

การสื่อสารภายในอุตสาหกรรมการก่อสร้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ของพนักงาน

บริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด

Communication affecting work efficiency of employee of Mik Construct Co., Ltd.

ทัชชกัน สุวรรณศรี

Touchagun Suwannasri

นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

โครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การสื่อสารภายในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด (2) เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อศึกษาการสื่อสารภายในอุตสาหกรรมการก่อสร้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด ที่ต้องมีการทำงานและสื่อสารภายในบริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด จำนวน 132 คน โดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ

จากผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุอยู่ที่ 36-45 ปี มีระดับการศึกษาอยู่ที่มัธยมศึกษาตอนต้น เป็นพนักงานก่อสร้าง และมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี การสื่อสารภายในอุตสาหกรรมการก่อสร้างโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ประสิทธิภาพในการทำงานก่อสร้างโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พนักงาน บริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันจะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 การสื่อสารภายในอุตสาหกรรมการก่อสร้างส่งผลต่อภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งหมด 3 ด้าน โดยด้านการให้ข้อมูลที่ทันเวลา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมมากที่สุดรองลงมาคือด้านการสื่อสารสองทาง และด้านการจัดการประชุมอย่างสม่ำเสมอส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมน้อยที่สุด

คำสำคัญ: การสื่อสารภายในอุตสาหกรรมก่อสร้าง, ประสิทธิภาพในการทำงาน

ABSTRACT

This independent study aimed to (1) study personal factors, communication within the construction industry, and work efficiency of employees at Mik Construct Co., Ltd. (2) compare work efficiency of employees at Mik Construct Co., Ltd. classified by personal factors, and (3) study the communication within the construction industry that affects the work efficiency of employees at Mik Construct Co., Ltd. The sample group consisted of 132 employees of Mik Construct Co., Ltd. who had to work and communicate within Mik Construct Co., Ltd. The questionnaire was used to analyze the data using frequency, percentage, mean, standard deviation, One-way analysis of variance, and Multiple linear regression analysis.

The results of the study found that most of the respondents were male, aged 36-45, had a lower secondary education, were construction workers, and had been working for more than 5 years. Overall, communication within the construction industry was at the highest level. Overall construction work efficiency is at a high level. Employees of Mik Construct Co., Ltd. with different job positions have different work efficiency at a statistically significant level of 0.05. Communication within the construction industry affects the overall work efficiency of employees of Mik Construct Co., Ltd. at a statistically significant level of 0.05 in all 3 aspects. Timely information provision has the highest impact on overall work efficiency, followed by two-way communication, and regular meetings have the lowest impact on overall work efficiency.

Keywords: Construction industry communication, Work efficiency

บทนำ

ในปัจจุบันการสื่อสารถือเป็นเครื่องมือสำคัญในการทำงานอย่างหนึ่ง เพราะการสื่อสารช่วยให้การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเป็นเรื่องที่ง่ายขึ้น แต่ขณะหนึ่งการสื่อสารก็เป็นสิ่งที่ทำให้เกิดการเข้าใจผิดกันได้เช่นกัน หากมีการสื่อสารที่ไม่มีประสิทธิภาพ ก็อาจก่อให้เกิดความผิดพลาดในการทำงานได้ (รัชนก เชื้อแพทย์, 2563, หน้า 1)

ในการพัฒนาบริษัทให้มีประสิทธิภาพสูงสุดนั้น ต้องเริ่มต้นจากการพัฒนาคุณภาพของพนักงานในบริษัทก่อนอันดับแรก พนักงานนั้นเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนให้บริษัทมุ่งสู่เป้าหมายสูงสุดที่ตั้งไว้ โดยบริษัทเองก็ต้องมั่นพัฒนาพนักงานอยู่เสมอโดยเฉพาะเรื่องของการสื่อสาร ในปัจจุบันการสื่อสารเป็นสิ่งที่เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในบริษัทเพื่อให้เกิดการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพในทางบวก และสามารถดำเนินงานต่างๆ ที่เกิดขึ้นในบริษัทได้ ทั้งนี้การสื่อสารในบริษัทที่ดีควรมีความชัดเจนและ

ถูกต้องมากที่สุด เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน จนสามารถบรรลุเป้าหมายของบริษัทได้ (กุชัชชา นิธิภักธนา, 2564, หน้า 3)

บริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด เป็นบริษัทรับเหมาก่อสร้าง ให้บริการที่หลากหลาย อาทิเช่น ที่ปรึกษาก่อสร้าง บริการงานออกแบบโครงสร้างรวมถึงการออกแบบชิ้นส่วน Precast รับเหมาก่อสร้างในส่วน of อาคาร โรงงาน และงานต่อเติมรีโนเวท เนื่องด้วยธุรกิจที่เป็นรูปแบบการทำงานกับกลุ่มคนที่หลากหลายทั้งในด้าน ช่วงอายุ ตำแหน่งการทำงาน ทำให้การสื่อสารที่เป็นปัจจัยหลักในการทำงานสร้างความยากลำบากอยู่ในปัจจุบัน ในการดำเนินโครงการต้องผ่านการสื่อสารตั้งแต่ลูกค้า ผู้บริหาร หัวหน้าโครงการ หัวหน้างาน และพนักงาน การส่งสารของการทำโครงการหนึ่งๆ มีความสำคัญเป็นอย่างมาก หากมีการสื่อสารที่ผิดพลาดเพียงจุดใดจุดหนึ่ง อาจทำให้โครงการนั้นๆ หยุดชะงักหรือเกิดผลกระทบที่ไม่น่าพึงพอใจขึ้น การสื่อสารภายในองค์กรที่ประสบปัญหาหลักๆ แทบจะพบมากที่สุดคือ การที่หัวหน้างานไม่สามารถสั่งงานลูกน้องได้ หรือลูกน้องรับสารจากหัวหน้าผิดพลาดเนื่องด้วยความไม่เข้าใจและสื่อสารไม่ตรงกัน บางครั้งก็เป็นปัญหาที่ทับซ้อนกันมาคือช่องว่างระหว่างวัยในการทำงานที่ค่อนข้างมาก ในกรณีที่หัวหน้างานมีอายุน้อยกว่าพนักงานทั่วไป เป็นความลำบากที่จะสั่งการให้พนักงานภายใต้การดูแลที่อายุมากกว่าปฏิบัติงานในรูปแบบที่เห็นสมควร ซึ่งมีผลทำให้การดำเนินโครงการนั้นจะมีความล่าช้าออกไปส่งผลกระทบไปจนถึงลูกค้าที่มีการวางแผนการดำเนินงานกันไว้ และเกิดงานไม่มีประสิทธิภาพตามมา (รัชนก เชื้อแพทย์, 2563, หน้า 3)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการจะทำการศึกษารูปแบบการสื่อสารในองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด เพื่อที่จะค้นหารูปแบบการสื่อสารที่เหมาะสมต่อการทำงานในบริษัทและคาดหวังว่าผลการวิจัยจะเป็นแนวทางปรับปรุงพัฒนากระบวนการสื่อสารใน บริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด อีกทั้งเป็นแนวทางให้กับผู้อื่นได้มีโอกาสดำเนินการในครั้งถัดไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การสื่อสารภายในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง และประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาการสื่อสารภายในอุตสาหกรรมการก่อสร้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด แตกต่างกัน
2. การสื่อสารภายในอุตสาหกรรมการก่อสร้างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด

การทบทวนวรรณกรรม

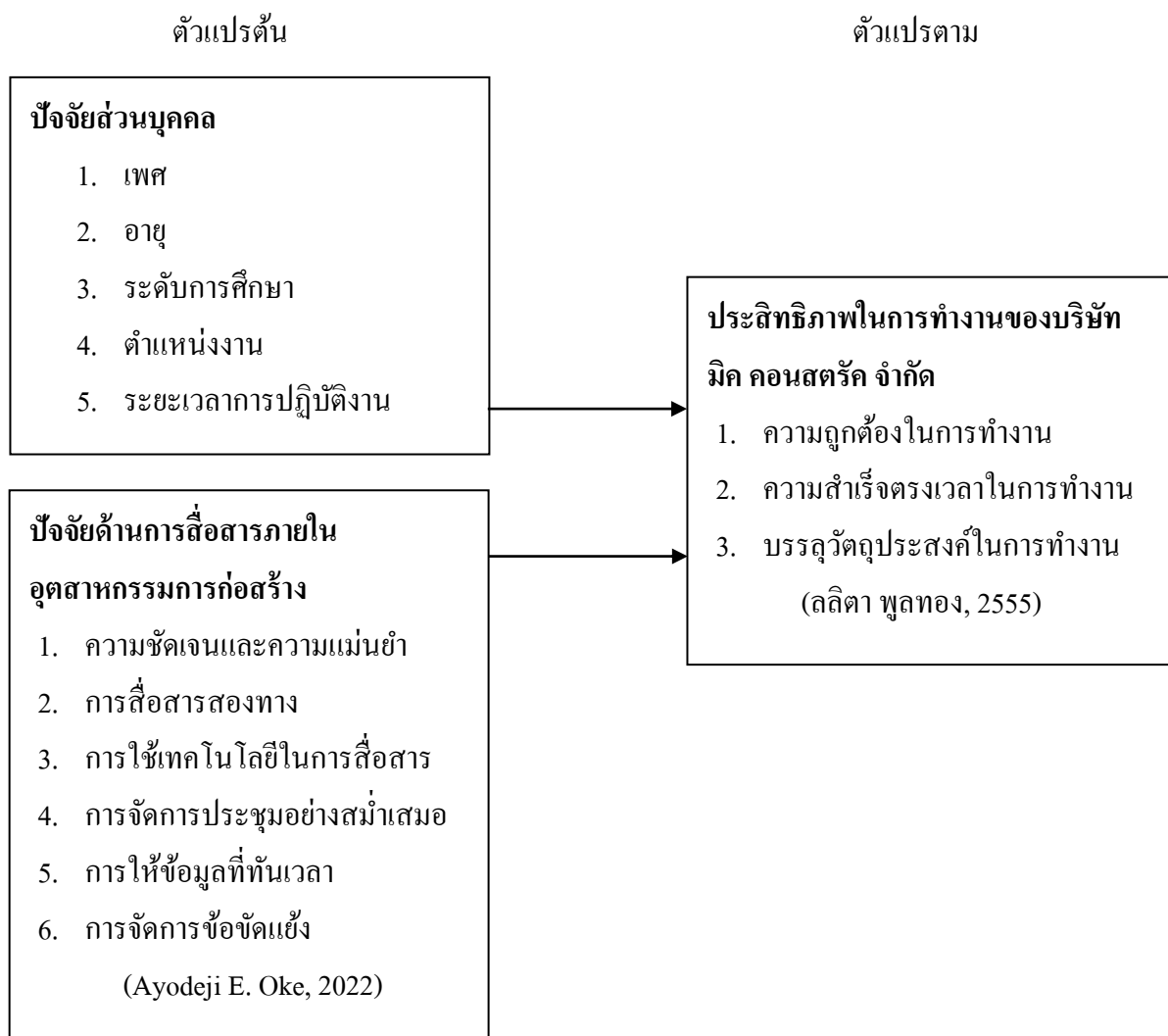
การสื่อสารภายในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง วิชาส ทองสุทธิ (2552) อ้างถึงใน วรเดช ยศวัดนะกุล (2561) กล่าวว่า การสื่อสารภายในองค์กร หมายถึงการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างสมาชิกภายในองค์กร ซึ่งเป็นวิธีการมอบหมายงาน การประสานงานทำกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายองค์กร และ Ayodeji E. Oke (2022) มีส่วนสำคัญในด้านการสื่อสารภายในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง โดยมุ่งเน้นไปที่ปัจจัยต่างๆ ที่ปรับปรุงการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ ครอบคลุมมิติสำคัญ 6 มิติ ได้แก่ ความชัดเจนและความแม่นยำ การสื่อสารสองทาง การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร การจัดการประชุมอย่างสม่ำเสมอ การให้ข้อมูลที่ทันเวลา และการจัดการข้อขัดแย้ง แต่ละมิติมีบทบาทสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารและความสำเร็จของโครงการโดยรวมในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง

ประสิทธิภาพในการทำงาน ลลิตา พูลทอง (2555) ให้ความหมายว่า ประสิทธิภาพ หมายถึง การกระทำกิจกรรมใด ๆ ที่บรรลุผลตามที่ต้องการและตั้งเป้าหมายไว้ โดยสามารถประหยัดและลดการสูญเสียของทรัพยากรต่าง ๆ ในการดำเนินกิจกรรมได้มากที่สุด ประกอบด้วย ความถูกต้องในการทำงาน การบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงาน และความสำเร็จตรงเวลาในการทำงาน

