

การรับรู้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความเชื่อมั่นในระบบ

เวิร์กเพลส (workplace) ที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร

กรณีศึกษา บริษัท ลิงค์ อินโนว่า พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

**Perception, Organizational Behavior and Confidence in WORKPLACE System
that Affecting Organizational effectiveness**

Case Study: Of Link innova properties co.,ltd.

กรณิศ รังค์จันทร์

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการรับรู้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความเชื่อมั่นในระบบเวิร์กเพลส WORK PLACE ที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษา บริษัท ลิงค์ อินโนว่า พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการทางสถิติแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ สถิติเชิงพรรณนาและสถิติเชิงอนุมาน

ผลการวิจัยพบว่าส่วนใหญ่พนักงานบริษัทฯ ที่ใช้งานระบบ เป็นเพศชายคิดเป็นร้อยละ 72.60 มีอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปีคิดเป็นร้อยละ 41.90 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 83.90 มีรายได้ต่อเดือนที่ 10,000 - 20,000 บาท มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 33.90 สังกัดอยู่โครงการก่อสร้าง(เชียงใหม่)คิดเป็นร้อยละ 25.80 และอยู่ในตำแหน่งงานปัจจุบันในองค์กร เป็นวิศวกรไฟฟ้าคิดเป็นร้อยละ 22.30

ระดับการรับรู้ (Perception) ระบบเวิร์กเพลส ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และระดับความเชื่อมั่นในระบบเวิร์กเพลส โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1) อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด ตำแหน่งงาน ที่ต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลองค์กรต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ในส่วนของด้านเพศนั้นไม่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร 2) อิทธิพลของการรับรู้ระบบเวิร์กเพลส ของพนักงานบริษัทฯ ด้านการเปิดรับ ด้านความตั้งใจ มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ในส่วนของด้านความเข้าใจ/การตีความนั้นไม่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร 3) อิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ด้านความอดทนอดกลั้นและด้านความสำนึกในหน้าที่ มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ในส่วนของด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือ นั้น ไม่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร 4) อิทธิพลของความเชื่อมั่นในระบบเวิร์กเพลส ด้านความใส่ใจ/การให้ ด้านการให้ข้อมูลที่ดี ด้านการให้ความสะดวกสบาย/ความสอดคล้อง และด้านการแก้ไขสถานการณ์ขัดแย้ง/การไว้วางใจ มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 แต่ในส่วนของการสื่อสารนั้น ไม่มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร

คำสำคัญ การรับรู้,พฤติกรรม,ความเชื่อมั่น,ระบบเวิร์กเพลส,ประสิทธิผลองค์กร

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

Workplace เป็นระบบศูนย์กลางการติดต่อที่เชื่อมโยงทุกคนในองค์กรเพื่อช่วยกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือและผลลัพธ์ทางธุรกิจ ระบบเวิร์กเพลส มีฟีเจอร์ต่างๆ สามารถในการเข้าถึงข่าวสารข้อมูลต่างๆ อย่างทั่วถึงและ Real Time เป็นเรื่องจำเป็น โดยเฉพาะธุรกิจที่ประกอบด้วยสาขาจำนวนมากกระจายไปทั่วประเทศ หรือมีบางส่วนงานที่

ต้องทำงานนอกสถานที่เกือบตลอดเวลา รวมทั้งบริษัทขนาดใหญ่ที่ขยายธุรกิจไปหลากหลายประเทศ การมีแพลตฟอร์มในการทำงานที่ตอบโจทย์ทั้งเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ความสะดวกในการใช้งาน สามารถลดช่องว่างในการสื่อสารและเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทั่วถึงและใช้งานได้จากทุกที่ จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์กรยุคใหม่ให้ความสำคัญ

