลเลค แอนด์ เอลเทค (ประเทศไทย) จำกัด จังหวัดปทุมธานี. วารสารวิทยาการจัดการปริทัศน์ ปีที่ 4. 2, 5-6
- สุรพัศ ประศรีทะโก. (2566). แรงจูงใจที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกองสื่อสารและอิเล็กทรอนิกส์ในพระองค์. การประชุมบัณฑิตแห่งชาติ. 5-7
- สุลักษณ์ สีคำ ยุทธนาท บุญยะชัย และอาภรณ์ อินฟ้าแสง. (2567). องค์ประกอบและรูปแบบการสื่อสารที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา กองบังคับการอำนวยการ กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน วารสารวิชาการและวิจัยมหาวิทยาลัยตะวันออกเฉิยเหนือ, 14(2), 167-168.
- โสภิตา ขาวหนูนา สิริภพ คงกระโทก และมนัสนันท์ อินทรายุทธ. (2566). ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานต้อนรับในโรงแรม ในเมืองสงขลา. การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5. (687-688)
- หนึ่ง หยาน. (2564). การศึกษาบรรยากาศการทำงาน คุณภาพการสื่อสาร และระบบการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แอคเซนเจอร์ สาขาเงินดู สาธารณรัฐประชาชนจีน. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
- อมรรรณ ไบเงิน. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัทแห่งหนึ่ง. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตวิทยาวิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี.
- Ade R. S., Geofakta R., Darmawati M., Arief Y. R. and Pitono. (2023). The Impact of work communication and discipline on employee performance, DOI: 10.56444/transformati.v2i3.947
- Dina R. and Hermien T. (2020). The effect of work communication, motivation and discipline on employee performance PT. seven Surabaya Jaya in Sidoarjo,

DOI: 10.56371/ijess.v1i1.23

Ni K.A., I.B. Agung and Putu S.L. (2024). The role of work motivation as a mediator in the influence of communication and workload on employee performance at Warmadewa University, DOI:10.38142/ijess.v5i1.1022

Ririn A. (2022). Effect of communication and Physical Work Environment on Employee Performance of PT. Vadhana International Palembang Branch, DOI:10.47747/ijmhrr.v3i2.700

Syahrudin, Hermanto, Amalia K. and Wardini. (2020). The influence of communication, training, and organizational culter on employee performance, DOI: 10.33830/jom.v16i2.782.2020