ศิริเพ็ญ วินิจรักษา (2560) ได้ทำการศึกษา รูปแบบการสื่อสารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร กรณีศึกษาบริษัท A ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านเพศ และตำแหน่งงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารภายในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับ 0.05 แต่ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรที่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 สำหรับรูปแบบการสื่อสารแบบไขว้มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรด้านช่องทางการสื่อสารมากที่สุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่าช่องทางการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรมีมาก โดยไม่เป็นอุปสรรคในการติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ซึ่งข้อดีคือทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพรวดเร็ว โดยที่งานบางอย่างไม่สามารถรอการสื่อสารตามสายงานเพราะจะทำให้เกิดความล่าช้าและอาจเกิดความเสียหายต่อระบบงานโดยรวมได้ สำหรับข้อเสียคือ เกิดปัญหาการส่งการข้ามสายงาน ดังนั้น ผู้บริหารควรที่จะกำหนดนโยบายแนวทางปฏิบัติในการทำงานเป็นทีมที่ชัดเจนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสารให้มากที่สุด

จักริน เถิงเลิศผล (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารเพื่อลดความเสียหายในการบริหารงานก่อสร้าง ผลการศึกษาพบว่าปัญหาจากระบบการสื่อสารด้วยเอกสารมีผลต่อความเสียหายในการบริหารงานก่อสร้างมากที่สุด (เฉลี่ยที่ 16.31) โดยปัญหาที่มีความเสียหายมากที่สุดคือปัญหาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงแบบก่อสร้าง (28.18) ปัญหางานเพิ่ม-ลด (21.48) และปัญหาการแจ้งเตือนการประชุม (18.79) ผู้วิจัยทำการศึกษาแนวทางในการพัฒนาระบบการสื่อสารทั้ง 3 ช่องทางก่อนนำเสนอแนวทางเพื่อลดความเสียหายในการบริหารงานก่อสร้างด้วยวิธีการพัฒนาบุคคล การพัฒนาเครื่องมือในการสื่อสาร และแนวทางในการจัดการข้อมูลเพื่อพัฒนาระบบการสื่อสารในการบริหารงานก่อสร้างให้มีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดของงานวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ที่ใช้ศึกษาในวิจัยครั้งนี้คือ พนักงาน บริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งหมด 200 คน (แผนกบุคคลบริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด, 2567)

ตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงาน บริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด ที่ต้องมีการทำงานและสื่อสารภายในบริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด

การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด ที่อยู่ในจำนวนประชากรทั้งหมด 200 คน ผู้วิจัยคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยทฤษฎีเครจซี่ มอร์แกน (Krejcie&Morgan) ที่ความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนที่ 5% จากการคำนวณผ่านสูตร พบว่าได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 131.77 คน หรือ ประมาณ 132 คน โดยผู้วิจัยจะใช้การสุ่มตัวอย่างประชากรแบบสะดวก (Convenience Sampling) โดยการแจกแบบสอบถามออนไลน์และแบบออฟไลน์ให้กับคือ พนักงาน บริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด

เครื่องมือการวิจัย ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีทั้ง 5 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการสื่อสารภายในอุตสาหกรรมการก่อสร้างของพนักงาน บริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด จำนวน 18 ข้อ ความชัดเจนและความแม่นยำจำนวน 3 ข้อ การสื่อสารสองทางจำนวน 3 ข้อ การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสารจำนวน 3 ข้อ การจัดการประชุมอย่างสม่ำเสมอจำนวน 3 ข้อ การให้ข้อมูลที่ทันเวลาจำนวน 3 ข้อ และการจัดการข้อขัดแย้งจำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด 15 ข้อ ได้แก่ ความถูกต้องในการทำงาน 5 ข้อ ความสำเร็จตรงเวลาในการทำงาน 5 ข้อ และบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงาน 5 ข้อ

ส่วนที่ 4 ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะจากผู้ทำแบบสอบถามที่มีความคิดเห็นต่องานวิจัย เพื่อนำไปปรับปรุงในการวิจัยครั้งต่อไป

นำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (Index of Consistency: IOC) โดยจากผลประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พบว่าในแต่ละข้อคำถาม มีค่า IOC เท่ากับ 1 และผลรวมทั้งหมดของข้อคำถามได้เท่ากับ 1 และนำแบบสอบถามไปทดสอบความเชื่อมั่นโดยทดลองใช้กับกลุ่มเป้าหมายที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน จำนวน 30 คน และนำแบบสอบถามมาหาค่าความเชื่อมั่น ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) จากการประมวลผลพบว่าค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาค มีค่าเท่ากับ 0.841 ซึ่งค่าที่ได้มากกว่า 0.70 ถือว่าเป็นแบบสอบถามที่มีความเที่ยงตรงทางด้านเนื้อหา และมีความเชื่อมั่นในระดับตามเกณฑ์

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคล การสื่อสารภายในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง และประสิทธิภาพในการทำงานของบริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด ด้วยสถิติเชิงพรรณนา แสดงค่า ในรูปแบบของค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์สมมติฐานที่ 1 และสมมติฐานที่ 2 ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์อิทธิพลด้วยสถิติการถดถอยเชิงพหุคูณ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 68.18 มีอายุอยู่ที่ 36-45 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.15 มีระดับการศึกษาอยู่ที่มัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 60.61 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานก่อสร้าง คิดเป็นร้อยละ 81.82 และมีระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.15

ตาราง 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับภาพรวมการสื่อสารภายในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง

ภาพรวมการสื่อสารภายในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1. ความชัดเจนและความแม่นยำ	4.36	0.5773	มากที่สุด
2. การสื่อสารสองทาง	4.67	0.4319	มากที่สุด
3. การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร	4.43	0.7237	มากที่สุด
4. การจัดการประชุมอย่างสม่ำเสมอ	4.61	0.5467	มากที่สุด
5. การให้ข้อมูลที่ทันเวลา	4.48	0.6099	มากที่สุด
6. การจัดการข้อขัดแย้ง	4.27	0.7198	มากที่สุด
รวม	4.47	0.4087	มากที่สุด

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาพรวมการสื่อสารภายในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.47$, $SD = 0.4087$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการสื่อสารสองทางมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.67$, $SD = 0.4319$) รองลงมาคือ ด้านการจัดการประชุมอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{x} = 4.61$, $SD = 0.5467$) ด้านการให้ข้อมูลที่ทันเวลา ($\bar{x} = 4.48$, $SD = 0.6099$) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร ($\bar{x} = 4.43$, $SD = 0.7237$) ด้านความชัดเจนและความแม่นยำ ($\bar{x} = 4.36$, $SD = 0.5773$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการจัดการข้อขัดแย้ง ($\bar{x} = 4.27$, $SD = 0.7198$) ตามลำดับ

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการทำงานก่อสร้าง

ประสิทธิภาพในการทำงานก่อสร้าง	$\bar{X}$	SD	ระดับความคิดเห็น
1.ความถูกต้องในการทำงาน	4.47	0.5290	มากที่สุด
2.ความสำเร็จตรงเวลาในการทำงาน	4.56	0.5404	มากที่สุด
3.บรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงาน	4.82	0.2982	มากที่สุด
รวม	4.62	0.3554	มากที่สุด

จากตาราง 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงานก่อสร้าง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.62$, $SD = 0.3554$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านบรรลุวัตถุประสงค์ในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{x} = 4.82$, $SD = 0.2982$) รองลงมาคือ ด้านความสำเร็จตรงเวลาในการทำงาน ($\bar{x} = 4.56$, $SD = 0.5404$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความถูกต้องในการทำงาน ($\bar{x} = 4.47$, $SD = 0.5290$)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตาราง 3 การวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	F	Sig	ผลการทดสอบ
1. เพศ	0.21	0.84	ไม่แตกต่างกัน
2. อายุ	2.26	0.08	ไม่แตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษา	1.72	0.17	ไม่แตกต่างกัน
4. ตำแหน่งงาน	3.15	0.03*	แตกต่างกัน
5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน	2.11	0.10	ไม่แตกต่างกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า พนักงาน บริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามที่มีตำแหน่งงาน แตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของการสื่อสารภายในอุตสาหกรรมการก่อสร้างที่ส่งผลต่อภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด

ตัวแปรทำนาย	B	Std. Error	β	t	Sig.
(Constant)	0.758	0.09		8.02	0.00*
1. ความชัดเจนและความแม่นยำ (X_1)	-0.006	0.03	-0.01	-0.22	0.82
2. การสื่อสารสองทาง (X_2)	0.170	0.03	0.21	5.39	0.00*
3. การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร (X_3)	-0.001	0.03	0.00	-0.05	0.96
4. การจัดการประชุมอย่างสม่ำเสมอ (X_4)	0.148	0.04	0.23	3.38	0.00*
5. การให้ข้อมูลที่ทันเวลา (X_5)	0.514	0.02	0.88	25.80	0.00*
6. การจัดการข้อขัดแย้ง (X_6)	0.025	0.02	0.05	1.53	0.13

$R = 0.97, R^2 = 0.95, \text{Adj. } R^2 = 0.95, F = 390.55^*, \text{Sig.} = 0.00^*$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า การสื่อสารภายในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง ด้านการให้ข้อมูลที่ทันเวลา (X_5) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือด้านการสื่อสารสองทาง (X_2) และด้านการจัดการประชุมอย่างสม่ำเสมอ (X_4) ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยที่ด้านความชัดเจนและความแม่นยำ (X_1) ด้านการใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร (X_3) และการจัดการข้อขัดแย้ง (X_6) ไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด

อภิปรายผล

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน บริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด แตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานที่ต่างกัน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงาน จะมีประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริเพ็ญ วินิจรักษา (2560) ได้ทำการศึกษา รูปแบบการสื่อสารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร กรณีศึกษาบริษัท A ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ผลวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านตำแหน่งงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารภายในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ณ ระดับ 0.05 แต่ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา และอายุการทำงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กรที่แตกต่างกัน ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 การสื่อสารภายในอุตสาหกรรมการก่อสร้างส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด พบว่า การสื่อสารภายในอุตสาหกรรมการก่อสร้างส่งผลต่อภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด 3 ด้าน โดยด้านการให้ข้อมูลที่ทันเวลา ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมมากที่สุด รองลงมาคือด้านการสื่อสารสองทาง และด้านการจัดการประชุมอย่างสม่ำเสมอส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมน้อยที่สุด ดังแนวคิดของ Ayodeji E. Oke (2022) สรุปว่า 1) การให้ข้อมูลที่ทันเวลา คือการเผยแพร่ข้อมูลอย่างทันทั่วถึง ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการตัดสินใจและความสำเร็จของโครงการ ผู้ที่เกี่ยวข้องจะต้องได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องทันทีเพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายอย่างมีประสิทธิภาพ 2) การสื่อสารสองทาง ถือเป็นรากฐานที่สำคัญในการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมก่อสร้างที่มีการเจรจาที่ซับซ้อนเป็นการส่งเสริมการทำงานร่วมกันและทำให้มั่นใจว่าข้อกังวลและข้อเสนอแนะต่างๆ จะได้รับการแก้ไขอย่างทันทั่วถึง การสื่อสารสองทางที่มีประสิทธิภาพสามารถนำไปสู่ความสัมพันธ์ที่ดีขึ้นระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้อง เพิ่มความไว้วางใจและความร่วมมือ 3) การจัดการประชุมอย่างสม่ำเสมอ การประชุมเป็นประจำมีความสำคัญต่อการรักษาการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในโครงการก่อสร้าง ความจำเป็นในการประชุมที่มีโครงสร้างพร้อมวาระการประชุมที่ชัดเจน เพื่อให้แน่ใจว่าการอภิปรายจะมุ่งเน้นจุดสำคัญและมีประสิทธิภาพ สนับสนุนการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันจากผู้ที่เกี่ยวข้องทั้งหมด สนับสนุนข้อมูลที่หลากหลายและการแก้ปัญหาาร่วมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของจักริน เล็งเลิศผล (2558) ได้ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารเพื่อลดความเสียหายในการบริหารงานก่อสร้าง ผลการศึกษาพบว่าปัญหาจากระบบการสื่อสารด้วยเอกสารมีผลต่อความเสียหายในการบริหารงานก่อสร้างมากที่สุด (เฉลี่ยที่ 16.31) โดยปัญหาที่มีความเสียหายมากที่สุดคือปัญหาเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงแบบก่อสร้าง (28.18) ปัญหางานเพิ่ม-ลด (21.48) และปัญหาการแจ้งเตือนการประชุม (18.79)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

