ปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการทำงานเป็นทีม ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท

ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ONLINE SOCIAL MEDIA USAGE AND TEAMWORK DYNAMICS ON THE WORK EFFICIENCY OF CONSULTANTS ENGAGED WITH THE DEPARTMENT OF RURAL ROADS

กมลวรรณ วงษ์วิเชียร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
2567

ปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการทำงานเป็นทีม ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท

กมลวรรณ วงษ์วิเชียร

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)
คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
ปีการศึกษา 2567
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ONLINE SOCIAL MEDIA USAGE AND TEAMWORK DYNAMICS ON THE WORK EFFICIENCY OF CONSULTANTS ENGAGED WITH THE DEPARTMENT OF RURAL ROADS

KAMONWAN WONGWICHIEN

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
for the Degree of MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
(Business Administration)
Faculty of Business Administration for Society, Srinakharinwirot University
2024

Copyright of Srinakharinwirot University

การค้นคว้าอิสระ
เรื่อง
ปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการทำงานเป็นทีม ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท
ของ
กมลวรรณ วงษ์วิเชียร

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (สาขาการจัดการ)
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

.....
(รองศาสตราจารย์ นายแพทย์ฉัตรชัย เอกปัญญากุล)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

.....

คณะกรรมการสอบปากเปล่าการค้นคว้าอิสระ

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สกุลกิจกาญจน์)

..... ประธานกรรมการ
(อาจารย์ ดร.กานต์จิรา ลิมศิริธง)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คมกริช นันทะโรจพงศ์)

ชื่อเรื่อง	ปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการทำงานเป็นทีม ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท
ผู้วิจัย	กมลวรรณ วงษ์วิเชียร
ปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2567
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ สกุลกิจกาญจน์

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท เมื่อจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และตำแหน่ง รวมทั้งเพื่อศึกษาปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการทำงานเป็นทีม ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท โดยแบ่งประสิทธิภาพในการทำงานออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริษัทที่ปรึกษาจำนวน 374 คน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวน (ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's correlation coefficient) ผลการวิจัยพบว่า โดยรวมพนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานในระดับสูง โดยเฉพาะในด้านปริมาณและค่าใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านเวลาและด้านคุณภาพ นอกจากนี้ พบว่าเพศและอายุมีผลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติต่อประสิทธิภาพการทำงานในด้านปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย ขณะที่ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า การสื่อสารองค์กรมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูงกับทุกด้านของประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะด้านค่าใช้จ่าย (r = 0.849) การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญเช่นกัน โดยเฉพาะกระบวนการทำงานเป็นทีมที่มีค่าสัมประสิทธิ์สูงสุด (r = 0.644) ข้อเสนอแนะจากผลวิจัย คือ องค์กรควรส่งเสริมระบบการสื่อสารภายในโดยเฉพาะการใช้ช่องทางการสื่อสารที่เปิดกว้างและมีปฏิสัมพันธ์แบบสองทาง ควบคู่ไปกับการสนับสนุนการสื่อสังคมออนไลน์เพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการประสานงานระหว่างหน่วยงาน รวมถึงการจัดอบรมด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะช่วยยกระดับประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในเชิงปริมาณและการบริหารต้นทุน

คำสำคัญ: การสื่อสารองค์กร, การใช้สื่อสังคมออนไลน์, การทำงานเป็นทีม, ประสิทธิภาพการทำงาน, บริษัทที่ปรึกษา, กรมทางหลวงชนบท

Title	ORGANIZATIONAL COMMUNICATION ONLINE SOCIAL MEDIA USAGE AND TEAMWORK DYNAMICS ON THE WORK EFFICIENCY OF CONSULTANTS ENGAGED WITH THE DEPARTMENT OF RURAL ROADS
Author	KAMONWAN WONGWICHIEN
Degree	MASTER OF BUSINESS ADMINISTRATION
Academic Year	2024
Advisor	Associate Professor Dr. Wasan Sakulkijkarn

This research aims to examine the differences in work efficiency among consultants working with the Department of Rural Roads when categorized by demographic factors, including gender, age, education level, income, and job position. It also aims to investigate the relationship between organizational communication, online social media usage, and teamwork, and the work efficiency of these consultants. Work efficiency is categorized into four dimensions: quality, quantity, time, and cost.The sample consisted of 374 consultants. Data were collected using questionnaires and analyzed through both descriptive and inferential statistics, including mean, standard deviation, t-test, analysis of variance (ANOVA), and Pearson's correlation coefficient. The findings revealed that, overall, employees demonstrated a high level of work efficiency, particularly in the dimensions of quantity and cost, which had the highest average scores, followed by time and quality. Moreover, gender and age were found to have statistically significant effects on work efficiency in the dimensions of quantity, time, and cost. In contrast, education level, job position, and income showed no statistically significant differences. The correlation analysis indicated that organizational communication had a moderate to strong correlation with all dimensions of work efficiency, especially cost ($r = 0.849$). Online social media usage and teamwork also showed statistically significant positive correlations with work efficiency, with the teamwork process demonstrating the highest correlation ($r = 0.644$). Based on the findings, it is recommended that organizations enhance internal communication systems, especially by promoting open and two-way communication channels. In addition, supporting the use of online social media can improve coordination between departments. Providing training in teamwork is also advised, as it can help increase work efficiency, particularly in terms of output quantity and cost management.

Keywords: Organizational Communication, Online Social Media Usage, Teamwork Dynamics, Work Efficiency, Consulting Firms, Department of Rural Roads

กิตติกรรมประกาศ

ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.วสันต์ สกุลกิจกาญจน์ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ให้ความกรุณาแนะนำ ให้ข้อเสนอแนะอย่างละเอียดรอบคอบ ด้วยความเอาใจใส่ และเป็นกำลังใจที่สำคัญตลอดระยะเวลาการทำวิจัย รวมถึงให้แนวทางในการปรับปรุงพัฒนางานวิจัยให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และมีคุณค่าในเชิงวิชาการ

ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการสอบ และอาจารย์ท่านอื่นในหลักสูตร ที่ได้ให้คำแนะนำอันทรงคุณค่า ซึ่งเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนางานวิจัยฉบับนี้ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณ บริษัท วิชชากร จำกัด ที่ให้การสนับสนุนทั้งในด้านข้อมูล อุปกรณ์ และทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งความไว้วางใจให้ข้าพเจ้าได้มีส่วนร่วมในงานที่เกี่ยวข้องกับโครงการของกรมทางหลวงชนบท ซึ่งเป็นบริบทสำคัญของงานวิจัยฉบับนี้

ขอขอบคุณ เจ้าหน้าที่และพนักงานจากบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท ที่ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม ให้สัมภาษณ์ และให้ข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งล้วนแต่มีคุณค่าและมีส่วนช่วยให้งานวิจัยฉบับนี้มีความสมบูรณ์

ขอบคุณเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมชั้นเรียน ที่คอยแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ช่วยตรวจสอบเอกสาร ให้คำแนะนำ และร่วมเป็นกำลังใจในช่วงเวลาที่ท้าทายระหว่างการดำเนินการวิจัย

สุดท้ายนี้ ข้าพเจ้าขอขอบคุณครอบครัว โดยเฉพาะคุณพ่อ คุณแม่ และบุคคลอันเป็นที่รักทุกท่าน ที่เป็นแรงใจอันยิ่งใหญ่ คอยสนับสนุนทั้งทางด้านจิตใจ เวลา และทรัพยากรตลอดระยะเวลาการศึกษา หากปราศจากแรงสนับสนุนจากท่านเหล่านี้แล้ว งานวิจัยฉบับนี้คงไม่อาจสำเร็จลุล่วงไปได้

ข้าพเจ้าขอน้อมรับความเมตตาและความเอื้ออาทรจากทุกท่านไว้ด้วยความซาบซึ้งใจอย่างหาที่สุดมิได้

กมลวรรณ วงษ์วิเชียร

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญ ..... ช

สารบัญตาราง ..... ฌ

บทที่ 1 บทนำ 1

ภูมิหลัง 1

ความมุ่งหมายของการวิจัย 4

ความสำคัญของการวิจัย 4

ขอบเขตการวิจัย 5

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย 5

นิยามศัพท์เฉพาะ 7

กรอบแนวคิดในการวิจัย 9

สมมติฐานการวิจัย 11

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 12

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์ 12

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารองค์กร 15

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ 21

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม 25

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน 31

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 34

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้ 42

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 44

การสร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....45
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....50
การดำเนินการข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล.....51
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....52
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....58
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา.....58
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน.....76
สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....106
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....115
สรุปผลการวิจัย.....119
อภิปรายผลการวิจัย.....132
ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย.....151
ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป.....152

สารบัญตาราง

หน้า

ตาราง 1 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ เกี่ยวกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม 58

ตาราง 2 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ เกี่ยวกับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม 58

ตาราง 3 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ เกี่ยวกับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม .. 59

ตาราง 4 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ เกี่ยวกับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม..... 59

ตาราง 5 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ เกี่ยวกับรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม 60

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กรประกอบด้วย ทิศทางการติดต่อสื่อสาร ลักษณะการติดต่อสื่อสาร และช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร..... 60

ตาราง 7แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร ด้านทิศทางการติดต่อสื่อสาร 61

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร ลักษณะการติดต่อสื่อสาร 63

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร ช่องทางเดินการติดต่อสื่อสาร 64

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสื่อสารสังคมออนไลน์ในการทำงาน ประกอบด้วย การใช้งานเพื่อออกอากาศ การใช้งานเพื่อสนทนา การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน การใช้งานเพื่อการจัดการความรู้ และการใช้งานเพื่อเข้าสังคม..... 65

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสื่อสารสังคมออนไลน์ในการทำงานในด้านการใช้งานเพื่อออกอากาศ..... 66

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสื่อสารสังคมออนไลน์ในการทำงานในด้านการใช้เพื่อสนทนา 67

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสื่อสารสังคมออนไลน์ในการทำงานในด้านการใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน..... 68

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสื่อสารสังคมออนไลน์ในการทำงานในด้านการจัดการความรู้..... 68

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสื่อสารสังคมออนไลน์ในการทำงานในด้านการใช้งานเพื่อเข้าสังคม..... 69

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำด้านความสัมพันธ์ ด้านบทบาท และด้านกระบวนการ..... 70

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการทำงานเป็นทีม ในด้านภาวะผู้นำ 70
ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการทำงานเป็นทีม ในด้านความสัมพันธ์ 71
ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการทำงานเป็นทีม ในด้านบทบาท 72
ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการทำงานเป็นทีม ในด้านกระบวนการ 72
ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณ เวลาและค่าใช้จ่าย 73
ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน 74
ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณของงาน 74
ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา 75
ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย 76
ตาราง 26 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละกลุ่มเพศ โดยใช้ Levene's test 77
ตาราง 27 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงาน (จำแนกตามเพศ) 77
ตาราง 28 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงาน (จำแนกตามอายุ) 79
ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานโดยจำแนกตามกลุ่มอายุโดยใช้ F-test 79
ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานในด้านปริมาณจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วย LSD 81
ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานในด้านเวลาจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วย LSD 81
ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานในด้านค่าใช้จ่ายจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วย LSD 82

ตาราง 33 การทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงาน (จำแนกตามระดับการศึกษา) 83

ตาราง 34 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานโดยจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ F-test 84

ตาราง 35 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานโดยจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ Brown-Forsythe 84

ตาราง 36 การทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงาน (จำแนกตามตำแหน่ง) ... 85

ตาราง 37 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานโดยจำแนกตามตำแหน่งโดยใช้ F-test 86

ตาราง 38 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานโดยจำแนกตามตำแหน่งโดยใช้ Brown-Forsythe 87

ตาราง 39 การทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงาน (จำแนกตามเงินเดือน)... 87

ตาราง 40 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานโดยจำแนกตามรายได้โดยใช้ F-test..... 88

ตาราง 41 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานโดยจำแนกตามรายได้โดยใช้ Brown-Forsythe 89

ตาราง 42 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานในด้านปริมาณจำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ด้วย Dunnett3..... 89

ตาราง 43 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานในด้านเวลาจำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ด้วย Dunnett 3..... 90

ตาราง 44 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานในด้านค่าใช้จ่ายจำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ด้วย Dunnett 3..... 90

ตาราง 45 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการสื่อสารองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน 92

ตาราง 46 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ภายในองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน..... 96

ตาราง 47 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน 102

ตาราง 48 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 107

ตาราง 49 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 109

ตาราง 50 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 110
ตาราง 51 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 113

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

การสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในการบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จขององค์กรทุกประการ ไม่ว่าจะเป็นการสื่อสารภายในองค์กรหรือการสื่อสารกับภาคส่วนอื่น ๆ นอกองค์กร การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยให้องค์กรเคลื่อนไหวได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จในการทำงานของตนเอง ในโลกธุรกิจและองค์กรขณะนี้ที่เต็มไปด้วยความเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันที่รุนแรง ซึ่งผลสำรวจของ GMAC Corporate Recruiters Survey พบว่ามากกว่า 81% ของผู้นำองค์กรมองว่าทักษะด้านการสื่อสาร รวมไปถึงการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาธุรกิจยุคใหม่มากกว่าทักษะอื่นๆ (บริษัท บริษัท บียอนด์ เทรนนิ่ง, 2566) การสื่อสารเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวต่อสถานการณ์ที่ต่างไป ในทางทฤษฎี ศาสตราจารย์ Cees Van Riel แห่ง Erasmus University ประเทศเนเธอร์แลนด์ ได้ตีพิมพ์หนังสือเรื่องหลักการด้านการสื่อสารองค์กร (Essentials of Corporate Communications) เมื่อปี 1995 โดยกล่าวว่า “การสื่อสารคือเส้นเลือดที่จำเป็นสำหรับชีวิตของทุกองค์กร” และการสื่อสารองค์กรเป็นการจัดการสื่อสารทั้งภายในและภายนอกเพื่อสร้างความเข้าใจที่ดีในเรื่องของวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ ภาพลักษณ์ รวมถึงเป้าหมายในด้านต่าง ๆ (สื่อสารองค์กร มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2564)

ปัจจุบันสื่อสังคมออนไลน์ (Social media หรือ Social Network) เข้ามามีบทบาทสำคัญในวงกว้างต่อระบบการสื่อสาร ทำให้สามารถเชื่อมต่อความสัมพันธ์กันอย่างกว้างขวาง ไม่จำกัดเวลา สถานที่และอุปกรณ์(คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2562) และซึ่งในยุคที่เทคโนโลยีสื่อสารเป็นส่วนสำคัญของการดำเนินธุรกิจและการบริหารองค์กร เทคโนโลยีสื่อสารเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการสร้างความเชื่อมั่น ความเข้าใจ และประสิทธิภาพในการทำงานร่วมกันในองค์กรการใช้เทคโนโลยีสื่อสารในองค์กรช่วยให้องค์กรเกิดความยืดหยุ่นและมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น โดยการลดเวลาในการสื่อสาร การเพิ่มความชัดเจนในข้อมูลและการเชื่อมโยงบุคคลที่ต่างทำงานอยู่ห่างๆ ให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจุบันสื่อออนไลน์กลายเป็นสื่อหลักในการสื่อสาร เพราะต้นทุนที่ต่ำ และความสะดวกในการสื่อสาร (สถาบันวิจัยสังคมจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2566)

จากรายงานผลการสำรวจพฤติกรรมผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย ปี 2565 (กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม, 2566) จากผลการสำรวจ พบว่า วัตถุประสงค์ที่ผู้ใช้อินเทอร์เน็ตเข้ามาใช้อินเทอร์เน็ตมากที่สุด คือ เพื่อติดต่อสื่อสารสนทนา (92.21%) นับว่าปัจจุบันรูปแบบการรับข้อมูลข่าวสารเปลี่ยนไปอย่างมาก มีการรับข้อมูลข่าวสารจากโซเชียลมีเดียมากขึ้น รูปแบบการรับข้อมูลมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกันมากขึ้นโดยการใช้เทคโนโลยีเพื่อสื่อสารองค์กรสามารถเพิ่มความคล่องตัวในการตอบสนองต่อความต้องการของตลาดและเพิ่มความสามารถในการ

แข่งขัน นอกจากนี้ การใช้เทคโนโลยียังช่วยลดความล่าช้าในกระบวนการทำงาน ปรับปรุงการสื่อสารภายในทีม และสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรที่ให้ความแข็งแกร่งและน่าเชื่อถือขึ้น และในปัจจุบันมีช่องทางในการเข้าถึงข้อมูลที่มากขึ้น เร็วขึ้น ในอนาคตแพลตฟอร์มจะยิ่งพัฒนาให้สามารถเข้าถึงได้เร็วขึ้นอีก (Knowledge Castle Training Co.,Ltd, 2566) ด้วยการทำความเข้าใจถึงประสิทธิภาพการทำงานที่มาพร้อมกับการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร องค์กรสามารถพัฒนาวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สร้างทีมที่แข็งแกร่งและมีความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และสร้างความสำเร็จที่ยั่งยืนในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การทำงานเป็นทีมและการสื่อสารเป็นสองปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กันอย่างไม่แยกตัว การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นพื้นฐานสำคัญที่ช่วยสร้างบรรยากาศทำงานที่เชื่อมโยงและเป็นกันเองในทีม ซึ่งส่งผลให้การทำงานร่วมกันเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายของทีมและองค์กรการทำงานเป็นทีมเป็นแนวทางที่สำคัญในการพัฒนาและสร้างความสำเร็จในองค์กรในยุคปัจจุบัน การทำงานเป็นทีมช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นและความเข้าใจร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีม ซึ่งเป็นประสิทธิภาพในการบรรลุวัตถุประสงค์และความสำเร็จของโครงการต่างๆ ที่ต้องการความร่วมมือและความสามัคคีของทุกคนในองค์กร โดย ผลสำรวจ LinkedIn 10 ทักษะที่ต้องมีในเรซูเม่ ปี 2024 (Chalathip Thirasoonthrakul Thirasoonthrakul, 2567) ได้ทำการวิจัยรายการทักษะที่เป็นที่ต้องการมากที่สุดประจำปี 2024 โดยสรุปทักษะที่ร้อนแรงที่สุดตามตลาดงาน สำรวจจากสมาชิก LinkedIn ที่ได้รับการจ้างงานล่าสุด พบว่า ‘ทักษะสื่อสาร’ อยู่ในอันดับที่หนึ่งทักษะ ซึ่งการสื่อสารที่ดี คือ การเอาใจใส่ ความเห็นอกเห็นใจ และการรับฟังอย่างจริงใจเพื่อเพิ่มการมีส่วนร่วม ประสิทธิผล และสร้างแรงจูงใจให้กับทีม โดยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพอาจรวมถึงการมีความเข้าใจและสามารถถามคำถามโดยละเอียดในระหว่างการประชุม การให้ข้อเสนอแนะ หรือการนำเสนอในขณะที่การปรับตัวอาจรวมถึงการเรียนรู้เครื่องมือใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน หรือการจัดลำดับความสำคัญของงานใหม่เพื่อช่วยให้ทีมบรรลุเป้าหมาย

ไม่ว่าจะเป็นองค์การของภาครัฐและภาคเอกชนต่างเผชิญหน้ากับการเปลี่ยนแปลงด้านสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์การที่เกิดขึ้นภายในประเทศและในภูมิภาคต่างๆ ทั่วโลก ในแง่ของเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม ต่างได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา เพื่อความอยู่รอดขององค์การในยุคนี้ องค์การสมัยใหม่จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาองค์การและบุคคลากรอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ก้าวทันกับยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง โดยต้องให้ความสำคัญกับเทคโนโลยีสื่อสารในองค์กรช่วยให้องค์กรเพื่อให้บุคลากรในองค์การมีการพัฒนาตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจะสามารถสร้างความสำเร็จในงานได้อย่างแท้จริงเพราะประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์การ

กรมทางหลวงชนบทเป็นหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ในการพัฒนาและยกระดับมาตรฐานทางหลวงชนบทเพื่อสนับสนุนการคมนาคมขนส่ง การท่องเที่ยว การพัฒนาชายแดน การพัฒนา

เมืองอย่างบูรณาการและยั่งยืน แก้ไขปัญหาจราจรโดยสร้างทางเชื่อม ทางเลี่ยง และทางลัด รวมทั้งเป็นพี่เลี้ยงด้านการพัฒนาทางหลวงท้องถิ่นให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งทำให้ต้องมีการจ้างบริษัทที่ปรึกษาที่มีความเชี่ยวชาญในงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อช่วยส่งผลต่อความสำเร็จของโครงการหรือกิจกรรมที่กำลังดำเนินอยู่ เพื่อเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาหรือพัฒนาแนวทางในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยการทำงานร่วมกันจะต้องมีการกำหนดขอบเขตของโครงการและความรับผิดชอบของแต่ละฝ่าย เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลต่อผลลัพธ์ของโครงการ การจ้างที่ปรึกษาของกรมทางหลวงชนบทมักมีเป้าหมายหลักคือเพื่อให้ได้คำปรึกษาและความเชี่ยวชาญทางวิศวกรรมเพื่อช่วยให้โครงการหรือกิจกรรมที่กรมทางหลวงชนบทกำลังดำเนินไปสามารถทำได้ตามแผนและมีประสิทธิภาพในการใช้ทรัพยากรทั้งทางการเงินและทางมนุษย์อย่างเต็มที่ ที่ผ่านมากรมทางหลวงชนบทมีการจัดประชุมคณะกำกับงานจ้างที่ปรึกษาและงานจ้างออกแบบ เพื่อติดตามความก้าวหน้าของโครงการจ้างที่ปรึกษาและจ้างออกแบบแนวทางการปฏิบัติ ให้ศึกษาและออกแบบโครงการต่างๆให้เหมาะสมตามหลักวิศวกรรมเช่น ด้านจราจร ความปลอดภัย ความคุ่มค่าการลงทุน ลดผลกระทบต่อสังคม และสิ่งแวดล้อม โดยให้นำนโยบายต่างๆของกระทรวงคมนาคม และการจัดลำดับชั้นของถนน มาปรับใช้และบูรณาการในโครงการให้เกิดประโยชน์สูงสุด

จำนวนของบริษัทที่เคยทำงานด้านการศึกษาความเหมาะสมจัดทำรายงานการประเมินผลกระทบสิ่งแวดล้อม การสำรวจออกแบบงานทาง และงานสะพาน กับกรมทางหลวงชนบท กรมทางหลวง การทางพิเศษแห่งประเทศไทยและสำนักงานนโยบายและแผนการขนส่งและจราจร ในช่วงระยะเวลา 6 ปี (พ.ศ. 2561 – 2566) มีจำนวนทั้งสิ้น 57 บริษัท (สำนักสำรวจออกแบบ กรมทางหลวงชนบท, 2567)

ดังนั้นการสื่อสารร่วมกันและปัจจัยการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลกระทบต่อความสำเร็จของโครงการหรือกิจกรรมใดๆ ในทุกสถานการณ์และองค์กร การเข้าใจความสำคัญของความสัมพันธ์และการร่วมมือระหว่างสมาชิกในทีมจะช่วยให้งานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เมื่อมองในแง่ของการสื่อสาร มันเป็นเครื่องมือสำคัญในการแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็นระหว่างสมาชิกที่มีความหลากหลายและความเชี่ยวชาญต่างๆ การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยให้ทุกคนในทีมเข้าใจเป้าหมายร่วมและมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อบรรลุผลลัพธ์ที่เป็นเป้าหมาย การทำงานเป็นทีมเสมือนกลไกขับเคลื่อนที่ทำให้โครงการหรือกิจกรรมสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ ทีมที่มีสมาชิกที่มีความรับผิดชอบและความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้อื่นมักจะสร้างผลลัพธ์ที่ดีกว่าเมื่อเทียบกับการทำงานแยกตัว

ผู้วิจัยจึงมุ่งเน้นที่จะศึกษาปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร ประกอบด้วย ทิศทางการติดต่อสื่อสาร ลักษณะการสื่อสาร และช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร รวมถึงการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ประกอบด้วย การใช้งานเพื่อออกอากาศ การใช้งานเพื่อสนทนา การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน การใช้งานเพื่อการจัดการความรู้และการใช้งานเพื่อเข้าสังคม และการศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ ด้านบทบาท และด้านกระบวนการ

ว่ามีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบท เพื่อจะเป็นประโยชน์ในการบริหารองค์กรในระยะยาวต่อไป

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายในการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบทจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

2. เพื่อศึกษาปัจจัยการสื่อสารองค์กร ประกอบด้วย ทิศทางการติดต่อสื่อสาร ลักษณะการสื่อสาร และช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท

3. เพื่อศึกษาการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ภายในองค์กร ประกอบด้วย การใช้งานเพื่อออกอากาศ การใช้งานเพื่อสนทนา การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน การใช้งานเพื่อการจัดการความรู้และการใช้งานเพื่อเข้าสังคมที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท

4. เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ ด้านบทบาท และด้านกระบวนการที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท

ความสำคัญของการวิจัย

1. เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการสื่อสารในองค์กรที่จะช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานและการสื่อสารที่ดีช่วยสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลภายในองค์กร ซึ่งส่งผลให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและมีความเข้าใจต่อกันมากขึ้น ซึ่งอาจช่วยในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ โดยการเสนอแนวทางการสื่อสารที่สร้างสรรค์และสนับสนุนความคิดใหม่ในองค์กรการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กรเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรให้เติบโตและประสบความสำเร็จในระยะยาว

2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในองค์กรเนื่องจากสื่อสังคมออนไลน์เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ช่วยสร้างชุมชนและเครือข่ายภายในที่แข็งแกร่งและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้องค์กรมีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการทำงานในยุคดิจิทัล และสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทักษะและการอบรมพนักงานให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

4. เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้โครงการต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ งานวิจัยนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนากลยุทธ์ในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างพนักงานและองค์กรได้

ขอบเขตการวิจัย

วิจัยนี้มุ่งศึกษาเรื่องปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการทำงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท จำนวน 57 บริษัท มีพนักงานประมาณ 3,200 คน (สำนักสำรวจออกแบบ กรมทางหลวงชนบท, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท จำนวน 57 บริษัท มีจำนวนพนักงาน 3,200 คน (สำนักสำรวจออกแบบ, 2567) โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สูตร $\frac{N}{1+N(e)^2}$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรทั้งหมด

e = ค่าคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่าสูตรได้ N = 3200

e = 0.05

$n = \frac{3200}{1+3200(0.05)^2}$

$n = \frac{3200}{1+3200(0.0025)}$

= 356 คน

โดยได้ขนาดตัวอย่างจากการคำนวณ 356 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันการคลาดเคลื่อน 5% จึงเพิ่มขนาดตัวอย่าง 356 x 5% = 18 คน รวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 374 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาและจัดทำวิจัยในครั้งนี้เป็นการจัดทำวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างจากบริษัทที่ปรึกษาจำนวน 57 บริษัท แบ่งเป็นบริษัทละ 7-8 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 374 คน

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างมีวัตถุประสงค์เฉพาะ โดยแบ่งกลุ่มตาม ตำแหน่งงานเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมุ่งศึกษาองค์ประกอบด้านการสื่อสาร การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการทำงานเป็นทีม ที่อาจมีความแตกต่างตามระดับตำแหน่งงาน ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบ Google Forms เป็นเครื่องมือหลัก โดยเผยแพร่ไปยังกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ จนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ครบถ้วนตามที่คำนวณไว้จำนวนทั้งสิ้น 374 คน

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ แบ่งได้ดังนี้

1.1 ลักษณะประชากรศาสตร์

1.1.1 เพศ

1.1.2 อายุ

1.1.3 ระดับการศึกษา

1.1.4 ตำแหน่ง

1.1.5 รายได้

1.2 ปัจจัยการสื่อสารองค์กร

1.2.1 ทิศทางการติดต่อสื่อสาร
1.2.2 ลักษณะการสื่อสาร
1.2.3 ช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร

1.3 การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ภายในองค์กร

1.3.1 การใช้งานเพื่อออกอากาศ
1.3.2 การใช้งานเพื่อสนทนา
1.3.3 การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน
1.3.4 การใช้งานเพื่อการจัดการความรู้

1.3.5 การใช้งานเพื่อเข้าสังคม

1.4 ปัจจัยการทำงานเป็นทีม

1.4.1 ด้านภาวะผู้นำ

1.4.2 ด้านความสัมพันธ์

1.4.3 ด้านบทบาท

1.4.4 ด้านกระบวนการ

2. **ตัวแปรตาม ได้แก่** ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบท ประกอบด้วย ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา และค่าใช้จ่าย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. **การสื่อสารองค์กร** หมายถึง กระบวนการสื่อสารภายในบริษัทที่ปรึกษาโดยผู้ส่งสารต้องการสื่อความคิดเห็น ข้อมูล หรือความรู้ไปยังผู้รับผ่านช่องทางต่างๆ เพื่อให้เข้าใจหรือตอบสนองต่อสารสนเทศนั้นในซึ่งการสื่อสารอาจเป็นการใช้ภาษาพูด ภาษาเขียน ภาพและสัญลักษณ์ หรือช่องทางอื่นๆ เพื่อสร้างความเข้าใจและสื่อความหมายให้ถูกต้องตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ

1.1 ทิศทางการติดต่อสื่อสาร หมายถึง เส้นทางการสื่อสารของบุคลากรในบริษัทที่ปรึกษาจากจุดเริ่มต้นไปยังจุดหมายปลายทางของข้อมูล ประกอบด้วย การสื่อสารจากบนลงสู่ล่าง การสื่อสารจากล่างลงสู่บน การสื่อสารแนวนอน และการสื่อสารแนวทแยง

1.2 ลักษณะการสื่อสาร หมายถึง หมายถึง รูปแบบการสื่อสารภายในบริษัทที่ปรึกษาที่มีลักษณะของเนื้อหาที่ใช้แตกแต่งกัน ประกอบด้วย การสื่อสารที่เป็นทางการ และ การสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ

1.3 ช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร หมายถึง การติดต่อสื่อสารกับปฏิกิริยาของผู้รับสาร ประกอบด้วย การสื่อสารทางเดียว และ การสื่อสารสองทาง ภายในบริษัทที่ปรึกษา

2. **การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ภายในองค์กร** หมายถึง การใช้งานสื่อออนไลน์ที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการทางสังคม โดยมีจุดประสงค์เพื่อใช้สื่อสารระหว่างบุคคลในเครือข่ายทางสังคม ผ่านทางอินเตอร์เน็ต โดยเกิดจากการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ในบริษัทที่ปรึกษา

2.1 การใช้งานเพื่อออกอากาศ หมายถึง การใช้งานในการเผยแพร่ข้อมูลทางเดียว

2.2 การใช้งานเพื่อสนทนา หมายถึง การใช้งานเพื่อติดต่อสื่อสารตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป

2.3 การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน หมายถึง การใช้งาเทคโนโลยีและเครื่องมือต่างๆ เพื่อสนับสนุนและเสริมสร้างการทำงานร่วมกันในทีมหรือองค์กร

2.4 การใช้งานเพื่อการจัดการความรู้ หมายถึง การใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือต่างๆ เพื่อสร้างและแบ่งปันความรู้ในบริษัทที่ปรึกษา

2.5 การใช้งานเพื่อเข้าสังคม หมายถึง เป็นการใช้งานเพื่อสร้างมิตรภาพ เสริมความจงรักภักดี และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันของพนักงานในองค์กร

3. **การทำงานเป็นทีม** หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกในกลุ่มงานบริษัทที่ปรึกษามารวมตัวกันเพื่อร่วมกันในการแก้ไขปัญหา ดำเนินโครงการ หรือทำงานต่างๆ ให้เสร็จสมบูรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ การทำงานเป็นทีมมักจะมีลักษณะการแบ่งหน้าที่ การแบ่งความรับผิดชอบ และการสนับสนุนและช่วยเหลือกันระหว่างสมาชิกในทีม เพื่อให้ทุกคนสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนด

3.1 ด้านภาวะผู้นำ หมายถึง คุณสมบัติและความสามารถที่ผู้นำต้องมีเพื่อทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์และสร้างความเชื่อมั่นให้กับทีมหรือองค์กรในการนำทางและบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ด้านความสัมพันธ์ หมายถึง ภาวะที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลหรือกลุ่มคนภายในองค์กรหรือชุมชน ซึ่งเน้นไปที่ความสัมพันธ์ทางระหว่างบุคคล

3.3 ด้านบทบาท หมายถึง การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจนภายในทีม โดยเข้าใจในบทบาทของตนเองและของเพื่อนร่วมทีม เข้าใจความรับผิดชอบที่มีร่วมกันภายในทีม ให้การยอมรับ หัวหน้าทีมคนที่เป็นคนนำในการปฏิบัติงาน และมีการใช้ความสามารถ ทักษะจากสมาชิกในแต่ละคน ภายในทีมอย่างเหมาะสม เพื่อที่จะให้งานที่ออกมามีประสิทธิภาพที่สุด

3.4 ด้านกระบวนการ หมายถึง ขั้นตอนเพื่อให้การดำเนินงานหรือกิจกรรมใดๆ เป็นไปอย่างเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพและมีกระบวนการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่ชัดเจนร่วมกันตัดสินใจ ร่วมกันแก้ไขปัญหาโดยใช้เสียงส่วนใหญ่ของสมาชิก และคำนึงถึงผลลัพธ์หรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น

4. **ประสิทธิภาพในการทำงาน** หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทที่ปรึกษา ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่างๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ โดยคำนึงถึงความถูกต้องรวดเร็วของงาน ความสะดวกสบาย ความประหยัดความยุติธรรมและความเสมอภาค รวมถึงปริมาณผลงานที่สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ

4.1 ด้านคุณภาพ หมายถึง ผลของงานที่ทำออกมามีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์และประณีต ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความต้องการของงานนั้นๆ

4.2 ด้านปริมาณ หมายถึง ปริมาณผลงานเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลง มาตรฐานของงาน หรือปริมาณงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังขององค์กร

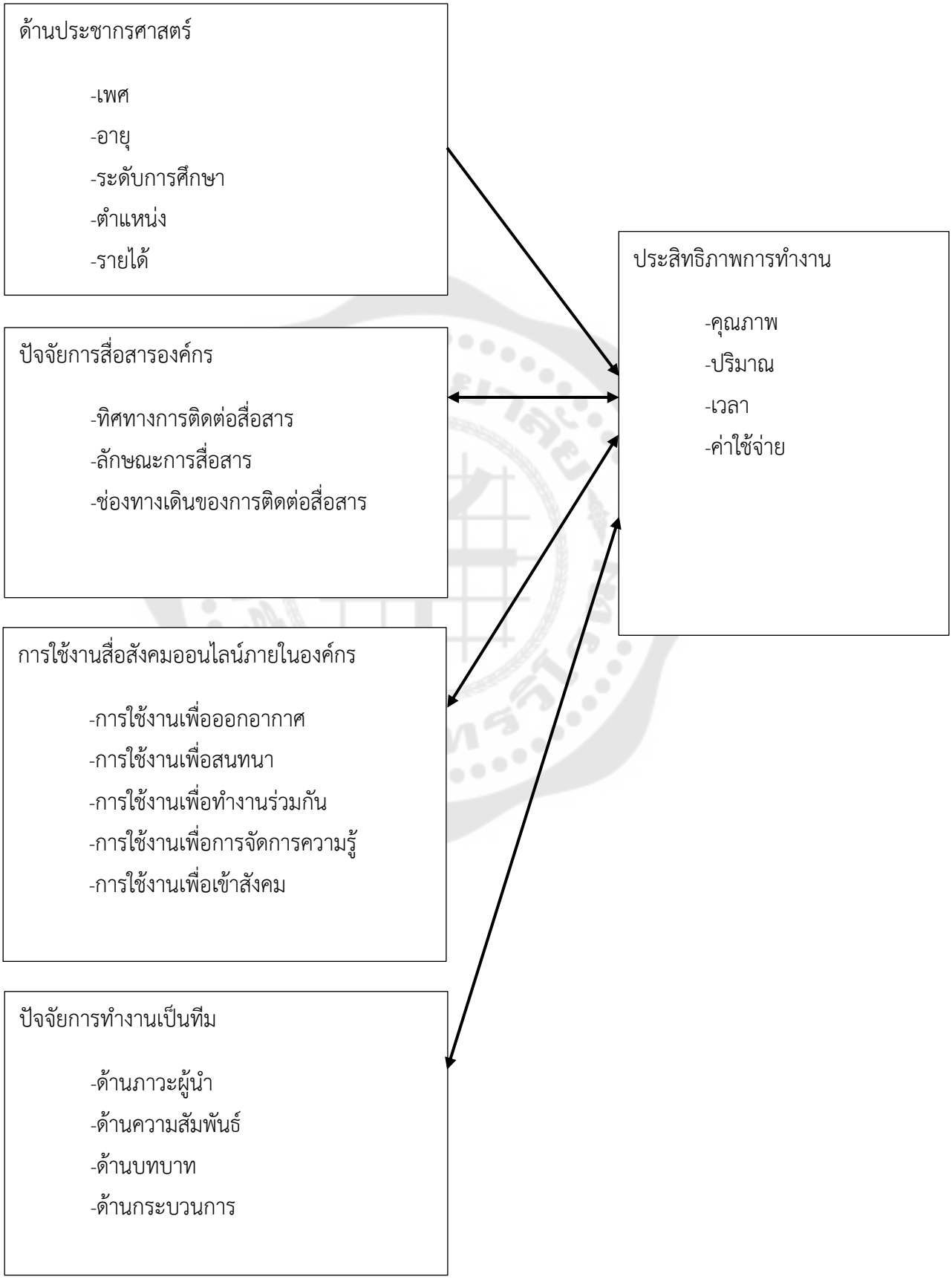
4.3 ด้านเวลา หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง ตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัย

4.4 ด้านค่าใช้จ่าย หมายถึง การดำเนินการทั้งหมดในการทำงาน ช่วยประหยัด ค่าใช้จ่าย

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการทำงานเป็นทีม ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท มีกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น **ตัวแปรตาม**



สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบทที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยการสื่อสารองค์กร ประกอบด้วย ทิศทางการติดต่อสื่อสาร ลักษณะการสื่อสาร และช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท

3. การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ภายในองค์กร ประกอบด้วย การใช้งานเพื่อออกอากาศ การใช้งานเพื่อสนทนา การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน การใช้งานเพื่อการจัดการความรู้ และการใช้งานเพื่อเข้าสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท

4. ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ ด้านบทบาท และด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการทำงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้นำเสนอตามหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารองค์กร
3. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสื่อสังคมออนไลน์
4. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม
5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประชากรศาสตร์

ทัตเทพ พบครุฑ (2565) ได้อธิบายว่าประชากรศาสตร์ หรือ Demegraphy มีรากศัพท์มาจากภาษากรีก Deme = people หมายถึงประชาชนหรือประชากร Graphy = writing up, description หรือ study หมายถึง การศึกษาศาสตร์ประชากรศาสตร์ ประชากรตรงกับคำภาษาอังกฤษว่า Demography ซึ่งมีรากศัพท์มาจากภาษากรีก คือ “demos” (people) หมายถึง “พลเมือง ประชา” และ “graphien” (to draw,describe) หมายถึง “การเขียน อธิบาย พรรณนา หรือวรรณนา” อาร์ชิล กิลลาร์ด (Archille Guillard) ชาวเบลเยี่ยมเป็นผู้ใช้คำนี้ครั้งแรกในหนังสือของเขา โดยในวงวิชาการของประเทศที่พูดภาษาอังกฤษพึ่งมาใช้คำว่า Demography กันอย่างแพร่หลายเมื่อภายหลัง ค.ศ. 1960 มานี้เอง โดยมีนัยว่าหมายถึง “การศึกษาอย่างเป็นวิทยาศาสตร์เกี่ยวกับประชากรมนุษย์” และจากการศึกษารวบรวมตำราจึงสรุปคำนิยาม “ประชากรศาสตร์” ได้ดังนี้ ประชาการศาสตร์ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับประชากรมนุษย์ในเรื่องขนาด โครงสร้าง การกระจายตัว และการเปลี่ยนแปลงประชากร รวมทั้งในเรื่องสาเหตุและผลของการเปลี่ยนแปลงประชากรนั้น

สุคนธ์ ประสิทธิ์วัฒนเสรี (2559) ได้อธิบายไว้ว่าประชากรศาสตร์เป็นศาสตร์ที่ทำการศึกษาเกี่ยวกับขนาดหรือจำนวนคนที่มีอยู่ในแต่ละสังคม ภูมิภาค และระดับโลก นอกจากนี้ยังศึกษาเกี่ยวกับการกระจายตัวในด้านพื้นที่ของประชากร ตลอดจนองค์ประกอบต่างๆทางประชากร ศึกษาการเปลี่ยนแปลงในจำนวนคนการกระจายตัวของคนและองค์ประกอบต่างๆของประชากร โดยการศึกษาแรกๆอาศัยเพียงการสังเกตและคาดการณ์ปรากฏการณที่เกิดขึ้นรอบๆตัว

เช่น จำนวนคนเกิดและคนตาย-จำนวนประชากรถูกควบคุมโดยธรรมชาติ ศตวรรษที่ 17 John Graunt ได้ศึกษาหาสาเหตุการตาย การคลอด ตลอดจนความยืนยาวของชีวิตของประชากรในกรุงลอนดอน โดยใช้ข้อมูลรวบรวมอย่างมีระบบตั้งแต่ปี ค.ศ. 1604-1661 จึงได้รับการยกย่องเป็น “บิดาของประชากรศาสตร์”

วชิรวัชร งามละม่อม (2558) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ หมายถึง ความหลากหลายของพื้นฐานทางชีวภาพและสังคมของแต่ละบุคคล ซึ่งรวมถึง เพศ อายุ สถานภาพสมรส โครงสร้างทางร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน และปัจจัยอื่น ๆ ที่สะท้อนถึงภูมิหลังและประสบการณ์ชีวิตจากอดีตถึงปัจจุบัน บุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ล้วนมีลักษณะประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน ส่งผลให้พฤติกรรมการแสดงออก ความคิด และการปฏิบัติงานมีความหลากหลายตามไปด้วย ความแตกต่างเหล่านี้จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สามารถอธิบายความหลากหลายในการทำงานภายในองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548 อ้างถึงใน วชิรวัชร งามละม่อม 2558) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล จะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) อายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคคล ซึ่งโดยทั่วไปมักมีความเชื่อว่าผลงานของพนักงานจะลดลงเมื่ออายุเพิ่มขึ้น เนื่องจากข้อจำกัดทางด้านร่างกายหรือความยืดหยุ่นในการปรับตัว อย่างไรก็ตาม การมีอายุมากขึ้นก็ไม่ใช่สิ่งที่ส่งผลเสียต่อการทำงานเสมอไป ตรงกันข้าม บุคคลที่มีอายุมากมักเป็นผู้ที่มีประสบการณ์ทำงานสูง มีความชำนาญเฉพาะด้าน และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างรอบคอบและแม่นยำ ซึ่งสามารถนำไปสู่การสร้างผลผลิตที่มีคุณภาพได้อย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ พนักงานที่มีอายุมากมักมีความมั่นคงในอาชีพสูง ไม่ค่อยเปลี่ยนงานหรือย้ายงานบ่อย เนื่องจากโอกาสในการเปลี่ยนแปลงเส้นทางอาชีพมีจำกัด ขณะเดียวกันระยะเวลาการทำงานที่ยาวนานก็ทำให้พนักงานกลุ่มนี้ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งยังพบว่าพนักงานสูงวัยมักมีวินัยในการทำงานสูง ขาดงานน้อย และมีความรับผิดชอบต่อหน้าที่มากกว่าพนักงานที่อายุน้อยกว่า ดังนั้น แม้ว่าอายุอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในบางด้าน แต่ก็ไม่ควรมองข้ามคุณค่าของประสบการณ์ ความสม่ำเสมอ และความทุ่มเทของพนักงานที่มีอายุมาก ซึ่งสามารถเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าอย่างยิ่งต่อองค์กร2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไป เรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถ ในการเรียนรู้ ระหว่างเพศชายและเพศหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกล และมีความ

คาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มีความแตกต่างใน เรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพการสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่าพนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ พนักงานที่มีความอาวุโสหรือมีอายุงานยาวนานมักแสดงให้เห็นถึงระดับผลงานที่สูงกว่าพนักงานใหม่ โดยเฉพาะในด้านของความชำนาญ ความรอบคอบ และความเข้าใจในระบบงาน นอกจากนี้ ยังพบว่าพนักงานกลุ่มนี้มีความพึงพอใจในงานมากกว่าผู้ที่มีคุณลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกัน อันเนื่องมาจากประสบการณ์ที่สั่งสมความมั่นคงในอาชีพ และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพและความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานและมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกัน

Kotler (1997) ได้กล่าวว่า ตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์ คือ เพศ อาชีพ อายุ รายได้ การศึกษา ศาสนา เชื้อชาติ และสัญชาติ เป็นตัวแปรที่ใช้ในการแบ่งส่วนแบ่งตลาด เพื่อใช้วัดความต้องการและความพึงพอใจของผู้บริโภค และความถี่ในการใช้ผลิตภัณฑ์มีความสัมพันธ์กับตัวแปรทางประชากรสูง ซึ่งการศึกษาปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ทำให้ทราบขนาดของตลาดเป้าหมายและสื่อที่ใช้ด้วย

