

การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน

บริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด

ORGANIZATIONAL SUPPORT AFFECTING ON EMPLOYEE

WORKING PERFORMANCE AT QUALITY PROPERTY

MANAGEMENT COMPANY LIMITED

ปัทมา ดำรงนิธิกุล

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Pathida Damrongnithikul

Email: 6714060004@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด 2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานบริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0 การสนับสนุนขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการ

ทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก และประสิทธิภาพการทำงาน
 ของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การสนับสนุนขององค์กรทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน
 ของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ
 ยังพบอีกว่า การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้
 แมเนจเม้นท์ จำกัด ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า
 ด้านจิตอาสามณ์ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานและอันดับสุดท้าย คือ ด้านการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันทำนายการ
 ได้ร้อยละ 77.0 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : การสนับสนุนขององค์กร , ประสิทธิภาพการทำงาน, บริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด

ABSTRACT

This research aimed to: (1) examine organizational support affecting employee performance at Quality Property Management Co., Ltd.; and (2) investigate the relationship between organizational support and employee performance at Quality Property Management Co., Ltd. The sample consisted of 400 employees of the company. The statistical methods used for data analysis included frequency, percentage, mean, and standard deviation. Hypotheses were tested using Pearson correlation and multiple regression analysis.

The results revealed that most respondents were female (215 persons, 53.8%), aged 31–40 years (163 persons, 40.8%), held a bachelor's degree (269 persons, 67.2%), had an average monthly income of 20,001–30,000 baht (110 persons, 27.5%), and had work experience of no more than 5 years (144 persons, 36.0%). Overall, organizational support was at a high level, and employee performance was also rated at a high level.

The hypothesis testing results revealed that organizational support in all aspects was positively correlated with employee performance at Quality Property Management Co., Ltd., with statistical significance at the 0.01 level. Furthermore, it was found that the aspect of organizational support that had the greatest impact on employee performance was compensation and benefits. This was followed by job knowledge and career advancement opportunities, emotional support, job security, and lastly, operational support. Together, these factors were able to predict employee performance at 77.0%, with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Organizational support, Employee performance, Quality Property Management Co., Ltd.

บทนำ

ในปัจจุบันองค์การต้องเผชิญการแข่งขันด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ส่งผลให้องค์กรจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพการดำเนินงานเพื่อสร้างความได้เปรียบ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กร ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยกลไกและแนวทางในการสร้างแรงจูงใจเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร “การสนับสนุนจากองค์กร” (Perceived Organizational Support) โดย Eisenberger et al. (1986) โดยมีให้แนวคิดแบ่งออกเป็น 5 ด้านได้แก่ 1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ 2. ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า 3. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน 4. ด้านจิตอาารมณ์ 5. ด้านการปฏิบัติงาน เมื่อพนักงานรับรู้ว่างค์กรให้การสนับสนุนในด้านต่างๆ พนักงานจะเกิดความผูกพันต่อองค์กรและจะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งวัดความสำเร็จขององค์กร ประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่ 1. ด้านคุณภาพของงาน 2. ด้านปริมาณงาน 3. ด้านเวลา 4. ด้านค่าใช้จ่าย ทั้ง 4 ด้านเป็นผลลัพธ์ที่เชื่อมโยงสอดคล้องกับการสนับสนุนขององค์กร ในทางตรงกันข้ามกันหากพนักงานขาดการสนับสนุน อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพการทำงานลดลงและส่งผลกระทบต่อองค์กรโดยรวม

ในธุรกิจบริการจัดการอสังหาริมทรัพย์ซึ่งเป็นงานบริการ บุคลากรถือเป็นปัจจัยสำคัญที่มีบทบาทต่อคุณภาพบริการและความพึงพอใจของลูกค้า สำหรับบริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด เป็นองค์กรที่ดำเนินธุรกิจด้านการบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ การดำเนินงานต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการให้บริการรวมถึงสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบสูง ลักษณะการทำงานในธุรกิจบริการจัดการอาคาร มักมีความซับซ้อนและมีความท้าทาย เช่น การประสานงาน การแก้ไขปัญหา และการให้บริการแก่ผู้พักอาศัย ปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลให้พนักงานต้องเผชิญกับภาระงานที่สูง ความกดดันในการทำงาน หากองค์กรไม่สามารถให้การสนับสนุนที่เหมาะสม อาจส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้

ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาการสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่พนักงานได้รับและวิเคราะห์ผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในการนำข้อมูลไปใช้วางแผนและพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสม รวมทั้งการสร้างระบบสนับสนุนที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กรกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

1. การสนับสนุนขององค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด
2. การสนับสนุนขององค์กรด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้าส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด
3. การสนับสนุนขององค์กรด้านมั่นคงในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด
4. การสนับสนุนขององค์กรด้านจิตอากรมณ์ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด
5. การสนับสนุนขององค์กรด้านการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องการสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

1. บัณฑิตส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน
2. การสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านจิตอากรมณ์ ด้านการปฏิบัติงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด ได้แก่ ด้านคุณภาพของงาน ด้านปริมาณงาน ด้านเวลา ด้านค่าใช้จ่าย

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

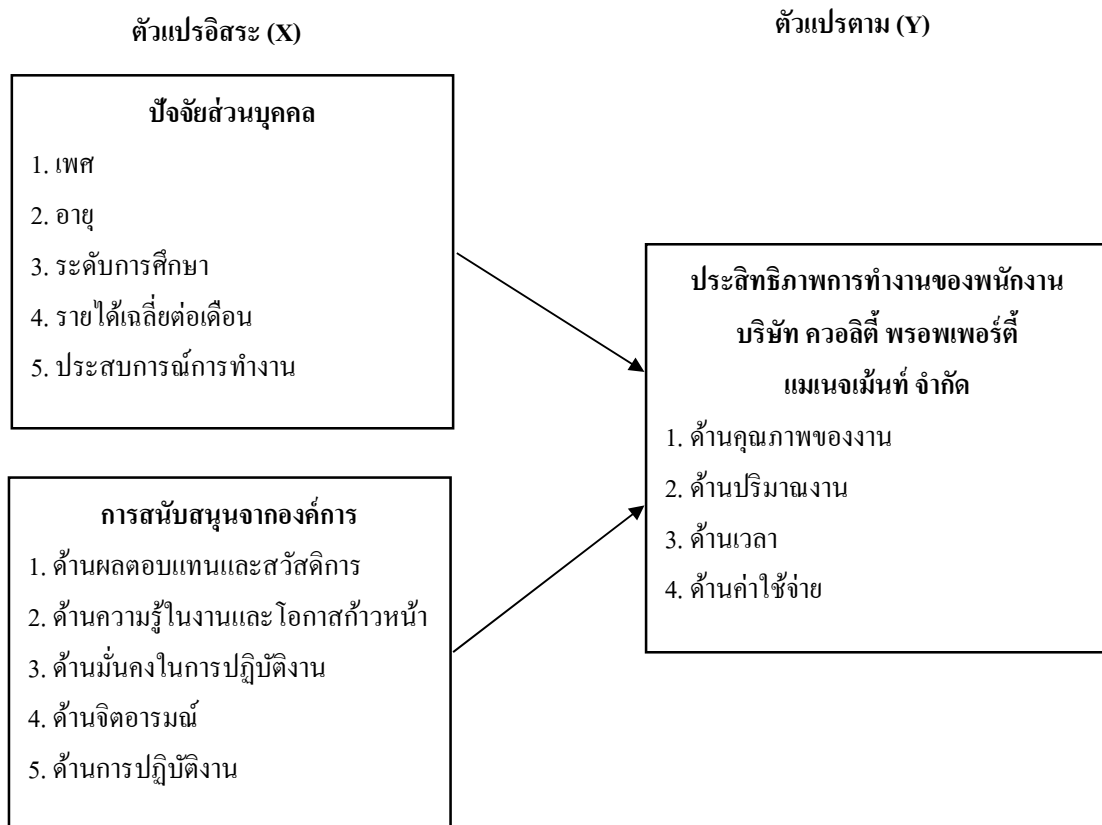
ประชากรในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด จำนวน 1,716 คน (ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 31 มกราคม 2569) เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ดังนั้น ผู้วิจัย จึงใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณแบบทราบจำนวนประชากร โดยใช้สูตรการกำหนดกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane, 1973) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 324.39 คน โดยกำหนดระดับความ