จากการศึกษาครั้งนี้ทำให้ผู้วิจัยได้ทราบถึง การสื่อสารภายในอุตสาหกรรมการก่อสร้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด โดยผู้ประกอบการ สามารถนำผลวิจัยไปปรับปรุงและพัฒนาให้เกิดประโยชน์กับธุรกิจ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร ซึ่งนำไปสู่ผลลัพธ์ของโครงการก่อสร้างที่ดีขึ้นและความพึงพอใจของลูกค้า ผู้วิจัยจึงมีข้อเสนอแนะ เพื่อนำไปใช้ดังนี้

1. การสื่อสารภายในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง จากผลการวิจัยจะเห็นว่า การสื่อสารภายในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง ด้านการจัดการข้อขัดแย้งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น บริษัทจะต้องเพิ่มประสิทธิภาพและแนวทางในการจัดการข้อขัดแย้ง เนื่องจากข้อขัดแย้งสามารถส่งผลกระทบต่อ

ความสัมพันธ์ในทีมงาน และความคืบหน้าของโครงการได้ โดยการกำหนดนโยบายและขั้นตอนจัดการข้อขัดแย้ง เช่น การสร้างกระบวนการในการจัดการข้อขัดแย้งที่ชัดเจน การแต่งตั้งผู้ประสานงานเพื่อประสานงานและไกล่เกลี่ยปัญหา และการใช้อำนาจที่เหมาะสม ในกรณีที่ไม่สามารถหาทางออกได้ ควรมีการตัดสินใจจากผู้บริหารระดับสูง อีกทั้งควรมีการฝึกฝนทักษะในการจัดการความขัดแย้งให้มากขึ้น เพื่อให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสม

2. ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน จากผลการวิจัยจะเห็นว่า ด้านความถูกต้องในการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการก่อสร้างนั้น ความถูกต้องในการทำงานถือว่ามีสำคัญเป็นอย่างยิ่ง หากปฏิบัติงานผิดพลาดจะก่อให้เกิดผลกระทบต่างๆ ตามมาได้ง่าย ดังนั้นบริษัทควรมีแนวทางในการปฏิบัติงานให้แก่ทีมเพื่อช่วยลดข้อผิดพลาด เพิ่มความปลอดภัย และประหยัดต้นทุน ไม่ว่าจะเป็นการมีมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ดีและถูกต้อง การแสดงรายละเอียดของการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและครบถ้วน การตรวจสอบและควบคุมคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ และผู้ปฏิบัติงานทุกคนจะต้องมีความรู้ในมาตรฐานการปฏิบัติงานและรายละเอียดการปฏิบัติที่ถูกต้อง และปฏิบัติงานตามกฎของบริษัท

3. จากผลการวิจัยจะเห็นว่า การสื่อสารภายในอุตสาหกรรมการก่อสร้าง ด้านการให้ข้อมูลที่ทันเวลา ด้านการสื่อสารสองทาง และด้านการจัดการประชุมอย่างสม่ำเสมอส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้นบริษัทควรนำเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลมาใช้ในการสื่อสารเพื่อให้สามารถสื่อสารข้อมูลได้ทันทั่วทั้งที่ เช่น ระบบ BIM (Building Information Modeling) ที่ช่วยในการสร้างแบบจำลองข้อมูลอาคารที่สามารถแชร์และอัปเดตข้อมูลแบบเรียลไทม์ได้ ซอฟต์แวร์การจัดการโครงการ ที่ช่วยติดตามความคืบหน้าและการสื่อสารระหว่างทีมงาน และแอปพลิเคชันมือถือที่ให้พนักงานที่ใช้ทำงานสามารถรายงานข้อมูลและรับการแจ้งเตือนแบบทันที อีกทั้งการปรับปรุงการสื่อสาร โดยการสร้างช่องทางการสื่อสารที่ชัดเจน เช่น Microsoft Teams หรือ Slack สำหรับการอัปเดตข้อมูลแบบกลุ่ม การประชุมสม่ำเสมอโดยวางแผนประชุมรายวันหรือรายสัปดาห์เพื่อให้ทีมมีโอกาสแลกเปลี่ยนข้อมูลล่าสุด และการจัดอบรมพนักงานในการใช้เครื่องมือและพัฒนาทักษะการสื่อสาร ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้าน เป็นสิ่งสำคัญสำหรับการตัดสินใจ การปรับกระบวนการทำงานให้ดีขึ้น เพื่อบรรลุเป้าหมายของธุรกิจ

ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาครั้งต่อไป

1. สำหรับครั้งต่อไปควรศึกษาเชิงปริมาณ ควบคู่ไปกับเชิงคุณภาพ โดยมีการสอบถามความคิดเห็นของพนักงานในบริษัท มัค คอนสตรัค จำกัด และบริษัทก่อสร้างอื่น ๆ ให้ครอบคลุมเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ผลวิจัยที่เป็นประโยชน์ และได้ข้อมูลมากขึ้น

2. อาจนำปัจจัยอื่นๆ ของพนักงาน มาร่วมศึกษาเพิ่มเติมในกรอบวิจัยของงานวิจัยด้วย เช่น ปัจจัยจิตใจ วัฒนธรรมองค์กร หรือคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพื่อให้ทราบว่ามีนอกเหนือจากปัจจัยการสื่อสารแล้ว ปัจจัยอื่นๆ ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้วยหรือไม่

3. การศึกษาเกี่ยวกับ การให้ข้อมูลที่ทันเวลา เนื่องจากผลการวิจัยของการสื่อสารภายใน อุตสาหกรรมการก่อสร้างที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ปรากฏว่า ด้านการให้ข้อมูลที่ทันเวลา มีผลต่อภาพรวมประสิทธิภาพในการทำงานมากที่สุด ผู้วิจัยจึงควรศึกษาเพิ่มเติมถึงการให้ข้อมูลที่ทันเวลา ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

บรรณานุกรม

จักริน เล็งเลิศผล (2558). *แนวทางการพัฒนาระบบการสื่อสารเพื่อลดความเสียหายในกาบริหารงานก่อสร้าง*.

วิทยานิพนธ์สถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาสถาปัตยกรรม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.

แผนกบุคคลบริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด (2567). *เกี่ยวกับบริษัทและจำนวนพนักงานบริษัท มิค คอนสตรัค จำกัด*.

กุชัชชา นิธิภักธนา (2564). *การสื่อสารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท*

เครื่องปั้นดินเผาแห่งหนึ่ง ในเขตพระสมุทรเจดีย์. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการ, โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตเพื่อความเป็นเลิศ (หัวหมาก).

รัชนก เชื้อแพทย์ (2563). *รูปแบบการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพของบริษัทใน นิคม*

อุตสาหกรรมโรจนะจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ลลิตา พูลทอง (2555). *ผลกระทบของพฤติกรรมการดำเนินชีวิตต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของ*

กลุ่มวัยทำงานในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตร ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วรเดช ขสวัฒนกุล (2561). *“รูปแบบการสื่อสารที่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ*

ครูและบุคลากรโรงเรียนอนุบาลชุมชนบางบ่อ (ศุภพิพัฒน์รังสรรค์). สืบค้น เมื่อ 26 สิงหาคม 2567, จาก http://www.excmba-abstract.ru.ac.th/AbstractPdf/2562-1-2_1590298941.pdf.

ศิริเพ็ญ วินิจรักษา. (2560). รูปแบบการสื่อสารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการสื่อสารภายในองค์กร กรณีศึกษา บริษัท A ที่จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพมหานคร.

Ayodeji E Oke. *Factors Affecting Construction Project Handover and Feedback Mechanism*.

https://www.academia.edu/31613575/Factors_Affecting_Construction_Project_Handover_and_Feedback_Mechanism.

Ayodeji E. Oke (2021). *Construction Digitalisation*.

https://www.academia.edu/110179847/Construction_Digitalisation.

Ayodeji E. Oke (2022). *Effective Communication: A Measure of Project Success*, Measures of Sustainable Construction Projects Performance, 2022, p. 67-74.

<https://ouci.dntb.gov.ua/en/works/7AWyYB1l/>.