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2562) ได้กล่าวไว้ว่าการแบ่งส่วนตลาดตามตัวแปรทางด้านประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษาอาชีพ และรายได้ต่อเดือน ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นลักษณะที่สำคัญ และสถิติที่วัดรายได้ของประชากรช่วยในการกำหนดตลาดเป้าหมาย ในขณะที่ลักษณะด้านจิตวิทยา และสังคมวัฒนธรรม ช่วยในการอธิบายความรู้สึกของกลุ่มเป้าหมายข้อมูลด้านประชากรจะมีประสิทธิผลต่อการกำหนดตลาดเป้าหมาย คนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาที่ต่างกันซึ่งปัจจัยด้านประชากรที่สำคัญมีดังนี้

1. อายุ (Age) ที่แตกต่างกันทำให้ทัศนคติ หรือ ค่านิยม ของผู้บริโภคแตกต่างกันไป เนื่องจากอายุมีความสัมพันธ์กับประสบการณ์ที่ผ่านมาของบุคคลนั้นๆ ดังนั้น นักการตลาดจึงใช้ประโยชน์จากอายุเป็นตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างของส่วนตลาด

2. เพศ (Sex) เป็นตัวแปรหนึ่งที่นักการตลาดมองว่าสำคัญอย่างยิ่งในการศึกษาผู้บริโภค เนื่องจาก เพศที่ต่างกันจะมีแนวโน้มทางด้านพฤติกรรมการบริโภคที่แตกต่างกัน โดยเพศหญิงส่วนใหญ่จะมีความเปลี่ยนแปลงเนื่องจากผู้หญิงมีการทำงานมากขึ้น ส่วนเพศชายมักจะมีความคิดค่านิยมและทัศนคติที่แตกต่างกันอย่างมาก

3. สถานภาพ (Marital Status) นักการตลาดสนใจจำนวน ลักษณะบุคคลที่ใช้สินค้า ลักษณะทางประชากรศาสตร์และด้านสื่อที่ทำให้ผู้บริโภคตัดสินใจในการเลือกสินค้า โดยประเภทของสภาพสมรส ส่งผลต่อการตัดสินใจของบุคคล ซึ่งคนโสดจะมีอิสระทางความคิดและการตัดสินใจเรื่องต่างๆ กว่าคนที่แต่งงานแล้ว

4. รายได้ การศึกษา และอาชีพ (Income, Education and Occupation) การแบ่งส่วนตลาดจะใช้เกณฑ์รายได้จะชี้ในเรื่องความสามารถในการใช้จ่ายซื้อสินค้า โดยอาจถือเกณฑ์รูปแบบการดำรงชีวิต อาชีพ การศึกษา ค่านิยม ฯลฯ นักการตลาดมักจะเชื่อมโยงรายได้กับตัวแปรด้านประชากรศาสตร์อื่นๆ เพื่อใช้ในการกำหนดเป้าหมาย

จากที่กล่าวมาข้างต้นสามารถสรุปได้ว่า ลักษณะประชากรศาสตร์มีความสำคัญสำหรับการกำหนดกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งตัวแปรด้านประชากรศาสตร์ จะประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษาอาชีพ และรายได้ต่อเดือน ซึ่งคนที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ต่างกันจะมีลักษณะทางจิตวิทยาที่ต่างกัน ซึ่งจะส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกสินค้าของแต่ละบุคคลด้วย

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับด้านประชากรศาสตร์ข้างต้น ผู้วิจัยขออ้างอิงแนวคิดและทฤษฎีของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2562) มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเพื่อนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบการศึกษาที่เกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบท โดยลักษณะประชากรศาสตร์ที่ศึกษาประกอบด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ตำแหน่ง และ 5. รายได้ โดยมีเป้าหมายในการใช้ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นตัวแปรอิสระเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารองค์กร

ความหมายของการสื่อสารองค์กร

พิเชษฐ เพียรเจริญ (2557) ได้อธิบายถึงความหมายของการสื่อสารองค์กรไว้ว่า คำว่า “การสื่อสาร” (communication) มาจากภาษาลาตินว่า “communis” ซึ่งหมายถึงร่วมกัน คล้ายคลึงกัน (common) ถ้าแปลตามรากศัพท์เดิมหมายถึง สิ่งที่มุ่งสร้างให้เกิดความร่วมกันระหว่างบุคคลที่เกี่ยวข้อง หรือกล่าวโดยทั่วไปก็คือ การสื่อสารเป็นกระบวนการในการส่งหรือแลกเปลี่ยนข่าวสาร หรือความคิดระหว่างบุคคล โดยได้มีผู้ให้ความหมายของคำว่าการสื่อสารแตกต่างกันออกไป ตามแต่ทัศนะของแต่ละคนและสิ่งที่ยึดถือพิจารณา

Charles E. Osgood ได้ให้ความหมายว่า เรามีการสื่อสารกันก็ต่อเมื่อมีระบบหนึ่งซึ่งแหล่งของสารมีอิทธิพลต่ออีกระบบหนึ่งซึ่งเป็นจุดหมายปลายทางโดยการควบคุมสัญญาณต่างๆ กันซึ่งสามารถส่งผ่านไปตามช่องทางที่มีการต่อเชื่อมกัน

ส่วน Shannon และ Weaver กล่าวถึงการสื่อสารทั่วๆไปว่าครอบคลุมถึงกระบวนการทั้งหมดที่ทำให้จิตใจของบุคคลหนึ่งไปมีผลกระทบถึงบุคคลอื่น ไม่เพียงแต่การเขียนและคำพูดเท่านั้นแต่รวมถึงพฤติกรรมทั้งหมดของคนบางกรณี

Rogers ได้ให้ความหมายของการติดต่อสื่อสารว่า คือ การที่ผู้ส่งสารส่งสารไปยังผู้รับสารโดยมีวัตถุประสงค์ในกาส่งสารเพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในตัวของผู้รับสาร ด้านความรู้ ทัศนคติ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของผู้รับสาร

ทรงธรรม ธีระกุล (2548) ได้อธิบายความหมายของการติดต่อสื่อสารว่า การสื่อสาร (communication) หมายถึง “กระบวนการถ่ายทอดข้อมูล ข่าวสาร และเรื่องราวต่าง ๆ จากผู้ส่งสารไปสู่ผู้รับสารโดยวิธีการใดวิธีการหนึ่ง ในสภาพแวดล้อมหนึ่งๆ จนเกิดการเรียนรู้ความหมายในสิ่งที่ถ่ายทอดร่วมกันและตอบสนองต่อกันได้ตรงตามเจตนาของทั้งสองฝ่าย ซึ่งอาจจะมีลักษณะเป็นการสื่อสารระหว่างบุคคลและการสื่อสารขององค์กร” แม้จะมีการนิยาม “การสื่อสาร” แตกต่างกันก็ตาม แต่เป็นที่ยอมรับกันว่า การสื่อสารของมนุษย์เป็นกระบวนการที่มีพลวัตหรือการเคลื่อนไหว (dynamic) คือมีความสัมพันธ์ที่มีผลกระทบ (effect) ต่อกันและกันระหว่างองค์ประกอบต่าง ๆ ของการสื่อสาร การสื่อสารของมนุษย์จึงมีความต่อเนื่อง (continuous) มีการเปลี่ยนแปลง (changing) และต้องอาศัยการปรับตัวตลอดเวลา (adaptive)

กมลรัฐ อินทรทัศน์ และ พรทิพย์ เย็นจะบก (2547 อ้างถึงใน สรศักดิ์ เชี่ยวชาญ 2565) ได้อธิบายถึงความหมายของการสื่อสารองค์กรไว้ว่ามีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของการสื่อสารไว้ในหลายแง่มุม เช่น จอร์จ เอ มิลเลอร์ : เป็นการถ่ายทอดข่าวสารจากที่หนึ่งไปยังอีกที่หนึ่ง จอร์จ เกิร์บเนอร์ : เป็นการแสดงกริยาสัมพันธ์ทางสังคมโดยใช้สัญลักษณ์และระบบสาร วิลเบอร์ ชแรมส์ : เป็นการมีความเข้าใจร่วมกันต่อเครื่องหมายที่แสดงข่าวสาร ซึ่งสามารถสรุปให้เข้าใจได้ง่ายๆ คือ การถ่ายทอดข้อมูลข่าวสารจากบุคคลฝ่ายหนึ่งที่เรียกว่าผู้ส่งสารไปยังยังบุคคลอีกฝ่ายหนึ่งที่เรียกว่าผู้รับสารโดยผ่านช่องทางในการสื่อสาร โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญคือ ผู้ส่งสาร(Sender) สาร(Message) ช่องทาง(Channel) และตัวผู้รับสาร(Reciever) ซึ่งมักเรียกกันว่า SMCR

ทับทิบทอง กอบัวแก้ว (2563) ได้อธิบายถึงความหมายของการสื่อสารองค์กรไว้ว่า การที่มนุษย์ถ่ายทอดความรู้ความคิดเรื่องราวหรือประสบการณ์ของตนไปยังบุคคลอื่นและการรับความรู้และความคิดจากบุคคลอื่นมาปรับพฤติกรรมของตนเอง สิ่งที่สำคัญที่สุดคือ การที่จะสื่อความหมายอย่างไรเพื่อให้ผู้รับสารนั้นเข้าใจได้อย่างถูกต้องว่าผู้สั่งหมายความว่าอย่างไร

อภิศักดิ์ อาจนันท์ (2557) ได้อธิบายถึงความหมายของการสื่อสารองค์กรไว้ว่า คือ การถ่ายทอดสารหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง โดยผ่านช่องทางต่างๆ ผ่านทั้งช่องทางเดินการติดต่อสื่อสาร ลักษณะของการติดต่อสื่อสาร และทิศทางการติดต่อสื่อสาร เพื่อที่จะรับรู้ถึงความหมายที่สื่อระหว่างกัน

ความสำคัญของการสื่อสารองค์กร

รุ่งรัตน์ ชัยสำเร็จ (2558) ได้อธิบายถึงความสำคัญของการสื่อสารที่มีต่อองค์กรมีดังนี้

1. การสื่อสารช่วยผลักดันภารกิจพื้นฐานขององค์กรให้สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี ถ้าเราปราศจากการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพขององค์กร ก็ไม่สามารถนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้

2. การสื่อสารที่ดีขององค์กรสามารถช่วยขจัดข้อมูลข่าวสารที่สร้างความสับสนและตัดต้นตอของข่าวลือที่บั่นทอนเสถียรภาพขององค์กรได้ ซึ่งการสื่อสารที่ดีจะช่วยให้องค์กรรักษามาตรฐานการดำเนินงานและพัฒนาไปสู่ความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

3. การสื่อสารโดยเฉพาะการสื่อสารผ่านการประชุมต่างๆ เป็นกุญแจสำคัญของสัมฤทธิผลในการดำเนินงานขององค์กร เนื่องจากการสื่อสารโดยการประชุม เป็นศูนย์รวมของการผลักดันให้องค์กรขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้

ทรงธรรม ธีระกุล (2548) สรุปว่าการสื่อสารเป็นกลยุทธ์ที่มีความสำคัญต่อองค์กรในการบริหารที่จะทำให้งานขององค์กรดำเนินต่อไปและช่วยในการประสานงานของหน่วยงานในแง่ของการบริหารองค์กรการสื่อสารทำให้เกิดความหมาย ทำให้คนคาดคะเนความคิดซึ่งกันและกันได้และทำให้มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันในฐานะที่เป็นเครื่องมือในการดำเนินงานขององค์กร การสื่อสารนำไปใช้ในกิจกรรมขององค์กรหลายอย่าง เช่น การตัดสินใจ การสร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การสร้างความเจริญและพัฒนาองค์กร การควบคุมและประสานงาน ลักษณะของการสื่อสารในองค์กรอาจพิจารณาในฐานะที่เป็นระบบรวม คือ การใช้การสื่อสารติดตามรายงานและวิเคราะห์ข้อมูล การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ขององค์กร รวมทั้งการติดต่อกับองค์กรอื่นๆ ในฐานะที่เป็นระบบย่อยการสื่อสารเป็นเครื่องมือสร้างความสัมพันธ์ในกลุ่มการฝึกอบรม การสร้างบรรยากาศการทำงาน การควบคุมสั่งงานและการสร้างความพอใจ ในฐานะที่เป็นระบบเฉพาะบุคคลอาจพิจารณาการสื่อสารในแง่ของพฤติกรรมทางการสื่อสารในเรื่องต่างๆ เช่น การร่วมประชุม การเขียนคู่มือ การร่างจดหมาย การทำสัญญา การพูดคุยในกลุ่มคนที่ทำงานด้วยกัน และการโต้แย้ง เป็นต้น

องค์ประกอบของการสื่อสารองค์กร

ฝ่ายสื่อสาร สำนักชลประทาน ที่ 17 (2552) ได้อธิบายถึงการสื่อสาร (Communication) หมายถึง กระบวนการส่งข่าวสารข้อมูลจากผู้ส่งข่าวสารไปยังผู้รับข่าวสาร มีวัตถุประสงค์เพื่อชักจูงให้ผู้รับข่าวสารมีปฏิกิริยาตอบสนองกลับมา โดยคาดหวังให้เป็นไปตามที่ผู้ส่งต้องการ

องค์ประกอบของการสื่อสาร ประกอบด้วย

1. ผู้ส่งข่าวสาร (Sender)

2. ข้อมูลข่าวสาร (Message)

3. ช่องทางการสื่อสาร (Channel)

4. ผู้รับข่าวสาร (Receivers)

5. ความเข้าใจและการตอบสนอง

กระบวนการสื่อสาร (Communication Process) โดยทั่วไปเริ่มต้นจากผู้ส่งข่าวสาร (Sender) ทำหน้าที่เก็บรวบรวมแนวความคิดหรือข้อมูล จากแหล่งข้อมูลต่างๆ เมื่อต้องการส่งข่าวไปยังผู้รับข่าวสาร ก็จะแปลงแนวความคิดหรือข้อมูลที่เกี่ยวข้องออกมาเป็น ตัวอักษร น้ำเสียง สี การเคลื่อนไหว ฯลฯ ซึ่งเรียกว่าข่าวสาร (Massage) จะได้รับการใส่รหัส(Encoding) แล้วส่งไปยังผู้รับข่าวสาร (Receivers) ผ่านสื่อกลาง (Channel) ในช่องทางการสื่อสาร (Communication Channels) ประเภทต่างๆ หรืออาจจะถูกส่งจากผู้ส่งข่าวสารไปยังผู้รับข่าวสารโดยตรงก็ได้ ผู้รับข่าวสาร เมื่อได้รับข่าวสารแล้วจะถอดรหัส (Decoding) ตามความเข้าใจและประสบการณ์ในอดีตหรือสภาพแวดล้อมในขณะนั้น และมีปฏิกริยาตอบสนองกลับไปยังผู้ส่งข่าวสารซึ่งอยู่ในรูปขอความรู้ ความเข้าใจ การตอบรับ การปฏิเสธหรือการนิ่งเงียบก็เป็นได้ ทั้งนี้ข่าวสารที่ถูกส่งจากผู้ส่งข่าวสารอาจจะไม่ถึงผู้รับข่าวสารทั้งหมดก็เป็นได้ หรือข่าวสารอาจถูกบิดเบือนไปเพราะในกระบวนการสื่อสาร ย่อมมีโอกาสเกิดสิ่งรบกวน หรือตัวแทรกแซง (Noise or Interferes) ได้ ทุกขั้นตอนของการสื่อสาร

ทิศทางการติดต่อสื่อสาร

ธิติภพ ชยธวัช (2548) อธิบายถึงการสื่อสารในองค์กรในปัจจุบันนี้จำเป็นต้องหาข้อมูลข่าวสารให้ได้รวดเร็วกว่าในอดีต สำหรับการแก้ไขปัญหาได้ทันท่วงทีและเพื่อใช้ในการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ เส้นทางของการสื่อสารในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ มีเส้นทางการสื่อสารเกิดขึ้นได้หลายทิศทางสรุปได้ดังนี้

1. การสื่อสารจากเบื้องบนลงสู่เบื้องล่างการสื่อสารลักษณะนี้จะเป็นไปตามสายการบังคับบัญชา เช่น จากประธานลงมาที่รองประธาน ผู้จัดการแผนก หัวหน้าส่วน หัวหน้างาน ลงมาถึงพนักงาน ลดหลั่นกันตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบและสิ่งที่ผู้บริหารควรพิจารณาในการสื่อสารแบบนี้ คือ ข้อมูลข่าวสารอะไรที่ควรส่งจากผู้บริหารลงมาถึงพนักงาน และการส่งข้อมูลข่าวสารควรกระทำอย่างไรจึงจะเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

2. การสื่อสารจากเบื้องล่างขึ้นสู่เบื้องบน การสื่อสารลักษณะนี้มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะจะก่อให้เกิดสิ่งต่อไปนี้ คือ

2.1 พนักงานให้ข้อมูลที่มีคุณค่าต่อการตัดสินใจของผู้บริหารและควบคุมกิจกรรมต่างๆ ในองค์ กรได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

2.2 ทำให้ผู้บริหารรู้ว่าเมื่อไรที่พนักงานพร้อมที่จะรับข้อมูลข่าวสารและยอมรับสิ่งที่ฝ่ายบริหารได้บอกกล่าวมามากน้อยเพียงใด

2.3 ทำให้ผู้บริหารรู้ถึงสิ่งที่รบกวนบุคลากรที่อยู่ใกล้ชิดกับการปฏิบัติงานจริงๆ และทำให้รู้ว่าพนักงานเข้าใจความหมายของข้อมูลข่าวสารได้มากน้อยเพียงใด

2.4 ทำให้เกิดความชื่นชมและความจงรักภักดีต่อองค์กรด้วยการให้พนักงานมีโอกาสถามคำถาม และให้ข้อเสนอแนะทางด้านการดำเนินงานขององค์กรอันจะช่วยให้พนักงานแก้ปัญหาการทำงานของเขาได้

3. การสื่อสารตามแนวนอน ประกอบด้วยการให้ข้อมูลข่าวสารระหว่างเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานเดียวกันซึ่งอยู่ในระดับอำนาจหน้าที่เดียวกันภายในองค์กรและมีผู้บังคับบัญชาคนเดียวกัน ความมุ่งหมายของการสื่อสารตามแนวนอนมีดังนี้

3.1 การประสานงานและการมอบหมายงาน เช่น เจ้าหน้าที่ของแผนกฝึกอบรมและพัฒนาต้องการจัดฝึกอบรมให้พนักงานของบริษัท ซึ่งพวกเขาจะต้องพบกันเพื่อประสานงานว่าใครจะต้องทำอะไร

3.2 การให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานและกิจกรรม ความคิดเห็นจากบุคคลหลายคนย่อมดีกว่าความคิดเห็นของบุคคลเพียงคนเดียว การสื่อสารในระดับเดียวกันจึงมีความสำคัญ เช่น ในการจัดฝึกอบรมหรือการรณรงค์ประชาสัมพันธ์ สมาชิกของแต่ละแผนกอาจจะต้องส่งข้อมูลเกี่ยวกับแผนงานและสิ่งที่พวกเขาจะต้องทำร่วมกัน

3.3 การแก้ปัญหา พนักงานอาจจะได้รับมอบหมายงานให้ทำร่วมกันในหน่วยงานเดียวกัน ซึ่งต้องมีการพบและเกี่ยวข้องกันในการติดต่อสื่อสารตามแนวนอนเพื่อแก้ปัญหาบางอย่างของหน่วยงาน

3.4 การสร้างความเข้าใจร่วมกัน เมื่อการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น องค์กรจะต้องร่วมกันสร้างความเข้าใจถึงสิ่งที่ควรจะเปลี่ยนแปลงร่วมกัน การประชุมและสนทนาระหว่างพนักงานระดับเดียวกันและภายในหน่วยงานเดียวกันเป็นสิ่งสำคัญต่อการบรรลุความเข้าใจร่วมกัน

4. การสื่อสารข้ามสายงาน ในองค์กรส่วนใหญ่ พนักงานอาจจะต้องส่งข้อมูลข่าวสารให้กับบุคคลที่ไม่ใช่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้บังคับบัญชาของเขาเอง เช่น แผนกวิศวกรรม แผนกวิจัย แผนกบัญชี แผนกบุคคล ซึ่งจะต้องรวบรวมข้อมูล รายงาน เตรียมแผนงาน ประสานกิจกรรม และให้คำแนะนำแก่ผู้บริหารในทุกส่วนขององค์กรในลักษณะข้ามสายงานซึ่งพวกเขาไม่มีอำนาจตามสายงานที่จะสั่งการกับบุคคลที่ต้อง สื่อสารด้วย เพียงแต่เขาต้องใช้การขายความคิดของเขาเท่านั้น การสื่อสารข้ามสายงานจะเป็นกรณีเฉพาะผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และถือว่าเป็นความรับผิดชอบของพวกเขาที่จะแสดงผลงานให้ไปเกิดขึ้นกับแผนก อื่น ๆ และผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านอาจจะมีการติดต่อสื่อสารอย่างใกล้ชิดกับผู้บริหารระดับสูงอยู่เสมอซึ่งส่งผลให้มีอำนาจในการทำงานมากขึ้นการสื่อสารข้ามสายงานมีความเหมาะสมและจำเป็นอย่างมากต่อพนักงานระดับล่างเพราะช่วยประหยัดเวลา ดังนั้น องค์กรควรจะมีนโยบายในการใช้เส้นทางของการสื่อสารข้ามสายงานไว้ด้วยเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

ลักษณะการสื่อสาร

Chester I. Barnard (1938. อ้างถึงใน นิตยา เงินประเสริฐศรี. 2544) ในทุกองค์กรจะมีการสื่อสารเป็น 2 ลักษณะ คือ การสื่อสารที่เป็นทางการ และการสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ โดยมีหลักการที่จะทำให้การสื่อสารทั้งสองลักษณะนี้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สรุปได้ดังนี้

1. การสื่อสารที่เป็นทางการ (formal communication) หมายถึง การสื่อสารที่เกิดขึ้นในกรอบหรือรูปแบบที่มีระเบียบแบบแผน ซึ่งมักใช้ในสถานการณ์ที่มีความเป็นทางการ เช่น

ในองค์กร การประชุม การติดต่อธุรกิจ หรือการสื่อสารในสถานการณ์ที่ต้องการความสุภาพและมีการใช้ภาษาที่เป็นทางการ เพื่อให้เกิดความชัดเจนและไม่เกิดความเข้าใจผิด

1.1 ช่องทางการสื่อสารควรประกาศให้รู้อย่างชัดเจนและแน่นอน

1.2 อำนาจหน้าที่ปรากฏอยู่ในช่องทางของการสื่อสารอย่างเป็นทางการ

1.3 เส้นทางของการสื่อสาร (line of communication) ต้องสั้นและตรงประเด็น

1.4 ผู้ที่มีความสามารถจะเป็นศูนย์กลางของการสื่อสาร ซึ่งได้แก่ หัวหน้างาน

1.5 เมื่อองค์กรกำลังดำเนินการไม่ควรขัดขวางเส้นทางของการสื่อสาร

1.6 ระบบการสื่อสารทุกระบบต้องเชื่อถือได้

2. การสื่อสารที่ไม่เป็นทางการ (informal communication) หมายถึง การสื่อสารที่เกิดขึ้นในรูปแบบที่ไม่มีกฎระเบียบหรือโครงสร้างที่เป็นทางการ โดยมักเกิดขึ้นในสถานการณ์ที่มีความเป็นกันเอง เช่น การพูดคุยระหว่างเพื่อนร่วมงานในสำนักงาน การสนทนาระหว่างบุคคลในครอบครัว หรือการใช้ภาษาที่ไม่เป็นทางการในกลุ่มคนที่คุ้นเคยกัน

2.1 ตอบสนองความต้องการและความรู้สึกของปัจเจกบุคคลในเรื่องของการรวมตัวกันเป็นอัน หนึ่งอันเดียวกัน การเคารพตนเอง และการตัดสินใจเลือกที่เป็นอิสระ

2.2 ก่อให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กร

ช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร

กิตติพันธ์ อุดมเศรษฐ์ (2546) ได้อธิบายถึงการจำแนกลักษณะวิธีการสื่อสาร ได้ 2 ชนิด คือ

1. ชนิดสื่อสารทางเดียว (One-way Communication) คือการสื่อสารในลักษณะที่ผู้ให้สารไม่เปิดโอกาสให้ผู้รับการสื่อสารได้เป็นฝ่ายให้สารและไม่สนใจต่อปฏิกิริยาตอบกลับของอีกฝ่ายหนึ่ง สื่อชนิดนี้ ได้แก่ สื่อชนิด e-Books ภาพนิ่ง ภาพเคลื่อนไหว ที่เน้นการให้ข้อมูล ถึงแม้จะให้ผู้เรียนมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์กับสื่อแต่ก็เป็นไปเพื่อการเลือกศึกษาเนื้อหา ไม่ได้เป็นการโต้ตอบกลับ

2. ชนิดสื่อสารสองทาง (Two-way Communication) คือ การสื่อสารที่มีทั้งให้และรับข่าวสารระหว่างกัน โดยที่แต่ละฝ่ายเป็นทั้งผู้ส่งสารและผู้รับสาร มีการโต้ตอบ ให้ข้อมูลย้อนกลับไปมา สื่อชนิดนี้ได้แก่บทเรียน CAI ชนิดที่มีปฏิสัมพันธ์ หรือระบบจัดการบทเรียน (LMS)

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารองค์กรข้างต้น ผู้วิจัยขอประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีการสื่อสารองค์กรเป็นกรอบการศึกษาในด้านทิศทางการติดต่อสื่อสาร ลักษณะการติดต่อสื่อสาร และช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร โดยขออ้างอิงจากอภิศักดิ์ อาจนันท์ (2557) ที่ได้ศึกษาผลกระทบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรกับการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไอที เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีตัวแปร

อิสระในการศึกษาประกอบด้วย 1.ทิศทางการติดต่อสื่อสาร 2.ลักษณะการติดต่อสื่อสาร และ 3. ช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร มาเป็นต้นแบบในการนำมาใช้ในการหาความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์

ความหมายของสื่อสังคมออนไลน์

สภาการหนังสือพิมพ์แห่งชาติ (2562) ได้ให้ความหมายของ “สื่อสังคมออนไลน์” (Social Media) หมายถึง ช่องทางการสื่อสารผ่านเว็บไซต์ และโปรแกรมประยุกต์บนสื่อใดๆ ที่มีการเชื่อมต่อกับอินเทอร์เน็ต ซึ่งผู้ใช้สามารถสื่อสารเนื้อหา อาทิ twitter.com, Facebook, YouTube, weblog ต่าง ๆ, LINE, Instagram และสื่อสังคมออนไลน์ใหม่ๆ ที่จะมีการพัฒนาเพิ่มขึ้นในอนาคต

อดิเทพ บุตราช (2553) ซึ่งได้ให้นิยามคำว่าเครือข่าย สังคมออนไลน์ หมายถึง กลุ่มคนที่รวมกันเป็นสังคมและมีการทำกิจกรรมร่วมกันบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ซึ่งอยู่ในรูปแบบของเว็บไซต์มีการแพร่ขยายออกไปเรื่อยๆ โดยใช้รูปแบบของการติดต่อสื่อสารผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต มีการสร้างเครือข่ายชุมชนเสมือนบนเครือข่ายคอมพิวเตอร์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการติดต่อสื่อสาร การทำกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งการใช้ประโยชน์ทางด้านการศึกษา ธุรกิจ และความบันเทิง คนในสังคม ปัจจุบันส่วนใหญ่จะใช้ชีวิตอยู่กับสังคมออนไลน์เพิ่มมากขึ้น มีการใช้เครือข่ายสังคมออนไลน์เพื่อบอกเล่าเรื่องราว ประสบการณ์ รูปภาพ และวิดีโอ ที่ผู้ใช้จัดทำขึ้นเอง หรือพบเจอจากสื่อต่างๆ แล้วนำมาแบ่งปันให้กับเพื่อนและผู้อื่นที่อยู่ในเครือข่ายของตนได้ทราบผ่านทางเว็บไซต์ของเครือข่ายสังคมออนไลน์

แสงเดือน ผ่องพุฒ (2556) ได้อธิบายถึงความหมายการใช้สื่อสังคมออนไลน์ไว้ว่า สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) เป็นรูปแบบการสื่อสารข้อมูลที่มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้องโดยมีรูปแบบการสื่อสารที่หลากหลายทั้งในรูปแบบของการสร้างและเผยแพร่ข้อมูลเป็นเครื่องมือที่ทำงานบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและเครือข่ายโทรศัพท์เคลื่อนที่ที่ให้แต่ละบุคคลเข้าถึง แลกเปลี่ยน สร้างเนื้อหา และสื่อสารกับบุคลอื่นๆ และการเข้าร่วมเครือข่ายออนไลน์ต่างๆ

มนัสธนนท์ เอกโภควัฒน์ (2563) ได้อธิบายถึงความหมายการใช้สื่อสังคมออนไลน์ไว้ว่า สื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) คือแพลตฟอร์มสำหรับสร้างชุมชนเสมือนบนโลกออนไลน์เป็นแหล่งรวมผู้ใช้งานเข้ามาประกอบกิจกรรมบนโลกออนไลน์ และสามารถติดต่อสื่อสารกันได้ ผ่านเว็บไซต์ แอปพลิเคชัน เป็นรูปแบบการสื่อสารข้อมูลที่มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารเข้ามามีส่วนเกี่ยวข้อง โดยมีรูปแบบการสื่อสารที่หลากหลาย ทั้งในรูปแบบของการสร้างและการเผยแพร่ข้อมูล

ศูนย์การแพทย์ปัญญานันทภิกขุ ชลประทาน (2562) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ได้อธิบายถึงความหมายการใช้สื่อสังคมออนไลน์ “สื่อสังคมออนไลน์” หมายความว่า สื่อหรือช่องทางในการติดต่อสื่อสารหรือแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างบุคคลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่เน้นการสร้างและเผยแพร่เนื้อหาระหว่างผู้ใช้งานด้วยกัน (creation and exchange of user-generated content) หรือสนับสนุนการสื่อสารสองทาง หรือการนำเสนอและเผยแพร่เนื้อหาในวงกว้างได้ด้วยตนเอง ซึ่งนิยมเรียกกันเป็นภาษาอังกฤษว่า social media หรือ social network ซึ่งรวมถึงสื่อดังต่อไปนี้

(1) กระดานข่าว (web board หรือ online forums)

(2) เครือข่ายสังคมออนไลน์ (social networking services) เช่น Facebook, Google Plus, Myspace, LinkedIn, LINE, WhatsApp, Viber, Skype

(3) สื่อสำหรับการเผยแพร่และแลกเปลี่ยนเนื้อหาที่เป็นภาพนิ่ง เสียง วีดิทัศน์ หรือแฟ้มข้อมูล หรือให้บริการเนื้อที่เก็บข้อมูลบนอินเทอร์เน็ต (photo-sharing, audio-sharing, video-sharing, file-sharing, and online storage services) เช่น Flickr, Podcast, YouTube, Instagram, Dropbox, Google Drive, Microsoft OneDrive

(4) บล็อก (blogs) เช่น WordPress, Blogger และไมโครบล็อก (microblogs) เช่น Twitter

(5) เว็บไซต์สำหรับการสร้างและแก้ไขเนื้อหาร่วมกัน (wikis) เช่น Wikipedia

(6) เกมออนไลน์หรือโลกเสมือนที่มีผู้ใช้งานหลายคน (multi-user virtual environments) เช่น World of Warcraft, Second Life

(7) สื่ออิเล็กทรอนิกส์หรือสื่อออนไลน์อื่นในลักษณะเดียวกันหรือคล้ายคลึงกันที่เปิดให้ใช้งานเพื่อเป็นช่องทางสื่อสารระหว่างบุคคล ระหว่างกลุ่มบุคคล หรือกับสาธารณะ

ประเภทของสื่อสังคมออนไลน์

Williamson, Andy (2013 อ้างถึงใน แสงเดือน ผ่องพุฒ 2556) สื่อสังคมออนไลน์มีหลากหลายรูปแบบ ทั้งประเภทเครื่องมือ และการประยุกต์ใช้งานที่หลากหลาย ซึ่งแบ่งได้ดังนี้

1. เครือข่ายสังคม (Social networking site) เป็นเว็บไซต์ที่บุคคลหรือหน่วยงานสามารถสร้างข้อมูลและเปลี่ยนข้อมูล สามารถส่งต่อ เผยแพร่ หรือแสดงความคิดเห็นได้ ยกตัวอย่างเช่น Facebook, Sanook

2. ไมโครบล็อก (Micro-blog) เป็นเว็บไซต์ที่ใช้เผยแพร่ข้อมูลหรือข้อความสั้น ในเรื่องที่สนใจเฉพาะด้าน รวมทั้งสามารถใช้เครื่องหมาย # (hashtag) เพื่อเชื่อมต่อกับกลุ่มคนที่มีความสนใจในเรื่องเดียวกันได้ ยกตัวอย่างเช่น X, Weibo

3. เว็บไซต์ที่ให้บริการแบ่งปันสื่อออนไลน์ (Video and photo sharing website) เป็นเว็บไซต์ที่ให้ผู้ใช้สามารถฝากหรือนำสื่อข้อมูล รูปภาพ วีดีโอ ขึ้นเว็บไซต์เพื่อแบ่งปัน แก่ผู้อื่น ยกตัวอย่างเช่น Youtube, Instagram

4. บล็อกส่วนบุคคลและองค์กร (Personal and corporate blogs) เป็นเว็บไซต์ที่ผู้เขียนบันทึกเรื่องราวต่างๆ เสมือนเป็นบันทึกไดอารี่ออนไลน์ สามารถเขียนในลักษณะไม่เป็นทางการและแก้ไขได้บ่อยซึ่งบล้อกสามารถใช้ได้ทั้งส่วนบุคคลและกลุ่ม หรือ องค์กร ยกตัวอย่างเช่น Blogger, Wordpress

5. บล็อกที่มีสื่อสิ่งพิมพ์เป็นเจ้าของเว็บไซต์ (Blogs hosted by media outlet) เป็นเว็บไซต์ที่ใช้ในการนำเสนอ ข่าวสารของสื่อสิ่งพิมพ์ ซึ่งมีความเป็นทางการน้อยกว่าสื่อ สิ่งพิมพ์ แต่มีรูปแบบและความ เป็นทางการมากกว่าบล็อก ยกตัวอย่างเช่น theguardian.com เจ้าของคือหนังสือพิมพ์ The Gardian

6. วิกิและพื้นที่สาธารณะของกลุ่ม (Wikis and online collaborative space) เป็นเว็บไซต์ที่เป็นพื้นที่สาธารณะออนไลน์เพื่อรวบรวมข้อมูลและ เอกสาร ยกตัวอย่างเช่น Wikipedia

7. กลุ่มหรือพื้นที่แสดงความคิดเห็น (Forums, discussion board and group) เป็นเว็บไซด์หรือกลุ่มจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ที่มีการแสดงความเห็นหรือเสนอแนะ มีทั้งที่เป็นกลุ่มส่วนตัวและสาธารณะ ยกตัวอย่างเช่น Pantip

8. เกมส์ออนไลน์ที่มีผู้เล่นหลายคน (Online multiplayer gaming platform) เป็นเว็บไซด์ที่เสนอรูปแบบการเล่นเกมส์ออนไลน์ผ่านเครือข่ายอินเทอร์เน็ต สามารถเล่นได้คนเดียวหรือเป็นกลุ่ม ยกตัวอย่างเช่น World of Warcraft

9. ข้อความสั้น (Instant messaging) การรับส่งข้อความสั้นจากมือถือ ยกตัวอย่างเช่น SMS (text messaging)

10. การแสดงตนว่าอยู่ ณ สถานที่ใด (Geo-spatial tagging) เป็นการแสดงตำแหน่งที่อยู่พร้อมความเห็นและรูปภาพในสื่อสังคมออนไลน์ ยกตัวอย่างเช่น Foursquare

Schlagwein & Hu, 2017 (อ้างถึงใน ธาม เหลืองสุขโสภณ 2564) พบว่าการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์รูปแบบต่างๆ ในบริบทภายในองค์กรที่เกี่ยวข้องกับการใช้งานของสมาชิกภายในองค์กรนั้น พนักงานแต่บุคคลมีการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์โดยมีลักษณะที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถแบ่งการใช้งานออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่ การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์เพื่อออกอากาศ (Broadcast) เพื่อบทสนทนา (Dialogue) เพื่อการทำงานร่วมกัน (Collaboration) เพื่อการจัดการความรู้ (Knowledge Management) และเพื่อการเข้าสังคม (Sociability) โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

1. การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์เพื่อออกอากาศ (Broadcast) คือ การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการเผยแพร่ข้อมูลทางเดียว ซึ่งใช้ประโยชน์จากพลังของการสื่อสารที่เข้าถึงพนักงานกลุ่มใหญ่ โดยไม่ได้มุ่งเป้าไปที่การตอบกลับและการพูดคุยตอบโต้ไปมาเป็นหลัก แต่เพื่อเข้าถึงผู้ใช้จำนวนมากด้วยข้อความที่สามารถคาดเดาล่วงหน้าได้ในบริบทต่างๆ เช่น การให้ข้อมูลเฉพาะของขององค์กรและข้อมูลที่สำคัญกับพนักงาน การส่งสัญญาณความรู้ของผู้เชี่ยวชาญ การออกอากาศข่าวและนำเสนอข้อมูลที่รวบรวมไว้ การประชาสัมพันธ์ผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ขององค์กร หรือแม้แต่การทำการตลาดแบรนด์หรือองค์กรโดยทั่วไป

2. การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการสนทนา (Dialogue) คือ การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์เพื่ออำนวยความสะดวกในการสนทนาระหว่างผู้ใช้ภายในหรือภายนอกในการใช้งานประเภทนี้ สื่อสังคมออนไลน์ไม่ได้มีไว้สำหรับการส่งข้อความเท่านั้น แต่ยังรวมไปถึงการรับคำติชมและมีส่วนร่วมในการสื่อสารแบบปลายเปิด ซึ่งเป็นการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ในการสื่อสารแบบหลายทิศทาง โดยมีวัตถุประสงค์ในการสร้างการมีส่วนร่วมกับฝ่ายงานต่าง ๆ การเข้าถึงผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การอำนวยความสะดวกในการค้นพบความรู้โดยบังเอิญ และหารือเกี่ยวกับแนวคิดใหม่ ๆ การรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์หรือแบรนด์ รวมไปถึงข้อร้องเรียนต่าง ๆ จากพนักงานสู่ผู้บริหารองค์กร

3. การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการทำงานร่วมกัน (Collaboration) คือ การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกในการร่วมสร้างผลลัพธ์ที่กำหนดไว้โดยเฉพาะในการทำงาน (กระบวน การแก้ปัญหา พัฒนาผลิตภัณฑ์ หรือบริการ) กล่าวคือ สื่อสังคมออนไลน์ที่ใช้ในลักษณะนี้ไม่ได้อำนวยความสะดวกในการสื่อสารเป็นหลัก แต่อำนวยความสะดวกในการด าเนินการและการทำงานเป็นหลักเช่น การรองรับกลุ่มผู้ใช้งาน การรองรับการท างานเฉพาะทางธุรกิจและธุรกิจทั่วไปการบริหารจัดการโครงการ รวมไปถึงการทำงานร่วมกับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

4. การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการจัดการความรู้ (Knowledge Management) คือการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ในการจัดเก็บบำรุงรักษาและดึงความรู้ เพื่อรักษาองค์ความรู้ขององค์กรให้มีการจัดให้มีที่เก็บข้อมูลส่วนกลางและเป็นระเบียบแบบแผน อีกทั้งยังเป็นการสร้างความรู้เพื่อเป็นแนวทางในการตรวจสอบข้อมูล เก็บข้อมูลทางธุรกิจ และให้ฟังก์ชันในการค้นหาข้อมูลสำหรับพนักงาน

5. การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์เพื่อการเข้าสังคม (Sociability) คือ การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์เพื่อความเป็นกันเองภายในองค์กรสร้างมิตรภาพ ความภักดี และความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างผู้ใช้งาน กล่าวคือ การใช้งานในลักษณะนี้เป็นการสร้างความรู้สึกสามัคคีระหว่างสมาชิกในองค์กร ในการเชื่อมกลุ่มที่มีความสนใจในเรื่องที่คล้ายคลึงกันเข้าด้วยกัน เพื่ออ านวยความสะดวกในการสนทนในเรื่องที่ไม่ใช่ทางธุรกิจ ซึ่งมีประโยชน์อย่างยิ่งหากกลุ่มสมาชิกในองค์กรทำงานในพื้นที่ที่แตกต่างกัน

ประโยชน์ของสื่อสังคมออนไลน์

สำนักวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ (2565) ได้อธิบายของประโยชน์ของสื่อสังคมออนไลน์กับองค์ไว้ดังนี้

1. ทำหน้าที่เป็นคลังความรู้ ข้อมูลข่าวสารขององค์กรให้แก่พนักงาน เป็นสื่อกลางที่พนักงาน สามารถใช้เพื่อสื่อสารกันได้

2. เพื่อเปิดโอกาสให้มีการแลกเปลี่ยนข้อความได้อย่างกว้างขวางทั่วทั้งองค์กร

3. สามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ในสิ่งที่สนใจร่วมกันได้

4. ประหยัดค่าใช้จ่ายในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น เพื่อสะดวกและรวดเร็ว

5. เป็นสื่อในการนำเสนอผลงาน เช่น งานเขียน รูปภาพ วีดิโอต่าง ๆ เพื่อให้ผู้อื่นได้เข้ามารับชม และแสดงความคิดเห็น

6. ใช้เป็นสื่อในการโฆษณา ประชาสัมพันธ์ หรือบริการลูกค้าสำหรับบริษัทและองค์กรต่าง ๆช่วยสร้างความเชื่อมั่นให้ลูกค้า

7. ช่วยสร้างผลงานและรายได้ให้แก่ผู้ใช้งาน เกิดการจ้างงานแบบใหม่ๆ ขึ้น

8. ระบบแชท หรือการส่งข้อความ เป็นการเสริมสร้างการทำงานร่วมกันในหมู่พนักงาน

9. เป็นสื่อกลางที่พนักงานสามารถใช้เพื่อสื่อสารกันได้

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยขอประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎี Schlagwein & Hu, 2017 (อ้างถึงใน ธาม เหลืองสุขโสภณ 2564) มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเพื่อนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบการศึกษาที่เกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการทำงาน ประกอบด้วย 1.การใช้งานเพื่อออกอากาศ 2.การใช้งานเพื่อสนทนา 3.การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน 4.การใช้งานเพื่อการจัดการความรู้ และ 5.การใช้งานเพื่อเข้าสังคม ที่มีความความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบท

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม

ความหมายของการทำงานเป็นทีม

พนิดา กระทุ่มนอก (2565) ได้ให้นิยามของทักษะการทำงานเป็นทีม จากทัศนะของแหล่งอ้างอิงที่นำมากล่าวถึงข้างต้น สรุปได้ว่า ทักษะการทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง กระบวนการร่วมมือกันทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือจุดประสงค์ร่วมกัน โดยแต่ละบุคคลที่ทำงานร่วมกันในสภาพแวดล้อมที่พอใจร่วมกัน มีความยืดหยุ่นที่จะปรับตัวเข้าหากันอยู่เสมอ

พึ่งพาอาศัยกันเคารพซึ่งกันและกัน รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน สมาชิกในทีมแต่ละคนมีความสามารถและความเชี่ยวชาญที่หลากหลายแตกต่างกันแต่มีเป้าหมายเดียวกัน ทั้งนี้จำเป็นต้องมีผู้นำในทีมและมีการวางแผนที่ยั่งยืน ไม่มองเห็นเป้าหมายส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม ซึ่งลักษณะเด่น ๆ ของการทำงานเป็นทีมนี้ คือ การสื่อสาร การควบคุมตนเอง การรู้จักปรับตัว รวมถึงการเสียสละในการทำงานเป็นทีมไม่เอาเปรียบสมาชิกในทีม ทุกๆคนต้องมีบทบาทและหน้าที่ของตนและทำงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุเป้าหมายสูงสุด