บริษัท ลিংค์ อินโนว่า พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ประกอบธุรกิจด้านวิศวกรรมก่อสร้าง ซึ่งได้รับจ้างงานโดยตรงจากทั้งหน่วยงานราชการและภาคเอกชนต่างๆ โดยในพ.ศ. 2563 ปัจจุบันบริษัท ได้มีโครงการที่กำลังดำเนินการก่อสร้างอยู่ทั้งสิ้น 6 โครงการ จากการกระจายตัวของพื้นที่การทำงานจึงเป็นปัจจัยสนับสนุนให้ฝ่ายบริหารบริษัทได้นำระบบเวิร์คเพลส มาใช้ประกอบกับการบริหารงานก่อสร้างภายในองค์กร ตั้งแต่เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2562 จนถึงปัจจุบัน ซึ่งเป็นนวัตกรรมใหม่สำหรับบุคลากรในองค์กรด้วยความหลากหลายทั้งทางภาระหน้าที่ ความหลากหลายในตัวบุคลากรเอง และการกระจายตัวของพื้นที่การทำงานของโครงการก่อสร้าง ทั้งนี้บริษัท หวังว่าระบบเวิร์คเพลสจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานของโครงการก่อสร้าง ต่อตัวบุคลากรเอง และเป็นประโยชน์กับการใช้บริหารจัดการองค์กร เพื่อการส่งมอบผลงานที่เป็นไปตามมาตรฐานให้ลูกค้าหรือหน่วยงานนั้นๆ เกิดความพึงพอใจสูงสุดต่อไป

การศึกษาปัจจัยด้านการรับรู้ ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในระบบเวิร์คเพลส มีผลต่อประสิทธิผลองค์การของพนักงานในองค์กร ทั้งนี้ก็เพื่อทบทวนความสมบูรณ์ของระบบเวิร์คเพลส และเป็นการประเมินการใช้งานระบบเวิร์คเพลส ว่าส่งผลต่อประสิทธิผลขององค์การ หรือไม่ รวมทั้งการปรับปรุงพัฒนา เสริมสร้างการรับรู้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี และความเชื่อมั่นในระบบเวิร์คเพลส เพื่อให้องค์กรดำเนินกิจการต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถบรรลุเป้าประสงค์ อีกทั้งยังแข่งขันได้ในตลาดและดำเนินธุรกิจต่อไปได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ลิงค์ อินโนว่า พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
2. เพื่อศึกษาการรับรู้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความเชื่อมั่นในระบบเวิร์คเพลส ของพนักงานบริษัท ลิงค์ อินโนว่า พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
3. เพื่อศึกษาประสิทธิผลขององค์การ บริษัท ลิงค์ อินโนว่า พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
4. เพื่อศึกษาประสิทธิผลองค์การจากการใช้งานระบบเวิร์คเพลส ซึ่งจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ลิงค์ อินโนว่า พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
5. เพื่อศึกษาการรับรู้พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและความเชื่อมั่นในความสามารถของระบบเวิร์คเพลส ที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์การ บริษัท ลิงค์ อินโนว่า พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ลิงค์ อินโนว่า พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ที่ใช้งานระบบเวิร์คเพลส ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งงานต่างกัน มีประสิทธิผลองค์การต่างกัน
2. ปัจจัยด้านการรับรู้ของพนักงาน มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ ด้วยการใช้งานระบบเวิร์คเพลส Workplace ของ บริษัท ลิงค์ อินโนว่า พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด
3. ปัจจัยด้านพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีผลต่อประสิทธิผลองค์การ ด้วยการใช้งานระบบเวิร์คเพลส ของ บริษัท ลิงค์ อินโนว่า พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