เชื่อมั่นร้อยละ 95 และ ขอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 เพื่อความแม่นยำของข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด จำนวน 400 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงเมษายน 2569

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. องค์กรได้ทราบถึงระดับการรับรู้การสนับสนุนขององค์กรที่พนักงานได้รับและเพื่อวิเคราะห์ว่าการสนับสนุนขององค์กรในด้านต่างๆ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานอย่างไร
2. องค์กรได้ประโยชน์ในการนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนและพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสม ตลอดจนสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. องค์กรต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ประกอบการตัดสินใจทบทวนการกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์การพัฒนาพนักงาน เพื่อเพิ่มศักยภาพของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสนับสนุนจากองค์กร

การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร คือการรับรู้ความรู้สึกของพนักงานว่าองค์กรได้มองเห็นคุณค่าการทำงานของพวกเขา โดยองค์ประกอบ แบ่งออกเป็น 5 ด้านของ Rhoades & Eisenberger (2002) ดังนี้ 1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พนักงานรับรู้ว่าการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเหมาะสม 2. ด้านจิตอาสามณ์ พนักงานรับรู้ว่าการให้คุณค่า ให้ความไว้วางใจ ยอมรับผลงาน และให้คำแนะนำเพื่อแก้ปัญหาในการทำงาน 3. ด้านการปฏิบัติงาน องค์กรสนับสนุน เครื่องมือ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้การทำงานราบรื่น 4. ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า พนักงานได้รับโอกาสศึกษาอบรม พัฒนาทักษะ และมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน 5. ด้านมั่นคงในการปฏิบัติงาน การรับรู้ของพนักงานว่าองค์กรให้โอกาสและยังคงจัดจ้างให้ทำงานต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน

ประสิทธิภาพการทำงาน คือ ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของงาน Peterson and Plowman (1989) สรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ด้าน ได้แก่ 1.คุณภาพของงาน (Quality) งานต้องได้มาตรฐาน ถูกต้อง รวดเร็ว และสร้างความพึงพอใจแก่ผู้ใช้หรือผู้รับบริการ รวมถึงเป็นประโยชน์ต่อองค์กร 2. ปริมาณงาน (Quantity) ผลงานต้องมีจำนวนตามเป้าหมายหรือแผนงานที่กำหนดไว้อย่างเหมาะสม 3.เวลา (Time) การทำงานต้องเสร็จทันเวลา มีความรวดเร็ว และพัฒนาวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น 4. ค่าใช้จ่าย (Costs) ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ประหยัดต้นทุน และลดความสูญเสีย เพื่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดด้วยต้นทุนต่ำสุด

ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด

QPM ก่อตั้งปี 2538 เป็นบริษัทบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ที่มีประสบการณ์ยาวนานกว่า 31 ปี และบริหารโครงการมากกว่า 400 โครงการทั่วประเทศ โดยมุ่งพัฒนาคุณภาพบริการตามมาตรฐานสากล ISO 9001:2015 บริษัทได้รับความไว้วางใจจากโครงการอสังหาริมทรัพย์ชั้นนำหลายแห่ง และให้บริการครอบคลุมทั้งการบริหารนิติบุคคล อาคารชุดและหมู่บ้านจัดสรร การบัญชีการเงิน การรักษาความปลอดภัย การจัดการกฎหมาย วิศวกรรม และการดูแลชุมชน วิสัยทัศน์ มุ่งเป็นผู้นำด้าน Property Management ภายใน 5 ปี พร้อมพัฒนาบุคลากร เทคโนโลยี และ