Tarricone and Luca (2002) กล่าวถึงความหมายของ การทำงานเป็นทีม (Teamwork) จากทัศนะของบุคคลต่างๆ ดังนี้ ว่า Scarnati (2001) ได้ให้คำจำกัดความของการทำงานเป็นทีมว่า "เป็นกระบวนการร่วมมือที่ช่วยให้คนธรรมดาบรรลุผลลัพธ์ที่ไม่ธรรมดา" Harris & Harris (1996) ยังได้อธิบายไว้ด้วยว่าทีมมีเป้าหมายหรือจุดประสงค์ร่วมกัน สมาชิกในทีมต่างฝ่ายต่างสามารถพัฒนาความสัมพันธ์ที่มีประสิทธิภาพเพื่อบรรลุเป้าหมายของทีม การทำงานเป็นทีมขึ้นอยู่กับแต่ละบุคคลที่ทำงานร่วมกันในสภาพแวดล้อมที่สมาชิกในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันของทีมผ่านการแบ่งปันความรู้และทักษะ บทความนี้ได้เน้นย้ำอยู่เสมอว่าองค์ประกอบที่สำคัญอย่างหนึ่งของทีมคือการมุ่งเน้นไปยังเป้าหมายร่วมกันและจุดประสงค์ที่ชัดเจน (Fisher, Hunter, & Macrosson, 1997; Johnson & Johnson, 1995, 1999; Parker, 1990; Harris & Harris, 1996) ทีมเป็นส่วนสำคัญของหลายองค์กรและควรเป็นส่วนหนึ่งในการส่งมอบเป็นลำดับที่สาม การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ที่ประสบความสำเร็จนั้นขึ้นอยู่กับการทำงานร่วมกันระหว่างสมาชิกในทีมทั้งหมดที่สร้างสภาพแวดล้อมที่พวกเขายินดีที่จะมีส่วนร่วมและเข้าร่วมเพื่อส่งเสริมและฟูมฟักสภาพแวดล้อมเชิงบวกและมีประสิทธิภาพของทีม สมาชิกในทีมต้องมีความยืดหยุ่นเพียงพอที่จะปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงานร่วมกันซึ่งบรรลุเป้าหมายผ่านการทำงานร่วมกันและการพึ่งพาอาศัยกันทางสังคมมากกว่าเป้าหมายการเพื่อการแข่งขันเฉพาะบุคคล (Luca & Tarricone, 2001)

Fay and Patterson (2018) ทั้งสองคนกล่าวถึง การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ว่าเป็นการรวมตัวกันของคนที่มีความเชี่ยวชาญพิเศษ เป็นแหล่งรวมความสามารถที่สมาชิกในทีมต้องใช้เพื่อทำให้งานสำเร็จลุล่วง ความต้องการนั้นอาจอยู่ในรูปแบบข้อมูล บริการ หรือผลิตภัณฑ์ ทีมหนึ่งหรือหลายทีมอาจเป็นกลุ่มรักษาความปลอดภัยหรือเป็นกลุ่มรักษาความปลอดภัยควบคู่ไปกับผู้ส่งมอบและที่ปรึกษาเกี่ยวกับผลิตภัณฑ์ต่างๆ องค์ประกอบของทีมจะแตกต่างกันไปตามภารกิจ โดยสมาชิกแต่ละคนมีชุดทักษะและความสามารถที่แตกต่างกัน การทำงานเป็นทีมต้องมีความเป็นผู้นำและการวางแนวเป้าหมายที่ยั่งยืน โดยสรุปคือ ความสามารถทั้งสามนี้มีเพื่อทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูล บริการ และผลิตภัณฑ์ที่จำเป็นเพื่อขับเคลื่อนหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัย โดยมีการรับประกันคุณภาพผ่านความร่วมมือซึ่งกันและกัน

สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 จังหวัดเชียงใหม่ (2559) กล่าวถึงความหมายของ การทำงานเป็นทีม หมายถึง กลุ่มคนมารวมกันเพื่อร่วมคิด ร่วมทำร่วมตัดสินใจ โดยใช้ความสามารถของแต่ละ บุคคล เสียสละเวลา ใช้ทรัพยากรร่วมกันให้การดำเนินงานนั้นๆสำเร็จ

ลุล่วงบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพและ ผู้ร่วมงานต่างมีความพึงพอใจในผลงานของกลุ่ม เพื่อผลประโยชน์ขององค์กรหรือหน่วยงาน

บุษบงค์ ฟั่นแจ้ง (2562) การทำงานเป็นทีม หมายถึง การร่วมกันทำงานของสมาชิกที่มากกว่า 1 คน โดยที่สมาชิกทุกคนนั้นจะต้องมีเป้าหมายเดียวกันจะทำอะไรแล้วทุกคนต้องยอมรับร่วมกัน มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

ความสำคัญของการทำงานเป็นทีม

บารมี จรัสสิงห์ (2558) อธิบายว่าการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญในทุกองค์กร การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงาน การทำงานเป็นทีมมีบทบาทสำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของงานที่ต้องอาศัยความร่วมมือของกลุ่มสมาชิกเป็นอย่างดี

Drew (n.d. อ้างถึงใน พนิดา กระทุ่มนอก 2565) ได้กล่าวถึง ประโยชน์ 6 ประการของการทำงานเป็นกลุ่ม (6 Benefits of Group Work)

1. คุณได้รับมุมมองที่หลากหลาย (You Get a Variety of Perspectives)

การทำงานเป็นกลุ่มทำให้คุณสามารถพิจารณาหัวข้อต่างๆ จากมุมมองของผู้อื่นได้ เมื่อคุณต้องอภิปรายหัวข้อและเจรจาว่าจะแก้ไขอย่างไร คุณจะต้องได้ฟังความคิดของคนอื่นโดยปริยาย ความคิดของพวกเขาจะมีอิทธิพลต่อความคิดของคุณและขยายขอบเขตความรู้ของคุณ สมาชิกในกลุ่มของคุณไม่ได้เป็นแค่เพื่อนร่วมการเรียนรู้เท่านั้น แต่ยังเป็นครูของคุณด้วย

2. คุณพัฒนาคำศัพท์ของคุณ (You Improve your Vocabulary)

ในการเรียนรู้ภาษาที่สอง การโต้ตอบกับผู้อื่นเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นวิธีที่ดีที่สุดในการเรียนรู้ คุณมักจะได้ยินครูสอนภาษาอังกฤษพูดถึงการเรียนรู้ตามบริบทจริง (Situated Learning) ซึ่งหมายถึงผู้ที่เรียนภาษาอังกฤษจะถูกจับเข้าสู่สถานการณ์ทางสังคมและถูกบังคับให้มีปฏิสัมพันธ์เป็นภาษาอังกฤษเพื่อที่จะได้สามารถจัดการกับสถานการณ์ทางสังคมนั้นๆ ได้สำเร็จ จุดประสงค์ของการนี้คือการบังคับผู้เรียนเรียนรู้ว่ามีการใช้ภาษาอย่างไรในชีวิตจริง คุณอาจจะไม่รู้ตัว แต่ก็เช่นเดียวกันกับในทุกสถานการณ์ของการทำงานกลุ่ม แม้ว่าภาษาอังกฤษเป็นภาษาแม่ของคุณ แต่เมื่อคุณถูกบังคับให้โต้ตอบกับผู้อื่น คุณจะได้เรียนรู้วิธีพูดเกี่ยวกับหัวข้อนั้นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น คุณจะได้เรียนรู้คำและวลีที่มีประสิทธิภาพเพื่อใช้ในการอธิบายปรากฏการณ์ และเรียนรู้ที่จะทิ้งคำและวลีที่ดูเหมือนไม่ได้ช่วยในการอธิบายมุมมองของคุณให้ผู้อื่นฟังเมื่อสิ้นสุดกระบวนการทำงานเป็นกลุ่ม คุณอาจเริ่มอธิบายแนวคิดด้วยวิธีใหม่ คุณอาจใช้คำและวลีใหม่ในคำอธิบายหัวข้อของคุณ ลองนึกภาพว่าเมื่อสิ้นสุดโครงงานกลุ่ม คุณ

นำเสนอหัวข้อต่อชั้นเรียนหรือครู และเริ่มใช้คำและวลีที่คุณไม่เคยคิดใช้มาก่อนที่จะทำงานเป็นกลุ่ม ครูของคุณจะประทับใจกับการปรับปรุงการใช้คำศัพท์ของคุณ และคุณจะสามารถเพิ่มเกรดได้

3. คุณเรียนรู้ที่จะสอน (You Learn to Teach)

บางครั้งคุณเป็นผู้เชี่ยวชาญในกลุ่ม สิ่งนี้อาจทำให้คุณท้อบ้างหากคุณไม่มีวิธีคิดที่เหมาะสมเกี่ยวกับหัวข้อนี้ อย่างไรก็ตาม การเป็นคนที่มีความรู้มากที่สุดในกลุ่มไม่ได้หมายความว่าคุณจะไม่ได้ประโยชน์อะไรจากงานกลุ่มมากนักการเป็นดั่งครูภายในกลุ่มคุณจะต้องกลั่นกรองความรู้ของคุณ แม้ว่าคุณจะคิดว่าคุณรู้ทุกอย่างที่ต้องการรู้ แต่คุณก็ยังต้องสามารถจัดระเบียบความรู้นั้นได้มากพอที่จะสอนให้ผู้คนเข้าใจในกระบวนการสอนเพื่อนรุ่นเดียวกัน คุณจะต้องแยกย่อยแนวคิดออกเป็นขั้นตอนที่จัดการได้ง่าย Jerome Bruner ใช้คำว่า 'การเสริมต่อการเรียนรู้ (Scaffolding)' เพื่ออธิบายวิธีที่ครูนำเสนอข้อมูลในขนาดพอดีต่อการรับรู้ คุณจะคอยส่งข้อมูลเล็กๆ น้อยๆ ไปเรื่อย ๆ จนกว่าผู้เรียนจะรวบรวมความรู้ได้ทั้งหมดเพื่อทำความเข้าใจหัวข้ออย่างถ่องแท้

4. คุณเรียนรู้ที่จะจัดการบุคลิกภาพ (You Learn to Manage Personalities)

เหตุผลหลักประการหนึ่งที่หลายคนเสียดสีในการทำงานเป็นกลุ่มคือคุณต้องทำงานกับคนที่อาจขัดแย้งกับคุณ

5. คุณสามารถใช้พรสวรรค์ (You Can Leverage Talent)

เรามักจะพบว่าเรามีทักษะที่แตกต่างกันกับเพื่อนๆ อันที่จริงเราอาจมีวิธีการเรียนรู้ที่แตกต่างกันเช่นกัน! ความหลากหลายของทักษะนี้เป็นประโยชน์อย่างมากสำหรับการทำงานเป็นกลุ่มการมีปฏิสัมพันธ์ของคุณกับสมาชิกในทีมที่มีความสามารถมากกว่าคุณในบางงานทำให้คุณมีโอกาสพัฒนาตนเองมากขึ้น สมาชิกในทีมที่มีความสามารถในการรวบรวมงานกลุ่มเพื่อนำเสนอได้อย่างสร้างสรรค์สามารถให้คำแนะนำกลุ่มในการปรับปรุงผลิตภัณฑ์ขั้นสุดท้ายได้ สมาชิกในทีมที่มีพรสวรรค์ในการค้นคว้าสามารถสนับสนุนกลุ่มในการรวบรวมข้อมูลเพื่อยกระดับภารกิจของกลุ่ม

6. คุณเรียนรู้ที่จะเจรจาต่อรอง (You Learn to Negotiate)

สิ่งที่น่าผิดหวังที่สุดอย่างหนึ่งเกี่ยวกับการทำงานเป็นกลุ่มสำหรับฉันคือบางครั้งผลงานสุดท้ายของโครงการกลุ่มอาจไม่ใช่สิ่งที่ฉันต้องการ เป็นเรื่องยากสำหรับผู้ที่ชอบความสมบูรณ์แบบที่จะเห็นว่าแนวคิดและมุมมองในการประเมินกลุ่มขั้นสุดท้ายที่คุณไม่เห็นด้วยนั้นดีที่สุดอย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์นี้เป็นแง่มุมที่พึงประสงค์ของงานกลุ่มที่สร้างขึ้นในกระบวนการนี้ การยอมให้แนวคิดของคนอื่นเป็นส่วนหนึ่งของโครงการที่ทำร่วมกันจะนำไปสู่ความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมกัน ทุกคนต้องอยากเห็นส่วนที่เป็นตัวเองเล็กน้อยในผลงานสุดท้ายของกระบวนการทำงานกลุ่ม

องค์ประกอบของการทำงานเป็นทีม

สุทธิชัย ปัญญโรจน์ (2563) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบการทำงานเป็นทีมให้ประสบผลสำเร็จ ต้องมีองค์ประกอบดังนี้ในการทำงานร่วมกันในองค์กร หากองค์กรใดสามารถสร้างทีมได้เข้มแข็ง องค์กรนั้นจะเจริญก้าวหน้ากว่าองค์กรที่เกิดการแตกแยกกัน ซึ่งหลักในการทำงานเป็นทีมที่ดีได้ต้องมีองค์ประกอบดังนี้

1. เป้าหมาย กล่าวคือ การทำงานเป็นทีมผู้ทำงานจะต้องมีเป้าหมายส่วนตัวและเป้าหมายของทีมสอดคล้องกัน เช่น การขายประกันชีวิตบริษัททุกแห่งย่อมมีเป้าหมายรายปี รายไตรมาส รายเดือน นักบริหาร ตัวแทนหรือทีมงานก็เช่นกัน ย่อมจะต้องมีเป้าหมาย รายปี รายไตรมาส รายเดือน ให้สอดคล้องกับของบริษัทจึงจะทำให้การทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. บทบาท ของผู้นำทีมและผู้ตาม ถ้าหากองค์กรใดมีผู้นำทีมที่เก่ง และมีผู้ตามที่เก่ง องค์กรนั้นก็จะเจริญก้าวไปข้างหน้า ซึ่งหลักในการทำงานร่วมกันเป็นทีมย่อมต้องมีความขัดแย้งกันเป็นธรรมดา ผู้นำทีมจะต้องเป็นนักบริหารความขัดแย้ง ในการทำงานของทีมอาจจะต้องใช้ขบวนการทำงานโดยหาความร่วมมือกับทีมงานมากขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมระดมสมอง , มีการจัดการประชุมเป็นประจำ , มีการทำกิจกรรมร่วมกันของทีมงานเช่นการจัดการอบรม สัมมนา งานเลี้ยงสังสรรค์ประจำปี เพื่อให้ทีมงานเกิดความผูกพันกันในทีม

3. กระบวนการทำงาน เป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงาน หากว่ามีกระบวนการทำงานที่ดี เป็นระบบ เป็นระเบียบ ก็จะช่วยประหยัดเวลา ประหยัดค่าใช้จ่ายๆ ขององค์กรได้มาก เช่น สมัยก่อนคนรับจ้างแบกน้ำขายตามหมู่บ้านซึ่งเหนื่อยมาก กว่าจะได้ค่าแรงงาน แต่ พอมีคนจัดระบบน้ำประปาขึ้น ทำให้เกิดความสะดวกสบาย ทำให้ใช้แรงน้อยลง ดังนั้น การแสวงหากระบวนการทำงานจะทำให้ประหยัดสิ่งต่างๆ และทำให้การทำงานง่ายขึ้น สำหรับในยุคปัจจุบันเรามีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยจึงทำให้กระบวนการทำงานมีความทันสมัย รวดเร็ว ยิ่งขึ้น

4. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึงในการทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ในทีมงานจะต้องมีการติดต่อสื่อสารกัน ต้องมีการเชื่อมโยงกันในทีม เรื่องของมนุษย์สัมพันธ์จึงมีความสำคัญในการทำงานร่วมกัน เพราะการทำงานเป็นทีม เราต้องทำงานกับคน ไม่ใช่ทำงานกับเครื่องจักร

5. การเสริมสร้างกำลังใจ ก็เป็นสิ่งหนึ่งที่ควรต้องมี เพราะคนเรามักทำงานหรือไม่ทำงาน โดยส่วนใหญ่แล้ว มักจะต้องมีแรงกระตุ้น ไม่ว่าจะเป็นเงินทอง ชื่อเสียง เกียรติยศ ศักดิ์ศรี ฯลฯ คนที่ดูแลองค์กรไม่ว่าจะเป็นงานบุคคล ก็ควรจะมีการเสริมสร้างกำลังใจ โดย อาจมีรางวัลมอบให้เมื่อทีมงานหรือหน่วยงานใดทำงานได้ถึงเป้าหมาย อาจจะต้องจัดการแข่งขัน หากว่าองค์กรนั้นเป็นบริษัทที่มีการแข่งขันในการขายสูง อาจจะต้องแบ่งคนเป็นทีมๆ แล้วจัดการแข่งขันการขายขึ้น ก็จะช่วยให้เกิดการกระตุ้นการทำงานได้อีกวิธีหนึ่ง

สำหรับทีมงานที่มีประสิทธิภาพควรมีลักษณะ กล่าวคือ ต้องมีเป้าหมายร่วมกัน มีความไว้เนื้อเชื่อใจกัน ร่วมกันฝ่าฟันปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น มีการพัฒนาตนเองและทีมงานตลอดเวลา มีความสามัคคี

อิงครัต จันทร์วงศ์ (2566) ได้จัดได้ทำการสังเคราะห์และจัดองค์ประกอบโมเดลในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพขึ้นมาใหม่ประกอบด้วย 4 ปัจจัยหลัก ได้แก่

1. ภาวะผู้นำ (Leadership) หัวหน้าทีมหรือผู้นำทีม จะเป็นคนสำคัญต่อทีม มีส่วนสำคัญในความสำเร็จหรือความล้มเหลวของทีม ผู้นำที่มีความสามารถจะสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันของทีมเป็นศูนย์กลางในการประสานงานต่างๆ ภายในทีม โดยในทุกทีมจะมีผู้นำทีม ซึ่งผู้นำทีมมีหน้าที่ในการสร้างทีม ชี้ให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อนของสมาชิกภายในทีม กำหนดขอบเขตการมีส่วนร่วม กำหนดวัตถุประสงค์และควบคุมการปฏิบัติงาน ให้การยอมรับในความรู้ความสามารถของสมาชิกภายในทีมนอกจากนั้นผู้นำทีมต้องใช้อำนาจอย่างเหมาะสมและมีความยืดหยุ่น โดยมุ่งเน้นพัฒนาวิธีการทำงานของทีมและจัดสรรเวลาเพื่อปรับปรุงการทำงานของทีม ซึ่งผู้นำทีมควรเปิดโอกาสให้สมาชิกคนอื่นๆในทีมได้ฝึกฝนการเป็นผู้นำทีม เพื่อให้สมาชิกในทีมมีทักษะที่เหมาะสมในการเผชิญกับสถานการณ์ต่างๆ ทั้งนี้ ผู้นำทีมต้องมีหน้าที่ควบคุมและดูแลปัจจัยด้านอื่นๆ ภายในทีม รวมถึงทำหน้าที่เป็นตัวแทนของ ทีมอย่างเหมาะสม

2. ความสัมพันธ์ (Relationships) ในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพ สมาชิกในทีมจะต้องมีความเชื่อใจกัน คอยสนับสนุน ช่วยเหลือ เคารพซึ่งกันและกันภายในกลุ่มการทำงานเป็นทีมที่ดีต้องมีการสนับสนุนและเห็นถึงคุณค่าของความหลากหลายและความแตกต่างระหว่างสมาชิกในทีม นอกจากนั้นต้องมีทักษะและความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกับคนอื่นที่มีความแตกต่างจากตนเอง ดังนั้น ทีมที่มีประสิทธิภาพต้องพร้อมรับมือกับเรื่องความแตกต่าง โดยที่สมาชิกในทีมต้องควบคุมและจัดการความขัดแย้งหรือความไม่เข้าใจที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานเป็นทีม และต้องมีการปรับปรุงทักษะด้านการปฏิสัมพันธ์กับทีมอยู่เสมอ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นต้องช่วยกันแก้ไขปัญหา อีกทั้งในการทำงานเป็นทีมสมาชิกภายในทีมต้องช่วยกันสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมในการทำงานแสดงออกอย่างตรงไปตรงมา และร่วมแรงร่วมใจเป็นหนึ่งเดียวกัน ปฏิบัติงานโดยไม่มีการเอาเปรียบซึ่งกันและกัน จะทำให้สมาชิกทุกคนในทีมมีความรู้สึก อารมณ์และทัศนคติที่ดีต่อการทำงานเป็นทีมสมาชิกทุกคนในทีมควรมีความเชื่อมั่นในศักยภาพของทีมว่า ทีมสามารถที่จะร่วมกันทำงานให้สำเร็จลุล่วงได้ และเมื่อทีมสามารถทำงานสำเร็จลุล่วง สมาชิกในทีมก็พร้อมที่จะทำงานร่วมกันกับสมาชิกได้อีกในงานอื่นต่อไป

3. บทบาท (Role) คือ การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมตามเป้าหมายที่ทีมได้รับมา หรือตามความสามารถของสมาชิกแต่ละคนอย่างชัดเจน ภายในทีมจะมีสมาชิกหลายคนมีหลากหลายความสามารถ การที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพที่สุดนั้น จะต้องมีการดึงเอาศักยภาพและความรู้ความสามารถของแต่ละคนภายในทีมออกมาให้มากที่สุด โดยมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆ อย่างชัดเจน สมาชิกทุกคนในทีมต้องมีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเองและเพื่อนร่วมทีม ยอมรับในหน้าที่รับผิดชอบของคนอื่น ยอมรับในตัว

หัวหน้าทีมที่จะเป็นผู้นำในการปฏิบัติงานเพื่อที่จะไปสู่เป้าหมายที่วางไว้ และต้องมีความเข้าใจในหน้าที่ความรับผิดชอบในสิ่งที่ทำร่วมกันอย่างลึกซึ้ง นอกจากนี้ความชัดเจนของความรับผิดชอบของสมาชิกในทีมยังครอบคลุมถึงเรื่องการลดความขัดแย้งภายในทีมด้วย อย่างไรก็ตามการทำให้ความรับผิดชอบของสมาชิกมีความชัดเจนเป็นกระบวนการที่ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากการทำงานเป็นทีมจะมีภารกิจใหม่ ๆ เกิดขึ้นเสมอ ซึ่งความรับผิดชอบที่เพิ่มเข้ามาใหม่จะต้องได้รับมอบหมายให้กับสมาชิกที่มีความเหมาะสมต่อไป

4. กระบวนการ (Process) คือ ขั้นตอนของการทำงานเป็นทีมประกอบด้วยขั้นตอนการทำงานต่างๆ ตั้งแต่การวางแผน การกำหนดระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงาน มีการจัดลำดับงานอย่างชัดเจน ให้เป็นกรอบแนวทางในการทำงาน และมีการสื่อสารให้สมาชิกทุกคนในทีมมีความเข้าใจตรงกัน เพื่อให้การตัดสินใจต่างๆ มีความชัดเจน สมาชิกในทีมสามารถเข้าใจในการตัดสินใจต่างๆ เหล่านั้นได้ เมื่อทีมต้องมีการตัดสินใจที่สำคัญก็จะต้องมีการคำนึงถึงสถานการณ์ พิจารณาถึงผลลัพธ์หรือผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น โดยใช้เสียงส่วนใหญ่ของสมาชิกภายในทีม ซึ่งการมีความคิดเห็นที่แตกต่างและการถกเถียงกันก็เป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มการมีส่วนร่วมในการทำงานได้ แต่ต้องเป็นไปในทิศทางที่สร้างสรรค์และมีคุณภาพ นอกจากนี้สมาชิกในทีมต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพของทีมเป็นระยะและร่วมกันหาวิธีปรับปรุงการทำงาน อย่างไรก็ตามเพื่อความสำเร็จขององค์การทีมจำเป็นต้องมีการประสานงานกับส่วนอื่นภายนอกทีม เพื่อให้การทำงานสอดคล้องเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยการทำงานเป็นทีมข้างต้น ผู้วิจัยขอประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีการทำงานเป็นทีมโดยขออ้างอิงจากโมเดลในการทำงานเป็นทีมที่มีประสิทธิภาพของ อิงครัต จันทร์วงศ์ (2566) ที่ได้ศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา ปัจจัยการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 1.ด้านภาวะผู้นำ 2.ด้านความสัมพันธ์ 3.ด้านบทบาท และ 4.ด้านกระบวนการ มาเป็นต้นแบบในการนำมาใช้ในการหาความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพการทำงาน

ความหมายของประสิทธิภาพการทำงาน

การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายดังนี้

จอห์น ดี.มิลเล็ท (John D.Millet,1954) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงาน ซึ่งความพึงพอใจหมายถึง ความพึงพอใจในการบริการให้กับประชาชน โดยพิจารณาจาก เช่น การให้บริการอย่างเท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า เป็นต้น

ปีเตอร์สัน (Peterson, 1953) ได้กล่าวถึงความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพในการบริหารงานด้านธุรกิจในความหมายอย่างแคบ ว่าหมายถึง การลดต้นทุนในการผลิต และในความหมายอย่างกว้าง หมายถึง คุณภาพของการมีประสิทธิผลและความสามารถในการผลิต การดำเนินงานทางด้านธุรกิจที่จะถือว่ามีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อสามารถผลิตสินค้าหรือบริการปริมาณและคุณภาพที่ต้องการในที่เหมาะสมและต้นทุนน้อยที่สุด ประสิทธิภาพทางด้านธุรกิจมีองค์ประกอบ 4 ประการ คือ ต้นทุน คุณภาพ ปริมาณ และวิธีการในการผลิต ขณะเดียวกัน มิลเลท (Millet, 1954) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้ว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่มวลมนุษย์และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้นด้วย ส่วน ไซมอน (Simon, 1960 อ้างถึงใน ควรคิด ชโลธรรังสี, 2542) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับประสิทธิภาพไว้คล้ายคลึงกับมิลเลท (Millet) กล่าวคือ ถ้าพิจารณาว่างานใดจะมีประสิทธิภาพสูงสุดนั้นให้ดูจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยนำเข้า (Input) กับผลผลิต (Output) ที่ได้รับ

สมใจ ลักษณะ (2544) ได้กล่าวว่า การมีประสิทธิภาพในการทำงานของตัวบุคคล หมายถึงการทำงานให้เสร็จ โดยสูญเวลาและเสียพลังงานน้อยที่สุด ได้แก่การทำงานได้เร็วและได้งานที่ดี บุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงาน เป็นบุคลากรที่ตั้งใจในการปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ใช้กลวิธี หรือเทคนิคการทำงานที่จะสร้างผลงานได้มาก เป็นผลงานที่มีคุณภาพเป็นที่น่าพอใจ โดยสิ้นเปลืองต้นทุน ค่าใช้จ่าย พลังงาน และเวลาน้อยที่สุด

สิริวดี ชูเชิด (2556) ได้กล่าวว่า ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถและทักษะในการกระทำของบุคคลของตนเอง หรือของผู้อื่นให้ดีขึ้น เจริญขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของตนเองและขององค์กร อันจะทำให้ตนเอง ผู้อื่นและองค์กร เกิดความพึงพอใจและสงบสุขในที่สุด

ปัจจัยของประสิทธิภาพในการทำงาน

สมยศ นาวีการ (2543) ได้อธิบายถึงปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในองค์การ คือ 1) กลยุทธ์ (Strategy) 2) โครงสร้าง (Structures) 3) โครงสร้าง (Systems) 4) แบบ (Styles) 5) บุคลากร (Staff) 6) ความสามารถ (Skill) 7) ค่านิยม (Shared Values)

องค์ประกอบของประสิทธิภาพในการทำงาน

ปีเตอร์สัน (Perterson) และ โพลแมน (Plowman) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน ไว้ดังนี้คือ (อ้างถึงใน กัญศิฌา ศรีสุริยงค์ 2561)

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูงคือผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ประโยชน์คุ้มค่าและมีความพึงพอใจ

2. ปริมาณ (Quality) งานที่เกิดขึ้นต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน

3. เวลา (Time) คือเวลาที่ใช้ในการดำเนินงานต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้องเหมาะสมกับหลักการและทันสมัย

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) เป็นในการดำเนินการทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือจะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมากที่สุด

ประสงค์ ตระกูลแสงเงิน (2550) ได้กล่าวว่า เทคนิคการประเมินผลการทำงานของพนักงานบุคคล แบ่งได้ 7 ด้าน ดังนี้คือ

1. ปริมาณงาน (Quantity of Work) คือการกำหนดความมากน้อยเกี่ยวกับจำนวนเป็นมาตรฐานในการมอบหมายงานให้การทำงานแก่พนักงานเป็นรายบุคคล โดยมีตัวชี้วัดปริมาณงานที่ประสบผลสำเร็จตลอดระยะเวลาที่แน่นอนได้ อาจวัดผลสำเร็จเกี่ยวกับงานตรงเวลา ความมีประสิทธิผลต่างๆ การตรวจสอบผลงานเกี่ยวกับพนักงาน จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาทราบว่าเขาบรรลุวัตถุประสงค์ได้ดีเพียงใด

2. คุณภาพงาน (Quality of Work) เป็นคุณภาพเกี่ยวกับผลงาน กล่าวคือ มีความถูกต้อง ความครบถ้วน ประณีต ทันเวลาและเป็นที่พึงพอใจจากผลงานที่สำเร็จจากผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. ความรู้เกี่ยวกับงาน (Job Knowledge) คือผู้ทำงานมีความรู้ ความเข้าใจชัดเจนในคู่มือวิธีปฏิบัติงาน รวมถึงการนำทักษะ และเทคนิคต่าง ๆ ที่จำเป็นมาประยุกต์ใช้กับงานเกี่ยวกับตนเองและงานที่เกี่ยวข้องได้เป็นอย่างดี

4. คุณภาพเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัว (Quality of Personal) คือพฤติกรรมเกี่ยวกับบุคคลที่แสดงออกทางบุคลิกภาพการแต่งกาย กิริยาท่าทาง การใช้วาจาที่เหมาะสม การให้ความช่วยเหลืองานสังคม และความซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานทั้งต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อองค์กร

5. ความร่วมมือกับผู้อื่น (Cooperativeness) คือการที่ผู้ทำงานมีความสามารถและเต็มใจทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือระหว่างกัน มีความสนิทสนมกับเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคีทั้งกับผู้บังคับบัญชาและลูกน้อง เพื่อการมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

6. มีความน่าไว้วางใจ (Dependability) คือการที่ผู้ทำงานมีความน่าไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเกี่ยวกับองค์กร โดยมีความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ละเอียดถี่ถ้วน ความแม่นยำ ไว้ใจได้ในเรื่องเวลา และเรื่องอื่นๆ

7. มีความคิดริเริ่ม (Creativity) คือการที่ผู้ทำงานมีความกระตือรือร้นในการใฝ่หาความรู้ทั้งในงานที่ทำอยู่ และงานอื่นที่เกี่ยวข้อง กล้าที่จะเริ่มต้นงานได้ด้วยตนเอง และไม่กลัวที่จะดำเนินการด้วยตนเองคนเดียว แก้ไขปัญหาด้วยเหตุและผล

ในการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานผู้วิจัยขอประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีของปีเตอร์สัน (Perterson) และ โพลแมน (Plowman) (อ้างถึงใน กัญศิฌา ศรีสุริยงค์ 2561) ในองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน ได้แก่ 1.คุณภาพของงาน 2.ปริมาณ 3.เวลา และ 4.ค่าใช้จ่าย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบท

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะประชากรศาสตร์และประสิทธิภาพการทำงาน

อิศรา ศิรมณีรัตน์ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยทางประชากรศาสตร์ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุข และเพื่อเปรียบเทียบระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกระทรวงสาธารณสุขจำแนกตามปัจจัยทางประชากรศาสตร์ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกระทรวงสาธารณสุข โดยเก็บรวบรวมข้อมูล จำนวน 310 คน ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 35 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .846 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน การทดสอบค่า t การทดสอบค่า F และสถิติทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านบรรยากาศในการทำงานมากที่สุดรองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และด้านความสัมพันธ์ระหว่างปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุข เมื่อจำแนกตามเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน พบว่ามีระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จีระชัย ใสสอด (2560) ได้ศึกษาลักษณะทางประชากรศาสตร์และแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของนักกายภาพบำบัดบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (2) ระดับแรงจูงใจของนักกายภาพบำบัดบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (3) ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร (4) ลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร และ (5) แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัดบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ในการวิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่าง คือ นักกายภาพบำบัดบริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำนวน 80 คน ผลการวิจัย พบว่า กลุ่ม

ตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุส่วนมากอยู่ในระหว่าง 20-25 ปี มีระดับการศึกษาสูงสุดคือระดับปริญญาตรี ส่วนมากเป็นตำแหน่งงานเป็นนักกายภาพบำบัดปฏิบัติการ มีสถานภาพโสด มีอายุงานต่ำกว่า 3 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน (ได้รับจากที่ทำงานหลัก) อยู่ในช่วง 20,000-25,000 บาท และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน(ได้รับจากเคสนอกเวลา/สถานที่) มีรายได้ ต่ำกว่า 10,000 บาท แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจปัจจัยจูงใจและแรงจูงใจปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาวินัย และพบว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ต่างกัน มีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ทิชากร รอดแสงและภาวิณี เพชรสว่าง (2561) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงแรมเซ็นทาราแกรนด์ เซ็นทรัลพลาซา ลาดพร้าว กรุงเทพฯโดยมีวัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาสัมพันธภาพระหว่างบุคคล 2. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงาน 3.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยประชากรศาสตร์กับประสิทธิภาพในการทำงานและ4.เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับประสิทธิภาพในการทำงานกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานประจำของพนักงานโรงแรมเซ็นทาราแกรนด์เซ็นทรัลพลาซา ลาดพร้าว กรุงเทพฯ จำนวน 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และรายได้รวมต่อเดือนที่แตกต่างกันส่ง ผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ สัมพันธภาพระหว่างบุคคลด้านความมั่นใจและความไว้วางใจด้าน การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันด้าน ความเป็นมิตรและความรื่นรมย์ด้าน การริเริ่มสร้างสรรค์และด้านความเป็นอิสระจากการคุกคามส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จิราภรณ์ ขุนรัง (2557) ได้การศึกษาปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ปัจจัยด้านลักษณะงาน และปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยลักษณะประชากรศาสตร์ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะงาน และเพื่อศึกษาปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร ที่มีต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทดสอบความตรงของเนื้อหาและความน่าเชื่อถือด้วยวิธีของครอนบาร์คกับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ได้ระดับความเชื่อมั่น 0.929 และแจกกับพนักงาน

บริษัทเอกชนในเขตอำเภอพระสมุทรเจดีย์ จำนวน 400 คน และวิธีทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การใช้ สถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าที และความแตกต่างค่าเอฟ พบว่า ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ ในด้าน อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ที่ได้รับต่อเดือน ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมแตกต่างกัน ในทางตรงกันข้ามข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ด้าน เพศ และ ระดับปฏิบัติการ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชนไม่แตกต่างกัน การใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณ พบว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านลักษณะ งานในด้านความก้าวหน้าในการทำงาน และ ความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในงาน ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนในทางตรงกันข้าม ด้านความสำคัญของลักษณะ งานไม่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน และสถิติถดถอยอย่างง่าย พบว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชน

ความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงาน

รุจิ ปัญญาสาร (2562) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารในองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาระบบไฟฟ้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาระดับการสื่อสารในองค์กร 2. ศึกษาระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน 3. เปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 4. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสื่อสารในองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้รับเหมาระบบไฟฟ้าแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า 1.การสื่อสารในองค์กรอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน 2. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมากทั้งโดยรวมและรายด้าน 3. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานที่ต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางที่ระดับ 0.05 ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพ และระดับการศึกษา 4. การสื่อสารในองค์กรกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05

นฤวรรณ ม่วงประเสริฐ (2564) ได้ปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยการสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ต่อปัจจัยในการสื่อสารที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กรโดยศึกษานี้ได้เก็บข้อมูลกับกลุ่มบุคลากรคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยจำนวนทั้งสิ้น 280 คน ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีสายสังกัด เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัย

ในการสื่อสารที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ บุคลากรคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการสื่อสารที่ท าให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพไม่แตกต่างกันกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในการสื่อสารที่ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ งานที่ทำมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กร อาจกล่าวได้ว่า ตำแหน่งงานของแต่ละบุคลากรนั้นมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่แตกต่างกันไป แต่ท้ายสุดงานที่ทำล้วนมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรเช่นเดียวกัน

อภิศักดิ์ อาจนันท์ (2557) ได้ศึกษาผลกระทบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรกับการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไอที เขตกรุงเทพมหานครการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรและการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงาน 2) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานกลุ่มเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Multiple Linear Regression โดยวิธี Stepwise อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า 1) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2) การทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 3) ประสิทธิภาพการทำงานโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 4) การทำงานเป็นทีมด้านการมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน และการมีโครงสร้างทีมงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม 5) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรด้านทิศทางและลักษณะมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานในภาพรวม และ 6) การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรโดยภาพรวมมีอิทธิพลต่อการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวม

เจนจิรา สาระพันธ์ (2562) ได้ศึกษาอิทธิพลของการสื่อสารในองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงาน : กรณีศึกษาบริษัทขนส่งสินค้าในนิคม อุตสาหกรรมอมตะนครในจังหวัดชลบุรี โดยมีวัตถุประสงค์ของงานวิจัยนี้คือ 1) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 2) เพื่อศึกษาระดับอิทธิพลของการสื่อสารภายในองค์กรที่มีต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยใช้วิธีการเลือกตัวอย่างแบบสะดวกจำนวน 400 ชุด สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานแตกต่างกันตามปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ ตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงาน 2) รูปแบบของการสื่อสารในองค์กรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 3 ด้าน โดยเรียงลำดับต่อไปนี้ 1) การสื่อสารแบบบนลงล่าง 2) การสื่อสารแบบแนวนอน และ 3) การสื่อสารแบบแนวไขว้

ปัญญวัฒน์ จุฑามาศ (2564) ได้ศึกษาเรื่องการสื่อสารภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร บริษัทเอเอเอส ออโต้เซอร์วิส จำกัด การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ การสื่อสารภายในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร บริษัทเอเอเอส ออโต้เซอร์วิส จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่างบริษัทเอเอเอส ออโต้เซอร์วิส จำกัด จำนวน 194 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าทางสถิติโดยการแจกแจงความถี่ การหาร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ (Multiple Linear Regression Analysis) โดยทดสอบที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านผู้ส่งสาร ด้านผู้รับสาร ด้านการสื่อสารแบบล่างขึ้นบน และด้านการสื่อสารแบบแนวไขว้ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรของพนักงานของบริษัท เอเอเอส ออโต้ เซอร์วิส จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ความสัมพันธ์ระหว่างการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการทำงานและประสิทธิภาพการทำงาน

วรัญญา เสริมไชยพัฒน (2561) ได้ศึกษาการใช้สื่อสังคมออนไลน์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานที่อาศัยอยู่ในตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมืองสงขลา จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานเปรียบเทียบกับพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ และปัจจัยด้านพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานที่ทำงานอยู่ในสถานประกอบการในพื้นที่ตำบลเขารูปช้าง อำเภอเมือง จังหวัดสงขลา ใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ จำนวน 250 คน ผลการศึกษาพฤติกรรมการใช้สื่อสังคมออนไลน์ พบว่าภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับใช้งานบางโอกาสโดยมีค่าเฉลี่ย 3.22 หากพิจารณารายด้านพบว่า การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในเวลาทำงาน อยู่ในระดับใช้งานบ่อยครั้ง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42 ขณะที่ การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อส่วนบุคคล อยู่ในระดับใช้งานบางโอกาส โดยมีค่าเฉลี่ย 3.06 ผลการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน พบว่าประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.89 หากพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในเห็นด้วยระดับมาก โดยประสิทธิภาพด้านคุณภาพ ประสิทธิภาพด้านผลการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพด้านความถูกต้องในงานภายในเวลาที่กำหนด มีค่าเฉลี่ย 4.03, 3.94 และ 3.71 ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ และอายุงานแตกต่างกันประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน และพบว่าการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการทำงาน และการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในเรื่องส่วนตัวมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับมีความสัมพันธ์กันบ้าง และมีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม โดยมีค่า r = (-0.026) และ r = (-0.042) ตามลำดับ แสดงว่าถ้าพนักงานการใช้สื่อสังคมออนไลน์มากขึ้นจะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานลดลง

พนิดา เกรียงทวีทรัพย์ (2561) ได้ศึกษารูปแบบการสื่อสารและการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กร: กรณีศึกษา สำนักงานบริหาร

หนี้สาธารณะการศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษารูปแบบการสื่อสาร 2) การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และประสิทธิภาพการทำงานภายในสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบการสื่อสาร และการใช้สื่อสังคมออนไลน์กับประสิทธิภาพการทำงานภายในสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดสำนักงานบริหารหนี้สาธารณะ กระทรวงการคลัง จำนวน 158 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 45 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ดำรงตำแหน่งข้าราชการ โดยผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น ดังนี้ 1) รูปแบบการสื่อสารประกอบด้วย การสื่อสารแบบบนลงล่าง แบบล่างขึ้นบน แบบแนวนอน และ แบบแนวไขว้ 2) การใช้สื่อสังคมออนไลน์และประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรภายในสำนักงาน บริหารหนี้สาธารณะอยู่ในระดับมาก และ 3) รูปแบบการสื่อสาร และการใช้สื่อสังคมออนไลน์มี ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ทัตชัย ภัคธนกฤตโภคินและพวก (2566) ได้การใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตอำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี และและเพื่อเปรียบเทียบการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในที่ทำงานกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ จากกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตพื้นที่อำเภอเมือง จังหวัดปทุมธานี จำนวน 400 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งนำผลที่ได้มาวิเคราะห์ค่าทางโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ผลการวิจัยพบว่าสื่อสังคมออนไลน์ที่พนักงานบริษัทเอกชนใช้มากที่สุดคือไลน์ โดยจะออนตลอดทั้งวัน ระยะเวลาในการใช้มากกว่า 4 ชั่วโมง และมีระดับความรู้ในระดับปานกลาง โดยใช้ในการประชุมมากที่สุด และสื่อยังช่วยสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงานในระดับดีมาก และปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

ปณิธาน รอดเจริญและ มาริษา สุจิตวนิช (2566) ได้ศึกษารูปแบบการสื่อสารและการใช้สื่อสังคมออนไลน์ที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน ภายในองค์กร ของสำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร 2) การใช้สื่อสังคมออนไลน์ของบุคลากร 3) ประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี สถาบันบัณฑิตพัฒนศิลป์ จำนวน 128 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติในการวิเคราะห์ ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กร ได้แก่ รูปแบบการสื่อสารแบบบนลงล่าง มีการใช้ในระดับมาก โดยเป็นการติดต่อสื่อสารจากผู้บังคับบัญชาไปยังผู้ปฏิบัติงาน เพื่อแจ้งข้อมูลหรือ

นโยบายที่สำคัญในการปฏิบัติงานภายใน องค์กรให้บุคลากรรับทราบ รูปแบบการสื่อสารแบบล่างขึ้นบน มีการใช้ในระดับมาก เป็นการติดต่อสื่อสารจากผู้ปฏิบัติงานไป ยังผู้บังคับบัญชา สามารถตรวจสอบงานที่เป็นผลย้อนกลับว่างานที่ได้รับมอบหมายไปแล้วได้ รูปแบบการสื่อสารแบบแนวนอน มีการใช้ในระดับมาก เป็นการที่บุคลากรในองค์กร มีการพูดคุยสื่อสารกันเพื่อประสานงาน ขอข้อมูลหรือการได้รับข้อมูล ข่าวสารขององค์กร โดยสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลทัศนคติ และร่วมกันแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน และรูปแบบการสื่อสาร แบบแนวไขว้ มีการใช้ในระดับมาก เป็นการลดระยะเวลา และขั้นตอนในการทำงาน เนื่องจากงานบางอย่างไม่สามารถที่จะรอ การสื่อสารตามสายงาน 2) การใช้สื่อสังคมออนไลน์ของบุคลากร บุคลากรสามารถหาข้อมูลและติดต่องานได้สะดวกยิ่งขึ้นผ่าน ทางสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Line Facebook E-mail สามารถใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อช่วยเชื่อมโยงเข้ากับทีมงานได้อย่าง รวดเร็ว ชักชวนให้คนอื่นในทีมงานมาใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการสื่อสารมากขึ้น เพราะไม่มีค่าใช้จ่ายและสะดวกรวดเร็ว มีการตอบกลับข้อคำถามหรือส่งงานให้เพื่อนร่วมงานผ่านสื่อสังคมออนไลน์ 3) ประสิทธิภาพการทำงานภายในองค์กรของบุคลากร บุคลากรมีประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยบุคลากรภายในองค์กรสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้ ระบุ ข้อบกพร่องและดูแลคุณภาพงานได้ บุคลากรเข้าใจกฎระเบียบและวิธีการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองอย่างดี ส่งผลให้สามารถทำงานสำเร็จทันเวลาที่กำหนด

ความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมและประสิทธิภาพในการทำงาน

อิงครัต จันทร์วงศ์ (2566) ได้ศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา 2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา โดยเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 149 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา อยู่ในระดับมากที่สุด ผลการเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา ที่ประกอบด้วยเพศ สถานภาพ สถานที่ปฏิบัติงาน มีระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสุดท้ายพบว่าปัจจัยการทำงานเป็นทีม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ณัฐภรณ์ เกตุชู (2561) ได้ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัท การบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สนามบินสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานีการวิจัยครั้งนี้ มี

วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการทำงานเป็นทีม ระดับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน และความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทการบินกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) สนามบินสมุย จังหวัดสุราษฎร์ธานีโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.883 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 145 คน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 - 40 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมีประสบการณ์การทำงาน 6 - 10 ปีมีรายได้20,001 - 35,000 บาท ระดับการทำงานเป็นทีมของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีการทำงานเป็นทีมมากที่สุดคือด้านความร่วมมือพร้อมใจในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านความยอมรับนับถือกัน ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความเข้าใจซึ่งกันและกัน และด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคลตามลำดับ ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมากโดยด้านที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากที่สุดคือ ด้านปริมาณงาน รองลงมาคือ ด้านคุณภาพงาน และด้านเวลาในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การทำงานเป็นทีมในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับต่ำกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และพบว่าการทำงานเป็นทีม ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ด้านการแบ่งงานตามความสามารถของบุคคลและด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

เกียรติศักดิ์ แก้วใสและกนกพร ชัยประสิทธิ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่องการทำงานเป็นทีมและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรมการค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม (2) การทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรมและ (3) แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรมของบริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด จำนวน 250 คน และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าทีแบบ Independent การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถอดถอยเชิงพหุ ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงานและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรมแตกต่างกัน การทำงานเป็นทีม ด้านการมอบหมายงานตามบทบาทหน้าที่ ด้านการกำหนดภารกิจและเป้าหมายของทีมงาน ด้านการกระจายความเป็นผู้นำ และด้านการตัดสินใจร่วมกัน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม และพบว่าแรงจูงใจในการทำงานประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงานที่สร้างสรรค์และท้าทาย ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายการบริหารองค์กร ด้านสภาพในการทำงาน

ด้านความมั่นคงในงาน ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน ด้านตำแหน่งงาน มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานผู้รับเหมาก่อสร้างในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท อินแมค เอนจิเนียริ่ง จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จิระภา จันทร์บัว (2564) ได้ศึกษาอิทธิพลของบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน และแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของนักศึกษาในสถาบันการศึกษาสามแห่งการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อ 1) ศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา 2) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา และ 3) ตรวจสอบอิทธิพลของบทบาทการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพการทำงานที่ส่งผลต่อกระบวนการทำงานเป็นทีมของนักศึกษา ประชากร คือ นักศึกษาที่กำลังศึกษา ในมหาวิทยาลัยสามแห่ง จำนวน 5,832 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นไปตามเงื่อนไขการวิเคราะห์สมการโครงสร้าง และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิร่วมกับการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา 726 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง การวิจัยพบว่าระดับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีมมีค่าสูงสุดอยู่ในระดับมาก และพบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างบทบาทการทำงาน กระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ ยังพบว่าอิทธิพลทางตรงระหว่างบทบาทการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน บทบาทการทำงานกับกระบวนการทำงาน แรงจูงใจในการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงาน และกระบวนการทำงานกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม แต่พบว่าบทบาทในการทำงานไม่มีอิทธิพลทางตรงกับประสิทธิภาพในการทำงานเป็นทีม และพบว่ามีอิทธิพลทางอ้อมโดยผ่านกระบวนการทำงานหรือแรงจูงใจในการทำงาน

สรุปแนวคิดและทฤษฎีที่นำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

จากแนวคิดและทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นทางผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีดังต่อไปนี้เป็นหลักในการสร้างแบบสอบถามและกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

1. ในการศึกษาลักษณะด้านประชากรศาสตร์ ผู้วิจัยขออ้างอิงแนวคิดและทฤษฎีของ ศิริวรรณ เสรีรัตน์ (2562) มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเพื่อนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบการศึกษาที่เกี่ยวกับประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบท โดยลักษณะประชากรศาสตร์ที่ศึกษาประกอบด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ตำแหน่ง และ 5. รายได้ โดยมีเป้าหมายในการใช้ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นตัวแปรอิสระเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของลักษณะทางประชากรศาสตร์ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบท

2. ในการศึกษาด้านการสื่อสารองค์กร ผู้วิจัยขอประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีการสื่อสารองค์กรเป็นกรอบการศึกษาในด้านทิศทางการติดต่อสื่อสาร ลักษณะการติดต่อสื่อสาร และช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร โดยขออ้างอิงจากอภิศักดิ์ อาจนันท์ (2557) ที่ได้ศึกษาผลกระทบของการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรกับการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไอที เขตกรุงเทพมหานคร โดยมีตัวแปรอิสระในการศึกษาประกอบด้วย 1. ทิศทางการติดต่อสื่อสาร 2. ลักษณะการติดต่อสื่อสาร และ 3.ช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร มาเป็นต้นแบบในการนำมาใช้ในการหาความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบท

3. ในการศึกษาด้านการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการทำงานผู้วิจัยขอประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎี Schlagwein & Hu, 2017 (อ้างถึงใน ธาม เหลืองสุขโสภณ 2564) มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัยเพื่อนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบการศึกษาที่เกี่ยวกับการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการทำงาน ประกอบด้วย 1. การใช้งานเพื่อออกอากาศ 2.การใช้งานเพื่อสนทนา 3.การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน 4.การใช้งานเพื่อการจัดการความรู้ และ 5.การใช้งานเพื่อเข้าสังคม ที่มีความความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบท

4. ในการศึกษาด้านปัจจัยการทำงานเป็นทีมผู้วิจัยขอประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีการทำงานเป็นทีมโดยขออ้างอิงจาก อิงครัต จันทร์วงศ์ (2566) ที่ได้ศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา ปัจจัยการทำงานเป็นทีมประกอบด้วย 1.ด้านภาวะผู้นำ 2.ด้านความสัมพันธ์ 3.ด้านบทบาท และ 4.ด้านกระบวนการ มาเป็นต้นแบบในการนำมาใช้ในการหาความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบท

5. ในการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานผู้วิจัยขอประยุกต์ใช้แนวคิดและทฤษฎีของปีเตอร์สัน (Perterson) และ โพลแมน (Plowman) (อ้างถึงใน กัญศิฌา ศรีสุริยงค์ 2561) ในองค์ประกอบของประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย 1. คุณภาพของงาน 2.ปริมาณ 3.เวลา และ 4.ค่าใช้จ่าย เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบท

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการทำงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. การสร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบท จำนวน 57 บริษัท มีพนักงานประมาณ 3,200 คน (สำนักสำรวจออกแบบ, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบท จำนวน 57 บริษัท มีจำนวนพนักงาน 3,200 คน (สำนักสำรวจออกแบบ , 2567) โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

สูตร $\frac{N}{1+N(e)^2}$

โดยที่ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากรทั้งหมด

e = ค่าคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง

แทนค่าสูตรได้ N = 3200

e = 0.05

n = $\frac{3200}{1+3200(0.05)^2}$

$$n = \frac{3200}{1+3200(0.0025)}$$

$$= 356 \text{ คน}$$

โดยได้ขนาดตัวอย่างจากการคำนวณ 356 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันการคลาดเคลื่อน 5% จึงเพิ่มขนาดตัวอย่าง 356 x 5% = 18 คน รวมเป็นขนาดตัวอย่างทั้งสิ้น 374 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาและจัดทำวิจัยในครั้งนี้เป็นการจัดทำวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างจากบริษัทที่ปรึกษาจำนวน 57 บริษัท แบ่งเป็นบริษัทละ 7-8 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 374 คน

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างมีวัตถุประสงค์เฉพาะ โดยแบ่งกลุ่มตาม ตำแหน่งงานเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมุ่งศึกษาองค์ประกอบด้านการสื่อสาร การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการทำงานเป็นทีม ที่อาจมีความแตกต่างตามระดับตำแหน่งงาน ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบ Google Forms เป็นเครื่องมือหลัก โดยเผยแพร่ไปยังกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ จนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ครบถ้วนตามที่คำนวณไว้จำนวนทั้งสิ้น 374 คน

การสร้างและทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 6 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม (Screening Questions) คำถามจะเป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Close-ended Questions) ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว จำนวน 1 ข้อ ดังนี้

1. ท่านทำงานในบริษัทที่ปรึกษาให้กับกรมทางหลวงชนบท เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 2 ตัวเลือก (Two-Way Question) ได้แก่

1.1 ใช่

1.2 ไม่ใช่

ส่วนที่ 2 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามจะเป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Close-ended Questions) ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้ต่อเดือน ดังนี้

1. เพศ : ลักษณะของแบบสอบถาม ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือก 2 ตัวเลือก (Two-Way Question) ดังนี้

1.1 ชาย

1.2 หญิง

2. อายุ : เป็นการวัดระดับข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งมีคำตอบให้เลือกหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) ได้แก่

2.1 อายุ 20 – 29 ปี

2.2 อายุ 30 – 39 ปี

2.3 อายุ 40 – 49 ปี

2.4 อายุ 50 – 59 ปี

2.5 อายุ 60 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา : เป็นการวัดระดับข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งมีคำตอบให้เลือกหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) ได้แก่

3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

3.2 ปริญญาตรี

3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่ง : เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) โดยมีคำตอบให้เลือกหลายตัวเลือกเลือก (Multiple Choice Question) ดังนี้

4.1 ผู้บริหาร

4.2 ระดับผู้จัดการ

4.3 พนักงานปฏิบัติการ

4.4 ลูกจ้างทั่วไป

4.5 อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน : เป็นการวัดระดับข้อมูลประเภทเรียงลำดับ (Ordinal Scale) ซึ่งมีคำตอบให้เลือกหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) ได้แก่

5.1 ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

5.2 15,001 – 30,000 บาท

5.3 30,001 – 40,000 บาท

5.4 40,001 – 50,000 บาท

5.5 50,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 3 การสื่อสารองค์กร ประกอบด้วย ทิศทางการติดต่อสื่อสาร ลักษณะการติดต่อสื่อสาร และช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร จะใช้ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าตอบในรูปแบบ Likert Scale Questions โดยเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด 5 คะแนน

มาก 4 คะแนน

ปานกลาง 3 คะแนน

น้อย 2 คะแนน

น้อยที่สุด 1 คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับชั้นในการแปลผล โดยใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น $= \frac{\text{ข้อมูลที่ค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

แทนค่าจากสูตร $= \frac{5-1}{5} = 0.8$

ดังนั้น เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของการสื่อสารองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถกำหนดได้ ดังนี้

ระดับคะแนนค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนนค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยอย่างมาก

ระดับคะแนนค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนนค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนนค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 การสื่อสารสังคมออนไลน์ในการทำงาน ประกอบด้วย การใช้งานเพื่อออกอากาศ การใช้งานเพื่อสนทนา การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน การใช้งานเพื่อการจัดการความรู้

และการใช้งานเพื่อเข้าสังคม จะใช้ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าตอบในรูปแบบ Likert Scale Questions โดยเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด 5 คะแนน

มาก 4 คะแนน

ปานกลาง 3 คะแนน

น้อย 2 คะแนน

น้อยที่สุด 1 คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับชั้นในการแปลผล โดยใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น $= \frac{\text{ข้อมูลที่ค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

แทนค่าจากสูตร $= \frac{5-1}{5} = 0.8$

ดังนั้น เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของการสื่อสารสังคมออนไลน์ในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถกำหนดได้ ดังนี้

ระดับคะแนนค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนนค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยอย่างมาก

ระดับคะแนนค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนนค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนนค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 5 ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำด้านความสัมพันธ์ด้านบทบาท และด้านกระบวนการ จะใช้ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าตอบในรูปแบบ Likert Scale Questions โดยเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด 5 คะแนน

มาก 4 คะแนน

ปานกลาง 3 คะแนน

น้อย 2 คะแนน

น้อยที่สุด 1 คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับชั้นในการแปลผล โดยใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น $= \frac{\text{ข้อมูลที่ค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

แทนค่าจากสูตร $= \frac{5-1}{5} = 0.8$

ดังนั้น เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของปัจจัยการทำงานเป็นทีมของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถกำหนดได้ ดังนี้

ระดับคะแนนค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนนค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยอย่างมาก

ระดับคะแนนค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนนค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนนค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 6 ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย จะใช้ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าตอบในรูปแบบ Likert Scale Questions โดยเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ ซึ่งมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด 5 คะแนน

มาก 4 คะแนน

ปานกลาง 3 คะแนน

น้อย 2 คะแนน

น้อยที่สุด 1 คะแนน

ระดับการให้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละระดับชั้นในการแปลผล โดยใช้สูตรคำนวณช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น ดังนี้

จากสูตร ความกว้างของอันตรภาคชั้น $= \frac{\text{ข้อมูลที่ค่าสูงสุด} - \text{ข้อมูลที่มีค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$

แทนค่าจากสูตร $=\frac{5-1}{5}= 0.8$

ดังนั้น เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของประสิทธิภาพการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม สามารถกำหนดได้ ดังนี้

ระดับคะแนนค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนนค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายถึง เห็นด้วยอย่างมาก

ระดับคะแนนค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนนค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนนค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ศึกษาจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากตำรา เอกสาร วารสาร บทความออนไลน์ บทความวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทางวิชาการ ฐานข้อมูลและข้อมูลจากอินเตอร์เน็ตเพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถามเสนอต่ออาจารย์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนของเนื้อหา และดำเนินการปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ (Content Validation)

3. นำแบบสอบถามไปทดสอบ (Pre–test) จำนวน 30 ชุด เพื่อทดลองตอบแบบสอบถามและหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่าของ Cronbach (Cronbach's Alpha) โดยทดสอบความเชื่อมั่นของข้อมูลแบบสอบถามที่จะไปเก็บข้อมูลจริงโดยได้ค่า Cronbach's Alpha อยู่ที่ 0.919 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับ

4. นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปแจกกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 374 ชุด เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลมาใช้ในการศึกษาวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการทำงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท โดยแบ่งลักษณะของแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งได้มากจากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 374 คน ซึ่งเป็นข้อมูลหลักที่ใช้ในการวิเคราะห์ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพื่อให้ได้ข้อสรุปสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากตำรา เอกสาร วารสาร บทความออนไลน์ บทความวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทางวิชาการ ฐานข้อมูลและข้อมูลจากอินเตอร์เน็ต

การดำเนินการข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (editing) โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม โดยแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออกก่อนนำไปวิเคราะห์

2. การลงรหัส (Coding) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว มาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้เพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์

3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) โดยนำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว บันทึกลงในคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ spss ในการคำนวณค่าทางสถิติของข้อมูลในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐาน ซึ่งแยกข้อมูลออกเป็นส่วนต่างๆ ดังนี้

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

1. การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งและรายได้

2. การหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D) สำหรับแบบสอบถามในส่วนที่ 3 การสื่อสารองค์กร ส่วนที่ 4 การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการทำงาน ส่วนที่ 5 การทำงานเป็นทีม และส่วนที่ 6 ประสิทธิภาพการทำงาน

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential)

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบทที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยสมมติฐานข้อนี้จะมีสถิติที่ใช้ทดสอบ 2 ส่วนด้วยกันคือ

(1) ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ จะทดสอบโดยใช้ Independent Sample t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

(2) ลักษณะประชากรศาสตร์ ด้าน อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ จะทดสอบโดยใช้สถิติที่ใช้คือ One-Way Analysis of variance เป็นการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยการสื่อสารองค์กร ประกอบด้วย ทิศทางการติดต่อสื่อสาร ลักษณะการสื่อสาร และช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบท โดยการหาความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Person Correlation Coefficient)

สมมติฐานข้อที่ 3 การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ภายในองค์กร ประกอบด้วย การใช้งานเพื่อออกอากาศ การใช้งานเพื่อสนทนา การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน การใช้งานเพื่อการจัดการความรู้ และการใช้งานเพื่อเข้าสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท โดยการหาความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Person Correlation Coefficient)

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ ด้านบทบาท และด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบท โดยการหาความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Person Correlation Coefficient)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

1. การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) ในการอธิบายเพื่อให้ทราบถึงลักษณะพื้นฐานของข้อมูล ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 การหาค่าร้อยละ (Percentage)

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

P แทนค่า ร้อยละ
f แทนค่า ความถี่ของคะแนน
n แทนค่า ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

1.2 การหาค่าเฉลี่ย (Mean)

$$\bar{x} = \frac{\sum x}{N}$$

$\bar{x}$ แทนค่า คะแนนเฉลี่ย
$\sum x$ แทนค่า ผลรวมของคะแนนทั้งหมด

N แทนค่า จำนวนคะแนนทั้งหมด

1.3 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

$$S.D. = \sqrt{\frac{N\sum x2-(\sum_x 2)}{N(N-1)}}$$

$S.D.$ แทนค่า ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

x แทนค่า คะแนนแต่ละตัว

N แทนค่า จำนวนคะแนนในกลุ่ม

$\sum$ แทนค่า ผลรวม

สถิติที่ใช้ทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

1. สถิติที่ใช้ในการทดสอบความน่าเชื่อถือและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม การหาสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Coefficient Alpha) ของครอนบัค (Cronbach) มีสูตรคำนวณดังนี้

Cronbach's alpha : $\alpha = \frac{k\,\overline{\frac{Convariance}{Variance}}}{1+(k-1)\overline{\frac{Convariance}{Variance}}}$

α แทนค่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

κ แทนค่า จำนวนคำถาม

$\overline{Convariance}$ แทนค่า ค่าเฉลี่ยของค่าแปรปรวนรวมระหว่างคำถามต่างๆ

$\overline{Variance}$ แทนค่า ค่าเฉลี่ยของค่าความแปรปรวนของคำถาม

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis)

1. สถิติวิเคราะห์ค่า t-test for independent sample ทดสอบค่าความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม สูตรที่หาค่า t มีดังนี้

1.1 กรณีที่ความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่มเท่ากัน

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{s_p\sqrt{\frac{1}{n_1}+\frac{1}{n_2}}}$$

สถิติทดสอบ t มีองศาอิสระ Degree of Freedom (df) = $n_1 + n_2 - 2$ โดย

$$s_p^2 = \frac{(n_1-1)s_1^2+(n_2-1)s_2^2}{n_1+n_2-2}$$

1.2 กรณีที่ความแปรปรวนของประชากรทั้ง 2 กลุ่มไม่เท่ากัน $s_1^2 \neq s_2^2$

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1}+\frac{s_2^2}{n_2}}}$$

สถิติทดสอบ t มีองศาอิสระ Degree of Freedom (df) = ν โดย

$$\nu = \frac{(S_1^2/n_1+S_2^2/n_2)^2}{\frac{S_1^2/n_1}{n_1-1}+\frac{S_2^2/n_2}{n_2-1}}$$

เมื่อ $\overline{x_i}$ แทน ค่าเฉลี่ยตัวอย่างกลุ่มที่ I ; I = 1,2

s_p แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตัวอย่างรวมจากตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม

n_i แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ i

s_1^2 แทน ค่าความแปรปรวนของตัวอย่างกลุ่มที่ I ; I = 1,2

n_1 แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 1

n_2 แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2

df แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ 2

2. สถิติวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-way Analysis of Variance)

ใช้ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่ม โดยใช้วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-Way-ANOVA ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05 โดยจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variance ถ้าพบความแปรปรวนเท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย F-test และถ้าค่าความแปรปรวนไม่เท่ากันทุกกลุ่มจะทดสอบความแตกต่างด้วย Brown-Forsythe รวมทั้งถ้าผลการทดสอบมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ต่อไปเพื่อดูว่ามีคู่ใดบ้างที่แตกต่างกันโดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3

2.1 สถิติ F-test สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้สูตร ดังนี้

$$F = \frac{MS_b}{MS_w}$$

เมื่อ F แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณา F-distribution

MS_b แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w แทน ค่าความแปรปรวนระหว่างภายในกลุ่ม

2.2 สถิติ Brown-Forsythe (β) สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\beta = \frac{MS_B}{MS_W}$$

โดย $MS_w = \Sigma_{i=1}^{k}(^{1-n_1}/N)S_i^2$

เมื่อ β แทน ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาใน Brown-Forsythe

MS_B แทน ค่าความแปรปรวมระหว่างกลุ่ม

MS_W แทน ค่าความแปรปรวมภายในกลุ่ม

K แทน จำนวนของกลุ่มตัวอย่าง

n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

S_i^2 แทน ค่าความแปรปรวนของตัวอย่าง

กรณีผลการทดสอบมีคามแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติแล้ว ต้องทำการทดสอบเป็นรายคู่ เพื่อดูว่ามีคู่ใดที่แตกต่างกัน โดยใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference (LSD) หรือ Dunnett's T3 การวิเคราะห์ผลต่างเฉลี่ยรายคู่ LSD โดยใช้สูตรดังนี้

$$\text{LSD} = ^{t_{1-\propto/2;n-k}} \sqrt{MSE[\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j}]} \text{ เมื่อ } n_i \neq n_j$$

เมื่อ $\mathrm{d}f_w = n - k$

LSD แทน ค่าผลต่างนัยสำคัญที่คำนวณได้สำหรับกลุ่มตัวอย่าง iและj

MSE แทน ค่า Mean Squared Error (MS_w) จากตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน

k แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ทดสอบ

n แทน จำนวนตัวอย่างทั้งหมด

$\propto$ แทน ค่าความคลาดเคลื่อน

3. ค่าสถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกัน หรือหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด

$$r_{xy}=\frac{n\Sigma xy-(\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{[n\Sigma x^2-(\Sigma x)^2]+[n\Sigma y^2-(\Sigma x)^2]}}$$

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิสหพันธ์

Σx แทน ผลรวมคะแนน x

Σy แทน ผลรวมคะแนน y

Σx^2 แทน ผลรวมคะแนนชุด x แต่ละตัวยกกำลังสอง

Σy^2 แทน ผลรวมคะแนนชุด y แต่ละตัวยกกำลังสอง

(Σx^2) แทน ผลรวมคะแนนชุด x ทั้งหมดยกกำลังสอง

(Σy^2) แทน ผลรวมคะแนนชุด y ทั้งหมดยกกำลังสอง

Σxy แทน ผลรวมของผลคูณระหว่าง x และ y ทุกคู่

n แทน จำนวนคนหรือกลุ่มตัวอย่าง

โดยที่ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์จะมีค่าระหว่าง -1 < r < 1 ซึ่งมีความหมายของค่า ดังต่อไปนี้

1. ค่า r เป็น – แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้าม คือ ถ้า x เพิ่ม yจะลด แต่ถ้า x ลด y จะเพิ่ม

2. ค่า r เป็น + มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คือ ถ้า x เพิ่ม y จะเพิ่ม แต่ถ้า x ลด y จะลด

3. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์กันมาก

4. ค่า r มีค่าเข้าใกล้ -1 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงกันข้ามและความสัมพันธ์กันมาก

5. ถ้า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า x และ y ไม่มีความสัมพันธ์กัน

6. ถ้า r มีค่าเข้าใกล้ 0 แสดงว่า x และ y มีความสัมพันธ์กันน้อย

โดยมีหลักเกณฑ์การแปลความหมาย ค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ ดังนี้

1. ถ้า r มีค่าระหว่าง 0.71–1.00 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับสูง

2. ถ้า r มีค่าระหว่าง 0.31–0.70 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง

3. ถ้า r มีค่าระหว่าง 0.01–0.30 แสดงว่า มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

4. ถ้า r มีค่าเท่ากับ 0 แสดงว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันเล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผลการศึกษาปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการทำงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท ในการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำอธิบาย โดยมีลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

โดยแบ่งผลวิเคราะห์ออกเป็น 5 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้ต่อเดือน

ตาราง 1 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ เกี่ยวกับเพศของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
ชาย	127	34.00
หญิง	247	66.00
รวม	374	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ข้อมูลเพศของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 374 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 66 รองลงมาคือ เพศชาย จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 34 ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ เกี่ยวกับอายุของผู้ตอบแบบสอบถาม

อายุ	ความถี่ (คน)	ร้อยละ
อายุ 20 – 29 ปี	113	30.2
อายุ 30 – 39 ปี	155	41.4
อายุ 40 – 49 ปี	77	20.6

อายุ 50 – 59 ปี	29	7.8
อายุ 60 ปีขึ้นไป	0	0
รวม	374	100.00

จากตารางที่ 2 พบว่า ข้อมูลอายุของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 374 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 30 – 39 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมาคือ อายุ 20 – 29 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 อายุ 40 - 49 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 อายุ 50 - 59 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 และอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

ตาราง 3 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ เกี่ยวกับระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

ระดับการศึกษา	**ความถี่ (คน)**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่าปริญญาตรี	66	17.6
ปริญญาตรี	239	63.9
สูงกว่าปริญญาตรี	69	18.4
รวม	374	100.00

จากตารางที่ 3 พบว่า ข้อมูลระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 374 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 63.9 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ตามลำดับ

ตาราง 4 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ เกี่ยวกับตำแหน่งของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตำแหน่ง	**ความถี่ (คน)**	**ร้อยละ**
ผู้บริหาร	22	5.9
ระดับผู้จัดการ	97	25.9
พนักงานปฏิบัติการ	166	44.4
ลูกจ้างทั่วไป	89	23.8
อื่น ๆ	0	0
รวม	374	100.00

จากตารางที่ 4 พบว่า ข้อมูลตำแหน่งของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 374 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมาคือ ตำแหน่งระดับผู้จัดการ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 ตำแหน่งลูกจ้างทั่วไป จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 ตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 และตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

ตาราง 5 แสดงจำนวนความถี่และค่าร้อยละ เกี่ยวกับรายได้ของผู้ตอบแบบสอบถาม

รายได้	**ความถี่ (คน)**	**ร้อยละ**
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	50	13.4
15,001 – 30,000 บาท	173	46.3
30,001 – 40,000 บาท	98	26.2
40,001 – 50,000 บาท	29	7.8
50,001 บาทขึ้นไป	24	6.4
รวม	374	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า ข้อมูลด้านรายได้ของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยนี้จำนวน 374 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมาคือ รายได้ 30,001- 40,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 รายได้ 40,001- 50,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 และรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร ประกอบด้วย ทิศทางการติดต่อสื่อสาร ลักษณะการติดต่อสื่อสาร และช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร

ตาราง 6 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กรประกอบด้วย ทิศทางการติดต่อสื่อสาร ลักษณะการติดต่อสื่อสาร และช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร

การสื่อสารองค์กร	$\overline{X}$	S.D.	**แปล**
1. **ทิศทางการติดต่อสื่อสาร**	4.47	0.46	เห็นด้วยมากที่สุด
2. **ลักษณะการสื่อสาร**	4.51	0.49	เห็นด้วยมากที่สุด
3. **ช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร**	4.38	0.42	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.47	0.46	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 6 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร โดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะการสื่อสาร โดยมี ($\overline{x}$ = 4.51) รองลงมา ได้แก่ ด้านทิศทางการติดต่อสื่อสาร ($\overline{x}$ = 4.47) และด้านช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร ($\overline{x}$ = 4.38) ตามลำดับ

ตาราง 7แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร ด้านทิศทางการติดต่อสื่อสาร

ทิศทางการติดต่อสื่อสาร	$\overline{X}$	S.D.	แปล
การสื่อสารจากบนสู่ล่าง			
1.หัวหน้าได้แจ้งคำสั่งการปฏิบัติติงานและอธิบายวิธีการทำงานให้พนักงานทราบ	4.53	0.65	เห็นด้วยมากที่สุด
2.หัวหน้าได้แจ้งถึงข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์ในการทำงาน	4.44	0.74	เห็นด้วยมากที่สุด
3.หัวหน้าแจ้งผลการทำงานให้พนักงานเพื่อให้ทราบข้อดีหรือข้อเสียของตนเอง	4.52	0.65	เห็นด้วยมากที่สุด
4. ผู้บริหารองค์กรได้แจ้งให้พนักงานทราบถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม	4.40	0.71	เห็นด้วยมากที่สุด
การสื่อสารจากล่างขึ้นบน			
5. พนักงานสามารถแจ้งปัญหาการทำงานเพื่อขอคำแนะนำในการทำงานได้	4.50	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด
6. พนักงานสามารถแจ้งความก้าวหน้าของงานให้หัวหน้ารับทราบ	4.43	0.71	เห็นด้วยมากที่สุด
7. พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานให้หัวหน้างานได้รับทราบ	4.49	0.65	เห็นด้วยมากที่สุด
8. พนักงานสามารถเปิดเผยความรู้สึกที่เกี่ยวกับการทำงานหรือเพื่อมร่วมงานให้หัวหน้าได้รับรู้	4.43	0.68	เห็นด้วยมากที่สุด
9. ท่านสามารถแนะนำการทำงานให้กับหัวหน้าในเรื่องที่ถนัดได้	4.51	0.64	เห็นด้วยมากที่สุด

การสื่อสารแบบแนวนอน			
10. ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้	4.50	0.65	เห็นด้วยมากที่สุด
11. ท่านสามารถแบ่งปันความรู้ข้อมูลข่าวสารให้กับเพื่อนร่วมงานได้รับฟัง	4.49	0.65	เห็นด้วยมากที่สุด
12. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถร่วมมือประสานงานกันในการแก้ไขปัญหาได้	4.47	0.66	เห็นด้วยมากที่สุด
13. ท่านสามารถรับฟังปัญหาในการทำงานของเพื่อนร่วมงานได้	4.52	0.63	เห็นด้วยมากที่สุด
14. ท่านได้รับข่าวสารองค์กรหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานจากเพื่อนร่วมงาน	4.51	0.66	เห็นด้วยมากที่สุด
การสื่อสารแบบแนวทแยง			
15. ท่านสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ต่างแผนก	4.49	0.64	เห็นด้วยมากที่สุด
16. พนักงานแต่ละแผนกหรือกลุ่มงานมีการนัดหมายประชุมร่วมกัน	4.43	0.72	เห็นด้วยมากที่สุด
17. ผู้จัดการแต่ละแผนกได้มีการให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำในการทำงานให้กับพนักงานได้	4.41	0.70	เห็นด้วยมากที่สุด
18. พนักงานในองค์กรต่างแผนกกันสามารถประสานงานกันได้อย่างราบรื่น	4.42	0.67	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.47	0.42	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 7 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร ด้านทิศทางการติดต่อสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วย 4 ทิศทางดังนี้ การสื่อสารจากบนลงล่าง การสื่อสารจากล่างขึ้นบน การสื่อสารแบบแนวนอนและการสื่อสารแบบแนวทแยง โดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.47) เมื่อพิจารณารายทิศทางพบว่า การสื่อสารจากบนลงล่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ หัวหน้าได้แจ้งคำสั่งการปฏิบัติติงานและอธิบายวิธีการทำงานให้พนักงานทราบ ($\overline{x}$ = 4.53) การสื่อสารจากล่างขึ้นบน ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ พนักงานสามารถแจ้งปัญหาการทำงานเพื่อขอคำแนะนำในการ

ทำงานได้ ($\overline{X}$ = 4.50) การสื่อสารแบบแนวนอน ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ท่านสามารถรับฟังปัญหาในการทำงานของเพื่อนร่วมงานได้ ($\overline{X}$ = 4.52) การสื่อสารแบบแนวทแยง ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ท่านสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ต่างแผนก ($\overline{X}$ = 4.49)

ตาราง 8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร ลักษณะการติดต่อสื่อสาร

ลักษณะการติดต่อสื่อสาร	$\overline{X}$	S.D.	**แปล**
ลักษณะการสื่อสารแบบเป็นทางการ			
1. องค์กรมีการติดต่อสื่อสารภายในที่มีแบบแผนและข้อกำหนด	4.50	0.66	เห็นด้วยมากที่สุด
2. การติดต่อสื่อสารในรูปแบบของหนังสือหรือจดหมายมีรูปแบบที่เป็นทางการ	4.45	0.66	เห็นด้วยมากที่สุด
3. การสื่อสารแบบเป็นทางการมักใช้กับหัวหน้างานหรือผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่	4.44	0.70	เห็นด้วยมากที่สุด
4. มีการใช้ภาษาทางราชการเป็นส่วนใหญ่	4.53	0.67	เห็นด้วยมากที่สุด
ลักษณะการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ			
5. มีการสื่อสารตามลักษณะของกลุ่มสังคมหรือความชอบส่วนตัว	4.52	0.63	เห็นด้วยมากที่สุด
6. การติดต่อสื่อสารของท่านที่ไม่เป็นทางการเป็นการสนทนาตัวต่อตัว หรือพูดคุยกันเป็นส่วนตัว	4.45	0.66	เห็นด้วยมากที่สุด
7. การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการสามารถเข้าใจในเนื้อหาหรือข้อมูลได้ง่าย	4.47	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.48	0.48	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 8 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร ด้านลักษณะการติดต่อสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ การสื่อสารแบบเป็นทางการ และ การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ โดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.48) เมื่อพิจารณารายลักษณะพบว่า การสื่อสารแบบเป็นทางการ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ มีการใช้ภาษาทางราชการเป็นส่วนใหญ่ ($\overline{x}$ = 4.50) การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ การสื่อสารตามลักษณะของกลุ่มสังคมหรือความชอบส่วนตัว ($\overline{x}$ = 4.52) ตามลำดับ

ตาราง 9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร ช่องทางเดินการติดต่อสื่อสาร

ช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร	$\overline{X}$	S.D.	**แปล**
การติดต่อสื่อสารแบบทางเดียว			
1. องค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารแบบทางเดียวทำให้ท่านไม่มีโอกาสในการซักถาม	4.48	0.63	เห็นด้วยมากที่สุด
2. องค์กรของท่านมีการแจ้งข่าวสารผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นส่วนใหญ่	4.38	0.75	เห็นด้วยมากที่สุด
3. องค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารโดยการออกคำสั่งเป็นส่วนใหญ่	4.49	0.66	เห็นด้วยมากที่สุด
การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง			
4. องค์กรของท่านมีการตอบโต้กันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร	4.50	0.65	เห็นด้วยมากที่สุด
5. องค์กรของท่านมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น เช่น ในการประชุม	4.41	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด
6. องค์กรของท่านสามารถให้พนักงานเสนอความคิดเพื่อนำไปพัฒนาองค์กรได้	4.47	0.63	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.46	0.49	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 9 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร ด้านช่องทางเดินการติดต่อสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วย 2 ช่องทาง คือ การสื่อสารแบบทางเดียว และ การสื่อสารแบบสองทาง โดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.46) เมื่อพิจารณารายช่องทางพบว่า การ

สื่อสารแบบทางเดียว ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ มีองค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารโดยการออกคำสั่งเป็นส่วนใหญ่($\overline{X}$ = 4.49) การสื่อสารแบบสองทาง ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ องค์กรของท่านมีการตอบโต้กันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ($\overline{X}$ = 4.50) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการทำงาน ประกอบด้วย การใช้งานเพื่อออกอากาศ การใช้งานเพื่อสนทนา การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน การใช้งานเพื่อการจัดการความรู้ และการใช้งานเพื่อเข้าสังคม

ตาราง 10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสื่อสารสังคมออนไลน์ในการทำงาน ประกอบด้วย การใช้งานเพื่อออกอากาศ การใช้งานเพื่อสนทนา การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน การใช้งานเพื่อการจัดการความรู้ และการใช้งานเพื่อเข้าสังคม

การใช้สื่อสังคมออนไลน์	$\overline{X}$	S.D.	**แปล**
1. **การใช้งานเพื่อออกอากาศ**	4.44	0.47	เห็นด้วยมากที่สุด
2. **การใช้งานเพื่อสนทนา**	4.40	0.50	เห็นด้วยมากที่สุด
3. **การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน**	4.45	0.51	เห็นด้วยมากที่สุด
4. **การใช้งานเพื่อการจัดการความรู้**	4.37	0.49	เห็นด้วยมากที่สุด
5. **การใช้งานเพื่อเข้าสังคม**	4.47	0.51	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.45	0.42	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 10 การวิเคราะห์ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ โดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการใช้สื่อสังคมออนไลน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ การใช้งานเพื่อเข้าสังคม ($\overline{X}$= 4.47)รองลงมาได้แก่การใช้งานเพื่อทำงานรวมกัน ($\overline{X}$ = 4.45) การใช้งานเพื่อออกอากาศ ($\overline{X}$= 4.44) และ การใช้งานเพื่อสนทนา ($\overline{X}$= 4.40) และ การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.37) ตามลำดับ

ตาราง 11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสื่อสารสังคมออนไลน์ในการทำงานในด้านการใช้งานเพื่อออกอากาศ

การใช้งานเพื่อออกอากาศ	$\overline{X}$	S.D.	**แปล**
1. มีการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อประกาศข้อกำหนดขององค์กร ทำให้เข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว	4.48	0.64	เห็นด้วยมากที่สุด
2. มีการประชาสัมพันธ์โครงการกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วม	4.45	0.66	เห็นด้วยมากที่สุด
3. มีการเสริมสร้างความรู้ให้แก่พนักงานผ่านสื่อสังคมออนไลน์	4.38	0.75	เห็นด้วยมากที่สุด
4. มีการแจ้งนัดหมายกำหนดการ ทางสื่อออนไลน์เพื่อความรวดเร็วของข่าวสาร	4.44	0.72	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.44	0.47	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 11 การวิเคราะห์การใช้สื่อสังคมออนไลน์ ในด้านการใช้งานเพื่อออกอากาศ โดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$= 4.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท มี การใช้งานเพื่อออกอากาศ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ข้อ การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อประกาศข้อกำหนดขององค์กร ทำให้เข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ($\overline{x}$= 4.48) รองลงมาได้แก่ข้อการประชาสัมพันธ์โครงการกิจกรรมต่างๆเพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วม ($\overline{x}$= 4.45) การแจ้งนัดหมายกำหนดการ ทางสื่อออนไลน์เพื่อความรวดเร็วของข่าวสาร ($\overline{x}$= 4.44) และข้อการเสริมสร้างความรู้ให้แก่พนักงานผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ($\overline{x}$= 4.38) ตามลำดับ

ตาราง 12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสื่อสารสังคมออนไลน์ในการทำงานในด้านการใช้เพื่อสนทนา

การใช้งานเพื่อสนทนา	$\overline{X}$	S.D.	**แปล**
1. ใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการพูดคุยแทนการพบปะเพื่อลดระยะเวลาการติดต่อ	4.43	0.66	เห็นด้วยมากที่สุด
2.การสนทนามีประสิทธิภาพลดลงจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์	4.38	0.70	เห็นด้วยมากที่สุด
3. เพิ่มความสะดวกในการติดต่อประสานงาน	4.37	0.75	เห็นด้วยมากที่สุด
4. การประสานงานมีความรวดเร็วในการสื่อสาร	4.54	0.61	เห็นด้วยมากที่สุด
5. การสนทนาสร้างความสัมพันธ์อันดีได้ง่ายกว่าการพบปะต่อหน้า	4.47	0.66	
รวม	4.44	0.50	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 12 การวิเคราะห์การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในด้านการใช้งานเพื่อสนทนาโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$= 4.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท มีการใช้งานเพื่อสนทนา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ ข้อการประสานงานมีความรวดเร็วในการสื่อสาร ($\overline{x}$= 4.54) รองลงมาได้แก่ข้อการสนทนาสร้างความสัมพันธ์อันดีได้ง่ายกว่าการพบปะต่อหน้า ($\overline{x}$= 4.47) ใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการพูดคุยแทนการพบปะเพื่อลดระยะเวลาการติดต่อ($\overline{x}$= 4.43) การสนทนามีประสิทธิภาพลดลงจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์($\overline{x}$= 4.38) และข้อเพิ่มความสะดวกในการติดต่อประสานงาน ($\overline{x}$= 4.37) ตามลำดับ

ตาราง 13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสื่อสารสังคมออนไลน์ในการทำงานในด้านการใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน

การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน	$\overline{X}$	S.D.	**แปล**
1. มีการใช้สื่อสังคมในการทำงานร่วมกันเพื่อประหยัดทรัพยากรสำนักงาน	4.55	0.61	เห็นด้วยมากที่สุด
2. การทำงานร่วมกันผ่านสื่อสังคมออนไลน์ช่วยทำให้งานเสร็จไวขึ้น	4.38	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด
3. การทำงานร่วมกันผ่านสื่อสังคมออนไลน์ช่วยให้ทำงานเป็นทีมได้มีประสิทธิภาพ	4.43	0.70	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.45	0.51	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 13 การวิเคราะห์การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในด้านการใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน โดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$= 4.45) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท มี การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ข้อ การใช้สื่อสังคมในการทำงานร่วมกันเพื่อประหยัดทรัพยากรสำนักงาน ($\overline{x}$= 4.55)รองลงมาได้แก่ข้อการทำงานร่วมกันผ่านสื่อสังคมออนไลน์ช่วยให้ทำงานเป็นทีมได้มีประสิทธิภาพ ($\overline{x}$= 4.43) และข้อการทำงานร่วมกันผ่านสื่อสังคมออนไลน์ช่วยทำให้งานเสร็จไวขึ้น ($\overline{x}$= 4.38)ตามลำดับ

ตาราง 14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสื่อสารสังคมออนไลน์ในการทำงานในด้านการจัดการความรู้

การใช้งานเพื่อการจัดการความรู้	$\overline{X}$	S.D.	**แปล**
1. มีการหาความรู้ได้ง่ายและรวดเร็ว	4.42	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด
2. สามารถสร้างความรู้ แบ่งปันความรู้สำหรับองค์กรให้พนักงานเข้าถึงง่าย	4.39	0.67	เห็นด้วยมากที่สุด
3. เพิ่มทักษะการทำงานได้มากยิ่งขึ้น	4.48	0.68	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.43	0.53	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 14 การวิเคราะห์การใช้สื่อสังคมออนไลน์ ในด้านสการใช้งานเพื่อการจัดการความรู้ โดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท มีการใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ข้อ การเพิ่มทักษะการทำงานได้มากยิ่งขึ้น ($\overline{X}$= 4.48) รองลงมาได้แก่ข้อการหาความรู้ได้ง่ายและรวดเร็ว ($\overline{X}$= 4.42) และข้อสามารถสร้างความรู้ แบ่งปันความรู้สำหรับองค์กรให้พนักงานเข้าถึงง่าย ($\overline{X}$=4.39) ตามลำดับ

ตาราง 15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการสื่อสารสังคมออนไลน์ในการทำงานในด้านการใช้งานเพื่อเข้าสังคม

การใช้งานเพื่อเข้าสังคม	$\overline{X}$	S.D.	**แปล**
1. มีการสร้างมิตรภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.52	0.61	เห็นด้วยมากที่สุด
2. มีการปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ง่าย	4.39	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด
3. เป็นการอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนความสนใจในเรื่องอื่นๆ	4.50	0.61	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.47	0.51	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 15 การวิเคราะห์การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในด้านการใช้งานเพื่อเพื่อเข้าสังคม โดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท มีการใช้งานเพื่อเข้าสังคมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ข้อ การสร้างมิตรภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน($\overline{X}$= 4.52) รองลงมาได้แก่ข้อการเป็นการอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนความสนใจในเรื่องอื่นๆ ($\overline{X}$= 4.50) และข้อมีการปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ง่าย ($\overline{X}$= 4.39) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำด้านความสัมพันธ์ ด้านบทบาท และด้านกระบวนการ

ตาราง 16 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำด้านความสัมพันธ์ ด้านบทบาท และด้านกระบวนการ

การทำงานเป็นทีม	$\overline{X}$	S.D.	**แปล**
1. **ด้านภาวะผู้นำ**	4.39	0.46	เห็นด้วยมากที่สุด
2. **ด้านความสัมพันธ์**	4.37	0.51	เห็นด้วยมากที่สุด
3. **ด้านบทบาท**	4.40	0.50	เห็นด้วยมากที่สุด
4. **ด้านกระบวนการ**	4.41	0.48	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.40	0.43	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 16 การวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีม โดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\overline{x}$ = 4.40) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ด้านกระบวนการ โดยมี ($\overline{x}$ = 4.41) รองลงมา ได้แก่ ด้านบทบาท ($\overline{x}$ = 4.40) ด้านภาวะผู้นำ ($\overline{x}$ = 4.39) และด้านความสัมพันธ์ ($\overline{x}$ = 4.37) ตามลำดับ

ตาราง 17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการทำงานเป็นทีม ในด้านภาวะผู้นำ

ด้านภาวะผู้นำ	$\overline{X}$	S.D.	**แปล**
1. ผู้นำทีมของท่านสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการทำงานได้อย่างชัดเจน	4.43	0.67	เห็นด้วยมากที่สุด
2. ผู้นำทีมของท่านให้การยอมรับในความรู้และความสามารถของสมาชิก	4.47	0.62	เห็นด้วยมากที่สุด
3. ผู้นำทีมของท่านมีการพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จไปได้ดี	4.29	0.75	เห็นด้วยมากที่สุด
4. ผู้นำทีมของท่ายคอยประสานงานให้การสนับสนุนในการทำงานของสมาชิกในทีม	4.41	0.68	เห็นด้วยมากที่สุด
5. ผู้นำทีมมีการใช้อำนาจได้อย่างเหมาะสม	4.36	0.68	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.39	0.46	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 17 การวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ข้อผู้นำทีมของท่านให้การยอมรับในความรู้และความสามารถของสมาชิก ($\overline{X}$ = 4.47) รองลงมาได้แก่ ข้อผู้นำทีมของท่านสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการทำงานได้อย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.43) ข้อผู้นำทีมของท่ายคอยประสานงานให้การสนับสนุนในการทำงานของสมาชิกในทีม ($\overline{X}$ = 4.41) ข้อผู้นำทีมมีการใช้อำนาจได้อย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 4.36) และข้อผู้นำทีมของท่านมีการพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จไปได้ดี ($\overline{X}$ = 4.29) ตามลำดับ