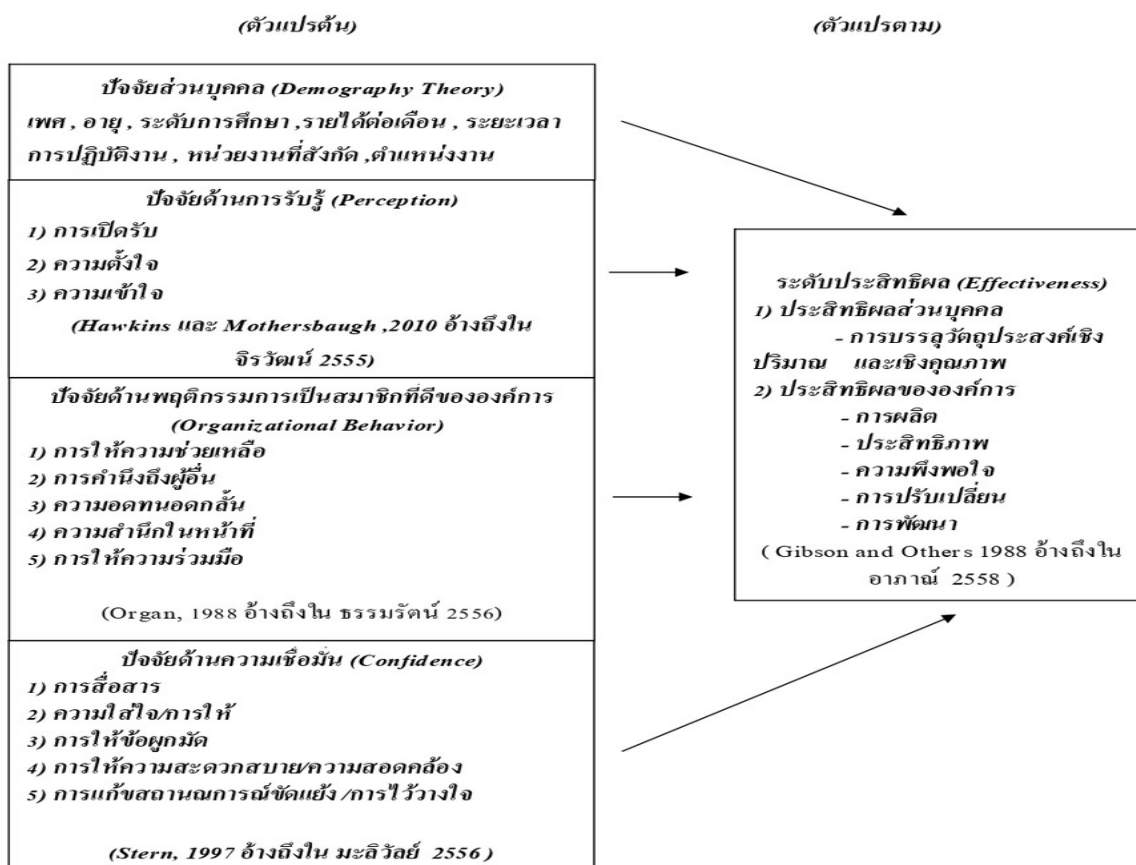
4.ปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในระบบของพนักงาน มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร ด้วยการใช้งานระบบเวิร์คเพลส ของ บริษัท ลิงค์ อิน โนว่า พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของ บริษัท ลิงค์ อิน โนว่า พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ที่ใช้งานระบบเวิร์คเพลส ทุกคนในบริษัทฯ

2. การวิจัยในครั้งนี้ใช้แนวคิดทฤษฎี การรับรู้ คือด้านการเปิดรับ ด้านความตั้งใจ ด้านความเข้าใจหรือการตีความ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร คือด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น ด้านความอดทนอดกลั้น ด้านความสำนึกในหน้าที่ และด้านการให้ความร่วมมือ ความเชื่อมั่น คือ ด้านการสื่อสาร ด้านความใส่ใจ และการให้ ด้านการให้ข้อมูลมัด ด้านการให้ความสะดวกสบาย /ความสอดคล้อง ด้านการแก้ไขสถานการณ์ขัดแย้ง/การไว้วางใจ ด้านประสิทธิผลองค์กร คือประสิทธิผลส่วนบุคคล คือ ด้านการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ และประสิทธิผลขององค์กร คือด้านการผลิต ด้านประสิทธิภาพ ด้านความพึงพอใจ ด้านการปรับเปลี่ยน ด้านการพัฒนา