ความสามารถด้านภาษา พันธกิจ เน้นพัฒนาระบบบริหาร บุคลากร การประสานงาน และการจ้างงาน คุณค่า ยึดความน่าเชื่อถือ ความเป็นมืออาชีพ และความโปร่งใส นโยบายคุณภาพ มุ่งให้บริการตรงตามสัญญา ปรับปรุงคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พนิดา ไสยวิริยะ (2560) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทประกอบธุรกิจประเภทนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ผลวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย(R^2) เท่ากับ 0.591 หรือวัฒนธรรมองค์กรสามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 59.1

สมพงษ์ เพชร (2561) ได้ทำการศึกษาปัจจัยการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาชิ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรและระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ศกาทิพย์ บัวพงษ์ (2563) ได้ทำการศึกษาการรับรู้สนับสนุนองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลาและคุณภาพ ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ทำหาย ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความรับผิดชอบในงาน รองลงมาคือความสำเร็จในการทำงานลักษณะงานที่ปฏิบัติการ น้อยที่สุดคือ ความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยค่าจ้างที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน น้อยที่สุดคือ นโยบายการบริหารขององค์กร และปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าปัจจัยค่าจ้าง

สุพัตรา วร วุฒิพุทธพงศ์ (2565) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผ่านตัวแปรสื่อจิตวิญญาณในการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานขององค์กรธุรกิจด้านอุตสาหกรรมล้อแม็กรถยนต์แห่งหนึ่งในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อจิตวิญญาณในการทำงานและจิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

ชาลิดา รักเจริญ (2566) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและจาก ผู้บังคับบัญชาและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานใน สำนักงานสรรพากรภาคแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลเชิงบวก ต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ปานิสสร วังษ์แป้น (2568) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความ ตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท อิเลคทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัด ชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านจิตอาารมณ์ และความรู้ในงานและโอกาสมี อิทธิพลต่อความตั้งใจคงอยู่ของพนักงาน บริษัท อิเลคทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด จำนวน 1,716 คน (ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ณ วันที่ 31 มกราคม 2569)

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนของพนักงานบริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด ดังนั้น ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 324 คน โดยกำหนดระดับความน่าเชื่อถือร้อยละ 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง 0.05 เพื่อความแม่นยำของข้อมูลผู้วิจัยจึงใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบไปด้วย 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของ พนักงาน บริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามการสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์ หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของ

เนื้อหาตลอดจนไปถึงความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 - 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปให้กับพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด จำนวน 400 คน เมื่อรับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งจัดรูปแบบและหมวดหมู่ของข้อมูลในแบบสอบถาม เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequencies)
2. ค่าร้อยละ (Percentage)
3. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
4. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
5. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)
6. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ทั้งหมดจำนวน 400 คน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 มีรายได้ 20,001-30,000 บาท จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 27.5 และมีประสบการณ์การทำงาน ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 36.0

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสนับสนุนขององค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านความรู้ในงานและ โอกาสก้าวหน้า ด้านจิตอากรมณ์ ด้านการปฏิบัติงาน และด้านมั่นคงในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล คือ การสนับสนุนขององค์กร ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านจิตอาสามณ์ และด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า การสนับสนุนขององค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านจิตอาสามณ์ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานและอันดับสุดท้าย คือ ด้านการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากการศึกษา การสนับสนุนขององค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. การสนับสนุนขององค์กรส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งด้านที่อยู่ในระดับความสำคัญมากที่สุด คือ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า การกำหนดเงินเดือนและผลตอบแทนอย่างเหมาะสมกับลักษณะงาน การปรับเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้เหมาะสม จัดให้มีสวัสดิการเพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การเอาใจใส่ในชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการเพียงพอกับค่าใช้จ่ายและแบ่งปันให้ครอบครัวโดยไม่เดือดร้อน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของผกาทิพย์ บัวพงษ์ (2563) ได้ทำการศึกษาการรับรู้สนับสนุนองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลาและคุณภาพ ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ทำหาย ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สมพงษ์ เพชร (2561) ได้ทำการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทย โอบายาจิ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การสนับสนุนจากองค์กรและระดับพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรทั้งในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก พบว่าการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมกร

เป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านจิตอารมณ์ พบว่า ได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญ หากเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาจะให้ความช่วยเหลือจนปัญหานั้นคลี่คลายไปในทางที่ดีทำงานในองค์กรแห่งนี้ทำให้รู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีความภูมิใจที่ได้ทำงานกับองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับ องค์กรมีความเอาใจใส่พนักงานเป็นอย่างดีและปฏิบัติอย่างให้เกียรติ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปานิศตรา วงษ์แป้น (2568) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจอยู่ของพนักงาน : กรณีศึกษา บริษัท อิเลคทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรีผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรในด้านจิตอารมณ์และความรู้ในงานและโอกาสมีอิทธิพลต่อความตั้งใจอยู่ของพนักงาน บริษัท อิเลคทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ด้านการปฏิบัติงาน พบว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยเหลือสนับสนุนให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่พนักงานมีความรู้ ความสามารถ สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ น้ำดื่มเพียงพอและถูกสุขลักษณะ เครื่องมือและระบบสารสนเทศที่องค์กรจัดหาให้ส่งเสริมให้ผลงานมีประสิทธิภาพ องค์กรมีการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้พนักงานได้รับความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาลิดา รักเจริญ (2566) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและจากผู้บังคับบัญชา และความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในสำนักงานสรรพากรภาคแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีอิทธิพลเชิงบวกต่อความผูกพันต่อองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ด้านมั่นคงในการปฏิบัติงาน พบว่า องค์กรจ้างพนักงานให้ทำงานต่อไปเพราะเห็นว่ามี ความสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย พนักงานมีความเชื่อมั่นในหลักประกันและความมั่นคงที่องค์กรมอบให้ มีความมั่นใจในความมั่นคงและเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร องค์กรปฏิบัติตามกฎหมายแรงงานว่าด้วยการจ้างงานเป็นอย่างดีเสมอ พนักงานรู้สึกมีความมั่นคงในหน้าที่งานที่ทำอยู่ในองค์กรแห่งนี้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา วรวิฑูฒิตพทพงศ์ (2565) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผ่านตัวแปรสื่อจิตวิญญาณในการทำงาน:กรณีศึกษาพนักงานของ องค์กรธุรกิจด้านอุตสาหกรรมล้อแม่กรดยนต์แห่งหนึ่งในประเทศไทย ผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร มีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรมีอิทธิพลเชิงบวกต่อจิตวิญญาณในการทำงานและจิตวิญญาณในการทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

2. ประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงาน บริษัท คอวลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด ซึ่งโดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านปริมาณงาน ด้านคุณภาพของงาน ด้านค่าใช้จ่าย ด้านเวลา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เรืองฤทธิ์ มหามนตรี (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยจุดใจที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความรับผิดชอบในงาน รองลงมาคือ ความสำเร็จในการทำงานลักษณะงานที่ปฏิบัติ การ น้อยที่สุด

คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน ปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาพแวดล้อมทางกายในการทำงาน รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน น้อยที่สุดคือ นโยบายการบริหารขององค์กร และปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิภาพการทำงานมากกว่าปัจจัยค้ำจุน

3. การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด โดยใช้สถิติการหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้วยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน Pearson Correlation ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล การสนับสนุนขององค์กร ได้แก่ ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านจิตอาสามณ์ และด้านการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพินดา ไสยวิริยะ (2560) ได้ทำการศึกษาวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทประกอบธุรกิจประเภทนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง ผลวิจัยพบว่า วัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ในการทำนาย(R^2) เท่ากับ 0.591 หรือวัฒนธรรมองค์กรสามารถทำนายประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 59.1

4. การทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่าการสนับสนุนขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่า ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการมีผลมากที่สุด อันดับรองลงมา คือ ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ด้านจิตอาสามณ์ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานและอันดับสุดท้าย คือ ด้านการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ผกาทิพย์ บัวพงษ์ (2563) ได้ทำการศึกษาการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทยผลการวิจัยพบว่า การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ด้านเวลาและคุณภาพ ส่วนแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จต่อเป้าหมายที่ทำหาย ด้านความต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จเพื่อเป็นที่ยอมรับหรือชื่นชม ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ทั้งด้านเวลา ด้านคุณภาพ และด้านปริมาณ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง การสนับสนุนขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ พรอพเพอร์ตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ข้อเสนอแนะ คือ การสนับสนุนขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน การกำหนดเงินเดือนและผลตอบแทนอย่างเหมาะสมกับลักษณะงาน ควรพิจารณาจากคุณสมบัติ ประสบการณ์ และควรกำหนดเงินเพิ่มทักษะความเชี่ยวชาญหรือใบรับรองวิชาชีพ การปรับเพิ่มเงินเดือนหรือค่าตอบแทนให้เหมาะสม เพื่อที่ช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานและรักษาพนักงานที่มี

ศักยภาพให้อยู่กับองค์กรโดยพิจารณาผลการประเมินผลงานในระดับดีมาก (KPI ระดับ A) จัดให้มีสวัสดิการในด้านต่างๆเพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ให้เกิดความพึงพอใจ มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันต่อองค์กรระยะยาว การใช้สิทธิวันหยุดเพิ่มเติม การให้สวัสดิการแรงจูงใจ

2. ด้านความรู้ในงานและโอกาสก้าวหน้า ข้อเสนอแนะ คือ การสนับสนุนให้พนักงานเลื่อนไปสู่อำนาจที่สูงกว่าได้ตามความรู้ความสามารถ ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้เลื่อนตำแหน่งไปสู่ระดับที่สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถและผลงานที่แสดงออกอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นแรงใจและความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการแบ่งระดับอายุ ส่งเสริมให้พนักงานเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน พนักงานสามารถนำความรู้มาใช้ ปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน และเทคโนโลยีที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว เช่น จัดให้ฝึกอบรมการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานนำความรู้ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการทำงาน เพื่อพนักงานเกิดความเข้าใจและแก้ไขปัญหาทางได้จริง จัดให้มีหัวหน้าช่างของหน่วยงาน ถ่ายทอดประสบการณ์ที่เกิดขึ้นจริง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน หลักสูตรเกี่ยวกับการฝึกอบรมวิศวกรรมเบื้องต้น ระบบไฟฟ้าการดูแลอุปกรณ์ใน MDB

3. ด้านจิตอาสามณ์ ข้อเสนอแนะ คือ พนักงานได้รับความไว้วางใจให้ทำงานที่สำคัญ ควรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้เกิดความชัดเจนในการทำงาน หากเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาจะให้ความช่วยเหลือจนปัญหานั้นคลี่คลายไปในทางที่ดี ผู้บังคับบัญชาควรจัดประชุมร่วมกับพนักงาน เพื่อหารือและสรุปแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างเป็นระบบ พนักงานทำงานในองค์กรแห่งนี้ ทำให้รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เพื่อสร้างความภาคภูมิใจและความผูกพันกับองค์กรมากยิ่งขึ้น เช่น กิจกรรม CSR

4. ด้านมั่นคงในการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ คือ องค์กรจ้างพนักงานให้ทำงานต่อไปเพราะเห็นว่ามีความสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์กร พิจารณาจากผลงานดี ความรับผิดชอบ ทักษะตรงกับงาน เช่น ช่วงอาคารตรวจเช็คอุปกรณ์อย่างสม่ำเสมอ ทำให้ไม่เกิดความเสียหายใหญ่ ช่วยให้ประหยัดค่าใช้จ่ายระยะยาว ความเชื่อมั่นในหลักประกันและความมั่นคงที่องค์กรมอบให้แก่พนักงาน องค์กรควรสร้างความเชื่อมั่นว่าพนักงานจะมีงานทำอย่างต่อเนื่อง กรณีผู้ว่าจ้างตัดสินใจเปลี่ยนบริษัทบริหารเป็นบริษัทบริหารอื่น ควรมีการแจ้งพนักงานล่วงหน้า หากโครงการนี้ถูกถอนบริหาร จะทำการย้ายพนักงานไปประจำโครงการอื่นที่ยังดูแลอยู่ พนักงานมีความมั่นใจในความมั่นคงและเติบโตอย่างต่อเนื่องขององค์กร โดยการสื่อสารแผนงาน ความมั่นคง และโอกาสการเติบโต ผ่านการประชุม การแจ้งข่าวเมื่อได้รับงานบริหารเพื่อให้พนักงานได้รับรู้ผ่านการสื่อสารประชาสัมพันธ์ภายในองค์กรระบบติดต่อสื่อสารภายในองค์กร