ตาราง 18 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการทำงานเป็นทีม ในด้านความสัมพันธ์

ด้านความสัมพันธ์	$\overline{X}$	S.D.	**แปล**
1. ท่านสามารถทำงานร่วมกันกับสมาชิกในทีมได้เป็นย่างดี	4.48	0.64	เห็นด้วยมากที่สุด
2. ในทีมของท่านมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.32	0.75	เห็นด้วยมากที่สุด
3. ท่านไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงานเมื่อเกิดปัญหา	4.35	0.74	เห็นด้วยมากที่สุด
4. สมาชิกให้ความร่วมมือในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4.41	0.67	เห็นด้วยมากที่สุด
5. ท่านสามารถทำงานร่วมกันกับสมาชิกในงานอื่นๆได้	4.31	0.73	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.37	0.51	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 18 การวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์ โดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ข้อท่านสามารถทำงานร่วมกันกับสมาชิกในทีมได้เป็นย่างดี ($\overline{X}$ = 4.48) รองลงมาได้แก่ ข้อสมาชิกให้ความร่วมมือในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ($\overline{X}$ = 4.41) ข้อท่านไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงานเมื่อเกิดปัญหา ($\overline{X}$ = 4.35) ข้อในทีมของท่านมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\overline{X}$ = 4.32) และข้อท่านสามารถทำงานร่วมกันกับสมาชิกในงานอื่นๆได้ ($\overline{X}$ = 4.31) ตามลำดั

ตาราง 19 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการทำงานเป็นทีม ในด้านบทบาท

ด้านบทบาท	$\overline{X}$	S.D.	**แปล**
1. ทุกคนต่างมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันในทีม	4.39	0.70	เห็นด้วยมากที่สุด
2. สมาชิกในทีมมีความรับผิดชอบตามหน้าที่ให้สำเร็จ	4.36	0.71	เห็นด้วยมากที่สุด
3. ให้การยอมรับหัวหน้าทีมและสมาชิกในทีมตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ	4.37	0.76	เห็นด้วยมากที่สุด
4. มีการจัดแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน	4.47	0.63	เห็นด้วยมากที่สุด
5. สมาชิกในทีมต่างใช้ทักษะและความสามารถของแต่ละคนเพื่อให้งานสำเร็จ	4.43	0.64	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.40	0.50	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 19 การวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านบทบาท โดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ข้อมีการจัดแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.47) รองลงมาได้แก่ ข้อสมาชิกในทีมต่างใช้ทักษะและความสามารถของแต่ละคนเพื่อให้งานสำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.43) ข้อทุกคนต่างมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันในทีม ($\overline{X}$ = 4.39) ข้อให้การยอมรับหัวหน้าทีมและสมาชิกในทีมตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ ($\overline{X}$ = 4.37) และข้อสมาชิกในทีมมีความรับผิดชอบตามหน้าที่ให้สำเร็จ ($\overline{X}$ = 4.36) ตามลำดับ

ตาราง 20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยการทำงานเป็นทีม ในด้านกระบวนการ

ด้านกระบวนการ	$\overline{X}$	S.D.	**แปล**
1. การทำงานในทีมมีขั้นตอนการตัดสินใจด้วยความชัดเจน	4.48	0.64	เห็นด้วยมากที่สุด
2. มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน	4.37	0.70	เห็นด้วยมากที่สุด
3. มีการจัดลำดับการทำงานอย่างชัดเจน	4.39	0.68	เห็นด้วยมากที่สุด
4. มีโอกาสรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของสมาชิกในทีม	4.45	0.62	เห็นด้วยมากที่สุด

5. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน สมาชิกมีการร่วมมือกันหาทางแก้ไข	4.36	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.41	0.48	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตาราง 20 การวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการ โดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ข้อการทำงานในทีมมีขั้นตอนการตัดสินใจด้วยความชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.48) รองลงมาได้แก่ ข้อมีโอกาสรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของสมาชิกในทีม ($\overline{X}$ = 4.45) ข้อมีการจัดลำดับการทำงานอย่างชัดเจน ($\overline{X}$ = 4.39) ข้อมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน ($\overline{X}$ = 4.37) และข้อเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสมาชิกมีการร่วมมือกันหาทางแก้ไข ($\overline{X}$ = 4.36) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณ เวลาและค่าใช้จ่าย

ตาราง 21 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณ เวลาและค่าใช้จ่าย

ประสิทธิภาพการทำงาน	$\overline{X}$	S.D.	**แปล**
1. **ด้านคุณภาพ**	4.37	0.53	เห็นด้วยมากที่สุด
2. **ด้านปริมาณ**	4.40	0.50	เห็นด้วยมากที่สุด
3. **ด้านเวลา**	4.38	0.56	เห็นด้วยมากที่สุด
4. **ด้านค่าใช้จ่าย**	4.40	0.41	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.39	0.46	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 21 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านปริมาณ, ด้านค่าใช้จ่าย ($\overline{X}$= 4.40) เท่ากันรองลงมาได้แก่ด้านเวลา ($\overline{X}$ = 4.38) และ ด้านคุณภาพ ($\overline{X}$= 4.37) ตามลำดับ

ตาราง 22 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านคุณภาพของงาน

ด้านคุณภาพ	$\overline{X}$	S.D.	**แปล**
1. งานมีคุณภาพ ถูกต้อง และมีความเรียบร้อย	4.42	0.61	เห็นด้วยมากที่สุด
2. งานได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้	4.49	0.62	เห็นด้วยมากที่สุด
3. ผลงานมีการประเมินจากบริษัทอยู่ในเกณฑ์ที่ดี	4.31	0.65	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.37	0.53	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 22 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ การทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบทที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{x}$= 4.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่งานได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้($\overline{x}$ = 4.49)รองลงมาได้แก่ งานมีคุณภาพ ถูกต้อง และมีความเรียบร้อย ($\overline{x}$ = 4.42) และ ผลงานมีการประเมินจากบริษัทอยู่ในเกณฑ์ที่ดี ($\overline{x}$ = 4.31) เท่ากัน

ตาราง 23 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านปริมาณของงาน

ด้านปริมาณ	$\overline{X}$	S.D.	**แปล**
1. ปริมาณของงานสมดุลกับจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบ	4.49	0.65	เห็นด้วยมากที่สุด
2. อุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	4.29	0.78	เห็นด้วยมากที่สุด
3. ท่านสามารถทำงานเสร็จได้ตามปริมาณงานที่กำหนดไว้ได้	4.39	0.67	เห็นด้วยมากที่สุด
4. ท่านได้วางแผนเพื่อให้งานสำเร็จ	4.42	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด
5. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานได้	4.40	0.67	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.37	0.50	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 23 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณ การทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบทที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็น

อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.37) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ข้อปริมาณของงานสมดุลกับจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบ ($\overline{X}$ = 4.49)รองลงมาได้แก่ข้อท่านได้วางแผนเพื่อให้งานสำเร็จ($\overline{X}$ = 4.42) ,ข้อท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานได้($\overline{X}$ = 4.4o) ข้อท่านสามารถทำงานเสร็จได้ตามปริมาณงานที่กำหนดไว้ได้($\overline{X}$ = 4.39)และข้อ อุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 4.29) ตามลำดับ

ตาราง 24 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลา

ด้านเวลา	$\overline{X}$	S.D.	**แปล**
1. เวลาที่ใช้สำหรับการทำงานมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.39	0.67	เห็นด้วยมากที่สุด
2. สามารถส่งงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนด	4.40	0.71	เห็นด้วยมากที่สุด
3. มีการวางแผนและบริหารเวลาได้เป็นอย่างดี	4.37	0.70	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.38	0.56	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 24 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในด้านเวลาการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบทที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$= 4.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ข้อสามารถส่งงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนด ($\overline{X}$ = 4.30)รองลงมาได้แก่ข้อเวลาที่ใช้สำหรับการทำงานมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย($\overline{X}$ = 4.39) และ ข้อมีการวางแผนและบริหารเวลาได้เป็นอย่างดี ($\overline{X}$ = 4.37) ตามลำดับ

ตาราง 25 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของประสิทธิภาพการทำงาน ด้านค่าใช้จ่าย

ด้านค่าใช้จ่าย	$\overline{X}$	S.D.	**แปล**
1. ท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ	4.45	0.60	เห็นด้วยมากที่สุด
2. ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับงาน	4.36	0.72	เห็นด้วยมากที่สุด
3. มีการเกิดการเสียหายน้อยที่สุดจากการปฏิบัติงาน	4.40	0.69	เห็นด้วยมากที่สุด
4. ท่านสามารถพัฒนา ดัดแปลงอุปกรณ์ให้ใช้งานได้หลากหลาย	4.38	0.67	เห็นด้วยมากที่สุด
รวม	4.40	0.51	เห็นด้วยมากที่สุด

จากตารางที่ 25 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบทที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ข้อท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ($\overline{x}$ = 4.45)รองลงมาได้แก่ข้อมีการเกิดการเสียหายน้อยที่สุดจากการปฏิบัติงาน ($\overline{x}$= 4.40) ท่านสามารถพัฒนา ดัดแปลงอุปกรณ์ให้ใช้งานได้หลากหลาย ($\overline{x}$= 4.38) และ ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับงาน($\overline{x}$ = 4.36) ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบทที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน

สถิติที่จะใช้ในการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่อิสระต่อกัน (Independent Sample t-test) โดยใช้ค่าความเชื่อมั่นที่ 95% โดยจะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) เมื่อค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติมีค่าน้อยกว่า 0.05

การทดสอบค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มโดยใช้ Levene's test ซึ่งตั้งสมมติฐานได้ดังนี้

H_0 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มไม่แตกต่างกัน

H_1 : ค่าความแปรปรวนของแต่ละกลุ่มแตกต่างกัน

ตาราง 26 แสดงผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของแต่ละกลุ่มเพศ โดยใช้ Levene's test

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา	Levene's test for Equality of Variances	
	F	P-value
1. ด้านคุณภาพ	0.677	0.411
2. ด้านปริมาณ	0.871	0.351
3. ด้านเวลา	2.373	0.124
4. ด้านค่าใช้จ่าย	0.019	0.890

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 ผลการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท ของแต่ละกลุ่มเพศโดยใช้ Levene's test พบว่า ด้านคุณภาพ ด้านปริมาณ ด้านเวลา และด้านค่าใช้จ่าย มีค่า P-value เท่ากับ 0.411 , 0.351 , 0.124 และ 0.890 ตามลำดับ ซึ่งมากกว่า 0.05 หมายความว่า มีค่าความแปรปรวนไม่แตกต่างกันจึงใช้การทดสอบสมมติฐาน ค่า t กรณีค่าความแปรปรวนเท่ากัน (Equal variances assumed)

ตาราง 27 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงาน (จำแนกตามเพศ)

	t-test for Equality of Means					
ประสิทธิภาพในการทำงาน	**เพศ**	**x**	**S.D.**	**t**	**df**	**P-value (2 tailed)**
1. ด้านคุณภาพ Equal variances assumed	ชาย	4.30	0.541	-1.942	372	0.053
	หญิง	4.41	0.534			
2. ด้านปริมาณ Equal variances assumed	ชาย	4.33	0.494	-1.925	369	0.055
	หญิง	4.43	0.514			

3. ด้านเวลา Equal variances assumed	ชาย	4.23	0.609	-3.732	372	<0.001**
	หญิง	4.46	0.532			
4. ด้านค่าใช้จ่าย Equal variances assumed	ชาย	4.26	0.516	-3.820	372	<0.001**
	หญิง	4.47	0.497			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 27 ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงาน (จำแนกตามเพศ) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านคุณภาพ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test พบว่ามีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ 0.053 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในด้านคุณภาพของงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านปริมาณ โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test พบว่ามีค่า P-value (2-tailed) เท่ากับ 0.055ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และปฏิเสธสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในด้านปริมาณของงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านเวลา โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test พบว่ามีค่า P-value (2-tailed) <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในด้านเวลาการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านค่าใช้จ่าย โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test พบว่ามีค่า P-value (2-tailed) <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) แสดงว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่ายที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 28 แสดงการทดสอบค่าความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงาน (จำแนกตามอายุ)

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา	Levene Statistic	Df1	Df2	P-value
1. **ด้านคุณภาพ**	0.808	3	367	0.490
2. **ด้านปริมาณ**	1.710	3	367	0.165
3. **ด้านเวลา**	2.161	3	367	0.092
4. **ด้านค่าใช้จ่าย**	0.906	3	367	0.438

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 28 ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงาน (จำแนกตามอายุ) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านคุณภาพ พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.490 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า แต่ละกลุ่มอายุมีค่าความแปรปรวนของความเชื่อมั่นระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบสมมติฐานด้วย F-test ต่อไป

ด้านปริมาณ พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.165 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า แต่ละกลุ่มอายุมีค่าความแปรปรวนของความเชื่อมั่นระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบสมมติฐานด้วย F-test ต่อไป

ด้านเวลา พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.092 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า แต่ละกลุ่มอายุมีค่าความแปรปรวนของความเชื่อมั่นระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบสมมติฐานด้วย F-test ต่อไป

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.438 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า แต่ละกลุ่มอายุมีค่าความแปรปรวนของความเชื่อมั่นระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบสมมติฐานด้วย F-test ต่อไป

ตาราง 29 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานโดยจำแนกตามกลุ่มอายุโดยใช้ F-test

ประสิทธิภาพในการทำงานพนักงานบริษัทที่ปรึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	Df	Mean Square.	F	P-value
1. **ด้านคุณภาพ**	Between Groups	1.641	3	0.547	1.905	0.128
	Within Groups	105.327	367	0.287		
	Total	106.986	370			
2. **ด้านปริมาณ**	Between Groups	4.631	3	1.544	6.189	<0.001**
	Within Groups	91.529	367	0.249		
	Total	96.160	370			
3. **ด้านเวลา**	Between Groups	6.920	3	2.307	7.445	<0.001**
	Within Groups	113.704	367	0.310		
	Total	120.624	370			
4. **ด้านค่าใช้จ่าย**	Between Groups	3.424	3	1.141	4.462	0.004**
	Within Groups	93.854	367	0.258		
	Total	97.278	370			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 29 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานโดยจำแนกตามกลุ่มอายุโดยใช้ F-test พบว่า

ด้านคุณภาพ พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.128 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อายุส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านของคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านปริมาณ พบว่ามีค่า P-value <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อายุส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ในด้านของปริมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 28

ด้านเวลา พบว่ามีค่า P-value <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อายุส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ในด้านของเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 31

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า อายุส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ในด้านของค่าใช้จ่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ LSD เพื่อเปรียบเทียบรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 32

ตาราง 30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานในด้านปริมาณ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วย LSD

Dependent	Variable	(I)**อายุ**	(J)**อายุ**	Mean Difference (I-J)	Std.Error	P-value
ด้านปริมาณ	LSD	อายุ 21-29 ปี	อายุ 30-39 ปี	-.18913**	.06194	0.002**
		อายุ 30-39 ปี	อายุ 40-49 ปี	.26319**	.06978	<0.001**
		อายุ 50-59 ปี	อายุ 30-39 ปี	-.23072**	.10265	0.025**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานในด้านปริมาณ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วย LSD พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 21–29 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 30–39 ปี มีค่า P-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 พนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี กับพนักงานมีอายุ 40 – 49 ปีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และพนักงานที่มีอายุ 50 – 59 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีค่า P-value เท่ากับ 0.025 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันในด้านปริมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานในด้านเวลา จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วย LSD

Dependent	Variable	(I)**อายุ**	(J)**อายุ**	Mean Difference (I-J)	Std.Error	P-value
เวลา	LSD	อายุ 21-29 ปี	อายุ 30-39 ปี	-.20030**	.06904	0.004**
		อายุ 30-39 ปี	อายุ 40-49 ปี	.28707**	.07777	<0.001**
		อายุ 50-59 ปี	อายุ 30-39 ปี	-.39963**	.11441	0.001**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 31 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานในด้านเวลาจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วย LSD พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 21 – 29 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีค่า P-value เท่ากับ 0.004 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 พนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี กับพนักงานมีอายุ 40 – 49 ปีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และพนักงานที่มีอายุ 50 – 59 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีค่า P-value

เท่ากับ 0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันในด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานในด้านค่าใช้จ่าย จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วย LSD

Dependent	Variable	(I)**อายุ**	(J)**อายุ**	Mean Difference (I-J)	Std.Error	P-value
ด้าน ค่าใช้จ่าย	LSD	อายุ 30-39 ปี	อายุ 40-49 ปี	.19326**	.07066	0.007**
		อายุ 50-59 ปี	อายุ 30-39 ปี	-.30608**	.10395	0.003**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานในด้านค่าใช้จ่ายจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วย LSD พบว่า

พนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี กับพนักงานมีอายุ 40 – 49 ปีค่า P-value เท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และพนักงานที่มีอายุ 50 – 59 ปี กับพนักงานที่มีอายุ 30 – 39 ปี มีค่า P-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันในด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 33 การทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงาน (จำแนกตามระดับการศึกษา)

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา	Levene Statistic	Df1	Df2	P-value
1. **ด้านคุณภาพ**	0.653	2	368	0.521
2. **ด้านปริมาณ**	3.096	2	368	0.046**
3. **ด้านเวลา**	3.994	2	368	0.019**
4. **ด้านค่าใช้จ่าย**	3.783	2	368	0.024**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 33 ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงาน (จำแนกตามระดับการศึกษา) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านคุณภาพ พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.521 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พนักงานแต่ละระดับการศึกษามีค่าความแปรปรวนของความเชื่อมั่นระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบสมมติฐานด้วย F-test ต่อไป

ด้านปริมาณ พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.046 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พนักงานแต่ละระดับการศึกษามีค่าความแปรปรวนของความเชื่อมั่นระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ต่อไป

ด้านปริมาณ พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.046 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พนักงานแต่ละระดับการศึกษามีค่าความแปรปรวนของความเชื่อมั่นระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ต่อไป

ด้านเวลา พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.019 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พนักงานแต่ละระดับการศึกษามีค่าความแปรปรวนของความเชื่อมั่นระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ต่อไป

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.024 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พนักงานแต่ละระดับการศึกษามีค่าความแปรปรวนของความเชื่อมั่นระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ต่อไป

ตาราง 34 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานโดยจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ F-test

ประสิทธิภาพในการทำงานพนักงานบริษัทที่ปรึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	Df	Mean Square.	F	P-value
ด้านคุณภาพ	Between Groups	0.314	2	0.157	.542	0.582
	Within Groups	106.654	368	0.290		
	Total	106.968	370			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 34 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานโดยจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ F-test พบว่า

ด้านคุณภาพ พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.582 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระดับการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านของคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 35 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานโดยจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา		Statistic	Df1	Df2	P-value
ด้านปริมาณ	Brown-Forsythe	0.604	2	210.195	0.548
ด้านเวลา	Brown-Forsythe	0.574	2	215.732	0.564
ด้านค่าใช้จ่าย	Brown-Forsythe	2.097	2	211.678	0.125

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 35 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานโดยจำแนกตามระดับการศึกษาโดยใช้ Brown-Forsythe พบว่า

ด้านปริมาณ พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.548 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระดับการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านของปริมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านเวลา พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.564 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระดับการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านของเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.125 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ระดับการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านของค่าใช้จ่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ตำแหน่งที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : ตำแหน่งแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ตำแหน่งแตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 36 การทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงาน (จำแนกตามตำแหน่ง)

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา	Levene Statistic	Df1	Df2	P-value
1. **ด้านคุณภาพ**	1.597	3	367	0.190
2. **ด้านปริมาณ**	4.642	3	367	0.003**
3. **ด้านเวลา**	1.399	3	367	0.243
4. **ด้านค่าใช้จ่าย**	1.393	3	367	0.245

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 36 ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงาน (จำแนกตามตำแหน่ง) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านคุณภาพ พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.190 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พนักงานแต่ละตำแหน่งมีค่าความแปรปรวนของความเชื่อมั่นระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบสมมติฐานด้วย F-test ต่อไป

ด้านปริมาณ พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.003 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พนักงานแต่ละตำแหน่งมีค่าความแปรปรวนของความเชื่อมั่นระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ต่อไป

ด้านเวลา พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.243 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พนักงานแต่ละตำแหน่งมีค่าความแปรปรวนของความเชื่อมั่นระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบสมมติฐานด้วย F-test ต่อไป

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.245 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า พนักงานแต่ละตำแหน่งมีค่าความแปรปรวนของความเชื่อมั่นระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบสมมติฐานด้วย F-test ต่อไป

ตาราง 37 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานโดยจำแนกตามตำแหน่งโดยใช้ F-test

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	Df	Mean Square.	F	P-value
ด้านคุณภาพ	Between Groups	2.052	3	0.684	2.393	0.068
	Within Groups	104.916	367	0.286		
	Total	106.968	370			
ด้านเวลา	Between Groups	1.625	3	0.542	1.670	0.173
	Within Groups	118.999	367	0.324		
	Total	120.624	370			
ด้านค่าใช้จ่าย	Between Groups	2.027	3	0.676	2.604	0.052
	Within Groups	95.251	367	0.260		
	Total	97.278	370			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 37 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานโดยจำแนกตามตำแหน่งใช้ F-test พบว่า

ด้านคุณภาพ พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.068 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ตำแหน่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านของคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านเวลา พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.173 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ตำแหน่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านของเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.052 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ตำแหน่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านของค่าใช้จ่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 38 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานโดยจำแนกตามตำแหน่งโดยใช้ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา		Statistic	Df1	Df2	P-value
ด้านปริมาณ	Brown-Forsythe	1.628	3	247.021	0.183

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 38 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานโดยจำแนกตำแหน่งโดยใช้ Brown-Forsythe พบว่า

ด้านปริมาณ พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.183 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ตำแหน่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านของคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

H_0: รายได้แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

H_1: รายได้แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน แตกต่างกัน

สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานจะใช้การทดสอบด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : One-way ANOVA) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะทำการทดสอบความแปรปรวนจากตาราง Homogeneity of Variances ผลการทดสอบสมมติฐานแสดงดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 39 การทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงาน (จำแนกตามเงินเดือน)

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา	Levene Statistic	Df1	Df2	P-value
1. **ด้านคุณภาพ**	1.095	4	366	0.359
2. **ด้านปริมาณ**	2.835	4	366	0.024**
3. **ด้านเวลา**	4.328	4	366	0.002**
4. **ด้านค่าใช้จ่าย**	3.138	4	366	0.015**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 39 ผลการทดสอบความแปรปรวนของประสิทธิภาพในการทำงาน (จำแนกตามรายได้) สามารถอธิบายได้ดังนี้

ด้านคุณภาพ พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.359 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า รายได้มีค่าความแปรปรวนของความเชื่อมั่นระหว่างกลุ่มไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบสมมติฐานด้วย F-test ต่อไป

ด้านปริมาณ พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.024 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า รายได้มีค่าความแปรปรวนของความเชื่อมั่นระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ต่อไป

ด้านเวลา พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า รายได้มีค่าความแปรปรวนของความเชื่อมั่นระหว่างกลุ่มแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ต่อไป

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.015 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า รายได้มีค่าความแปรปรวนของความเชื่อมั่นระหว่างกลุ่มแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทดสอบสมมติฐานด้วย Brown-Forsythe ต่อไป

ตาราง 40 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานโดยจำแนกตามรายได้โดยใช้ F-test

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา	แหล่งความแปรปรวน	Sum of Squares	Df	Mean Square.	F	P-value
ด้านคุณภาพ	Between Groups	0.902	4	0.226	0.778	0.540
	Within Groups	106.066	366	0.290		
	Total	106.968	370			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 40 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานโดยจำแนกตามรายได้ใช้ F-test พบว่า

ด้านคุณภาพ พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.540 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า รายได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านของคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 41 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานโดยจำแนกตามรายได้โดยใช้ Brown-Forsythe

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา		Statistic	Df1	Df2	P-value
ด้านปริมาณ	Brown-Forsythe	3.865	4	206.082	0.005**
ด้านเวลา	Brown-Forsythe	3.479	4	138.013	0.010**
ด้านค่าใช้จ่าย	Brown-Forsythe	5.870	4	178.084	<0.001**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 41 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างประสิทธิภาพในการทำงานโดยจำแนกตามรายได้โดยใช้ Brown-Forsythe พบว่า

ด้านปริมาณ พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.005 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า รายได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ในด้านของปริมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 42

ด้านเวลา พบว่ามีค่า P-value เท่ากับ 0.010 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า รายได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ในด้านของเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 43

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่ามีค่า P-value <0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า รายได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกัน ในด้านของค่าใช้จ่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีทดสอบแบบ Dunnett3 เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ปรากฏผลดังตาราง 44

ตาราง 42 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานในด้านปริมาณจำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ด้วย Dunnett3

Dependent	Variable	(I)**รายได้**	(J)**รายได้**	Mean Difference (I-J)	Std.Error	P-value
ปริมาณ	Dunnett3	15,001 – 30,000	50,000 ขึ้น	-.31880**	.10359	0.040

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 42 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานในด้านปริมาณจำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ด้วย Dunnett 3 พบว่า

พนักงานที่มีรายได้ 15,000 – 30,000 บาท กับพนักงานมีรายได้ 50,000 บาท มีค่า P-value เท่ากับ 0.040 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันในด้านปริมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 43 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานในด้านเวลาจำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ด้วย Dunnett 3

Dependent	Variable	(I)รายได้	(J)รายได้	Mean Difference (I-J)	Std.Error	P-value
เวลา	Dunnett3	15,001 – 30,000	50,000 ขึ้นไป	-.37726**	.12291	0.002**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 43 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานในด้านเวลาจำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ด้วย Dunnett 3 พบว่า

พนักงานที่มีรายได้ 15,000 – 30,000 บาท กับพนักงานมีรายได้ 50,000 บาท มีค่า P-value เท่ากับ 0.002 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันในด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตาราง 44 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานในด้านค่าใช้จ่ายจำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ด้วย Dunnett 3

Dependent	Variable	(I)รายได้	(J)รายได้	Mean Difference (I-J)	Std.Error	P-value
ค่าใช้จ่าย	Dunnett3	ต่ำกว่า 15,000	15,001 – 30,000	-.24081**	.08022	0.035**
		50,000 ขึ้นไป	15,001 – 30,000	-.40165**	.11245	0.012**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 44 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของประสิทธิภาพในการทำงานในด้านค่าใช้จ่ายจำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ด้วย Dunnett 3 พบว่า

พนักงานที่มีรายได้ต่ำกว่า15,000บาท กับพนักงานมีรายได้ 15,000 – 30,000 บาท มีค่า P-value เท่ากับ 0.035 และพนักงานมีรายได้ 50,000 บาท กับพนักงานที่มีรายได้ 15,000 – 30,000 บาท มีค่า P-value เท่ากับ 0.012 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 ซึ่งหมายความว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันในด้านค่าใช้จ่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยการสื่อสารองค์กร ประกอบด้วย ทิศทางการติดต่อสื่อสาร ลักษณะการสื่อสาร และช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบท

H_0 : ปัจจัยการสื่อสารองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

H_1 : ปัจจัยการสื่อสารองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับ ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นถ้ามีค่า P-value (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 45 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการสื่อสารองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยการสื่อสารองค์กร		**ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา**			
		ด้านคุณภาพ	ด้านปริมาณ	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่าย
ทิศทางการติดต่อสื่อสาร	r	0.455	0.529	0.470	0.849
	P-value	<0.001**	<0.001**	<0.001**	<0.001**
	ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน
ลักษณะการสื่อสาร	r	0.407	0.540	0.489	0.532
	P-value	<0.001**	<0.001**	<0.001**	<0.001**
	ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน
ช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร	r	0.346	0.491	0.455	.476
	P-value	<0.001**	<0.001**	<0.001**	<0.001**
	ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 45 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทิศทางการติดต่อสื่อสารองค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษา

พบว่าปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านทิศทางการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านคุณภาพมีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยการสื่อสารองค์กรด้านทิศทางการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพโดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.455 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่าถ้าพนักงานมีปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านทิศทางการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านคุณภาพเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านทิศทางการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านปริมาณมีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยการสื่อสารองค์กรด้านทิศทางการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณโดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.529 โดยมีความสัมพันธ์ระดับ

ปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่าถ้าพนักงานมีปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านทิศทางการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านปริมาณเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านทิศทางการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านเวลามีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยการสื่อสารองค์กรด้านทิศทางการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลาโดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.470 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่าถ้าพนักงานมีปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านทิศทางการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านเวลาเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านทิศทางการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาด้านค่าใช่จ่ายมีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยการสื่อสารองค์กรด้านทิศทางการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษา ด้านค่าใช่จ่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.849 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่าถ้าพนักงานมีปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านทิศทางการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาด้านค่าใช่จ่ายเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านลักษณะการสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านคุณภาพมีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยการสื่อสารองค์กรด้านลักษณะการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพโดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์เท่ากับ0.407 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่าถ้าพนักงานมีปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านลักษณะการสื่อสารมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านคุณภาพเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านลักษณะการสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านปริมาณมีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยการสื่อสารองค์กรด้านลักษณะการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาด้านปริมาณโดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์เท่ากับ0.540 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่าถ้าพนักงานมีปัจจัยการ

สื่อสารองค์กร ด้านลักษณะการสื่อสารมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านปริมาณเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านลักษณะการสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านเวลามีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านลักษณะการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาด้านเวลาโดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ เท่ากับ0.489 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่าถ้าพนักงานมีปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านลักษณะการสื่อสารมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านเวลาเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านลักษณะการสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านค่าใช้จ่ายมีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยการสื่อสารองค์กรด้านลักษณะการสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาด้านค่าใช่จ่ายโดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์เท่ากับ0.532 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่าถ้าพนักงานมีปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านลักษณะการสื่อสารมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านคุณภาพมีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยการสื่อสารองค์กรด้านช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษา ด้านคุณภาพโดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ เท่ากับ0.346 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่าถ้าพนักงานมีปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสารจะทำให้ประสิทธิภาพประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านคุณภาพเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการสื่อสารองค์กร ช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านปริมาณมีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยการสื่อสารองค์กรด้านด้านช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษา ด้านปริมาณโดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์เท่ากับ0.491 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่าถ้าพนักงานมีปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสารมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านปริมาณเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการสื่อสารองค์กร ช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านเวลามีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.01 หมายความว่าปัจจัยการสื่อสารองค์กรด้านช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษา ด้านเวลาโดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ เท่ากับ0.455 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่าถ้าพนักงานมีปัจจัยการสื่อสารองค์กร ช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร จะทำให้ประสิทธิภาพประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านเวลาเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการสื่อสารองค์กร ช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านค่าใช้จ่าย มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่าปัจจัยการสื่อสารองค์กรด้านช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษา ด้านค่าใช้จ่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ เท่ากับ0.476 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่าถ้าพนักงานมีปัจจัยการสื่อสารองค์กร ช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสารมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านค่าใช้จ่าย เพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ภายในองค์กร ประกอบด้วย การใช้งานเพื่อออกอากาศ การใช้งานเพื่อสนทนา การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน การใช้งานเพื่อการจัดการความรู้ และการใช้งานเพื่อเข้าสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท

H_0 : การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ภายในองค์กร ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

H_1 : การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ภายในองค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับ ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นถ้ามีค่า P-value (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 46 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ภายในองค์กร และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์		**ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา**			
		ด้านคุณภาพ	ด้านปริมาณ	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่าย
การใช้งานเพื่อออกอากาศ	r	0.429	0.496	0.481	0.427
	P-value	<0.001**	<0.001**	<0.001**	<0.001**
	ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน
การใช้งานเพื่อสนทนา	r	0.476	0.580	0.532	0.526
	P-value	<0.001**	<0.001**	<0.001**	<0.001**
	ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน
การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน	r	0.431	0.589	0.569	0.549
	P-value	<0.001**	<0.001**	<0.001**	<0.001**
	ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน
การใช้งานเพื่อการจัดการความรู้	r	0.470	0.586	0.591	0.577
	P-value	<0.001**	<0.001**	<0.001**	<0.001**
	ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน
การใช้งานเพื่อเข้าสังคม	r	0.473	0.580	0.562	0.570
	P-value	<0.001**	<0.001**	<0.001**	<0.001**
	ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 46 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อออกอากาศ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพ มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อออกอากาศ มีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.429 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อออกอากาศ มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อออกอากาศ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณ มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อออกอากาศ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.496 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อออกอากาศ มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อออกอากาศ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลา มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อออกอากาศ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.481 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อออกอากาศมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลาเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อออกอากาศ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่าย มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อออกอากาศ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.427 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อออกอากาศมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อสนทนา กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพ มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อสนทนา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.476 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อสนทนามากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อสนทนา กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณ มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อสนทนา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.580 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อสนทนามากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อสนทนา กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลา มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อสนทนา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.532 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อสนทนามากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลาเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อสนทนา กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่าย มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อสนทนา มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.526 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อสนทนามากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพ มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.431 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้าน

การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกันมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณ มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.589 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อทำงานร่วมกันมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลา มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.569 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อทำงานร่วมกันมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลาเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่าย มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.549 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อทำงานร่วมกันมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อการจัดการความรู้ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพ มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.470 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อการจัดการความรู้มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อการจัดการความรู้ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณ มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.586 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อการจัดการความรู้มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อการจัดการความรู้ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลา มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.591 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อการจัดการความรู้มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลาเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อการจัดการความรู้ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่าย มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.577 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อการจัดการความรู้มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อเข้าสังคม กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพ มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อเข้าสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.473 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อเข้าสังคมมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อเข้าสังคม กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณ มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อเข้าสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.580 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อเข้าสังคมมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อเข้าสังคม กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลา มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อเข้าสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.562 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อเข้าสังคมมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลาเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อเข้าสังคม กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่าย มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อเข้าสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.570 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อเข้าสังคมมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ ด้านบทบาท และด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบท

H_0 : ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

H_1 : ปัจจัยการทำงานเป็นทีม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ จะใช้สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร

ทั้ง ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยจะวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวที่ระดับ ตัวที่เป็นอิสระต่อกันโดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นถ้ามีค่า P-value (2-tailed) น้อยกว่า 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก (H_0) และยอมรับสมมติฐานรอง (H_1) หมายถึง ตัวแปรทั้ง 2 มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 47 แสดงการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีม และประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม		**ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา**			
		ด้านคุณภาพ	ด้านปริมาณ	ด้านเวลา	ด้านค่าใช้จ่าย
ด้านภาวะผู้นำ	r	0.533	0.577	0.566	0.52
	P-value	<0.001**	<0.001**	<0.001**	<0.001**
	ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	สูง
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน
ด้านความสัมพันธ์	r	0.530	0.618	0.597	0.563
	P-value	<0.001**	<0.001**	<0.001**	<0.001**
	ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน
ด้านบทบาท	r	0.544	0.628	0.626	0.618
	P-value	<0.001**	<0.001**	<0.001**	<0.001**
	ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน
ด้านกระบวนการ	r	0.591	0.639	0.644	0.612
	P-value	<0.001**	<0.001**	<0.001**	<0.001**
	ระดับความสัมพันธ์	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง	ปานกลาง
	ทิศทาง	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 47 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการทำงานเป็นทีม กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพ มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่

ปรึกษา ในด้านคุณภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.533 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณ มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.577 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลา มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.566 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลาเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่าย มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.52 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพ มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.530 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน

ของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณ มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.618 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลา มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.597 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลาเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่าย มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05หมายความว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.563 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านบทบาท กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพ มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านบทบาท มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.544 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านบทบาทมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านบทบาท กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณ มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านบทบาท มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.628 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านบทบาทมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านบทบาท กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลา มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านบทบาทมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.626 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านบทบาทมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลาเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านบทบาท กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่าย มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านบทบาท มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.618 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านบทบาทมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพ มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.591 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณ มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.639 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้า

พนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลา มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.644 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลาเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่าย มีค่า P-value <0.001 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.612 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบทที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

ตาราง 48 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ลักษณะด้านประชากรศาสตร์	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1.1 พนักงานมีเพศแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน		
- ด้านคุณภาพ	Independent Sample t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านปริมาณ	Independent Sample t-test	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านเวลา	Independent Sample t-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านค่าใช้จ่าย	Independent Sample t-test	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ลักษณะด้านประชากรศาสตร์	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1.2 พนักงานมีอายุแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน		
- ด้านคุณภาพ	F-test (Anova)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านปริมาณ	F-test (Anova)	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านเวลา	F-test (Anova)	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านค่าใช้จ่าย	F-test (Anova)	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ลักษณะด้านประชากรศาสตร์	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1.3 พนักงานมีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน		
- ด้านคุณภาพ	F-test (Anova)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านปริมาณ	Brown-Forsythe	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านเวลา	Brown-Forsythe	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านค่าใช้จ่าย	Brown-Forsythe	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ลักษณะด้านประชากรศาสตร์	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1.4 **พนักงานมีตำแหน่งแตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน**		
- ด้านคุณภาพ	F-test (Anova)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านปริมาณ	Brown-Forsythe	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านเวลา	F-test (Anova)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านค่าใช้จ่าย	F-test (Anova)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน

ลักษณะด้านประชากรศาสตร์	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1.5 **พนักงานมีรายได้แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานต่างกัน**		
- ด้านคุณภาพ	F-test (Anova)	ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านปริมาณ	Brown-Forsythe	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านเวลา	Brown-Forsythe	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านค่าใช้จ่าย	Brown-Forsythe	สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยการสื่อสารองค์กร ประกอบด้วย ทิศทางการติดต่อสื่อสาร ลักษณะการสื่อสาร และช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบท

ตาราง 49 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ปัจจัยการสื่อสารองค์กร	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
2.1 ปัจจัยการสื่อสารองค์กรในด้านทิศทางการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน		
- ด้านคุณภาพ	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านปริมาณ	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านเวลา	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านค่าใช้จ่าย	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ปัจจัยการสื่อสารองค์กร	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
2.2 ปัจจัยการสื่อสารองค์กรในด้านลักษณะการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน		
- ด้านคุณภาพ	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านปริมาณ	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านเวลา	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านค่าใช้จ่าย	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ปัจจัยการสื่อสารองค์กร	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
2.3 ปัจจัยการสื่อสารองค์กรในด้านช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน		
- ด้านคุณภาพ	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านปริมาณ	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านเวลา	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านค่าใช้จ่าย	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 3 การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ภายในองค์กร ประกอบด้วย การใช้งานเพื่อออกอากาศ การใช้งานเพื่อสนทนา การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน การใช้งานเพื่อการจัดการความรู้ และการใช้งานเพื่อเข้าสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท

ตาราง 50 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
3.1 ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการใช้งานเพื่อออกอากาศมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน		
- ด้านคุณภาพ	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านปริมาณ	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านเวลา	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านค่าใช้จ่าย	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
3.2 ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการใช้งานเพื่อการสนทนามีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน		
- ด้านคุณภาพ	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านปริมาณ	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านเวลา	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านค่าใช้จ่าย	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
3.3 ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน		
- ด้านคุณภาพ	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านปริมาณ	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านเวลา	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านค่าใช้จ่าย	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
3.4 ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการใช้งานเพื่อการจัดการความรู้ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน		
- ด้านคุณภาพ	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านปริมาณ	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านเวลา	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านค่าใช้จ่าย	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
3.5 ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการใช้งานเพื่อเข้าสังคม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน		
- ด้านคุณภาพ	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านปริมาณ	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านเวลา	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านค่าใช้จ่าย	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ ด้านบทบาท และด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบท

ตาราง 51 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
4.1 ปัจจัยการทำงานเป็นทีมในด้านภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน		
- ด้านคุณภาพ	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านปริมาณ	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านเวลา	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านค่าใช้จ่าย	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
4.2 ปัจจัยการทำงานเป็นทีมในด้านความสัมพันธ์ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน		
- ด้านคุณภาพ	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านปริมาณ	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านเวลา	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านค่าใช้จ่าย	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
4.3 ปัจจัยการทำงานเป็นทีมในด้านบทบาท มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน		
- ด้านคุณภาพ	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านปริมาณ	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านเวลา	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านค่าใช้จ่าย	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม	สถิติที่ใช้	ผลการทดสอบสมมติฐาน
4.4 ปัจจัยการทำงานเป็นทีมในด้านกระบวนการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงาน		
- ด้านคุณภาพ	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านปริมาณ	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านเวลา	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน
- ด้านค่าใช้จ่าย	Pearson Product Moment Correlation Coefficient	สอดคล้องกับสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผลการศึกษาปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการทำงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท มีเนื้อหาโดยสังเขปของวิจัยดังนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้วิจัยได้ตั้งความมุ่งหมายในการวิจัยไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบทจำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์

2. เพื่อศึกษาปัจจัยการสื่อสารองค์กร ประกอบด้วย ทิศทางการติดต่อสื่อสาร ลักษณะการสื่อสาร และช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร ที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท

3. เพื่อศึกษาการใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ภายในองค์กร ประกอบด้วย การใช้งานเพื่อออกอากาศ การใช้งานเพื่อสนทนา การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน การใช้งานเพื่อการจัดการความรู้ และการใช้งานเพื่อเข้าสังคมที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท

4. เพื่อศึกษาปัจจัยการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ ด้านบทบาท และด้านกระบวนการที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท

ความสำคัญการวิจัย

1. เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาการสื่อสารในองค์กรที่จะช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานและการสื่อสารที่ดีช่วยสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลภายในองค์กร ซึ่งส่งผลให้มีการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและมีความเข้าใจต่อกันมากขึ้น ซึ่งอาจช่วยในการสร้างและพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ โดยการเสนอแนวทางการสื่อสารที่สร้างสรรค์และสนับสนุนความคิดใหม่ในองค์กรการศึกษาและงานวิจัยที่เกี่ยวกับการสื่อสารในองค์กรเป็นประเด็นที่มีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาและปรับปรุงองค์กรให้เติบโตและประสบความสำเร็จในระยะยาว

2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในองค์กรเนื่องจากสื่อสังคมออนไลน์เป็นเครื่องมือที่สำคัญที่ช่วยสร้างชุมชนและเครือข่ายภายในที่แข็งแกร่งและส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดี ทำให้องค์กรมีการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

3. เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทักษะและความรู้ที่จำเป็นสำหรับการทำงานในยุคดิจิทัล และสามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทักษะและการอบรมพนักงานให้มีความสามารถในการใช้เทคโนโลยีเพื่อการสื่อสารและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

4. เพื่อนำข้อมูลที่ได้เป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานเป็นทีมเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้โครงการต่าง ๆ ประสบความสำเร็จ งานวิจัยนี้จะช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนากลยุทธ์ในการสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ และเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างพนักงานและองค์กรได้

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบทที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

2. ปัจจัยการสื่อสารองค์กร ประกอบด้วย ทิศทางการติดต่อสื่อสาร ลักษณะการสื่อสาร และช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท

3. การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ภายในองค์กร ประกอบด้วย การใช้งานเพื่อออกอากาศ การใช้งานเพื่อสนทนา การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน การใช้งานเพื่อการจัดการความรู้ และการใช้งานเพื่อเข้าสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท

4. ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ ด้านบทบาท และด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท จำนวน 57 บริษัท มีพนักงานประมาณ 3,200 คน (สำนักสำรวจออกแบบ กรมทางหลวงชนบท, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท จำนวน 57 บริษัท มีพนักงานประมาณ 3,200 คน (สำนักสำรวจออกแบบ, 2567) โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาและจัดทำวิจัยในครั้งนี้เป็นการจัดทำวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบโควตา (Quota Sampling) โดยเลือกเก็บตัวอย่างจากบริษัทที่ปรึกษาจำนวน 57 บริษัท แบ่งเป็นบริษัทละ 7-8 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 374 คน

ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างอย่างมีวัตถุประสงค์เฉพาะ โดยแบ่งกลุ่มตาม ตำแหน่งงานเพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งมุ่งศึกษาองค์ประกอบด้านการสื่อสาร การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการทำงานเป็นทีม ที่อาจมีความแตกต่างตามระดับตำแหน่งงาน ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามออนไลน์ผ่านระบบ Google Forms เป็นเครื่องมือหลัก โดยเผยแพร่ไปยังกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดไว้ จนได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ครบถ้วนตามที่คำนวณไว้จำนวนทั้งสิ้น 374 คนเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งออกเป็น 6 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม (Screening Questions) คำถามจะเป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Close-ended Questions) ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว จำนวน 1 ข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 2 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม คำถามจะเป็นลักษณะคำถามปลายปิด (Close-ended Questions) ให้เลือกตอบเพียงข้อเดียว มีจำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งและรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 3 การสื่อสารองค์กร ประกอบด้วย ทิศทางการติดต่อสื่อสาร ลักษณะการติดต่อสื่อสาร และช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร จะใช้ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าตอบในรูปแบบ Likert Scale Questions โดยเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 การสื่อสารสังคมออนไลน์ในการทำงาน ประกอบด้วย การใช้งานเพื่อออกอากาศ การใช้งานเพื่อสนทนา การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน การใช้งานเพื่อการจัดการความรู้ และการใช้งานเพื่อเข้าสังคม จะใช้ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าตอบในรูปแบบ Likert Scale Questions โดยเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำด้านความสัมพันธ์ ด้านบทบาท และด้านกระบวนการ จะใช้ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าตอบในรูปแบบ Likert Scale Questions โดยเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ

ส่วนที่ 6 ประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณ เวลาและค่าใช้จ่าย จะใช้ลักษณะคำถามแบบมาตราส่วนประเมินค่าตอบในรูปแบบ Likert Scale Questions โดยเป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) มี 5 ระดับ

(ศิริวัฒน์, 2561)การศึกษาปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการทำงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท โดยแบ่งลักษณะของแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งได้มากจากการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 374 คน ซึ่งเป็นข้อมูลหลักที่ใช้ในการวิเคราะห์ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เพื่อให้ได้ข้อสรุปสอดคล้องกับความมุ่งหมายของการวิจัย

2. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากตำรา เอกสาร วารสาร บทความออนไลน์ บทความวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้องทางวิชาการ ฐานข้อมูลและข้อมูลจากอินเตอร์เน็ต

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การตรวจสอบข้อมูล (editing) โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม โดยแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออกก่อนนำไปวิเคราะห์

2. การลงรหัส (Coding) โดยนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แล้ว มาลงรหัสตามที่ได้กำหนดไว้เพื่อประมวลผลข้อมูลด้วยระบบคอมพิวเตอร์

3. การประมวลผลข้อมูล (Processing) โดยนำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว บันทึกลงในคอมพิวเตอร์เพื่อประมวลผลข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ spss ในการคำนวณค่าทางสถิติของข้อมูลในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา และทดสอบสมมติฐาน ซึ่งแยกข้อมูลออกเป็นส่วนต่างๆ ดังนี้

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)

1. การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษาตำแหน่งและรายได้

2. การหาค่าเฉลี่ย (Mean: $\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D) สำหรับแบบสอบถามในส่วนที่ 3 การสื่อสารองค์กร ส่วนที่ 4 การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการทำงาน ส่วนที่ 5 การทำงานเป็นทีม และส่วนที่ 6 ประสิทธิภาพการทำงาน

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential)

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบทที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน โดยสมมติฐานข้อนี้จะมีสถิติที่ใช้ทดสอบ 2 ส่วนด้วยกันคือ

(1) ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านเพศ จะทดสอบโดยใช้ Independent Sample t-test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน

(2) ลักษณะประชากรศาสตร์ ด้าน อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ จะทดสอบโดยใช้สถิติที่ใช้คือ One-Way Analysis of variance เป็นการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยการสื่อสารองค์กร ประกอบด้วย ทิศทางการติดต่อสื่อสาร ลักษณะการสื่อสาร และช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบท โดยการหาความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Person Correlation Coefficient)

สมมติฐานข้อที่ 3 การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ภายในองค์กร ประกอบด้วย การใช้งานเพื่อออกอากาศ การใช้งานเพื่อสนทนา การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน การใช้งานเพื่อการจัดการความรู้ และการใช้งานเพื่อเข้าสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท โดยการหาความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Person Correlation Coefficient)

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ ด้านบทบาท และด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบท โดยการหาความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน สถิติที่ใช้ทดสอบ คือ สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Person Correlation Coefficient)

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการทำงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ข้อมูลเกี่ยวกับด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้านเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 66 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 34 ตามลำดับ

ด้านอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 30 – 39 ปี จำนวน 155 คน คิดเป็นร้อยละ 41.4 รองลงมาคือ อายุ 20 – 29 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 30.2 อายุ 40 - 49 ปี จำนวน 77

คน คิดเป็นร้อยละ 20.6 อายุ 50 - 59 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 และอายุ 60 ปีขึ้นไป จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 63.9 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 และต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 17.6 ตามลำดับ

ด้านตำแหน่ง ส่วนใหญ่มีตำแหน่งพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 44.4 รองลงมาคือ ตำแหน่งระดับผู้จัดการ จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 25.9 ตำแหน่งลูกจ้างทั่วไป จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 ตำแหน่งผู้บริหาร จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 5.9 และตำแหน่งอื่น ๆ จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

ด้านรายได้ ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 – 30,000 บาท จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 รองลงมาคือ รายได้ 30,001- 40,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 รายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 รายได้ 40,001- 50,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 และรายได้ 50,001 บาทขึ้นไป จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการสื่อสารในองค์กร

การสื่อสารองค์กร ประกอบด้วย ทิศทางการติดต่อสื่อสาร ลักษณะการติดต่อสื่อสาร และช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร เพื่อพิจารณาโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ด้านลักษณะการสื่อสาร รองลงมา ได้แก่ ด้านทิศทางการติดต่อสื่อสาร และด้านช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร ตามลำดับ

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร ด้านทิศทางการติดต่อสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วย 4 ทิศทางดังนี้ การสื่อสารจากบนลงล่าง การสื่อสารจากล่างขึ้นบน การสื่อสารแบบแนวนอนและการสื่อสารแบบแนวทแยง โดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายทิศทางพบว่า การสื่อสารจากบนลงล่าง ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ หัวหน้าได้แจ้งคำสั่งการปฏิบัติติงานและอธิบายวิธีการทำงานให้พนักงานทราบ การสื่อสารจากล่างขึ้นบน ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ พนักงานสามารถแจ้งปัญหาการทำงานเพื่อขอคำแนะนำในการทำงานได้ การสื่อสารแบบแนวนอน ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ท่านสามารถรับฟังปัญหาในการทำงานของเพื่อนร่วมงานได้ การสื่อสารแบบแนวทแยง ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ท่านสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ต่างแผนก

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร ด้านลักษณะการติดต่อสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ การสื่อสารแบบเป็นทางการ และ การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายลักษณะพบว่า การสื่อสารแบบเป็นทางการ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ มีการใช้ภาษาทางราชการเป็นส่วนใหญ่) การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ การสื่อสารตามลักษณะของกลุ่มสังคมหรือความชอบส่วนตัว ตามลำดับ

การวิเคราะห์ปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร ด้านช่องทางเดินการติดต่อสื่อสาร ซึ่งประกอบด้วย 2 ช่องทาง คือ การสื่อสารแบบทางเดียว และ การสื่อสารแบบสองทาง โดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณารายช่องทางพบว่า การสื่อสารแบบทางเดียว ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ มีองค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารโดยการออกคำสั่งเป็นส่วนใหญ่ การสื่อสารแบบสองทาง ผู้ตอบแบบสอบถาม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ องค์กรของท่านมีการตอบโต้กันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการทำงาน

การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการทำงาน ประกอบด้วย การใช้งานเพื่อออกอากาศ การใช้งานเพื่อสนทนา การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน การใช้งานเพื่อการจัดการความรู้ และการใช้งานเพื่อเข้าสังคม โดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่ามีการใช้สื่อสังคมออนไลน์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ การใช้งานเพื่อเข้าสังคม รองลงมาได้แก่การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน การใช้งานเพื่อออกอากาศ และ การใช้งานเพื่อสนทนา เท่ากัน และ การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน ตามลำดับ

การวิเคราะห์การใช้สื่อสังคมออนไลน์ ในด้านการใช้งานเพื่อออกอากาศ โดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท มี การใช้งานเพื่อออกอากาศ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ข้อ การใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อประกาศข้อกำหนดขององค์กร ทำให้เข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว รองลงมาได้แก่ข้อการประชาสัมพันธ์โครงการกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนการแจ้งนัดหมาย กำหนดการ ทางสื่อออนไลน์เพื่อความรวดเร็วของข่าวสาร และข้อการเสริมสร้างความรู้ให้แก่พนักงานผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ตามลำดับ

การวิเคราะห์การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในด้านการใช้งานเพื่อสนทนาโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท

มีการใช้งานเพื่อสนทนา มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ข้อการประสานงานมีความรวดเร็วในการสื่อสาร รองลงมาได้แก่ข้อการสนทนาสร้างความสัมพันธ์อันดีได้ง่ายกว่าการพบปะต่อหน้า ใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการพูดคุยแทนการพบปะเพื่อลดระยะเวลาการติดต่อการสนทนามีประสิทธิภาพลดลงจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์และข้อเพิ่มความสะดวกในการติดต่อประสานงานตามลำดับ

การวิเคราะห์การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในด้านการใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน โดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท มี การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ข้อ การใช้สื่อสังคมในการทำงานร่วมกันเพื่อประหยัดทรัพยากรสำนักงาน รองลงมาได้แก่ข้อการทำงานร่วมกันผ่านสื่อสังคมออนไลน์ช่วยให้ทำงานเป็นทีมได้มีประสิทธิภาพ และข้อการทำงานร่วมกันผ่านสื่อสังคมออนไลน์ช่วยทำให้งานเสร็จไวขึ้น ตามลำดับ

การวิเคราะห์การใช้สื่อสังคมออนไลน์ ในด้านการใช้งานเพื่อการจัดการความรู้ โดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท มีการใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ข้อ การเพิ่มทักษะการทำงานได้มากยิ่งขึ้น รองลงมาได้แก่ข้อการหาความรู้ได้ง่ายและรวดเร็ว และข้อสามารถสร้างความรู้ แบ่งปันความรู้สำหรับองค์กรให้พนักงานเข้าถึงง่าย ตามลำดับ

การวิเคราะห์การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในด้านการใช้งานเพื่อเพื่อเข้าสังคมโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท มีการใช้งานเพื่อเข้าสังคมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ข้อ การสร้างมิตรภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานรองลงมาได้แก่ข้อการเป็นการอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนความสนใจในเรื่องอื่นๆ และข้อมีการปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ง่าย ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยการทำงานเป็นทีม

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำด้านความสัมพันธ์ ด้านบทบาท และด้านกระบวนการ การวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีม โดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ด้านกระบวนการ รองลงมา ได้แก่ ด้านบทบาท ด้านภาวะผู้นำ และด้านความสัมพันธ์ ตามลำดับ

การวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ โดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย

มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ข้อผู้นำทีมของท่านให้การยอมรับในความรู้และความสามารถของสมาชิก รองลงมาได้แก่ ข้อผู้นำทีมของท่านสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการทำงานได้อย่างชัดเจน ข้อผู้นำทีมของท่ายคอยประสานงานให้การสนับสนุนในการทำงานของสมาชิกในทีม ข้อผู้นำทีมมีการใช้อำนาจได้อย่างเหมาะสม และข้อผู้นำทีมของท่านมีการพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จไปได้ดี ตามลำดับ

การวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์ โดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ข้อท่านสามารถทำงานร่วมกันกับสมาชิกในทีมได้เป็นย่างดี รองลงมาได้แก่ ข้อสมาชิกให้ความร่วมมือในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ข้อท่านไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงานเมื่อเกิดปัญหา (ข้อในทีมของท่านมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และข้อท่านสามารถทำงานร่วมกันกับสมาชิกในงานอื่นๆ ได้ ตามลำดับ

การวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านบทบาท โดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ข้อมีการจัดแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน รองลงมาได้แก่ ข้อสมาชิกในทีมต่างใช้ทักษะและความสามารถของแต่ละคนเพื่อให้งานสำเร็จ ข้อทุกคนต่างมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันในทีม ข้อให้การยอมรับหัวหน้าทีมและสมาชิกในทีมตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ และข้อสมาชิกในทีมมีความรับผิดชอบตามหน้าที่ให้สำเร็จ ตามลำดับ

การวิเคราะห์ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการ โดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด ได้แก่ ข้อการทำงานในทีมมีขั้นตอนการตัดสินใจด้วยความชัดเจน รองลงมาได้แก่ ข้อมีโอกาสรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของสมาชิกในทีม ข้อมีการจัดลำดับการทำงานอย่างชัดเจน ข้อมีการวางแผนการทำงานร่วมกัน และข้อเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสมาชิกมีการร่วมมือกันหาทางแก้ไข ตามลำดับ

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยของประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัจจัยด้านประสิทธิภาพการทำงาน ประกอบด้วย คุณภาพของงาน ปริมาณ เวลาและค่าใช้จ่ายการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับ กรมทางหลวงชนบท ที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้านพบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านปริมาณ, ด้านค่าใช้จ่าย เท่ากัน รองลงมาได้แก่ด้านเวลา และ ด้านคุณภาพ ตามลำดับ

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงาน ด้านคุณภาพ การทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบทที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบทมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่งานได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้ รองลงมาได้แก่ งานมีคุณภาพ ถูกต้อง และมีความเรียบร้อย และ ผลงานมีการประเมินจากบริษัทอยู่ในเกณฑ์ที่ดีเท่ากัน

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานด้านปริมาณ การทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบทที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบทมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ข้อปริมาณของงานสมดุลกับจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบ รองลงมาได้แก่ข้อท่านได้วางแผนเพื่อให้งานสำเร็จข้อท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานได้ ข้อท่านสามารถทำงานเสร็จได้ตามปริมาณงานที่กำหนดไว้ได้) และข้อ อุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในด้านเวลาการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบทที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ข้อสามารถส่งงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนด รองลงมาได้แก่ข้อเวลาที่ใช้สำหรับการทำงานมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และ ข้อมีการวางแผนและบริหารเวลาได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ

การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานด้านค่าใช้จ่ายโดยรวมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบทที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ข้อท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาได้แก่ข้อมีการเกิดการเสียหายน้อยที่สุดจากการปฏิบัติงาน , ท่านสามารถพัฒนา ดัดแปลงอุปกรณ์ให้ใช้งานได้หลากหลาย เท่ากัน และ ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับงาน ตามลำดับ

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมานเพื่อทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบทที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ที่แตกต่าง

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยจำแนกตามเพศ เมื่อพิจารณารายด้าน ซึ่งในด้านของคุณภาพและด้านปริมาณ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน หมายถึง เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานไม่

แตกต่างกัน แต่ในด้านเวลาและค่าใช้จ่าย สอดคล้องกับสมมติฐาน เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยจำแนกตามอายุ ในด้านคุณภาพ พบว่าอายุส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านของคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในด้านปริมาณพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในด้านเวลา พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในด้านค่าใช้จ่ายพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าระดับการศึกษาส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.4 ตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยจำแนกตามตำแหน่ง พบว่าระดับตำแหน่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ในอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน โดยจำแนกตามรายได้ ในด้านคุณภาพ พบว่ารายได้ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ในด้านของคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในด้านปริมาณพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในด้านเวลาพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และในด้านค่าใช้จ่ายพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยการสื่อสารองค์กร ประกอบด้วย ทิศทางการติดต่อสื่อสาร ลักษณะการสื่อสาร และช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบท

ปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านทิศทางการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านคุณภาพ โดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.455 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่าถ้าพนักงานมีปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านทิศทางการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น จะทำ

ให้ประสิทธิภาพประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านคุณภาพเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ในด้านปริมาณโดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.529 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่าถ้าพนักงานมีปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านทิศทางการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านปริมาณเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ด้านค่าใช่จ่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.849 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่าถ้าพนักงานมีปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านทิศทางการติดต่อสื่อสาร มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาด้านค่าใช่จ่ายเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ในด้านคุณภาพโดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์เท่ากับ0.407 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่าถ้าพนักงานมีปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านลักษณะการสื่อสารมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านคุณภาพเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านลักษณะการสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านปริมาณมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์เท่ากับ0.540 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่าถ้าพนักงานมีปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านลักษณะการสื่อสารมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านปริมาณเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ด้านเวลาโดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ เท่ากับ0.489 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่าถ้าพนักงานมีปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านลักษณะการสื่อสารมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านเวลาเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ด้านเวลาโดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ เท่ากับ0.489 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่าถ้าพนักงานมีปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านลักษณะการสื่อสารมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านเวลาเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ด้านค่าใช่จ่ายโดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.532 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่าถ้าพนักงานมีปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านลักษณะการสื่อสารมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการสื่อสารองค์กร ช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสารกับประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านคุณภาพมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ เท่ากับ0.346 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายความว่าถ้าพนักงานมีปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสารจะทำให้ประสิทธิภาพประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านคุณภาพเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ด้านปริมาณโดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์เท่ากับ 0.491 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่าถ้าพนักงานมีปัจจัยการสื่อสารองค์กร ด้านช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสารมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านปริมาณเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ด้านเวลาโดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ เท่ากับ0.455 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่าถ้าพนักงานมีปัจจัยการสื่อสารองค์กร ช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร จะทำให้ประสิทธิภาพประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านเวลาเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ด้านค่าใช้จ่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิสหสัมพันธ์ เท่ากับ0.476 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่าถ้าพนักงานมีปัจจัยการสื่อสารองค์กร ช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสารมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทที่ปรึกษาในด้านค่าใช้จ่าย เพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานข้อที่ 3 การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ภายในองค์กร ประกอบด้วย การใช้งานเพื่อออกอากาศ การใช้งานเพื่อสนทนา การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน การใช้งานเพื่อการจัดการความรู้ และการใช้งานเพื่อเข้าสังคม มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อออกอากาศ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.429 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อออกอากาศ มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ในด้านปริมาณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.496 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อออกอากาศ มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ในด้านเวลา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.481 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อออกอากาศมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลาเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ในด้านค่าใช้จ่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.427 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงาน

มีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อออกอากาศมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อสนทนา กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.476 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อสนทนามากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ในด้านปริมาณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.580 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อสนทนามากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ในด้านเวลา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.532 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อสนทนามากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลาเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ในด้านค่าใช้จ่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.526 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อสนทนามากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.431 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อทำงานร่วมกันมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ในด้านปริมาณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.589 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อทำงานร่วมกันมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ในด้านเวลา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.569 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อทำงานร่วมกันมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพใน

การทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลาเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ในด้านค่าใช้จ่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.549 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อทำงานร่วมกันมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อการจัดการความรู้ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.470 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อการจัดการความรู้มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ในด้านปริมาณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.586 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อการจัดการความรู้มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ในด้านเวลา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.591 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อการจัดการความรู้มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลาเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ในด้านค่าใช้จ่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.577 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อการจัดการความรู้มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อเข้าสังคม กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.473 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อเข้าสังคมมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ในด้านปริมาณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.580 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อเข้าสังคมมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ในด้านเวลา

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.562 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อเข้าสังคมมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลาเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ในด้านค่าใช้จ่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.570 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ด้านการใช้งานเพื่อเข้าสังคมมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

สมมติฐานข้อที่ 4 ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ประกอบด้วย ด้านภาวะผู้นำ ด้านความสัมพันธ์ ด้านบทบาท และด้านกระบวนการมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบท

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.533 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ในด้านปริมาณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.577 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ในด้านเวลา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.566 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลาเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ในด้านค่าใช้จ่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.52 โดยมีความสัมพันธ์ระดับสูง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.530 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์มากขึ้น จะทำให้

ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ในด้านปริมาณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.618 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ในด้านเวลา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.597 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลาเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ในด้านค่าใช้จ่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.563 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านความสัมพันธ์มากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านบทบาท กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพ มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.544 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านบทบาทมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ในด้านปริมาณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.628 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านบทบาทมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ในด้านเวลา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.626 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านบทบาทมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลาเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ในด้านค่าใช้จ่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.618 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านบทบาทมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

ปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการ กับ ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.591 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านคุณภาพเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ในด้านปริมาณ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.639 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านปริมาณเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ในด้านเวลา โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.644 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านเวลาเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้ ในด้านค่าใช้จ่าย โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.612 โดยมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง และมีทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 หมายความว่า ถ้าพนักงานมีปัจจัยการทำงานเป็นทีม ด้านกระบวนการมากขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา ในด้านค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่วางไว้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการทำงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบทที่มีลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ ที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ด้านปริมาณ ผลการวิจัยนี้ชี้ว่า เพศไม่มีผลต่อประสิทธิภาพด้านปริมาณ งานวิจัยของทิชากร รอดแสง และภาวิณี เพชรสว่าง (2561) ระบุเพิ่มเติมว่าปริมาณงานขึ้นอยู่กับการวางแผนและจัดการทรัพยากรที่องค์กรกำหนดให้ ไม่ได้มีความแตกต่างทางเพศที่ชัดเจนในการผลิตหรือส่งมอบงานในปริมาณที่กำหนดไว้

ด้านคุณภาพ การศึกษานี้พบว่า เพศไม่มีผลต่อประสิทธิภาพด้านคุณภาพ เนื่องจากคุณภาพงานขึ้นอยู่กับความเชี่ยวชาญและประสบการณ์มากกว่าเพศ สอดคล้องกับงานวิจัยของทิชากร รอดแสง และภาวิณี เพชรสว่าง (2561) ที่ศึกษากลุ่มพนักงานโรงแรมเซ็นทารา พบว่า เพศไม่ได้ส่งผลต่อคุณภาพงานอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากบุคลากรมีการฝึกอบรมเฉพาะทางที่ช่วยให้มีคุณภาพงานที่ใกล้เคียงกันโดยไม่เกี่ยวข้องกับเพศ นอกจากนี้งานวิจัยของภรัณยู อภิมนต์บุตร

และศุภฤกษ์ สุขสมาน (2565) ที่ศึกษาพนักงานกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหาร พบว่าคุณภาพงานเป็นผลจากสภาพแวดล้อมและการบริหารจัดการงานที่ดี ไม่ขึ้นกับเพศของพนักงาน

ด้านเวลา จากผลการศึกษานี้พบว่า เพศมีผลต่อประสิทธิภาพด้านเวลา โดยเพศหญิงมีแนวโน้มการจัดการเวลาที่ละเอียดและเป็นระบบมากกว่าเพศชาย สอดคล้องกับงานวิจัยของทิชากร รอดแสง และภาวิณี เพชรสว่าง (2561) ที่พบว่าพนักงานหญิงสามารถบริหารจัดการเวลาในสถานการณ์ที่ต้องการความประณีตได้ดีกว่า ส่งผลให้ทำงานได้เสร็จในเวลาที่รวดเร็วและแม่นยำกว่าเพศชายในลักษณะงานบางประเภท จากผลการศึกษานี้ พบว่า เพศมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพนักงานเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะจัดการเวลาได้ดีกว่าเพศชาย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความแตกต่างทางพฤติกรรมการบริหารเวลาในแต่ละเพศอย่างชัดเจน ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับ มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2559) ที่ชี้ให้เห็นว่าแม้เพศหญิงจะมีภาระหน้าที่ทั้งในงานและครอบครัวมากกว่าเพศชาย แต่กลุ่มที่สามารถจัดสรรเวลาได้ดีจะมีประสิทธิภาพการทำงานสูง และสามารถสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและงานได้ดีกว่า ในบริบทของการสื่อสารในองค์กร เจนจิรา สาระพันธ์ (2562) ระบุว่าเพศหญิงมีความรอบคอบและสื่อสารได้สม่ำเสมอกว่าเพศชาย ทำให้สามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะในงานที่ต้องประสานงานข้ามแผนกหรืองานที่เกี่ยวข้องกับการให้บริการ ซึ่งการสื่อสารที่ดีช่วยลดความผิดพลาดและลดเวลาในการแก้ไขปัญหาได้อย่างมีนัยสำคัญ เช่นเดียวกับ เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2562) ที่พบว่าเพศหญิงในกลุ่มครูมีความสามารถในการจัดการเวลาการสอนและภาระงานเอกสารได้ดีกว่าเพศชาย ทำให้คุณภาพการทำงานและความพึงพอใจในงานสูงกว่า โดยเฉพาะในงานที่ต้องการความต่อเนื่องและการควบคุมเวลาอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ ธนัชพร สุขเจริญ (2564) ยังชี้ว่าในอุตสาหกรรมบริการ เพศหญิงมีความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญและควบคุมตารางเวลาได้ดีกว่าเพศชาย ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการลดเวลาในการให้บริการและเพิ่มความพึงพอใจให้กับลูกค้า ในขณะที่ อิงครัต จันทร์วงศ์ (2566) พบว่าเพศหญิงมีทักษะการทำงานเป็นทีมที่ดี สามารถฟังความคิดเห็นและสร้างความร่วมมือได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้การทำงานเป็นทีมใช้เวลาน้อยลงและดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่องมากขึ้น การค้นพบเหล่านี้แสดงให้เห็นว่าการบริหารเวลาของเพศหญิงมีความได้เปรียบในด้าน ความละเอียดรอบคอบ การวางแผน การสื่อสารอย่างต่อเนื่อง และการประสานงานกับผู้อื่น ซึ่งช่วยลดปัญหาความล่าช้าและเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญ อย่างไรก็ตาม การบริหารเวลาอย่างมีประสิทธิภาพไม่ได้ขึ้นอยู่กับเพศเพียงอย่างเดียว องค์กรควรสนับสนุนการพัฒนาทักษะการบริหารเวลาให้กับพนักงานทุกเพศ ผ่านการอบรม การใช้เครื่องมือช่วยบริหารเวลา และการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถจัดการเวลาได้เหมาะสมกับบริบทงานและชีวิตของตนเองมากที่สุดสอดคล้องกับงานวิจัยของ O'Brien (2021) ที่ศึกษาเรื่อง Time Management Strategies พบว่าเพศหญิงมักใช้วิธีการวางแผนที่รอบคอบ และมีการจัดลำดับความสำคัญของงานอย่างมีระบบ ส่งผลให้สามารถควบคุมและลดเวลาในการทำงานได้ดีกว่าเพศชายในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ต้องการความละเอียดและความต่อเนื่อง ขณะเดียวกัน งานวิจัยของ Darmody and Smyth (2021) ที่ศึกษาเกี่ยวกับการ

ทำงานจากที่บ้านในช่วง COVID-19 พบว่า เพศหญิงมักเผชิญความท้าทายในการจัดสรรเวลา เนื่องจากบทบาทการดูแลครอบครัวที่มากขึ้น อย่างไรก็ตาม กลุ่มที่สามารถปรับตัวได้ดี จะพัฒนา “ทักษะการบริหารเวลาแบบมัลติทาสก์” ทำให้สามารถจัดการงานทั้งส่วนตัวและงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าเดิม

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่า เพศมีผลต่อประสิทธิภาพด้านค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากมีความแตกต่างในการตัดสินใจจัดสรรงบประมาณของแต่ละเพศ งานวิจัยของภรัณยู อภิมนต์บุตร และศุภฤกษ์ สุขสมาน (2565) ชี้ชัดว่า เพศมีความสัมพันธ์กับการบริหารต้นทุนและการใช้ทรัพยากรที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อการประหยัดค่าใช้จ่ายที่ต่างกันอย่างเห็นได้ชัดสอดคล้องกับงานวิจัยของ Nicolao, Irwin, และ Goodman (2020) ที่ศึกษาพฤติกรรมการตัดสินใจด้านการใช้จ่าย พบว่าเพศหญิงมีแนวโน้มที่จะ วิเคราะห์และเปรียบเทียบความคุ้มค่า มากกว่าเพศชาย ทำให้มีพฤติกรรมการควบคุมงบประมาณที่รอบคอบและระมัดระวังมากกว่า นอกจากนี้ งานวิจัยของ Gustafsson and Biel (2019) ชี้ให้เห็นว่า เพศหญิงมีแนวโน้มที่จะใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดมากกว่าเพศชาย เนื่องจาก ทัศนคติที่ให้ความสำคัญกับความยั่งยืนและการลดของเสีย ในการดำเนินงาน โดยเฉพาะในองค์กรที่มีนโยบายคำนึงถึงความคุ้มค่าและต้นทุนอย่างเคร่งครัด เพศหญิงมักสามารถปฏิบัติตามแนวทางดังกล่าวได้ดีกว่า

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

จากการศึกษาพบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานแตกต่างกันในแต่ละด้าน โดยเฉพาะกลุ่มอายุ 30–39 ปี ที่แสดงศักยภาพเหนือกว่ากลุ่มอายุอื่นในหลายมิติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ทั้งด้านปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่าย ขณะที่ด้านคุณภาพไม่พบความแตกต่างที่ชัดเจนทางสถิติ แต่ยังคงมีแนวโน้มเชิงบวกจากข้อค้นพบของงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ด้านปริมาณ พบว่าอายุมีผลต่อประสิทธิภาพในด้านปริมาณ ผลการวิเคราะห์พบว่ากลุ่มอายุ 30–39 ปี มีความสามารถในการจัดการและสร้างผลงานในปริมาณมากกว่ากลุ่มอายุอื่นอย่างมีนัยสำคัญ (Mean = 4.43, S.D. = 0.511, P-value = 0.013) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันยพร วิศรียา และ วัลภา หัตถกิจพาณิชกุล (2567) ซึ่งชี้ว่ากลุ่ม Generation Y โดยเฉพาะวัย 30–39 ปี สามารถจัดการปริมาณงานได้ดีกว่ากลุ่มอื่นหลังวิกฤตโควิด-19 เนื่องจากมีทักษะการบริหารตนเองและการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมใหม่ๆ ได้ดี นอกจากนี้ ณชัชา ธงชัย (2563) และ เจนจิรา สาระพันธ์ (2562) ต่างยืนยันว่ากลุ่มวัยนี้มีความสม่ำเสมอและความรับผิดชอบในการผลิตผลงานปริมาณมากได้ตรงตามเป้าหมาย ขณะที่ ทัศนีย์ ชาติไทย (2562) และ อิงครัต จันทร์วงศ์ (2566) ยังพบว่าการทำงานเป็นทีมของกลุ่มวัยนี้ช่วยเพิ่มปริมาณงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านคุณภาพ พบว่าอายุมีผลต่อประสิทธิภาพในด้านคุณภาพ แม้ผลการวิเคราะห์ทางสถิติไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญในด้านคุณภาพ (P-value = 0.071) แต่ข้อมูลจากงานวิจัยสนับสนุนว่า กลุ่มวัย 30–39 ปีมีแนวโน้มสร้างผลงานที่มีคุณภาพได้ดี โดย เจนจิรา สาระพันธ์ (2562) พบว่าพนักงานวัยนี้มีทักษะการประสานงานและการควบคุมคุณภาพงานได้ดีในงาน

บริการ ขณะที่ เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2562) รายงานว่าครูวัยกลางคนมีคุณภาพการสอนและการบริหารจัดการห้องเรียนที่ดีกว่ากลุ่มวัยอื่น นอกจากนี้ ณชัชา ธงชัย (2563), ทัศนีย์ ชาติไทย (2562) และ พงษ์เทพ เงาะด่วน (2556) ต่างยืนยันว่ากลุ่มวัยนี้มีความผูกพันกับองค์กรและความสม่ำเสมอในการรักษาคุณภาพการทำงาน

ด้านเวลา พบว่าอายุมีผลต่อประสิทธิภาพในด้านเวลา กลุ่มวัย 30–39 ปี มีความสามารถในการบริหารเวลาได้ดีกว่ากลุ่มอื่นอย่างมีนัยสำคัญ (Mean = 4.42, S.D. = 0.522, P-value = 0.019) โดยงานวิจัยของ วชิรวัชร งามละม่อม (2558) ระบุว่าคนวัยนี้มีความมั่นคงทางอารมณ์และการวางแผนที่เป็นระบบ ทำให้บริหารเวลาภายใต้ความกดดันได้ดีกว่า สอดคล้องกับ อิงครัต จันทร์วงศ์ (2566) ที่พบว่ากลุ่มวัยนี้บริหารเวลาในงานที่ต้องประสานงานหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดความล่าช้าในการทำงาน รวมถึง มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2559) และ ธนัชพร สุขเจริญ (2564) ที่ชี้ว่ากลุ่มวัยกลางคนสามารถจัดสรรเวลาเพื่อสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตได้ดีกว่ากลุ่มอายุน้อย ขณะที่ ทัศนีย์ ชาติไทย (2562) ก็ยืนยันว่ากลุ่มนี้มีทักษะการจัดตารางงานที่โดดเด่นที่สุด

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่าอายุมีผลต่อประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่าย กลุ่มวัย 30–39 ปี ยังมีความสามารถในการบริหารค่าใช้จ่ายได้ดีกว่ากลุ่มอื่น (Mean = 4.41, S.D. = 0.515, P-value = 0.014) ซึ่งสอดคล้องกับข้อค้นพบของ วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์ (2567) ที่ชี้ว่ากลุ่มวัยนี้มีความรอบคอบและตระหนักถึงความคุ้มค่าในการใช้ทรัพยากร นอกจากนี้ ณชัชา ธงชัย (2563) และ อิงครัต จันทร์วงศ์ (2566) ยังพบว่าการวางแผนการใช้ทรัพยากรและการทำงานเป็นทีมของกลุ่มวัยนี้ช่วยลดความสูญเปล่าและควบคุมต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขณะที่ ทัศนีย์ ชาติไทย (2562) และ เจนจิรา สาระพันธ์ (2562) ชี้ว่าพนักงานวัยนี้มีทักษะการเลือกใช้ทรัพยากรและการจัดการงบประมาณที่ดี ส่งผลต่อการลดค่าใช้จ่ายในงานได้อย่างมีนัยสำคัญ

สมมติฐานที่ 1.3 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน แตกต่างกันในด้านปริมาณ เวลา และค่าใช้จ่ายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่ ด้านคุณภาพไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญ

ด้านปริมาณ พบว่าระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพในด้านปริมาณ ผลการวิเคราะห์พบว่า กลุ่มที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีความสามารถในการจัดการปริมาณงานได้ดีกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญ (P-value = 0.046) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธันยพร วิศรียา และ วัลภา หัตถกิจพาณิชกุล (2567) ที่พบว่า พนักงาน Generation Y ที่มีการศึกษาสูงสามารถจัดการงานได้หลากหลายและสร้างปริมาณงานได้มากขึ้นโดยเฉพาะในช่วงหลังโควิด-19ณชัชา ธงชัย (2563) รายงานว่าพนักงานเอกชนที่มีการศึกษาสูง มีทักษะการจัดการงานได้มีประสิทธิภาพและสามารถผลิตผลงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร เจนจิรา สาระพันธ์

(2562) พบว่าพนักงานระดับการศึกษาสูงในบริษัทขนส่ง มีความสม่ำเสมอในการผลิตงาน และรับผิดชอบปริมาณงานได้ดีกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่า ทัศนีย์ ชาติไทย (2562) ระบุว่าพนักงานการศึกษาสูง สามารถบริหารจัดการปริมาณงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดได้ดีกว่ากลุ่มอื่น อิงครัต จันทร์วงศ์ (2566) รายงานว่าทีมงานการศึกษาสูงมีความสามารถในการบริหารปริมาณงานและจัดสรรงานในทีมได้มีประสิทธิภาพมากกว่า

ด้านคุณภาพ พบว่าระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพในด้านคุณภาพ แม้ผลการวิเคราะห์ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ (P-value = 0.521) แต่จากข้อค้นพบของงานวิจัยหลายฉบับยังชี้ให้เห็นแนวโน้มเชิงบวก ได้แก่ เจนจิรา สาระพันธ์ (2562) พบว่าพนักงานการศึกษาสูงมีความสามารถในการควบคุมคุณภาพงานได้ดี โดยเฉพาะในงานที่ต้องประสานงานหลายฝ่าย เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2562) รายงานว่าคุณภาพการสอนของครูไม่ได้ขึ้นกับระดับการศึกษาโดยตรง แต่ครูการศึกษาสูงมีแนวโน้มให้คุณภาพการสอนที่ดีจากประสบการณ์และการพัฒนาตนเอง ณชัชา ธงชัย (2563) พบว่าความพึงพอใจในคุณภาพงานของพนักงานการศึกษาสูงมีแนวโน้มสูงกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่า แม้ไม่มีความแตกต่างชัดเจนทางสถิติ ทัศนีย์ ชาติไทย (2562) ระบุว่าพนักงานการศึกษาสูงมีความรับผิดชอบและรักษาคุณภาพงานได้อย่างสม่ำเสมอ อิงครัต จันทร์วงศ์ (2566) รายงานว่าทีมงานการศึกษาสูงมีความสามารถในการทำงานร่วมกันเพื่อรักษาคุณภาพการทำงานในภาพรวมขององค์กรได้ดี

ด้านเวลา พบว่าระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพในด้านเวลา ในด้านเวลาพบว่าระดับการศึกษามีผลต่อการบริหารเวลาอย่างมีนัยสำคัญ (P-value = 0.019) โดยผู้ที่มีการศึกษาสูงมีแนวโน้มวางแผนและควบคุมเวลาการทำงานได้ดีกว่า สอดคล้องกับธนัชพร สุขเจริญ (2564) ที่พบว่าพนักงานโรงแรมที่มีการศึกษาสูง สามารถจัดตารางเวลาและลดเวลารอคอยของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพ มณีวรรณ ฉัตรอุทัย (2559) พบว่ากลุ่มพนักงานการศึกษาสูงมีแนวโน้มใช้เครื่องมือการจัดการเวลาได้ดีกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่า ช่วยลดความเครียดและเพิ่มสมดุลการทำงานกับชีวิตส่วนตัว อิงครัต จันทร์วงศ์ (2566) รายงานว่าทีมที่มีสมาชิกการศึกษาสูงสามารถลดความล่าช้าในการประสานงานได้ดีกว่า เจนจิรา สาระพันธ์ (2562) พบว่าพนักงานการศึกษาสูงมีความสามารถในการบริหารเวลาในงานขนส่งและประสานงานหลายฝ่ายได้ดีกว่า ทัศนีย์ ชาติไทย (2562) ยืนยันว่าการศึกษาสูงช่วยให้พนักงานวางแผนการทำงานและบริหารเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านค่าใช้จ่าย พบว่าระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิภาพในด้านค่าใช้จ่าย พบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อการบริหารงบประมาณอย่างมีนัยสำคัญ (P-value = 0.024) โดยกลุ่มการศึกษาสูงสามารถควบคุมต้นทุนได้ดีกว่า สอดคล้องกับ วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์ (2567) ที่ชี้ว่าพนักงานการศึกษาสูงมีความรอบคอบและวิเคราะห์ต้นทุนได้ดีกว่ากลุ่มอื่น ณชัชา ธงชัย (2563) พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาสูงสามารถควบคุมงบประมาณและลดความสูญเปล่าได้อย่างมีประสิทธิภาพ เจนจิรา สาระพันธ์ (2562) ระบุว่าพนักงานระดับการศึกษาสูงสามารถลดค่าใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่ากว่ากลุ่มที่มีการศึกษาต่ำกว่า ทัศนีย์ ชาติไทย (2562) รายงานว่า

พนักงานที่มีการศึกษาสูงมีความรอบคอบในการจัดการต้นทุนและสามารถวางแผนการใช้ทรัพยากรได้ดีกว่า อิงครัต จันทร์วงศ์ (2566) พบว่าการศึกษาสูงช่วยลดต้นทุนในการประสานงานและการทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สมมติฐานที่ 1.4 ตำแหน่งที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

จากผลการวิเคราะห์พบว่าตำแหน่งงานไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านคุณภาพ และ เวลา แต่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญในด้านปริมาณ และ ค่าใช้จ่าย รายละเอียดตามด้านต่างๆ ดังนี้

ด้านปริมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลพบว่าตำแหน่งมีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านปริมาณ (P-value = 0.005). พนักงานระดับปฏิบัติการและหัวหน้างานมักถูกคาดหวังให้ผลิตผลงานได้ในปริมาณมากกว่าผู้บริหารซึ่งเน้นบทบาทเชิงกลยุทธ์มากกว่า นฤวรรณ ม่วงประเสริฐ (2564) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทรับเหมาระบบไฟฟ้าในกรุงเทพมหานคร โดยเน้นเปรียบเทียบประสิทธิภาพระหว่างระดับตำแหน่ง พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการสามารถจัดการงานภาคสนามและงานเอกสารปริมาณมากได้ต่อเนื่องกว่า และมีความสามารถในการปรับตัวสูงเพื่อให้ทันกับข้อกำหนดของโครงการต่าง ๆ. ยุพาพิน ทับทิมเทศ (2566) ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานในระบบ Hybrid Working พบว่า พนักงานทุกตำแหน่งมีความสามารถใกล้เคียงกันในด้านคุณภาพ แต่ในด้านปริมาณ ผู้ที่อยู่ในระดับปฏิบัติการและหัวหน้างานมีความรับผิดชอบในการส่งมอบงานปริมาณมากอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ใกล้ชิดกับกระบวนการปฏิบัติจริงมากที่สุด ภรัณยู อภิมนต์บุตร และศุภฤกษ์ สุขสมาน (2565) ศึกษาพนักงานสายสำนักงานของกลุ่มบริษัทอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม พบว่าพนักงานในระดับหัวหน้างานมี บทบาทในการควบคุมปริมาณงานของทีมให้ส่งมอบได้ตามเป้าหมาย โดยเฉพาะในการทำงานจากที่บ้านที่ต้องพึ่งพาการวางแผนและการติดตามผลอย่างใกล้ชิด

ด้านคุณภาพ ตำแหน่งงานไม่ส่งผลต่อคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value = 0.068) แต่ข้อค้นพบจากหลายการศึกษาเสนอว่าคุณภาพของงาน ขึ้นอยู่กับการจัดการกระบวนการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กร มากกว่าตำแหน่งงานเพียงอย่างเดียว Robinson (1991) อธิบายไว้ในแนวคิด Quality of Work Life (QWL) ว่าคุณภาพของงานขึ้นกับ การมีส่วนร่วมของพนักงานในการกำหนดเป้าหมายและการบริหารงานร่วมกัน ไม่ได้ขึ้นกับตำแหน่งเท่านั้น แต่ขึ้นกับการออกแบบงานและความชัดเจนในบทบาทของแต่ละคน ยุพาพิน ทับทิมเทศ (2566) ศึกษาระบบการทำงานแบบ Hybrid Working ในองค์กรเอกชนไทย พบว่าพนักงานในทุกตำแหน่งสามารถสร้างคุณภาพงานได้ใกล้เคียงกัน หากองค์กรมีการกำหนดมาตรฐานงานและเป้าหมายที่ชัดเจน รวมถึงให้การสนับสนุนด้านทรัพยากรอย่างทั่วถึง นฤวรรณ ม่วงประเสริฐ (2564) ศึกษาการทำงานในบริษัทรับเหมาระบบไฟฟ้า พบว่าพนักงานทุกระดับสามารถสร้างผลงานที่มีคุณภาพได้หากมี การอบรมที่เหมาะสมและระบบตรวจสอบคุณภาพหน้างานที่ชัดเจน รุจิรา เชาว์สุข (2561) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร พบว่า พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในทุกระดับตำแหน่ง มีผลต่อคุณภาพงาน

มากกว่าการแบ่งแยกตามตำแหน่ง Bloom et al. (2021) ศึกษาการทำงานแบบ Hybrid Working ในหลายประเทศ พบว่า ผลลัพธ์คุณภาพการทำงานไม่ได้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ระหว่างพนักงานระดับบริหารและปฏิบัติการ เมื่อองค์กรมีการจัดการกระบวนการทำงานที่ชัดเจนและมีเป้าหมายที่วัดผลได้เท่าเทียมกันทุกตำแหน่ง

ด้านเวลา ผลการวิจัยพบว่า ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญ (P-value = 0.173) อย่างไรก็ตาม หลายงานวิจัยเสนอว่าการบริหารเวลาขึ้นอยู่กับนโยบายองค์กร ความยืดหยุ่น และทักษะส่วนบุคคลมากกว่าตำแหน่ง ยุพาพิน ทับทิมเทศ (2566) ระบุว่า ความสามารถในการบริหารเวลา ของพนักงานทุกระดับดีขึ้นเมื่อมีการ จัดตารางงานแบบยืดหยุ่น โดยเฉพาะการทำงานแบบ Hybrid ที่ให้พนักงานจัดสมดุลชีวิตและงานได้ด้วยตนเอง ภรัณยู อภิมนต์บุตร และศุภฤกษ์ สุขสมาน (2565) ศึกษาการทำงานจากที่บ้านของพนักงานสายสำนักงาน พบว่า หัวหน้างานที่มีทักษะการวางแผน สามารถช่วยทีมบริหารเวลาได้ดีขึ้น โดยเฉพาะการจัดการงานระยะสั้นและติดตามผลอย่างใกล้ชิด นฤวรรณ ม่วงประเสริฐ (2564) พบว่าในบริษัทรับเหมาไฟฟ้า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ได้รับการสนับสนุนเครื่องมือจัดการเวลา สามารถทำงานได้ตรงเวลาและลดปัญหาการเสียเวลาหน้างานได้ดีกว่ากลุ่มที่ไม่ได้รับการสนับสนุน Korce and Kewley (2004) อ้างถึงใน นนทกานต์ วุฒิอารีย์ (2547) ว่าการบริหารเวลาที่ดีเกิดจาก ความพึงพอใจในงานและแรงจูงใจที่ดีในทุกระดับตำแหน่ง ไม่ได้เกิดจากตำแหน่งหรืออำนาจในการสั่งการเพียงอย่างเดียว Bloom et al. (2021) ระบุว่าการบริหารเวลาในองค์กรที่มีนโยบาย Hybrid Working ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพด้านเวลาในทุกระดับตำแหน่ง เนื่องจากลดเวลาการเดินทางและเพิ่มความยืดหยุ่นในการจัดการภาระงาน