กรอบแนวคิดการวิจัย



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีการรับรู้ (Hawkins และ Mothersbaugh 2010 อ้างถึงในจิรวัดน์ วงศ์รังชัย 2555) ได้ให้ความหมายว่าการรับรู้หมายถึง กระบวนการที่เริ่มต้นจาก การพบกับการกระตุ้นจากประสาทสัมผัสทั้ง 5 ได้แก่ การมองเห็น ได้กลิ่น ได้ยิน ได้ลิ้มรส และได้สัมผัส จึงทำให้คนเกิดความสนใจในสิ่งเร้า และจบลงด้วยการตีความหรือหาความหมาย

ของสิ่งนั้น 1)การเปิดรับคือ การเลือกที่จะสนใจ การเลือกที่จะบิดเบือน และการเลือกที่จะจดจำ 2) ความตั้งใจ หมายถึงความใส่ใจการจำแนกรายละเอียดความรู้สึกที่เกิดขึ้นตามความรู้สึกในจิตใจ ความรู้และประสบการณ์ของผู้บริโภค 3) ความเข้าใจหรือการตีความในข้อมูลซึ่งไม่ได้หมายความว่าถูกต้องเสมอไป การตีความนั้นจะขึ้นอยู่กับ ความเชื่อ ทศนคติ และประสบการณ์ การประมวล ความรู้สึกความเข้าใจที่เกิดขึ้นจากสิ่งที่รับรู้ ดังนั้นผู้วิจัยให้ความหมายของแนวความคิดด้านการรับรู้ของพนักงานในองค์กร

ทฤษฎีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (Organ 1988 อ้างถึงใน ธรรมรัตน์ 2556) ได้ทำการศึกษาและทบทวนงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ได้เสนอองค์ประกอบของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีทั้งหมด 5 ประการ ดังนี้ 1) การให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การช่วยเหลือบุคคลอื่นในองค์กรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ซึ่งเป็นพฤติกรรมทั้งทางการกระทำและวาจา ก่อให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่สงบสุข พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 2) การคำนึงถึงผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมการคิดคำนึงถึงผู้อื่นก่อนที่จะลงมือกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง เป็นการกระทำที่เต็มใจให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแก่บุคคลอื่น เคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน 3) ความอดทนอดกลั้น เป็นการกระทำที่แสดงออกถึงความอดทนต่อความลำบาก อุปสรรคและสิ่งไม่พึงปรารถนาต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน โดยไม่บ่นหรือแสดงความไม่พอใจในสิ่งที่สามารถร้องเรียน หรือกล่าวแจ้งให้หัวหน้างาน/ผู้บริหาร/ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้ทราบได้ 4) ความสำนึกในหน้าที่ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับและประพฤติตนตามกฎระเบียบที่องค์กรกำหนด ความรับผิดชอบต่องานการให้ทรัพยากรต่าง ๆ อย่างคุ้มค่า และไม่ทำกิจธุระส่วนตัวในเวลาปฏิบัติงาน 5) การให้ความร่วมมือ หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกถึงการยอมรับและมีส่วนร่วมในกระบวนการต่าง ๆ องค์กรอย่างเต็มที่