5. ด้านการปฏิบัติงาน ข้อเสนอแนะ คือ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องช่วยเหลือสนับสนุนให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ งานที่รับผิดชอบเกิดความสำเร็จ เช่น การจัดส่งเอกสารให้ศูนย์บริหารเพื่อจัดทำงบกระแสเงินสดภายในวันที่ 15 ของทุกเดือน โดยมีเอกสารสำเนาบัญชีเงินฝาก จัดส่งภายในวันที่ 7 ของทุกเดือน งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่พนักงานมีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ องค์กรควรจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานก่อนลงปฏิบัติงานจริง เช่น การใช้

โปรแกรมบัญชี สถานที่ทำงานมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ น้ำดื่ม เพียงพอและถูกสุขลักษณะ ควรให้เพียงพอต่อจำนวนพนักงาน และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ เพื่อลดเวลาที่เสียไปในการรอใช้สิ่งอำนวยความสะดวก

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อองค์กรจะได้นำมาพัฒนาให้สอดคล้องกับงานวิจัย
2. การศึกษาครั้งนี้ ใช้เพียงตัวแปรการสนับสนุนขององค์กร ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรหาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับองค์กร เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลที่จะช่วยลดอัตราการลาออกของพนักงาน
3. ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเกี่ยวกับการหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับผู้จัดการอาคาร เน้นการวางแผนการทำงาน การแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และการจัดการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เพื่อสร้างความพึงพอใจกับลูกค้า

เอกสารอ้างอิง

- ชาลิดา รักเจริญ. (2566). อิทธิพลของการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและจากผู้บังคับบัญชาและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของพนักงานในสำนักงานสรรพากรภาคแห่งหนึ่ง. (การค้นคว้าอิสระ)หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ปานิสสร วรณัฏฐ์. (2568). อิทธิพลการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีต่อความตั้งใจของผู้ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา บริษัทอิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. (งานนิพนธ์) หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต:มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผลาทิพย์ บัวพงษ์. (2563). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของนักวิจัยนสถาบันในวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแห่งประเทศไทย. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต):มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พนิดา ไสยวิริยะ. (2560). วัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัทประกอบธุรกิจประเภทนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง. (วิทยานิพนธ์)หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต:มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เรืองฤทธิ์ มหามนตรี. (2564). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งในนิคมอมตะซิตี้ ชลบุรี. (วิทยานิพนธ์)หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต:มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพงษ์ เพชรี. (2561). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ไทยโอบายาชิ จำกัด. (การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต):มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศุภัตรา วรวิฑูพิทพงศ์. (2565). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรกับผลการปฏิบัติงานของพนักงาน ผ่านตัวแปรสื่อจิตวิญญาณในการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานขององค์กรธุรกิจด้านอุตสาหกรรมสื่อแม่กรดยนต์แห่งหนึ่งในประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์) หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต:สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Eisenberger, R., Huntington R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organization support. *Journal of Applied Psychology*
- Peterson, E., & Plowman, E.G. (1989). *Business organization and management*. R. D. Irwin.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002). Perceived Organizational Support: A Review of The Literature. *Journal of Applied Social Psychology*
- Yamane, Taro. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. New York: Harper & Row.