ด้านค่าใช้จ่าย ผลการวิเคราะห์ชี้ว่าตำแหน่งมีผลต่อการควบคุมค่าใช้จ่าย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value = <0.001) โดยเฉพาะในระดับบริหารที่มีอำนาจในการกำหนดงบประมาณและอนุมัติการใช้จ่าย วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์ (2567) ศึกษาการจัดการต้นทุนในองค์กรภาครัฐ พบว่าผู้บริหารมี บทบาทหลักในการอนุมัติงบประมาณและกำหนดนโยบายการใช้จ่ายที่คุ้มค่า เพื่อลดความเสี่ยงจากการใช้งบประมาณเกินจำเป็น ภรัณยู อภิมนต์บุตร และศุภฤกษ์ สุขสมาน (2565) รายงานว่าพนักงานในระดับหัวหน้างานมี หน้าที่ในการติดตามการใช้ทรัพยากร ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในแต่ละโครงการ โดยเฉพาะในการทำงานจากที่บ้านที่องค์กรไม่สามารถควบคุมต้นทุนแฝงได้ชัดเจน จึงจำเป็นต้องมีระบบควบคุมที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในระดับหน้างาน นฤวรรณ ม่วงประเสริฐ (2564) ศึกษาในองค์กรรับเหมาระบบไฟฟ้า พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการมีบทบาทสำคัญในการใช้ทรัพยากรหน้างานอย่างประหยัดและคุ้มค่า เช่น การจัดการวัสดุอุปกรณ์และการลดความสูญเปล่าจากความผิดพลาดในการติดตั้ง ยุพาพิน ทับทิมเทศ (2566) ระบุว่าในองค์กรที่มีระบบ Hybrid Working ที่ดี พนักงานทุกระดับจะมีบทบาทในการช่วยลดต้นทุนการดำเนินงาน ผ่านการควบคุมเวลาและการใช้ทรัพยากรอย่างมีจิตสำนึก แม้ตำแหน่งบริหารจะเป็นผู้อนุมัติหลักก็ตาม

สมมติฐานที่ 1.5 รายได้ที่แตกต่างกันส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน

ด้านปริมาณ พบว่าความแตกต่างของรายได้ส่งผลต่อปริมาณงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value = 0.024) โดยกลุ่มรายได้ต่ำมีแนวโน้ม ผลิตงานได้มากกว่า สอดคล้องกับงานวิจัยในต่างประเทศ เช่น Jenkins et al. (1998) ที่ระบุว่าระบบ การจ่ายผลตอบแทนตามปริมาณงาน (piece-rate) เป็นปัจจัยเร่งให้พนักงานเน้นปริมาณงานในระยะสั้นเพื่อเพิ่มรายได้ แต่เสี่ยงต่อการลดคุณภาพงานในระยะยาวหากไม่มีการควบคุมมาตรฐาน Bloom et al. (2021) เสริมว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำในองค์กรที่มีการจัดการเป้าหมายแบบเน้นผลลัพธ์ จะเร่งปริมาณงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายทางรายได้ แต่หากองค์กรไม่ดูแลเรื่องความสมดุลระหว่างปริมาณกับคุณภาพ อาจส่งผลกระทบต่อมาตรฐานงานในอนาคตได้เช่นกัน ในบริบทของประเทศไทย งานวิจัยของ ภรัณยู อภิมนต์บุตร และศุภฤกษ์ สุขสมาน (2565) ยืนยันว่าพนักงานที่ได้รับแรงจูงใจ เช่น โบนัส หรือเป้าหมายการเพิ่มผลผลิต มีแนวโน้ม เพิ่มปริมาณงานได้ต่อเนื่อง ขณะที่ ยุพาพิน ทับทิมเทศ (2566) ระบุว่าในสถานการณ์จริง พนักงานรายได้ต่ำมัก เร่งปริมาณงานเพื่อชดเชยค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ ซึ่งสะท้อนปัญหาค่าครองชีพและความกดดันทางการเงินในชีวิตประจำวัน ในทางกลับกัน Garnero et al. (2017) พบว่าพนักงานรายได้สูงมีพฤติกรรมตรงข้าม กล่าวคือ เลือกลดปริมาณงานเพื่อเน้นคุณภาพและความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เนื่องจากมีฐานรายได้ที่เพียงพอและไม่จำเป็นต้องเร่งงานเพื่อรายได้ระยะสั้น นอกจากนี้ งานวิจัยจาก Krungsri Research (2025) วิเคราะห์ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างค่าจ้างขั้นต่ำกับผลิตภาพแรงงาน ในประเทศไทยชี้ให้เห็นว่าการเพิ่มขึ้นของค่าจ้างขั้นต่ำอาจเพิ่มแรงกดดันให้ธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมต้องเพิ่มปริมาณการผลิตเพื่อชดเชยต้นทุนที่สูงขึ้น หากไม่มีการพัฒนาผลิตภาพแรงงานให้สอดคล้องกับต้นทุน ก็อาจเกิดภาวะ "แรงกดดันปริมาณ" ที่ลดทอนคุณภาพลงในที่สุด รายงาน OECD (2023) ยังสนับสนุนข้อค้นพบนี้ โดยระบุว่าในภาคแรงงานไทย การเพิ่มค่าจ้างเพียงอย่างเดียวไม่ได้ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการใช้เวลาและคุณภาพงาน หากไม่มีการพัฒนาทักษะและการจัดการงานที่เหมาะสม นอกจากนี้ Deloitte Human Capital Trends (2025) ได้เน้นย้ำความสำคัญของ การบริหารเป้าหมายงานให้สมดุลระหว่างปริมาณและคุณภาพ โดยเฉพาะในกลุ่มพนักงานรายได้ต่ำ ที่ควรได้รับการสนับสนุนในด้านเครื่องมือ การพัฒนาทักษะ และการจัดการเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อป้องกันการเร่งงานเกินจำเป็นที่อาจกระทบคุณภาพ

ด้านคุณภาพ แม้ผลการวิเคราะห์ในงานวิจัยหลักจะไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติในด้านคุณภาพ (P-value = 0.359) แต่จากการสังเคราะห์งานวิจัยเพิ่มเติมทั้งในและต่างประเทศพบแนวโน้มที่สอดคล้องกันว่า รายได้ที่สูงมีความเชื่อมโยงกับแรงจูงใจในการรักษาคุณภาพงาน Shields et al. (2015) ศึกษาในสหราชอาณาจักรชี้ว่าพนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนสูงรู้สึกถึง ความภาคภูมิใจและคุณค่าในงาน ทำให้ตั้งใจรักษาคุณภาพงานมากขึ้น ขณะที่ Garnero et al. (2017) ในยุโรประบุว่าพนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนสูง ให้ความสำคัญกับคุณภาพมากกว่าปริมาณ โดยหลีกเลี่ยงการผลิตงานแบบเร่งรีบเพียงเพื่อปริมาณ ในบริบทประเทศไทย ยุพาพิน ทับทิมเทศ (2566) และ ภรัณยู อภิมนต์บุตร และศุภฤกษ์ สุขสมาน (2565) พบว่าพนักงานที่มีรายได้ปานกลางถึงสูงมี ความสามารถในการรักษาคุณภาพงานอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในรูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น Hybrid Working ซึ่งช่วยให้พนักงานสามารถ

จัดสรรเวลาและทรัพยากรเพื่อรักษามาตรฐานงานได้ดีกว่าพนักงานรายได้ต่ำ นอกจากนี้ Kuvaas et al. (2017) ยังเสริมว่าค่าตอบแทนสูง ช่วยเพิ่มแรงจูงใจด้านคุณภาพโดยตรง ในสายงานบริการที่ต้องเน้นความประทับใจและความพึงพอใจของลูกค้า

ด้านเวลา ผลการวิเคราะห์พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ (P-value = 0.002) การวิเคราะห์ผลวิจัยพบว่า รายได้มีผลต่อการบริหารเวลาในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value = 0.002) โดยเฉพาะพนักงานที่มีรายได้สูงมีแนวโน้มสามารถ จัดสรรเวลาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากกว่า กลุ่มรายได้ต่ำ ซึ่งเป็นข้อค้นพบที่ได้รับการสนับสนุนจากงานวิจัยทั้งในและต่างประเทศหลายฉบับ Holman et al. (2002) ศึกษาพนักงานบริการลูกค้าในสหราชอาณาจักร พบว่าพนักงานที่ได้รับค่าตอบแทนสูงมีแนวโน้ม ได้รับโอกาสเข้าถึงเครื่องมือและเทคโนโลยีที่ช่วยบริหารเวลาได้ดีกว่า เช่น ระบบจัดคิวงาน โปรแกรมติดตามความคืบหน้า และการอบรมการจัดการเวลาเฉพาะทาง ซึ่งต่างจากพนักงานรายได้ต่ำที่มักถูกจำกัดด้วยทรัพยากรและเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพต่ำกว่า ส่งผลให้การบริหารเวลาของพนักงานกลุ่มนี้มักไม่เป็นระบบ และต้องใช้เวลาทำงานนานกว่ากลุ่มรายได้สูง ในทำนองเดียวกัน Korce and Kewley (2004) รายงานว่า พนักงานรายได้สูงมักมีแรงจูงใจในการวางแผนและบริหารเวลา เนื่องจากเป้าหมายในการทำงานของพวกเขามักเชื่อมโยงกับผลสำเร็จเชิงกลยุทธ์และผลตอบแทนที่คุ้มค่า ส่งผลให้พวกเขาให้ความสำคัญกับการทำงานให้เสร็จภายในเวลาที่กำหนด ลดการทำงานเกินเวลาที่ไม่จำเป็น ซึ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพทั้งของตนเองและทีมงานในระยะยาว ในทางกลับกัน พนักงานรายได้ต่ำซึ่งมีเป้าหมายในการทำงานเพื่อแลกกับค่าตอบแทนระยะสั้น อาจไม่เห็นความสำคัญของการวางแผนเวลาเท่ากับกลุ่มรายได้สูง Bloom et al. (2021) ศึกษาการทำงานในระบบ Hybrid Working ในองค์กรระดับโลกหลายแห่ง พบว่าพนักงานรายได้สูง โดยเฉพาะในระดับหัวหน้างานและผู้บริหารมัก ได้รับความยืดหยุ่นในการจัดการเวลามากกว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่ำ ซึ่งถูกจำกัดด้วยนโยบายเวลาทำงานที่เข้มงวดและการควบคุมการลงเวลาทำงานอย่างเคร่งครัด ความยืดหยุ่นนี้ทำให้พนักงานรายได้สูงสามารถบริหารเวลาให้เหมาะสมกับลักษณะงานและความถนัดของตนเองได้ดีกว่า ส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมสูงขึ้น ในประเทศไทย ยุพาพิน ทับทิมเทศ (2566) ศึกษาพนักงานในระบบ Hybrid Working ขององค์กรเอกชนไทย พบว่าพนักงานระดับหัวหน้างานและผู้บริหารที่มีรายได้สูงสามารถ กำหนดและปรับเปลี่ยนตารางการทำงานของตนเองและทีมได้ตามความเหมาะสม ช่วยลดความเครียดจากข้อจำกัดเรื่องเวลา และเพิ่มโอกาสในการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งต่างจากพนักงานระดับปฏิบัติการที่ต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบเวลาทำงานที่เคร่งครัด ทำให้มีอิสระในการบริหารเวลาน้อยกว่า เช่นเดียวกับ ภรัณยู อภิมนต์บุตร และศุภฤกษ์ สุขสมาน (2565) ที่ศึกษาพนักงานสายสำนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม พบว่าพนักงานที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้างานและผู้บริหารสามารถ ควบคุมและจัดสรรเวลาการทำงานของทีมได้ดีกว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยเฉพาะในช่วงที่องค์กรต้องปรับตัวเข้าสู่รูปแบบการทำงานที่ยืดหยุ่น เช่น Work from Home หรือ Hybrid Working ซึ่งต้องอาศัยทักษะการบริหารเวลาและการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน เมื่อพิจารณาในเชิงโครงสร้างองค์กร พบว่ากลุ่มรายได้สูงมักได้รับมอบหมายให้ดูแลเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ เช่น การกำหนด

ทิศทางธุรกิจ การบริหารงบประมาณ หรือการวางแผนการเติบโต ทำให้พวกเขาต้องบริหารเวลาการทำงานอย่างรอบคอบเพื่อบรรลุเป้าหมายที่สำคัญ ในขณะที่พนักงานรายได้ต่ำมักถูกกำหนดเป้าหมายแบบเชิงปริมาณ เช่น จำนวนชิ้นงาน หรือจำนวนชั่วโมงทำงาน ซึ่งส่งผลให้พวกเขาต้องเน้น "ปริมาณ" มากกว่า "ประสิทธิภาพเวลา" และอาจไม่ได้รับการฝึกฝนหรือสนับสนุนให้พัฒนาทักษะการจัดการเวลาที่ดีพอ จากหลักฐานที่กล่าวมาทั้งหมด สะท้อนให้เห็นว่ารายได้ไม่เพียงส่งผลต่อแรงจูงใจ แต่ยังมีความสัมพันธ์โดยตรงกับโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากรและเครื่องมือที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารเวลา ซึ่งองค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา ทักษะการจัดการเวลาและการ เพิ่มความยืดหยุ่นในการทำงาน ให้กับพนักงานทุกกลุ่มรายได้ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารเวลาในทุกระดับงานอย่างแท้จริง

ด้านค่าใช้จ่าย ผลการวิเคราะห์พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ (P-value = 0.015) ารวิเคราะห์ผลด้านค่าใช้จ่ายพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P-value = 0.015) โดยพนักงานรายได้ต่ำมีความระมัดระวังและตระหนักถึงการใช้ทรัพยากรมากกว่ากลุ่มรายได้สูง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Garnero et al. (2017) ที่ชี้ว่าพนักงานรายได้ต่ำให้ความสำคัญกับการประหยัดทรัพยากรหน้างานและการควบคุมต้นทุน ในขณะที่ Shields et al. (2015) และ Kuvaas et al. (2017) ระบุว่าพนักงานรายได้สูงมุ่งเน้นผลลัพธ์และคุณภาพมากกว่าการประหยัดต้นทุน Bloom et al. (2021) พบว่าการจัดการต้นทุนที่มีประสิทธิภาพเกิดขึ้นเมื่อองค์กรจัดระบบสนับสนุนการใช้ทรัพยากรอย่างชัดเจน ไม่ว่าพนักงานจะมีรายได้ระดับใดก็ตาม ในประเทศไทย วารสาร มจร เพชรบุรีปริทรรศน์ (2567) และงานวิจัยของภรัณยู อภิมนต์บุตร และศุภฤกษ์ สุขสมาน (2565) พบว่าผู้บริหารมีบทบาทสำคัญในการควบคุมงบประมาณและจัดการต้นทุน ในขณะที่พนักงานระดับปฏิบัติการช่วยลดความสูญเปล่าหน้างาน นอกจากนี้ งานวิจัยในโรงพยาบาลเยอรมันโดย BMC Health Services Research (2023) ชี้ว่าความตระหนักด้านต้นทุนของบุคลากรทางการแพทย์มีความสัมพันธ์กับระดับความเครียดและทุนมนุษย์ โดยบุคลากรที่มีความรู้ด้านเศรษฐศาสตร์และการบริหารมีแนวโน้มตระหนักถึงต้นทุนมากกว่าการจัดการต้นทุนที่มีประสิทธิภาพยังเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างเหมาะสม งานวิจัยโดย WGCPAs (2023) ระบุว่าการติดตามและจัดการการใช้ทรัพยากรของพนักงานช่วยควบคุมต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสมสามารถลดต้นทุนที่ไม่จำเป็นและเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวมในบริบทของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ งานวิจัยโดย Atlantis Press (2015) เสนอโมเดลการควบคุมต้นทุนที่เน้นการเคลื่อนไหวของบุคลากร ค่าจ้าง โบนัส การสรรหา และการฝึกอบรม ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญในการควบคุมต้นทุนขององค์กร จากข้อมูลข้างต้น แสดงให้เห็นว่าพนักงานรายได้ต่ำมีแนวโน้มที่จะระมัดระวังในการใช้ทรัพยากรและควบคุมต้นทุนมากกว่าพนักงานรายได้สูง อย่างไรก็ตาม การจัดการต้นทุนที่มีประสิทธิภาพไม่เพียงขึ้นอยู่กับระดับรายได้ของพนักงาน แต่ยังเกี่ยวข้องกับการสนับสนุนจากองค์กร การบริหารทรัพยากรอย่างเหมาะสม และการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อเพิ่มความตระหนักด้านต้นทุนในทุกระดับขององค์กร

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยการสื่อสารองค์กร ประกอบด้วย ทิศทางการติดต่อสื่อสาร ลักษณะการสื่อสาร และช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานให้กับกรมทางหลวงชนบท

ด้านปริมาณ ผลการวิเคราะห์พบว่าการสื่อสารองค์กรมี ความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูงกับประสิทธิภาพการทำงานในด้านปริมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยเฉพาะในมุมมองของการ ถ่ายทอดข้อมูลที่รวดเร็ว ชัดเจน และทั่วถึง ส่งผลให้พนักงานสามารถเริ่มปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องและทันเวลา ช่วยลดการรอคอยข้อมูลและลดข้อจำกัดในการประสานงาน ส่งผลต่อปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น อย่างเห็นได้ชัด ในด้าน ทิศทางการสื่อสาร พบว่าการมีระบบสื่อสาร จากบนลงล่าง ที่ชัดเจนช่วยให้พนักงานรับทราบเป้าหมายและข้อกำหนดของงานได้อย่างถูกต้อง พร้อมเริ่มดำเนินงานโดยไม่สับสนหรือลังเล ขณะเดียวกัน การเปิดโอกาสให้มี การสื่อสารจากล่างขึ้นบนช่วยให้ผู้บริหารรับรู้ปัญหาหน้างานและสามารถให้แนวทางแก้ไขได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งลดการหยุดชะงักของกระบวนการทำงานและทำให้สามารถเร่ง ปริมาณงาน ให้เสร็จตามเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น ในแง่ของ ลักษณะการสื่อสาร การสื่อสารที่ผสมผสานทั้ง ทางการ (เช่น การประชุม การส่งเอกสารอย่างเป็นทางการ) และ ไม่เป็นทางการ (เช่น การพูดคุยผ่านแชทหรือการโต้ตอบในกลุ่มทำงาน) มีความสำคัญต่อการกระจายข้อมูลอย่างรวดเร็ว ลดขั้นตอนการรอคอยการอนุมัติจากหลายชั้น ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎี Media Richness Theory ของ Daft & Lengel (1986) ที่ระบุว่าช่องทางที่มีความ "สมบูรณ์ของสื่อ" เช่น การประชุมออนไลน์หรือการสนทนาแบบ Real-Time ช่วยเพิ่มปริมาณการสื่อสารและการตอบสนองได้รวดเร็วกว่าช่องทางทางการแบบเดิม เช่น อีเมลหรือหนังสือราชการ การเลือกใช้ ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม เช่น การออกประกาศข่าวสารผ่าน LINE Official, Microsoft Teams, หรือ Intranet ช่วยให้พนักงานทุกคนรับรู้ข้อมูลพร้อมกันและสามารถเริ่มดำเนินการได้ทันทีโดยไม่ต้องรอคำสั่งซ้ำซ้อน ช่วยลดความสูญเสียเวลาจากการสื่อสารแบบเดิมที่ต้องส่งต่อหลายลำดับชั้น ตัวอย่างเช่น Kaplan & Haenlein (2010) ชี้ว่าการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในองค์กรช่วยให้พนักงานรับข้อมูลข่าวสารได้ทั่วถึงและรวดเร็ว ซึ่งช่วย เพิ่มปริมาณงาน ที่สามารถส่งมอบได้ในช่วงเวลาเดียวกัน หลักฐานจากงานวิจัยในประเทศไทย เช่น ศิริวรรณ สุขอร่าม (2563) ที่ศึกษาพนักงานสายการผลิต พบว่าการสื่อสารที่รวดเร็วและชัดเจนช่วยให้ กระบวนการผลิตสามารถเดินหน้าได้ต่อเนื่อง โดยไม่ต้องรอคำสั่งหรือการอนุมัติจากหลายฝ่าย ซึ่งช่วยเพิ่มปริมาณสินค้าที่ผลิตได้ในแต่ละวัน อัจฉรา บุญมา (2565) รายงานในทำนองเดียวกันว่าการสื่อสารแบบกลุ่มในทีมขายขององค์กรขนาดกลางช่วยให้พนักงาน สามารถเร่งปิดการขายและจัดส่งสินค้าได้จำนวนมากขึ้น เนื่องจากสามารถโต้ตอบข้อมูลลูกค้าและคลังสินค้าได้แบบ Real-Time นอกจากนี้ พัชราภา พึ่งผล (2564) ยังพบว่าการสื่อสารผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ในองค์กรไอทีช่วยลดการรอคอยข้อมูลจากผู้จัดการโครงการ ทำให้พนักงานสามารถ เร่งการพัฒนาซอฟต์แวร์ได้หลายโปรเจกต์พร้อมกัน กนกวรรณ พุฒิพัฒน์ (2563) ศึกษาในธุรกิจโลจิสติกส์ พบว่าการสื่อสารข้ามทีมแบบเรียลไทม์ช่วยให้การจัดส่งสินค้าในแต่ละวัน ทำได้มากกว่าปกติ เพราะลดการรอการประสานงาน สุดท้าย ณัฐวุฒิ ปัญญาเรือง (2565) ยืนยันว่าการประชุมทีมแบบสั้นๆ ทุกเช้าช่วยให้พนักงานเข้าใจเป้าหมายประจำวันตรงกัน และสามารถ เพิ่มปริมาณงานที่สำเร็จตาม

เป้าหมายได้สูงขึ้นกว่าเดิม กล่าวโดยสรุป การสื่อสารองค์กรที่มี ทิศทางชัดเจน, ลักษณะที่เปิดโอกาสให้โต้ตอบได้, และ การใช้ช่องทางที่รวดเร็วและเข้าถึงทุกคนได้พร้อมกัน ช่วยให้พนักงานสามารถ เริ่มงานได้เร็ว ลดการรอคอยข้อมูล ลดความสับสน และส่งผลให้ปริมาณงานที่สำเร็จในแต่ละช่วงเวลามีแนวโน้ม เพิ่มสูงขึ้น อย่างชัดเจน องค์กรจึงควรพัฒนาระบบสื่อสารภายในที่ตอบโจทย์การเพิ่มปริมาณงาน โดยเน้นการกระจายข้อมูลอย่างรวดเร็วและทั่วถึงทั้งในระดับบุคคล ทีม และหน่วยงาน

ด้านคุณภาพ จากผลการวิเคราะห์พบว่าการสื่อสารองค์กรมี ความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูงกับประสิทธิภาพการทำงานในด้านคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า เมื่อองค์กรมีระบบการสื่อสารที่ดี ไม่ว่าจะเป็นในแง่ ทิศทาง ลักษณะ หรือช่องทางการสื่อสาร ก็จะช่วยส่งเสริมให้พนักงาน สามารถสร้างผลงานที่มีความถูกต้อง ครบถ้วน และได้มาตรฐานมากยิ่งขึ้นเริ่มจาก ทิศทางการสื่อสาร ที่ครอบคลุมทั้งการสื่อสารจากบนลงล่าง (Top-down Communication) ซึ่งช่วยถ่ายทอดเป้าหมาย นโยบาย และมาตรฐานการปฏิบัติงานให้พนักงานเข้าใจได้อย่างชัดเจน ลดปัญหาการตีความผิดพลาด นอกจากนี้ การสื่อสารจากล่างขึ้นบน (Bottom-up Communication) ยังช่วยให้พนักงานสามารถสะท้อนปัญหาหรือข้อเสนอแนะกลับไปยังผู้บริหารได้อย่างรวดเร็ว ช่วยแก้ไขข้อผิดพลาดหน้างานก่อนที่จะส่งผลต่อคุณภาพของผลลัพธ์ โดยเฉพาะในงานที่เกี่ยวข้องกับการประสานงานข้ามหน่วยงาน เช่น งานที่ปรึกษากับหน่วยงานราชการ ลักษณะการสื่อสาร ที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถ โต้ตอบ ซักถาม และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ได้อย่างอิสระ ถือเป็นปัจจัยที่ช่วยยกระดับคุณภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ งานวิจัยของ Kaplan & Haenlein (2010) ชี้ว่าองค์กรที่เปิดโอกาสให้พนักงานสามารถโต้ตอบแบบสองทางได้ จะช่วยลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูลและเพิ่มความแม่นยำของการตัดสินใจ สอดคล้องกับ สุจิตรา เจริญพงษ์ (2565) ที่ศึกษาพนักงานกลุ่มหนึ่งในประเทศไทย พบว่าการเปิดพื้นที่ออนไลน์เพื่อการแลกเปลี่ยนข้อมูลและการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ช่วยลดข้อผิดพลาดและเพิ่มความถูกต้องของงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ช่องทางการสื่อสาร ก็มีบทบาทเช่นกัน โดยช่องทางที่มีความเหมาะสม เช่น การประชุมแบบเจอหน้าสำหรับงานที่ซับซ้อน การใช้แชทกลุ่มหรืออีเมลสำหรับการแจ้งเตือนงานประจำวัน จะช่วยให้ข้อมูลส่งถึงผู้รับได้อย่างครบถ้วนและเหมาะสมกับสถานการณ์ Daft & Lengel (1986) กล่าวไว้ใน ทฤษฎี Media Richness Theory ว่าช่องทางที่มีความสมบูรณ์ของสื่อ มาก เช่น วิดีโอคอนเฟอเรนซ์หรือการประชุมแบบเจอหน้า จะช่วยลดการสื่อสารผิดพลาดในงานที่ซับซ้อนและต้องการความเข้าใจตรงกัน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพของงานนอกจากนี้ อรสา สภาพพงษ์ (2563) ศึกษาในบริบทของมหาวิทยาลัยไทย พบว่าการสื่อสารที่มีความชัดเจนและเปิดกว้างช่วยเพิ่ม ความเข้าใจในหน้าที่และเป้าหมายของงาน ส่งผลให้คณาจารย์สามารถจัดการเรียนการสอนได้ตรงเป้าหมายและมีคุณภาพมากขึ้น

ณัฐวุฒิ ปัญญาเรือง (2565) ศึกษาในธุรกิจบริการ พบว่าการประชุมทีมและการเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นก่อนเริ่มงาน ช่วยลดความผิดพลาดและทำให้คุณภาพของบริการลูกค้าสูงขึ้นในงานวิจัยของ พัชราภา พึ่งผล (2564) ที่ศึกษาองค์กรเทคโนโลยีสารสนเทศในไทย พบว่าทีมพัฒนาซอฟต์แวร์ที่มีการสื่อสารและแลกเปลี่ยนข้อมูลกันผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์

สามารถตรวจสอบและแก้ไขข้อผิดพลาดของโปรแกรมได้รวดเร็ว ส่งผลให้ คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดิจิทัล ดีขึ้นอย่างชัดเจน ภัทราวดี มะลิลา (2566) ศึกษาหน่วยงานรัฐวิสาหกิจพบว่าทีมที่มีการสื่อสารข้ามสายงานที่ดีช่วยลดข้อผิดพลาดในการประสานงานระหว่างหน่วยงานและทำให้งานตรงตามข้อกำหนดของหน่วยงานรัฐได้ดียิ่งขึ้น จากข้อค้นพบทั้งหมดนี้สามารถสรุปได้ว่าการสื่อสารองค์กรที่มี ทิศทางชัดเจน เปิดโอกาสให้โต้ตอบ และเลือกช่องทางที่เหมาะสมกับลักษณะของงาน มีผลช่วยลดข้อผิดพลาด เพิ่มความเข้าใจที่ถูกต้อง และส่งเสริมให้พนักงานสามารถ ผลิตผลงานที่มีคุณภาพ ได้มากขึ้น องค์กรที่ต้องการยกระดับคุณภาพการทำงานจึงควรลงทุนใน การพัฒนาระบบสื่อสารภายใน ให้ครอบคลุมทุกมิติของการสื่อสาร เพื่อสนับสนุนให้พนักงานทุกระดับสามารถ ร่วมมือและตรวจสอบคุณภาพของงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ด้านเวลา ผลการวิจัยพบว่าการสื่อสารองค์กรมี ความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูงกับประสิทธิภาพการทำงานในด้านเวลาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่าการที่องค์กรมีระบบการสื่อสารที่รวดเร็ว ชัดเจน และตอบสนองได้ทันที เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดระยะเวลาในการทำงาน และช่วยให้งานสำเร็จตามกำหนดได้มากขึ้น ทิศทางการสื่อสาร ที่เอื้อให้มี การสื่อสารสองทาง (Two-Way Communication) ช่วยให้การถ่ายทอดคำสั่งหรือข้อมูลจากผู้บริหารไปสู่พนักงานไม่หยุดอยู่แค่การส่งข้อมูล แต่ยังเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถซักถาม สะท้อนปัญหา หรือขอคำชี้แจงได้ทันที ลดความล่าช้าในการรอคำตอบหรือการอนุมัติจากฝ่ายบริหาร ตัวอย่างเช่น Hargie & Tourish (2004) ระบุว่าการสื่อสารสองทางช่วยลดเวลาการตัดสินใจ เพราะทำให้ผู้บริหารได้รับข้อมูลหน้างานโดยตรงและสามารถให้คำตอบหรือแนวทางแก้ไขได้รวดเร็ว ในด้าน ลักษณะการสื่อสาร การผสมผสานการสื่อสารแบบ เป็นทางการ และ ไม่เป็นทางการ เช่น การพูดคุยผ่านแชทกลุ่มหรือแพลตฟอร์มออนไลน์ควบคู่กับการประชุมทางการ ช่วยให้การประสานงานเกิดขึ้นได้อย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ต้องตัดสินใจเร่งด่วน หรือในช่วงที่พนักงานทำงานแบบ Hybrid หรือ Remote ที่การสื่อสารผ่านเอกสารหรือการประชุมแบบเดิมอาจไม่ทันการณ์ช่องทางการสื่อสาร ที่เลือกใช้ เช่น การประชุมออนไลน์ วิดีโอคอล หรือการสนทนาผ่านแอปพลิเคชัน เช่น Microsoft Teams หรือ LINE ช่วยลดเวลาในการจัดการประชุมแบบพบหน้า ลดเวลาการเดินทาง และเพิ่มโอกาสในการติดต่อสื่อสารได้ทุกที่ทุกเวลา Daft & Lengel (1986) ชี้ว่า ช่องทางสื่อสารที่มีความสมบูรณ์ของสื่อสูง เช่น วิดีโอคอล ช่วยให้สามารถส่งข้อมูลทั้งคำพูด สีหน้า น้ำเสียง และภาษากาย ซึ่งช่วยลดความเข้าใจผิดและประหยัดเวลาในการแก้ไขความเข้าใจที่คลาดเคลื่อน หลักฐานจากประเทศไทย เช่น งานวิจัยของ ณัฐวุฒิ ปัญญาเรือง (2565) พบว่าทีมพนักงานที่มีการประชุมสรุปแผนงานสั้น ๆ ทุกเช้าก่อนเริ่มงาน สามารถลดเวลาการรอคำสั่งและลดปัญหาความซ้ำซ้อนของงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ส่งผลให้ การทำงานในแต่ละวันมีความต่อเนื่องและรวดเร็วพัชราภา พึ่งผล (2564) ศึกษาการทำงานของทีมพัฒนาซอฟต์แวร์ พบว่าการสื่อสารผ่านช่องทางออนไลน์ เช่น Slack และ Microsoft Teams ช่วยลดเวลาในการประสานงานและการแก้ไขปัญหาระหว่างทีมได้ถึง 30% กนกวรรณ พุฒิพัฒน์ (2563) ศึกษาอุตสาหกรรมการผลิตพบว่าการมี ช่องทางการแจ้งปัญหาแบบ Real-Time ผ่านระบบ ERP ช่วยลดเวลาหยุดสายการผลิตได้อย่างชัดเจน ศุภชัย สมบูรณ์ (2562) พบว่าการสร้างช่องทางสื่อสารภายในที่

รวดเร็ว เช่น Intranet และ LINE กลุ่ม ช่วยลดเวลาการประสานงานระหว่างแผนกในองค์กร รัฐวิสาหกิจ อรวรรณ อรรถชัย (2561) ศึกษาในธุรกิจโลจิสติกส์และพบว่าทีมที่มี ช่องทางการสื่อสารแบบทันทีทันใด สามารถจัดการคำสั่งซื้อและการจัดส่งได้รวดเร็วกว่าองค์กรที่ยังใช้วิธีการสื่อสารแบบดั้งเดิม ข้อค้นพบทั้งหมดชี้ให้เห็นว่าการสื่อสารที่มีทิศทางชัดเจน เปิดโอกาสให้โต้ตอบได้ และใช้ช่องทางที่รวดเร็วและเหมาะสมกับบริบทของงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วย ลดระยะเวลาในการทำงาน ทั้งในส่วนของการวางแผน การตัดสินใจ การปฏิบัติงาน และการส่งมอบงานสำเร็จ องค์กรที่ต้องการยกระดับ ประสิทธิภาพด้านเวลา ควรพัฒนาระบบสื่อสารที่ ช่วยลดเวลาการรอคอย ลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อน และเพิ่มความต่อเนื่องของการประสานงาน เพื่อสร้างความได้เปรียบในการดำเนินงานให้รวดเร็วและทันต่อการเปลี่ยนแปลงในทุกสถานการณ์

ด้านค่าใช้จ่าย การสื่อสารองค์กรมีความสัมพันธ์ที่สำคัญต่อ ประสิทธิภาพการทำงานในด้านค่าใช้จ่าย ซึ่งผลการวิเคราะห์ชี้ว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวอยู่ในระดับ ปานกลางถึงสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าการมีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยให้องค์กร ควบคุมและลดต้นทุนที่ไม่จำเป็น ได้ในหลายระดับ ตั้งแต่การลดความผิดพลาด ลดความซ้ำซ้อน ไปจนถึงการลดทรัพยากรและค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานโดยรวม ทิศทางการสื่อสารเริ่มจาก ทิศทางการสื่อสารที่ชัดเจน ไม่ว่าจะเป็น จากบนลงล่าง (Top-Down Communication) หรือ จากล่างขึ้นบน (Bottom-Up Communication) ช่วยลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล และลดความผิดพลาดที่เกิดจากการเข้าใจผิด ซึ่งมักจะนำไปสู่ ต้นทุนแฝง ที่เกิดจากการต้องแก้ไขงานซ้ำซ้อน หรือเสียทรัพยากรไปโดยเปล่าประโยชน์ ตัวอย่างเช่น Reagans et al. (2005) ระบุว่าการสื่อสารที่มีความชัดเจนและต่อเนื่องช่วยลดความขัดแย้งและความสูญเสียจากความเข้าใจผิดภายในทีมลักษณะการสื่อสารลักษณะการสื่อสารที่เปิดโอกาสให้ โต้ตอบได้ทันที หรือมีการ แจ้งเตือนแบบ Real-Time ช่วยลดเวลาการตัดสินใจ ลดความล่าช้าในการสั่งงาน และลดความผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นจากการรอคอยหรือการสื่อสารไม่ครบถ้วน ซึ่งหากไม่มีการจัดการที่ดีอาจนำไปสู่การสูญเสียต้นทุนโดยไม่จำเป็น Hoegl & Gemuenden (2001) ชี้ว่าทีมที่มีการสื่อสารและประสานงานอย่างต่อเนื่อง สามารถ ลดต้นทุนการแก้ไขงานที่ผิดพลาด และเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรในแต่ละขั้นตอนการทำงาน ช่องทางการสื่อสาร การเลือกใช้ ช่องทางดิจิทัล เช่น การประชุมออนไลน์ การส่งข้อความผ่านแอปพลิเคชัน หรือการจัดเก็บข้อมูลในระบบคลาวด์ แทนการประชุมพบหน้าแบบเดิม ช่วยลด ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง ค่าเช่าสถานที่ และเวลาที่เสียไปกับการเตรียมการประชุมหรือจัดเอกสาร ซึ่งสอดคล้องกับ Kaplan & Haenlein (2010) ที่เสนอว่าสื่อสังคมออนไลน์และเทคโนโลยีการสื่อสารช่วยลดต้นทุนการดำเนินงานได้อย่างมีนัยสำคัญ ในบริบทไทย ณัฐพงษ์ จันทรส (2564) ศึกษาองค์กรธุรกิจไอที พบว่าการสื่อสารผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ช่วยลดค่าใช้จ่ายด้านอุปกรณ์และการเดินทาง ได้อย่างชัดเจน เนื่องจากพนักงานสามารถประชุมและทำงานร่วมกันจากระยะไกลได้ทุกที่ พัชราภา พึ่งผล (2564) พบว่าทีมงานที่มีการใช้ เครื่องมือออนไลน์ในการติดตามและแก้ไขปัญหาแบบเรียลไทม์ ช่วยลดต้นทุนจากความผิดพลาดในการพัฒนาซอฟต์แวร์ที่ต้องเสียเวลาและทรัพยากรในการแก้ไขในภายหลัง สิริวรรณ สุขอร่าม (2563) ศึกษาในธุรกิจการผลิต พบว่าการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพช่วยลดการสูญเสียวัตถุดิบและลดต้นทุน

จากการผลิตสินค้าที่ไม่ได้มาตรฐาน อัจฉรา บุญมา (2565) รายงานว่าการมี ช่องทางสื่อสารออนไลน์ที่รวดเร็ว ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการจัดการสต๊อกสินค้าและลดของเสียจากการสั่งซ้ำหรือสต๊อกเกินความจำเป็น นอกจากนี้ กนกวรรณ พุฒิพัฒน์ (2563) ยังพบว่าการสื่อสารในระบบโลจิสติกส์ที่มี การประสานงานระหว่างแผนกอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดต้นทุนการขนส่งและการจัดการคลังสินค้า โดยลดความผิดพลาดในการจัดส่งและการจัดเก็บ ศุภชัย สมบูรณ์ (2562) ศึกษาในรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง พบว่าการใช้ Intranet และระบบแจ้งเตือนออนไลน์ ช่วยลดค่าใช้จ่ายจากการจัดการเอกสารและลดเวลาในการติดตามเอกสารภายในองค์กร

สมมติฐานที่ 3 การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน

พบว่า การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ภายในองค์กรในหลากหลายรูปแบบ มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับประสิทธิภาพการทำงานในทุกมิติ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านคุณภาพ การใช้สื่อสังคมออนไลน์ในรูปแบบ การสนทนาและการทำงานร่วมกัน มีความสอดคล้องอย่างชัดเจนกับ การยกระดับคุณภาพการทำงาน ของพนักงาน เนื่องจากช่วยให้พนักงานสามารถ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น ตอบคำถาม และแก้ไขปัญหาได้แบบทันทีทันใด ลดการสื่อสารที่คลาดเคลื่อนและสร้างความเข้าใจที่ตรงกันมากขึ้น Kaplan & Haenlein (2010) ชี้ว่า การเปิดพื้นที่ออนไลน์ให้พนักงานสื่อสารและเรียนรู้ร่วมกัน มีส่วนช่วยพัฒนา วัฒนธรรมแห่งการมีส่วนร่วมและการแบ่งปันความรู้ ซึ่งส่งผลให้คุณภาพของผลลัพธ์งานสูงขึ้น เพราะทุกคนสามารถตรวจสอบ ติดตาม และเสนอแนวทางปรับปรุงได้อย่างต่อเนื่อง งานวิจัยของ สุจิตรา เจริญพงษ์ (2565) ยืนยันว่า การใช้แพลตฟอร์มออนไลน์ ส่งเสริมให้พนักงานมี ปฏิสัมพันธ์ที่ดี และ สร้างพื้นที่เรียนรู้ร่วมกัน ช่วยลดช่องว่างทางการสื่อสาร โดยเฉพาะในสถานการณ์ที่ไม่สามารถพบเจอกันได้จริง เช่น การทำงานทางไกล (Remote Work) หรือการทำงานแบบผสมผสาน (Hybrid Work) ส่งผลต่อคุณภาพการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

ด้านปริมาณ ผลการวิเคราะห์แสดงให้เห็นว่าการ ใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อออกอากาศข่าวสาร และ การจัดการความรู้ ช่วยเพิ่ม ปริมาณงาน ได้จริงในระดับปานกลาง ตัวอย่างเช่น การใช้ช่องทางออนไลน์ในการประกาศนโยบายหรือข้อมูลสำคัญ ช่วยลดความล่าช้าในการสื่อสารและทำให้พนักงานสามารถเริ่มงานได้เร็วขึ้นโดยไม่ต้องรอการประชุมหรือเอกสารทางการ ทฤษฎี Media Richness Theory ของ Daft & Lengel (1986) ชี้ว่าช่องทางที่ "สมบูรณ์ของสื่อ" ช่วยให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น สื่อสังคมออนไลน์จึงเป็นทางเลือกที่เหนือกว่าอีเมลหรือเอกสารกระดาษในด้าน ความรวดเร็วและการเข้าถึง ช่วยให้พนักงานได้รับข้อมูลทันเวลา และสามารถเพิ่มผลผลิตงานในช่วงเวลาที่จำกัด งานวิจัยของ Tochoowong (2020) ยังพบว่า การใช้โซเชียลมีเดียภายในองค์กร ช่วยกระตุ้นให้พนักงาน เข้าร่วมกิจกรรมและการสื่อสารในองค์กรมากขึ้น ซึ่งส่งผลต่อปริมาณงานและการตอบสนองที่รวดเร็วขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ

ด้านเวลา สื่อสังคมออนไลน์ยังช่วย ลดระยะเวลาการทำงาน โดยเฉพาะการใช้ ช่องทางการสนทนาแบบ Real-Time เช่น Microsoft Teams หรือ LINE ที่ทำให้พนักงานสามารถตอบ

โต้ปัญหาและข้อสงสัยได้ทันที ลดการรอคอยข้อมูลและการประชุมแบบดั้งเดิม ผลการศึกษาของ Kaplan & Haenlein (2010) ระบุว่าสื่อสังคมออนไลน์สามารถ ลดขั้นตอนการสื่อสารที่ซับซ้อนและยืดเยื้อ ทำให้พนักงานสามารถจัดสรรเวลาไปทำงานสำคัญอื่น ๆ ได้มากขึ้น ในขณะที่ Daft & Lengel (1986) ยืนยันว่าช่องทางที่มีความสมบูรณ์ของสื่อช่วยให้ผู้รับสาร เข้าใจสารได้ทันทีและชัดเจน ลดการสื่อสารซ้ำซ้อนที่สิ้นเปลืองเวลา นอกจากนี้ สุจิตรา เจริญพงษ์ (2565) ชี้ว่า การใช้สื่อสังคมออนไลน์ช่วยลด ความรู้สึกโดดเดี่ยว และช่วยให้พนักงาน จัดการเวลาในการทำงานเป็นทีมได้ดีขึ้น แม้จะทำงานอยู่คนละสถานที่ก็ตาม

ด้านค่าใช้จ่าย การใช้สื่อสังคมออนไลน์ช่วย ลดต้นทุนการสื่อสารและการทำงานร่วมกันได้อย่างชัดเจน โดยเฉพาะเมื่อองค์กรลดการเดินทาง การประชุมแบบพบหน้า หรือการจัดพิมพ์เอกสารจำนวนมาก เปลี่ยนมาใช้การสื่อสารผ่านช่องทางดิจิทัลแทน งานวิจัยของ Tochoowong (2020) และ Kaplan & Haenlein (2010) ต่างสนับสนุนว่าการใช้สื่อสังคมออนไลน์ช่วยลดต้นทุนการสื่อสาร การประสานงาน และการจัดกิจกรรมภายในองค์กร เพราะพนักงานสามารถเข้าร่วมกิจกรรมและรับข้อมูลได้ทุกที่ทุกเวลา โดยไม่จำเป็นต้องใช้ทรัพยากรเพิ่มเติม เช่น สถานที่ อุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง นอกจากนี้ การจัดเก็บความรู้บนแพลตฟอร์มออนไลน์ เช่น Wiki หรือ Knowledge Base ยังช่วยลดต้นทุนการอบรมหรือการสอนงานซ้ำซ้อนในระยะยาว โดยเฉพาะในองค์กรขนาดใหญ่ที่มีการหมุนเวียนพนักงานสูง