ทฤษฎีความเชื่อมั่น (Stern 1997 อ้างถึงใน มะลิวัลย์ แสงสวัสดิ์ 2556) ความเชื่อมั่น คือ พื้นฐานของความสัมพันธ์คือการมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน องค์กรจ าเป็นต้องเรียนรู้ทฤษฎีความสัมพันธ์ใกล้ชิด เอาใจใส่เพื่อครองใจลูกค้ามีทฤษฎีทั้งสิ้น 5 C ได้แก่ การสื่อสาร ความดูแลและการให้ การให้ข้อมูลมัด การให้ความสะดวกสบายหรือความสอดคล้อง การแก้ไขสถานการณ์ความขัดแย้ง และการให้ความไว้วางใจ 1)การสื่อสาร พนักงานควรจะสื่อสารกับลูกค้าในลักษณะที่ทำให้ลูกค้าอบอุ่นใจได้พนักงานควรแสดงความเปิดเผย จริงใจและพร้อมให้ความช่วยเหลือลูกค้าเพื่อให้ทั้งสองฝ่ายเต็มใจแสดงความรู้สึกและความคิดร่วมกันหรือสร้างความรู้สึกให้ลูกค้าอยากใช้บริการด้วยความแสดงความเต็มใจในการให้บริการ 2) ความใส่ใจ และการให้ เป็นคุณสมบัติของความสัมพันธ์ใกล้ชิดที่ประกอบด้วยความเอื้ออาทร ความอบอุ่น และความรู้สึกปกป้อง ซึ่งมีผลให้ลูกค้ารู้สึกดีคือองค์กรอาจแสดงความรู้สึกเหล่านี้จากสิ่งเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เป็นสิ่งที่สังเกต เช่น พนักงาน 3) การให้ข้อมูลมัด ที่เกี่ยวข้องกับลูกค้า องค์กรควรจะยอมเสียผลประโยชน์เพื่อคงไว้ซึ่งความสัมพันธ์อันดีกับลูกค้า 4) การให้ความสะดวกสบาย หรือความสอดคล้องความเอาใจใส่ลูกค้าจะทำให้ลูกค้ารู้สึกถึงความสะดวกสบาย กล่าวคือ ลูกค้าจะรู้สึกยินดีอบอุ่น มั่นใจมั่นคงที่ได้รับบริการ ลูกค้าส่วนใหญ่ประเมินความสะดวกสบายจากการบริการที่ดีขององค์กร 5) การแก้ไขสถานการณ์ และการให้ไว้วางใจ

ทฤษฎีประสิทธิผลองค์กร (Gibson and Others 1988 อ้างถึงใน อาภาณ์ อ่อนคง 2558) ได้ให้นิยามความหมาย ของประสิทธิผล ไว้ว่า เป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ หรือ ความพยายามใด ๆ ที่มี ความมุ่งหวังเพื่อที่จะได้ผลลัพธ์ในบางสิ่ง การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงหรือต่ำเพียงใดขึ้นอยู่กับผลที่ได้รับว่าตรงตามที่ต้องการหรือไม่ และมีคุณภาพมากน้อยเพียงใดทั้งในด้าน คุณภาพและปริมาณ ประสิทธิผลแบ่งออกเป็น 2 ระดับ 1. ประสิทธิผลส่วนบุคคล คือ ลักษณะบุคคลที่มีความสามารถที่จะปฏิบัติงาน หรือกระทำกิจกรรมใด ๆ แล้วนำไปสู่ความสำเร็จ เพื่อให้ได้ผลตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้และมี คุณภาพทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เช่น ความ

ถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมตรงตามที่ คาดหวัง และตรงตามความต้องการของทีมงานที่เกี่ยวข้องหรือสังคม และสามารถนำผลที่ได้ไปใช้ให้ เกิดประสิทธิผลภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดและใช้เวลาอย่างน้อยที่สุดแต่ได้ผลมากที่สุด 2. ประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย 1) การผลิต องค์กร จะมีประสิทธิผลได้ก็ต่อเมื่อองค์กรสามารถ ดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งในด้านคุณภาพและ ปริมาณตรงตามที่ต้องการหรือวัตถุประสงค์ขององค์กร 2) ประสิทธิภาพ องค์กรที่มี ประสิทธิภาพถ้ามีความสมดุลระหว่างปัจจัยทางด้านทรัพยากร ที่ใช้กับผลผลิตมี ความเหมาะสมและใช้ทรัพยากรได้อย่างคุ้มค่า 3) ความพึงพอใจ องค์กรจะมี ประสิทธิภาพได้ก็ต่อเมื่อ ผลการดำเนินงานขององค์กรนำมาซึ่งความสำเร็จที่สอดคล้องกับความ ต้องการและตามความคาดหวังของสมาชิกใน องค์กร 4) การปรับเปลี่ยน องค์กร จะมีประสิทธิผลได้ก็ต่อเมื่อองค์กรมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงาน ได้สอดคล้องกับ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกองค์กร 5) การพัฒนา องค์กรจะมีประสิทธิผลได้ ก็ต่อเมื่อ องค์กรสามารถเพิ่มศักยภาพ และความสามารถ ขององค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าตามสภาพแวดล้อมหรือ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร พนักงานบริษัทฯ ทั้งหมดที่ใช้งานระบบเวิร์คเพลส โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลทั้งหมด 248 คน โดยกำหนดความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5

2. ประเภทของงานวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการศึกษา เชิงสำรวจ และใช้การเก็บข้อมูลด้วย แบบสอบถามปลายปิด โดยผู้ตอบแบบสอบถามเป็นผู้กรอกข้อมูลในแบบสอบถามด้วยตนเองผู้ ซึ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 5 ตอน และตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-end) เกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของ ผู้ตอบแบบสอบถามที่เพิ่มเติมดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การวัดระดับนามมาตรา (Nominal Scale) และการวัดระดับอันดับมาตรา (Ordinal Scales)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามระดับการรับรู้ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 แบบสอบถามระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 4 แบบสอบถามระดับความเชื่อมั่นในระบบของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 5 แบบสอบถามระดับประสิทธิผลองค์กรของผู้ตอบแบบสอบถาม ในส่วนที่ 2-5 เป็นแบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ โดยมีระดับการวัดแบบอัตราภาคขึ้น (Interval Scale)

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 แสดงค่าร้อยละปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

ปัจจัยส่วนบุคคล		ร้อยละ
เพศ	ชาย	72.60
	หญิง	27.40
	รวม	100.00
อายุ	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	41.90
	26 - 30 ปี	32.30
	31 - 35 ปี	12.90
	36 - 40 ปี	3.20
	41 - 45 ปี	4.80
	46 - 50 ปี	0.00

	มากกว่า 50 ปีขึ้นไป	4.80
	รวม	100.00
ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษาตอนต้น	3.20
	มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	3.20
	อนุปริญญา หรือ ปวส.	6.50
	ปริญญาตรี	83.90
	สูงกว่าระดับปริญญาตรี	3.20
	รวม	100.00
รายได้ต่อเดือน	10,000 - 20,000 บาท	66.10
	20,001 - 30,000 บาท	14.50
	30,001 - 40,000 บาท	9.70
	40,001 - 50,000 บาท	4.80
	50,001 - 60,000 บาท	1.60
	60,000 บาทขึ้นไป	3.20
	รวม	100.00
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 1 ปี	33.90
	1 - 3 ปี	30.60
	4 - 6 ปี	14.50
	7 - 9 ปี	12.90
	มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	8.10
	รวม	100.0
หน่วยงานที่สังกัด	สำนักงานใหญ่ (บริหารงาน)	16.10
	สำนักงานใหญ่ (โกดัง/งานซ่อม)	1.60
	สำนักงานใหญ่ (ปฏิบัติการ)	3.20
	โครงการก่อสร้าง(เชิงใหม่)	25.80
	โครงการก่อสร้าง(ราชบุรี)	6.50
	โครงการก่อสร้าง(สมุทรสงคราม)	8.10
	โครงการก่อสร้าง(ชุมพร)	9.70
	โครงการก่อสร้าง(กระบี่)	11.30
	โครงการก่อสร้าง(ยะลา)	12.90
	ลิงค์แมนชั่น	4.80
	รวม	100.0
ตำแหน่งงานปัจจุบัน ในองค์กร	ผู้บริหาร	4.80
	ผู้จัดการ โครงการ(ระดับหัวหน้างาน)	8.10
	วิศวกรโยธา	16.10
	วิศวกรไฟฟ้า	22.60
	ไฟร์แมน	14.50
	ธุรการสนาม	14.50
	บัญชี/การเงิน	3.20
	จัดซื้อ	11.30
	ฝ่ายบุคคล/สวัสดิการแรงงาน	3.20
	สโตร์/คลังเก็บเครื่องมือ	1.60
	รวม	100.00