สมมติฐานที่ 4 การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมในมิติของภาวะผู้นำ ความสัมพันธ์ บทบาท และกระบวนการ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานในทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ด้านปริมาณ ผลการศึกษาพบว่าการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูงกับประสิทธิภาพการทำงานในด้านปริมาณอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งหมายความว่าเมื่อพนักงานสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลผลิตหรือปริมาณงานที่ส่งมอบจะเพิ่มขึ้นอย่างเห็นได้ชัด โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความซับซ้อน หรือมีเป้าหมายที่ท้าทาย การทำงานเป็นทีมจะช่วยกระจายภาระงานตามความเชี่ยวชาญของแต่ละบุคคล ทำให้สามารถเร่งปริมาณงานได้มากกว่าการทำงานคนเดียว Katzenbach และ Smith (1993) เสนอแนวคิดว่าทีมที่มี เป้าหมายและความรับผิดชอบร่วมกัน จะกระตุ้นให้สมาชิกในทีมทำงานร่วมกันเพื่อสร้างผลลัพธ์ที่เกินกว่าความสามารถส่วนบุคคล ซึ่งมีผลต่อ ปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญ นอกจากนี้ Ancona และ Caldwell (1992) ยังชี้ให้เห็นว่าทีมที่มีการเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน และมีการประสานงานข้ามสายงานที่มีประสิทธิภาพ จะสามารถตอบสนองต่อความต้องการขององค์กรได้รวดเร็วกว่าการทำงานแบบแยกส่วนงานวิจัยของ Cohen และ Bailey (1997) ยังสนับสนุนว่าการมีทีมข้ามสายงาน (Cross-Functional Teams) ช่วยให้การทำงานที่มีความหลากหลายของทักษะและมุมมองสามารถเร่งการผลิตและเพิ่มปริมาณงานได้ โดยเฉพาะในโครงการที่มีกรอบเวลาแน่นหรือเป้าหมายสูง นอกจากนี้ Mathieu et al. (2008) พบว่าการเสริมสร้างทักษะการบริหารทีม มีผลให้สมาชิกสามารถจัดการงานจำนวนมากได้อย่างมี

ประสิทธิภาพในเวลาที่จำกัด นอกจากงานวิจัยต่างประเทศแล้ว ยังมีงานวิจัยในประเทศไทยที่สนับสนุนผลลัพธ์นี้ เช่น งานวิจัยของ สุชานาถ คงกะพันธ์ (2564) ศึกษาพนักงานในกลุ่มธุรกิจบริการ พบว่าการมี ทีมเวิร์กที่ดีช่วยลดความซ้ำซ้อนและเพิ่มปริมาณงานที่ทำสำเร็จได้ในแต่ละวันอย่างชัดเจน เนื่องจากพนักงานสามารถแบ่งเบาภาระและสนับสนุนกันในการบรรลุเป้าหมายร่วมกัน นอกจากนี้งานวิจัยของ อัจฉรา บุญมา (2565) ยังพบว่าการทำงานเป็นทีมในองค์กรธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในไทย ช่วยให้พนักงานสามารถรับมือกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นในช่วงสถานการณ์โควิด-19 ได้ดีกว่าการทำงานแบบแยกส่วน ภัทราวดี มะลิลา (2566) ศึกษาพนักงานในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจและพบว่า การสื่อสารและการประสานงานในทีมที่ดี ช่วยลดความล่าช้าในการทำงาน ส่งผลให้สามารถผลิตงานได้ปริมาณมากขึ้นในช่วงเวลาจำกัด เช่นเดียวกับ กุลธิดา สมบูรณ์ (2565) ที่ศึกษาองค์กรการเงินแห่งหนึ่ง พบว่าทีมที่มีการแบ่งหน้าที่และจัดการทรัพยากรได้ดี สามารถตอบสนองลูกค้าจำนวนมากได้มากกว่าทีมที่ไม่มีการจัดการที่ดีสุดท้าย พรพิมล แสงสุริยะ (2564) ศึกษาการทำงานของทีมพนักงานโรงแรม พบว่าการมีความร่วมมือในทีมทำให้พนักงานสามารถจัดการความต้องการของลูกค้าที่เข้าพักจำนวนมากในช่วงเทศกาลได้ดีขึ้น ส่งผลให้สามารถรองรับปริมาณงานได้สูงขึ้นกว่าช่วงเวลาปกติ

ด้านคุณภาพ การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูงกับประสิทธิภาพการทำงานด้านคุณภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สะท้อนให้เห็นว่าการที่พนักงานสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และ แก้ไขปัญหาร่วมกัน ในทีมจะช่วยให้คุณภาพของผลลัพธ์ดีขึ้น ลดข้อผิดพลาดและเพิ่มความรอบคอบในการปฏิบัติงาน Haas & Mortensen (2016) ระบุว่าทีมที่ประกอบด้วยสมาชิกที่มี ความหลากหลายทางทักษะและประสบการณ์ มีแนวโน้มผลิตงานที่มีคุณภาพสูงกว่า เพราะสามารถผสมผสานความรู้จากหลากหลายมุมมองเข้าด้วยกัน และเปิดโอกาสให้เกิดการ ทบทวนและตรวจสอบ ผลงานระหว่างกันก่อนส่งมอบ Salas et al. (2005) เสริมว่าการ ฝึกทักษะการสื่อสารและการทำงานร่วมกัน เป็นหัวใจสำคัญที่ช่วยลดความผิดพลาดในการทำงานที่มีความซับซ้อน โดยทีมที่มีการสื่อสารชัดเจนและเปิดกว้างจะสามารถรับมือกับงานที่ต้องใช้ความละเอียดรอบคอบได้ดีกว่า ในบริบทของประเทศไทย สุชานาถ คงกะพันธ์ (2564) ได้ศึกษาการทำงานของพนักงานในธุรกิจบริการ พบว่าทีมที่มีการ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอและเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะมี คุณภาพการบริการที่สูงกว่า ทีมที่ทำงานแบบต่างคนต่างทำ นอกจากนี้ ภัทราวดี มะลิลา (2566) ศึกษาในหน่วยงานรัฐวิสาหกิจ พบว่าทีมที่มี บรรยากาศการทำงานแบบเปิดใจรับฟัง และ ช่วยกันตรวจสอบข้อผิดพลาด ช่วยลดปัญหาการทำงานซ้ำซ้อนและเพิ่มความถูกต้องของข้อมูล Curseu et al. (2008) อธิบายว่าทีมที่มีวัฒนธรรมการ แลกเปลี่ยนข้อมูลแบบเปิดเผย และ การตรวจสอบร่วมกัน จะสามารถลดความเสี่ยงในการตัดสินใจผิดพลาดได้มากกว่า เนื่องจากทุกคนมีโอกาสเข้าถึงข้อมูลที่จำเป็น และร่วมกันกลั่นกรองข้อมูลก่อนนำไปใช้จริง Carter et al. (2018) ยังสนับสนุนว่าทีมที่ มีความไว้วางใจ และ สนับสนุนกันในเชิงบวก จะสามารถรักษามาตรฐานคุณภาพได้อย่างยั่งยืน เพราะสมาชิกกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นและตรวจสอบงานกันโดยไม่กลัวความขัดแย้ง ในองค์กรไทย อัจฉรา บุญมา (2565) ศึกษาบริษัทเอกชนขนาดกลาง พบว่าการ สื่อสารภายในทีมที่ดี ช่วยเพิ่ม

ความเข้าใจในเป้าหมายของงาน ลดข้อผิดพลาดในการดำเนินการ และช่วยให้พนักงานทุกคน ยึดมั่นในมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งส่งผลให้คุณภาพงานโดยรวมดีขึ้นอย่างชัดเจน พรพิมล แสงสุริยะ (2564) ศึกษาทีมพนักงานโรงแรม พบว่าการมี การประชุมทีมสั้นๆ ก่อนเริ่มงาน ช่วยให้พนักงานทุกคนเข้าใจหน้าที่ ความคาดหวัง และปัญหาที่ต้องระวังร่วมกัน ส่งผลให้การบริการลูกค้ามีคุณภาพและสอดคล้องกันตลอดช่วงเวลาทำงาน

ด้านเวลา ผลการศึกษานี้พบว่าการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานใน ด้านเวลาในระดับปานกลางถึงสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับ McGrath (1991) ที่ชี้ว่าทีมที่มีการวางแผนที่ดีและการบริหารเวลาร่วมกันจะช่วยลดความล่าช้าในการปฏิบัติงานและเพิ่มความรวดเร็วในการส่งมอบผลลัพธ์ งานวิจัยของ Wageman (1995) ยังสนับสนุนเพิ่มเติมว่าการแบ่งบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจนในทีมจะช่วยลดการรอคอยและลดปัญหาความซ้ำซ้อนในการตัดสินใจ ส่งผลให้การทำงานของทีมดำเนินไปได้รวดเร็วมากขึ้น โดยเฉพาะในสภาพแวดล้อมการทำงานแบบออนไลน์ Espinosa et al. (2007) และ Hertel et al. (2005) ต่างยืนยันว่าทีมที่ใช้เครื่องมือการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพสามารถลดเวลาการสื่อสาร ลดเวลาการประชุม ลดการเดินทาง และลดความล่าช้าในการส่งข้อมูล ทำให้ทีมเสมือน (Virtual Teams) สามารถทำงานได้รวดเร็วไม่แพ้ทีมที่ทำงานร่วมกันในสถานที่เดียวกัน นอกจากนี้ Maruping & Agarwal (2004) ยังชี้ให้เห็นว่าการใช้เทคโนโลยีการจัดการงานและการประสานงานที่เหมาะสมสามารถลดเวลาการแก้ไขข้อขัดแย้ง และลดปัญหาการสื่อสารที่ไม่ชัดเจนซึ่งมักเป็นตัวการสำคัญที่ทำให้การทำงานล่าช้า เมื่อพิจารณางานวิจัยในประเทศไทย พบข้อค้นพบที่สอดคล้องกันอย่างชัดเจน เช่น ณัฐวุฒิ ปัญญาเรือง (2565) ที่ศึกษาทีมในองค์กรบริการและพบว่าการประชุมทีมก่อนเริ่มงานช่วยให้พนักงานจัดลำดับความสำคัญของงานและลดเวลาในการติดตามข้อมูลที่ผิดพลาด ขณะที่ พัชราภา พึ่งผล (2564) รายงานว่าการทำงานเป็นทีมผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ในบริษัทเทคโนโลยีสารสนเทศช่วยลดเวลาพัฒนาซอฟต์แวร์ได้ถึง 20% เพราะลดการรอข้อมูลและแก้ไขปัญหาได้แบบ Real-Time ในอุตสาหกรรมการผลิต กนกวรรณ พุฒิพัฒน์ (2563) ชี้ว่าการทำงานเป็นทีมช่วยลดระยะเวลาในการตรวจสอบคุณภาพและเพิ่มความเร็วในการส่งมอบสินค้าได้จริง เช่นเดียวกับ ศุภชัย สมบูรณ์ (2562) ที่พบว่าการประสานงานข้ามแผนกในองค์กรรัฐวิสาหกิจช่วยลดเวลาการอนุมัติเอกสารได้ถึง 30% สุดท้าย อรวรรณ อรรถชัย (2561) พบว่าทีมงานโลจิสติกส์ที่มีการจัดตารางการทำงานและแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน สามารถลดเวลาในการจัดส่งและตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าได้รวดเร็วกว่าทีมที่ไม่มีการจัดการ ข้อค้นพบเหล่านี้ชี้ให้เห็นอย่างชัดเจนว่าการทำงานเป็นทีมที่มีการ วางแผน แบ่งหน้าที่ และใช้เครื่องมือที่เหมาะสม ไม่เพียงช่วยให้การทำงานเป็นระบบมากขึ้น แต่ยังช่วยลดระยะเวลาในทุกกระบวนการทำงาน ตั้งแต่การวางแผน การประสานงาน การตัดสินใจ ไปจนถึงการส่งมอบงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรจึงควรพัฒนากระบวนการบริหารทีมให้ชัดเจน มีระบบการจัดการที่สนับสนุนการประสานงานข้ามแผนก และสร้างวัฒนธรรมการทำงานร่วมกันที่ช่วยเพิ่มความรวดเร็วในการทำงาน เพื่อให้สามารถแข่งขันและตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมการทำงานในยุคปัจจุบันได้ดียิ่งขึ้น

ด้านค่าใช้จ่าย ความสัมพันธ์ในระดับปานกลางถึงสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับประสิทธิภาพการทำงานในด้านค่าใช้จ่าย จากผลการวิเคราะห์พบว่า องค์กรที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมอย่างจริงจังจะสามารถ ลดค่าใช้จ่ายแฝง จากความสูญเปล่า ความผิดพลาด และความซ้ำซ้อนของกระบวนการได้อย่างมีนัยสำคัญ Hoegl และ Gemuenden (2001) ชี้ว่าการทำงานเป็นทีมที่มี การสื่อสารและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดค่าใช้จ่ายที่เกิดจากความผิดพลาดและการแก้ไขงานซ้ำซ้อน ซึ่งเป็นต้นทุนที่มักเกิดขึ้นในทีมที่ขาดการประสานงาน ขณะที่ Reagans et al. (2005) พบว่าทีมที่มี ความสัมพันธ์ที่ดีและความไว้วางใจระหว่างสมาชิก จะลดความขัดแย้ง ลดการหยุดชะงักของงาน และลดค่าใช้จ่ายในการจัดการปัญหาภายในทีมได้ การบริหารความรู้ภายในทีมยังช่วยลดต้นทุนระยะยาวได้อย่างมีนัยสำคัญ Love et al. (2000) อธิบายว่าทีมที่มีการ รวบรวมและแบ่งปันองค์ความรู้ สามารถลดค่าใช้จ่ายในการอบรมหรือการสอนงานซ้ำซ้อน โดยเฉพาะในองค์กรที่มีอัตราการเปลี่ยนพนักงานสูง เช่นเดียวกับ Sundstrom et al. (2000) ที่ชี้ว่าการทำงานเป็นทีมช่วยลดต้นทุนการประสานงานในองค์กรขนาดใหญ่ โดยเฉพาะเมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานแบบแยกหน่วยงานที่มีการส่งต่องานไปมาโดยขาดการจัดการที่ดีEdmondson (1999) ยังเสนอว่าทีมที่สร้างบรรยากาศ ความปลอดภัยทางจิตวิทยา (Psychological Safety) ช่วยให้สมาชิกกล้าเสนอปัญหาและข้อผิดพลาดตั้งแต่เนิ่นๆ ซึ่งช่วยลดค่าใช้จ่ายในการแก้ไขปัญหาที่บานปลาย เมื่อพิจารณางานวิจัยในประเทศไทย พบข้อค้นพบที่สนับสนุนผลลัพธ์ในทำนองเดียวกัน สิริวรรณ สุขอร่าม (2563) ศึกษาองค์กรอุตสาหกรรมการผลิต พบว่าการสร้างวัฒนธรรม การทำงานแบบทีมเวิร์ก ช่วยลดต้นทุนการสูญเสียวัตถุดิบ และลดค่าใช้จ่ายจากการผลิตสินค้าที่ไม่ได้มาตรฐาน เพราะทีมงานสามารถตรวจสอบคุณภาพร่วมกันได้ตลอดกระบวนการ นัฐธิดา ศรีแสงดาว (2565) รายงานผลการศึกษาในองค์กรขนส่งว่า ทีมปฏิบัติงานที่มี การแบ่งปันข้อมูลและประสานงานอย่างใกล้ชิด ช่วยลดต้นทุนการขนส่งซ้ำซ้อนและลดค่าใช้จ่ายจากความผิดพลาดของเส้นทางขนส่งได้ถึง 18% ณัฐพงษ์ จันทรส (2564) ศึกษาองค์กรบริการด้านไอที พบว่าการทำงานเป็นทีมที่เน้น การใช้ทรัพยากรและเครื่องมือร่วมกันอย่างมีแผน ช่วยลดค่าใช้จ่ายในการลงทุนอุปกรณ์ซ้ำซ้อน เช่น ซอฟต์แวร์และฮาร์ดแวร์ รวมถึงลดค่าใช้จ่ายในการดูแลระบบที่ไม่จำเป็น วรพล บุญประกอบ (2562) ศึกษาการทำงานของทีมในธุรกิจร้านอาหาร พบว่าทีมงานที่มีการ แบ่งหน้าที่ชัดเจน และ ประสานงานระหว่างครัวกับบริการหน้าร้าน สามารถลดการใช้วัตถุดิบเกินความจำเป็นและลดการสูญเสียอาหารลงได้ สุดท้าย จิราพร พรมรักษา (2561) รายงานว่า ทีมงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจด้านสาธารณูปโภคที่มีการ จัดการทรัพยากรร่วมกันอย่างเหมาะสม สามารถลดค่าใช้จ่ายในการซ่อมบำรุงอุปกรณ์และเครื่องมือที่ซ้ำซ้อนได้ถึง 25% ข้อค้นพบทั้งหมดนี้ชี้ให้เห็นว่าการทำงานเป็นทีมที่ดีไม่เพียงส่งผลต่อ ความรวดเร็วหรือคุณภาพของงาน เท่านั้น แต่ยังช่วยให้ องค์กรใช้ทรัพยากรและงบประมาณอย่างคุ้มค่า ลดต้นทุนที่ไม่จำเป็นในทุกขั้นตอนของการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นต้นทุนด้านวัสดุ อุปกรณ์ แรงงาน หรือเวลาในการแก้ไขปัญหาซ้ำซ้อน องค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนา วัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมควบคู่กับ การจัดการทรัพยากรอย่างมีระบบ จึงมีแนวโน้มที่จะสามารถควบคุมและลดต้นทุนการดำเนินงานได้อย่างยั่งยืนในระยะยาว.

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

จากการศึกษาปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการทำงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านประชากรศาสตร์

จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์บางตัวแปร เช่น เพศและอายุ มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานในบางมิติอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านเวลาและค่าใช้จ่าย ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่องค์กรควรนำข้อมูลประชากรศาสตร์มาประกอบการวางแผนนโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์ เช่น การจัดตารางเวลาทำงาน การวางแผนพัฒนาบุคลากรในแต่ละกลุ่มอายุ หรือแม้กระทั่งการกำหนดภาระงานที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะของพนักงานแต่ละกลุ่ม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมขององค์กร

2. ด้านการสื่อสารองค์กร

การสื่อสารในองค์กรยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน โดยเฉพาะในมิติปริมาณและคุณภาพของงาน ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่าองค์กรที่มีระบบการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นในแง่ของทิศทางการสื่อสาร ลักษณะของเนื้อหา หรือช่องทางการสื่อสาร จะสามารถลดข้อผิดพลาดในการทำงาน และเพิ่มความเข้าใจร่วมกันระหว่างทีมงานได้อย่างมาก ดังนั้นองค์กรควรพัฒนาโครงสร้างการสื่อสารให้เหมาะสมกับลักษณะของงานและลักษณะของบุคลากร รวมถึงส่งเสริมให้มีการอบรมพนักงานเกี่ยวกับทักษะการสื่อสารที่จำเป็นในยุคดิจิทัล

3. ด้านการใช้สื่อสังคมออนไลน์

ผลการวิจัยสะท้อนว่าการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในบริบทของการทำงาน เช่น การแจ้งข้อมูลการประชุมกลุ่มย่อยผ่านแอปพลิเคชัน หรือการแชร์ความรู้ในช่องทางต่าง ๆ มีส่วนช่วยในการเสริมสร้างความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน และยังส่งผลต่อแรงจูงใจและความพึงพอใจของพนักงานอีกด้วย องค์กรควรนำเทคโนโลยีเหล่านี้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมถึงวางแนวทางการใช้สื่อให้เหมาะสม เพื่อสร้างสมดุลระหว่างประสิทธิภาพและความเหมาะสมในเชิงวัฒนธรรมองค์กร

4. ด้านการทำงานเป็นทีม

จากผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับทุกมิติของประสิทธิภาพการทำงาน โดยเฉพาะด้านคุณภาพและเวลา ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าทีมที่มีการวางแผนที่ดี มีความร่วมมือระหว่างสมาชิก และมีความสัมพันธ์ภายในทีมที่แน่นแฟ้น จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น องค์กรจึงควรส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วย

เสริมสร้างความเป็นทีม เช่น การประชุมระดมความคิดเห็น การฝึกอบรมด้านการทำงานร่วมกัน และการพัฒนาทักษะภาวะผู้นำในทีม เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการทำงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท มีประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผลดังนี้ มีข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ด้านประชากรศาสตร์

ควรมีการศึกษาปัจจัยเพิ่มเติมนอกเหนือจากอายุ เพศ รายได้ และระดับการศึกษา เช่น ประสบการณ์ทำงาน ประเภทงาน ลักษณะงาน และวัฒนธรรมองค์กร ซึ่งอาจเป็นตัวแปรสำคัญที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานแนะนำให้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่ออธิบายถึงเหตุผลหรือสาเหตุของความแตกต่างที่พบจากข้อมูลเชิงปริมาณ ควรเพิ่มความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่าง เช่น พนักงานจากองค์กรประเภทต่าง ๆ หรือผู้ที่ทำงานในตำแหน่งที่หลากหลาย เพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือของผลการวิจัยและสามารถประยุกต์ใช้ในบริบทที่หลากหลายได้ดียิ่งขึ้น

2. ด้านการสื่อสารองค์กร

ควรศึกษารูปแบบการสื่อสารที่ทันสมัย เช่น การประชุมออนไลน์ผ่าน Zoom หรือ Teams การใช้ระบบ Chat-based Communication เช่น Slack หรือ Microsoft Teams ซึ่งมีผลต่อความเร็วและความเข้าใจในการทำงานการศึกษาครั้งต่อไปควรใช้รูปแบบการวิจัยเชิงทดลอง (Experimental Design) เพื่อให้สามารถประเมินผลของการเปลี่ยนแปลงรูปแบบหรือช่องทางการสื่อสารต่อประสิทธิภาพการทำงานได้อย่างเป็นระบบ

ควรใช้การสัมภาษณ์แบบกลุ่ม (Focus Group) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากประสบการณ์ของพนักงานในประเด็นต่าง ๆ เช่น ความพึงพอใจในการสื่อสาร ปัญหาที่เกิดขึ้นในระบบการสื่อสารปัจจุบัน และข้อเสนอแนะในการพัฒนา

3. ด้านการใช้สื่อสังคมออนไลน์

ควรมีการวิเคราะห์เปรียบเทียบประเภทของสื่อสังคมออนไลน์ เช่น Facebook, Line, Workplace, Google Chat, Discord ฯลฯ ว่าแต่ละประเภทมีบทบาทและผลกระทบต่อการทำงานในลักษณะใดศึกษาความแตกต่างของการใช้สื่อสังคมออนไลน์ในองค์กรขนาดเล็ก ขนาดกลาง

และขนาดใหญ่ เพื่อหาข้อจำกัดและโอกาสในการปรับใช้อย่างเหมาะสมในแต่ละบริบทควรใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods) โดยควบรวมการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ เช่น แบบสอบถาม และการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ภาพที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้นเกี่ยวกับพฤติกรรมการใช้สื่อ ความพึงพอใจ และผลกระทบต่อแรงจูงใจในการทำงาน

4. ด้านการทำงานเป็นทีม

ควรศึกษารูปแบบทีมที่แตกต่างกัน เช่น Agile Team, Cross-functional Team, หรือ Virtual Team เพื่อเปรียบเทียบข้อดีข้อเสียและผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานในมิติต่าง ๆ ศึกษาบทบาทของผู้นำทีม (Team Leader) ที่มีผลต่อความร่วมมือ ความไว้วางใจ และความสำเร็จของทีม ซึ่งข้อมูลนี้จะช่วยให้สามารถออกแบบโปรแกรมฝึกอบรมผู้นำได้อย่างตรงจุด เสนอให้ใช้แนวทางการวิจัยแบบเชิงปฏิบัติการ (Action Research) โดยให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการออกแบบกระบวนการทำงานของตนเอง และวัดผลการเปลี่ยนแปลงจากการปรับปรุงที่เกิดขึ้นจริงในสถานการณ์ทำงาน

บรรณานุกรม

กระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม. (2565). รายงานผลการสำรวจพฤติกรรมผู้ใช้อินเทอร์เน็ตในประเทศไทย ปี 2565. กรุงเทพมหานคร: กระทรวงดิจิทัลฯ.

คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. (1 สิงหาคม 2563). สื่อสังคมออนไลน์เปลี่ยนโลก และอาจเปลี่ยนชีวิตคุณ เรียกใช้เมื่อ เมษายน 2567 สืบค้นจาก https://w2.med.cmu.ac.th/suandok-variety/it/1313/

คณิตา สินธุวงศ์. (2564). ลักษณะประชากรศาสตร์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรภาครัฐ: ศึกษาในกรมทางหลวง. วารสารการบริหารและพัฒนา, 6(2), 43-56.

จิตเจริญ ไชยาคำ. (2565). อิทธิพลของการใช้สื่อสังคมออนไลน์ต่อความผูกพันของพนักงานในองค์กร(วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ชัยวัฒน์ วงศ์กวีไพศาล. (2565). ผลของการทำงานเป็นทีมที่มีต่อความสำเร็จของโครงการในองค์กรภาครัฐ. วารสารวิชาการบริหารธุรกิจ, 14(2), 45-60.

ฐาม เหลืองสุขโสภณ. (2564). การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ภายในองค์กร การดูดซับความรู้ในเรื่องโควิด-19 และพฤติกรรมการมีส่วนร่วมผ่านสื่อสังคมออนไลน์.

ณรงค์ เพชรชาลี. (ม.ป.ป.). แนวทางการควบคุมคุณภาพการผลิต. สืบค้นจาก https://www.slideshare.net/ssuseree76c9/ss-31067338

ณิชาภัทร ตั้งจิตเจริญ. (2564). การทำงานเป็นทีมกับประสิทธิภาพการทำงานในองค์กรภาครัฐไทย. วารสารบริหารงานบุคคล, 9(2), 98-110.

ณัฐพงษ์ พิพัฒนพันธุ์. (2563). การสื่อสารภายในองค์กรกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน. วารสารนิเทศศาสตร์ธุรกิจ, 3(1), 89-101.

ทวิตเตอร์ ประเทศไทย. (27 เมษายน 2566). Ad Addict TH. เรียกใช้เมื่อ เมษายน 2567 สืบค้นจาก https://adaddictth.com/knowledge/Thai-Media-Fund-Media-Alert

ทัตเทพ พบครุฑ. (2565). ปัจจัยการซื้อสภาวะในอุดมคติมีอิทธิพลต่อส่วนประสมการตลาดของบ้านจัดสรรราคาระดับ Main Class ในเขตจังหวัดชลบุรี (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธัญลักษณ์ วงศ์วิเศษ. (2564). การทำงานเป็นทีมในยุคดิจิทัล: ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน. วารสารรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์, 5(3), 55–68.

ธนกร มหาธนากูล. (2561). การใช้เทคโนโลยีการสื่อสารในยุคดิจิทัล. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ด.

ธาม เหลืองสุขโสภณ. (2564). การใช้งานสื่อสังคมออนไลน์ภายในองค์กรและพฤติกรรมการมีส่วนร่วม.

ธีรภัทร บัวแย้ม. (2566). ผลของปัจจัยด้านรายได้ต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานราชการไทย. วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์, 28(1), 33-45.

นรากร สุขเกษม. (2563). การใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรรัฐวิสาหกิจ. วารสารนิเทศศาสตร์, 38(1), 34-49.

นันทพร เสริมศรี. (2564). เพศและบทบาททางสังคมกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 18(3), 66-78.

ปาริชาติ สืบสาย. (2563). ความสัมพันธ์ของเพศ อายุ และการศึกษากับประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข. วารสารสาธารณสุขชุมชน, 13(4), 112–123.

พัชราภรณ์ ศิริวรรณ. (2566). อิทธิพลของปัจจัยประชากรศาสตร์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชน (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พิชญาภา สรรพกิจ. (2565). รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรกับผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพของหน่วยงานภาครัฐในเขตกรุงเทพฯ. วารสารนิเทศศาสตร์ปริทัศน์, 7(1), 25-39.

มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. (2563). บทบาทของการสื่อสารที่มีต่อต้นทุนการดำเนินงานในหน่วยงานภาครัฐ. วารสารการบัญชีและการจัดการ, 14(3), 70–83.

มณีรัตน์ สินธวณรงค์. (2565). การวิเคราะห์บทบาทของการทำงานเป็นทีมที่มีต่อประสิทธิภาพในภาคราชการไทย (วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รุ่งอรุณ แก้วมณี. (2566). ปัจจัยทางประชากรศาสตร์กับผลงานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมทางหลวง. วารสารรัฐกิจ, 11(1), 19-32.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2554). กรณีศึกษา Best Practices TQC Winner 2009. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตฯ.

สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (27 เมษายน 2566). Ad Addict TH. เรียกใช้เมื่อ เมษายน 2567 สืบค้นจาก https://adaddictth.com/knowledge/Thai-Media-Fund-Media-Alert

สุคนธ์ ประสิทธิ์วัฒนเสรี. (2559). ลักษณะทั่วไปของประชากรศาสตร์. เรียกใช้เมื่อ เมษายน 2567 สืบค้นจาก http://www.sukon.cmustat.com/STAT208343/chap1_343.pdf

สื่อสารองค์กร มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. (6 มีนาคม 2564). สื่อสารองค์กร มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. เรียกใช้เมื่อ เมษายน 2567 สืบค้นจาก https://www.facebook.com/UBUOC/photos/a.102558477806411/538654620863459/

อภิศักดิ์ อาจนันท์. (2557). ผลกระทบการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรกับการทำงานเป็นทีมที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไอทีในเขตกรุงเทพมหานคร.

อิงครัต จันทร์วงศ์. (2566). ปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมศุลกากร จังหวัดสงขลา.

แนวหน้า. (1 มีนาคม 2566). Life & Health: เทคนิคการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพในองค์กร. เรียกใช้เมื่อ เมษายน 2567 สืบค้นจาก https://www.naewna.com/lady/714170

Factomart. (ม.ป.ป.). กระบวนการทดสอบคุณภาพสินค้าที่เป็นวัตถุดิบทำได้อย่างไร. สืบค้นจาก https://mall.factomart.com/quality-control-of-materials/

eqathaitraining. (ม.ป.ป.). สืบค้นจาก https://eqathaitraining.com/archives/1651

Ltd. Syntech Innovation Co. (ม.ป.ป.). ประโยชน์ของการควบคุมคุณภาพสินค้าในโรงงาน. สืบค้นจาก https://syntechinnovation.com/knowledge-blog/2020-03-13-04-05-26.html

Smith, M. A. (2017). Teamwork and communication in organizations. New York: McGraw-Hill.

Van Riel, C. B. M. (1995). Principles of Corporate Communication. London: Prentice Hall.

WorkpointToday. (2567, กุมภาพันธ์ 28). ผลสำรวจ LinkedIn 10 ทักษะที่ต้องมีในเรซูเม่ ปี 2024 ‘การสื่อสาร’ ทักษะอันดับหนึ่ง. สืบค้นจาก https://workpointtoday.com/linkedin-10-soft-skill-for-resume-2024/

Kotler, P., & Armstrong, G. (2020). Principles of Marketing (18th ed.). Pearson Education.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการทำงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนนึงของการศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา “ปัจจัยด้านการสื่อสารองค์กร การใช้สื่อสังคมออนไลน์ และการทำงานเป็นทีมที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษาที่ทำงานกับกรมทางหลวงชนบท” โดยข้อมูลที่เก็บในงานวิจัยนี้จะเป็นความลับและนำเสนอโดยภาพรวมเท่านั้น ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามจะไม่ได้รับผลกระทบจากการตอบแบบสอบถามแต่ประการใด ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความกรุณาของท่านในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรอง

ส่วนที่ 2 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 การสื่อสารองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา

ส่วนที่ 4 การใช้สื่อสารสังคมออนไลน์ในการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา

ส่วนที่ 5 การทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา

ส่วนที่ 6 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา

กมลวรรณ วงษ์วิเชียร

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม (Screening Questions)

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความที่ตรงกับข้อเท็จจริงของท่านมากที่สุด

1. ท่านทำงานที่บริษัทที่ปรึกษากับกรมทางหลวงชนบท หรือไม่

☐ ใช่ ☐ ไม่ (ยุติการตอบ)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย R หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ 1.ชาย ☐ 2. หญิง

2. อายุ

☐ 1.อายุ 20 – 29 ปี ☐ 2. อายุ 30 – 39 ปี

☐ 3. อายุ 40 – 49 ปี ☐ 4. อายุ 50 – 59 ปี

☐ 5. อายุ 60 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

☐ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ☐ 2. ปริญญาตรี

☐ 3. สูงกว่าปริญญาตรี

4. ตำแหน่ง

☐ 1. ผู้บริหาร ☐ 2. ระดับผู้จัดการ

☐ 3. พนักงานปฏิบัติการ ☐ 4. ลูกจ้างทั่วไป

☐ 5. อื่น ๆ โปรดระบุ.....

5. รายได้

☐ 1. ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท

☐ 2. 15,001 – 30,000 บาท

☐ 3. 30,001 – 40,000 บาท

☐ 4. 40,001 – 50,000 บาท

☐ 5. 50,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 3 การสื่อสารองค์กรของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาความคิดเห็นของท่านต่อการสื่อสารองค์กร ที่สอดคล้องกับลักษณะที่บรรยายไว้ในระดับใด กรุณาทำเครื่องหมาย P ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

การสื่อสารองค์กร	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การสื่อสารองค์กร หมายถึง กระบวนการสื่อสารภายในบริษัทที่ปรึกษาโดยผู้ส่งสารต้องการสื่อความคิดเห็น ข้อมูล หรือความรู้ไปยังผู้รับผ่านช่องทางต่างๆ					
1. ทิศทางการติดต่อสื่อสาร					
การสื่อสารจากบนสู่ล่าง					
1.1 หัวหน้าได้แจ้งคำสั่งการปฏิบัติติงานและอธิบายวิธีการทำงานให้พนักงานทราบ					
1.2 หัวหน้าได้แจ้งถึงข้อบังคับหรือกฎเกณฑ์ในการทำงาน					
1.3 หัวหน้าแจ้งผลการทำงานให้พนักงานเพื่อให้ทราบข้อดีหรือข้อเสียของตนเอง					
1.4 ผู้บริหารองค์กรได้แจ้งให้พนักงานทราบถึงวัตถุประสงค์ขององค์กรเพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วม					
การสื่อสารจากล่างขึ้นบน					

1.5 พนักงานสามารถแจ้งปัญหาการทำงานเพื่อขอคำแนะนำในการทำงานได้					
1.6 พนักงานสามารถแจ้งความก้าวหน้าของงานให้หัวหน้ารับทราบ					
1.7 พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานให้หัวหน้างานได้รับทราบ					
1.8 พนักงานสามารถเปิดเผยความรู้สึกที่เกี่ยวกับการทำงาน หรือเพื่อมร่วมงานให้หัวหน้าได้รับรู้					
1.9 ท่านสามารถโต้แย้งในสิ่งที่ไม่เหมาะสมต่อหัวหน้าได้					
1.10 ท่านสามารถแนะนำการทำงานให้กับหัวหน้าในเรื่องที่ถนัดได้					
การสื่อสารแบบแนวนอน					
1.11 ท่านสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้					
1.12 ท่านสามารถแบ่งปันความรู้ข้อมูลข่าวสารให้กับเพื่อนร่วมงานได้รับฟัง					
1.13 ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถร่วมมือประสานงานกันในการแก้ไขปัญหาได้					
1.14 ท่านสามารถรับฟังปัญหาในการทำงานของเพื่อนร่วมงานได้					

1.15 ท่านได้รับข่าวสารองค์กรหรือกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานจากเพื่อนร่วมงาน					
การสื่อสารแบบแนวทแยง					
1.16 ท่านสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ต่างแผนก					
1.17 พนักงานแต่ละแผนกหรือกลุ่มงานมีการนัดหมายประชุมร่วมกัน					
1.18 ผู้จัดการแต่ละแผนกได้มีการให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำในการทำงานให้กับพนักงานได้					
1.19 พนักงานในองค์กรต่างแผนกกันสามารถประสานงานกันได้อย่างราบรื่น					
2. ลักษณะการสื่อสาร					
ลักษณะการสื่อสารแบบเป็นทางการ					
2.1 องค์กรมีการติดต่อสื่อสารภายในที่มีแบบแผนและข้อกำหนด					
2.2 การติดต่อสื่อสารในรูปแบบของหนังสือหรือจดหมายมีรูปแบบที่เป็นทางการ					
2.3 การสื่อสารแบบเป็นทางการมักใช้กับหัวหน้างานหรือผู้บริหารเป็นส่วนใหญ่					
2.4 มีการใช้ภาษาทางราชการเป็นส่วนใหญ่					

ลักษณะการสื่อสารแบบไม่เป็นทางการ					
2.5 มีการสื่อสารตามลักษณะของกลุ่มสังคมหรือความชอบส่วนตัว					
2.6 การติดต่อสื่อสารของท่านที่ไม่เป็นทางการเป็นการสนทนาตัวต่อตัว หรือพูดคุยกันเป็นส่วนตัว					
2.7 การสื่อสารแบบไม่เป็นทางการสามารถเข้าใจในเนื้อหาหรือข้อมูลได้ง่าย					
3. ช่องทางเดินของการติดต่อสื่อสาร					
การติดต่อสื่อสารแบบทางเดียว					
3.1 องค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารแบบทางเดียวทำให้ท่านไม่มีโอกาสในการซักถาม					
3.2 องค์กรของท่านมีการแจ้งข่าวสารผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์เป็นส่วนใหญ่					
3.3 องค์กรของท่านมีการติดต่อสื่อสารโดยการออกคำสั่งเป็นส่วนใหญ่					
การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง					
3.4 องค์กรของท่านมีการตอบโต้กันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร					
3.5 องค์กรของท่านมีการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น เช่น ในการประชุม					

3.6 องค์กรของท่านสามารถให้พนักงานเสนอความคิดเพื่อนำไปพัฒนาองค์กรได้					

ส่วนที่ 4 การใช้สื่อสังคมออนไลน์ของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาความคิดเห็นของท่านต่อการใช้สื่อสังคมออนไลน์ ที่สอดคล้องกับลักษณะที่บรรยายไว้ในระดับใด กรุณาทำเครื่องหมาย P ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

การใช้สื่อสังคมออนไลน์	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การใช้สื่อสังคมออนไลน์ หมายถึง การใช้งานสื่อออนไลน์ที่เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติการทางสังคม โดยมีจุดประสงค์เพื่อใช้สื่อสารระหว่างบุคคลในเครือข่ายทางสังคม ผ่านทางอินเตอร์เน็ต โดยเกิดจากการทำงานร่วมกันระหว่างผู้ส่งสารและผู้รับสาร ในบริษัทที่ปรึกษา					
1 การใช้งานเพื่อออกอากาศ					
1.1 มีการใช้สื่อสังคมออนไลน์เพื่อประกาศข้อกำหนดขององค์กร ทำให้เข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว					
1.2 มีการประชาสัมพันธ์โครงการกิจกรรมต่างๆเพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วม					
1.3 มีการเสริมสร้างความรู้ให้แก่พนักงานผ่านสื่อสังคมออนไลน์					
1.4 มีการแจ้งนัดหมายกำหนดการ ทางสื่ออนไลน์เพื่อความรวดเร็วของข่าวสาร					
2. การใช้งานเพื่อสนทนา					

2.1 ใช้สื่อสังคมออนไลน์ในการพูดคุยแทนการพบปะเพื่อลดระยะเวลาการติดต่อ					
2.2 การสนทนามีประสิทธิภาพลดลงจากการใช้สื่อสังคมออนไลน์					
2.3 เพิ่มความสะดวกในการติดต่อประสานงาน					
2.4 การประสานงานมีความรวดเร็วในการสื่อสาร					
2.5 การสนทนาสร้างความสัมพันธ์อันดีได้ง่ายกว่าการพบปะต่อหน้า					
3. การใช้งานเพื่อทำงานร่วมกัน					
3.1 มีการใช้สื่อสังคมในการทำงานร่วมกันเพื่อประหยัดทรัพยากรสำนักงาน					
3.2 การทำงานร่วมกันผ่านสื่อสังคมออนไลน์ช่วยทำให้งานเสร็จไวขึ้น					
3.3 การทำงานร่วมกันผ่านสื่อสังคมออนไลน์ช่วยให้ทำงานเป็นทีมได้มีประสิทธิภาพ					
4. การใช้งานเพื่อการจัดการความรู้					
4.1 มีการหาความรู้ได้ง่ายและรวดเร็ว					
4.2 สามารถสร้างความรู้แบ่งปันความรู้สำหรับองค์กรให้พนักงานเข้าถึงง่าย					
4.3 เพิ่มทักษะการทำงานได้มากยิ่งขึ้น					

5. การใช้งานเพื่อเข้าสังคม					
5.1 มีการสร้างมิตรภาพที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน					
5.2 มีการปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานได้ง่าย					
5.3 เป็นการอำนวยความสะดวกในการแลกเปลี่ยนความสนใจในเรื่องอื่นๆ					

ส่วนที่ 5 การทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาความคิดเห็นของท่านต่อการทำงานเป็นทีม ที่สอดคล้องกับลักษณะที่บรรยายไว้ในระดับใด กรุณาทำเครื่องหมาย P ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

การทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
การทำงานเป็นทีม หมายถึง กระบวนการที่สมาชิกในกลุ่มงานบริษัทที่ปรึกษามารวมตัวกันเพื่อร่วมกันในการแก้ไขปัญหา ดำเนินโครงการ หรือทำงานต่างๆ ให้เสร็จสมบูรณ์อย่างมีประสิทธิภาพ					
1. ด้านภาวะผู้นำ					
1.1 ผู้นำทีมของท่านสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ในการทำงานได้อย่างชัดเจน					
1.2 ผู้นำทีมของท่านให้การยอมรับในความรู้และความสามารถของสมาชิก					
1.3 ผู้นำทีมของท่านมีการพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จไปได้ดี					

1.4 ผู้นำทีมของท่ายคอยประสานงานให้การสนับสนุนในการทำงานของสมาชิกในทีม					
1.5 ผู้นำทีมมีการใช้อำนาจได้อย่างเหมาะสม					
2. ด้านความสัมพันธ์					
2.1 ท่านสามารถทำงานร่วมกันกับสมาชิกในทีมได้เป็นย่างดี					
2.2 ในทีมของท่านมีความพร้อมที่จะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน					
2.3 ท่านไม่รู้สึกโดดเดี่ยวในการทำงานเมื่อเกิดปัญหา					
2.4 สมาชิกให้ความร่วมมือในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่					
2.5 ท่านสามารถทำงานร่วมกันกับสมาชิกในงานอื่นๆได้					
3. ด้านบทบาท					
3.1 ทุกคนต่างมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันในทีม					
3.2 สมาชิกในทีมมีความรับผิดชอบตามหน้าที่ให้สำเร็จ					
3.3 ให้การยอมรับหัวหน้าทีมและสมาชิกในทีมตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ					
3.4 มีการจัดแบ่งหน้าที่อย่างชัดเจน					

3.5 สมาชิกในทีมต่างใช้ทักษะและความสามารถของแต่ละคนเพื่อให้งานสำเร็จ					
4. ด้านกระบวนการ					
4.1 การทำงานในทีมมีขั้นตอนการตัดสินใจด้วยความชัดเจน					
4.2 มีการวางแผนการทำงานร่วมกัน					
4.3 มีการจัดลำดับการทำงานอย่างชัดเจน					
4.4 มีโอกาสรับฟังความคิดเห็นในการทำงานของสมาชิกในทีม					
4.5 เมื่อเกิดปัญหาในการทำงานสมาชิกมีการร่วมมือกันหาทางแก้ไข					

ส่วนที่ 6 ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัทที่ปรึกษา

คำชี้แจง ให้ท่านพิจารณาความคิดเห็นของท่านต่อประสิทธิภาพการทำงาน ที่สอดคล้องกับลักษณะที่บรรยายไว้ในระดับใด กรุณาทำเครื่องหมาย P ในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ประสิทธิภาพการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)
ประสิทธิภาพการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัทที่ปรึกษา ที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ เทคนิค รวมถึงประสบการณ์ต่าง ๆ เพื่อให้ชิ้นงานที่ได้รับมอบหมายแล้วเสร็จ					
1. ด้านคุณภาพ					
1.1 งานมีคุณภาพ ถูกต้อง และมีความเรียบร้อย					
1.2 งานได้มาตรฐานตามที่กำหนดไว้					

1.3 ผลงานมีการประเมินจากบริษัทอยู่ในเกณฑ์ที่ดี					
2. ด้านปริมาณ					
2.1 ปริมาณของงานสมดุลกับจำนวนบุคลากรที่รับผิดชอบ					
2.2 อุปกรณ์สำนักงานมีเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
2.3 ท่านสามารถทำงานเสร็จได้ตามปริมาณงานที่กำหนดไว้ได้					
2.4 ท่านได้วางแผนเพื่อให้งานสำเร็จ					
2.5 ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของปริมาณงานได้					
3. ด้านเวลา					
3.1 เวลาที่ใช้สำหรับการทำงานมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย					
3.2 สามารถส่งงานได้ตรงตามเวลาที่กำหนด					
3.3 มีการวางแผนและบริหารเวลาได้เป็นอย่างดี					
4. ด้านค่าใช้จ่าย					
4.1 ท่านคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรหรืออุปกรณ์ต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ					
4.2 ค่าใช้จ่ายในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับงาน					
4.3 มีการเกิดการเสียหายน้อยที่สุดจากการปฏิบัติงาน					

4.4 ท่านสามารถพัฒนาดัดแปลงอุปกรณ์ให้ใช้งานได้หลากหลาย					