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อการรับรู้

การรับรู้ เกี่ยวกับระบบ Workplace ของพนักงานในองค์กร	ระดับการรับรู้ (n = 248)			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. การเปิดรับการรับรู้	4.04	0.65	มาก	1
2. ความตั้งใจ	4.02	0.66	มาก	2
3. ความเข้าใจหรือการตีความ	3.97	0.72	มาก	3
ภาพรวม	4.01	0.62	มาก	

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร (n = 248)			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. การให้ความช่วยเหลือ	3.49	0.99	มาก	5
2. การคำนึงถึงผู้อื่น	4.28	0.59	มาก	1
3. ความอดทนอดกลั้น	4.04	0.63	มาก	4
4. ความสำนึกในหน้าที่	4.10	0.67	มาก	3
5. การให้ความร่วมมือ	4.11	0.69	มาก	2
ภาพรวม	4.00	0.55	มาก	

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อความเชื่อมั่นในระบบ

ด้านความเชื่อมั่นในระบบเวิร์กเพลส Workplace ของพนักงาน	ระดับความเชื่อมั่นในระบบ (n = 248)			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. การสื่อสาร	4.10	0.67	มาก	1
2. ความใส่ใจ /การให้	3.95	0.78	มาก	3
3. การให้ข้อมูล	3.87	0.76	มาก	4
4. การให้ความสะดวกสบาย /ความ สอดคล้อง	3.97	0.78	มาก	2
5. การแก้ไขสถานการณ์ขัดแย้ง /การ ไว้วางใจ	3.86	0.79	มาก	5
ภาพรวม	3.95	0.64	มาก	

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพขององค์กร

ด้านประสิทธิผลองค์กรของพนักงาน	ระดับด้านประสิทธิผลองค์กร (n = 248)			
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล	ลำดับที่
1. การบรรลุวัตถุประสงค์เชิงปริมาณและเชิง คุณภาพ	3.81	0.80	มาก	2
2. การผลิต	3.65	0.88	มาก	6
3. ประสิทธิภาพ	3.75	0.83	มาก	4
4. ความพึงพอใจ	3.95	0.74	มาก	1
5. การปรับเปลี่ยน	3.70	0.87	มาก	5
6. การพัฒนา	3.80	0.84	มาก	3
ภาพรวม	3.78	0.74	มาก	

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบประสิทธิผลองค์กร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	ค่าสถิติ	P-value	ผลการเปรียบเทียบ
1. เพศ	t = 0.217	0.829	ไม่แตกต่าง
2. อายุ	f = 6.059	0.000*	แตกต่าง
3. ระดับการศึกษา	f = 12.658	0.000*	แตกต่าง
4. รายได้ต่อเดือน	f = 12.243	0.000*	แตกต่าง
5. ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	f = 13.425	0.000*	แตกต่าง
6. หน่วยงานที่สังกัด	f = 6.342	0.000*	แตกต่าง
7. ตำแหน่งงาน	f = 5.927	0.000*	แตกต่าง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์การรับรู้ของพนักงาน มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร

ตัวแปร	Unstandardized		standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.893	.252		3.540	.000*
ด้านการเปิดรับ	.199	.088	.176	2.245	.026*
ด้านความตั้งใจ	.540	.101	.485	5.357	.000*
ด้านความเข้าใจ/การตีความ	-.022	.097	-.021	-.224	.823

R square = .366 F-ratio = 46.853 Sig of F = .000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร

ตัวแปร	Unstandardized		standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	.888	.341		2.608	.010*
ด้านการให้ความช่วยเหลือ	.089	.052	.119	1.714	.088
ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น	.059	.105	.047	.568	.571
ด้านความอดทนอดกลั้น	.195	.083	.165	2.351	.020*
ด้านความสำนึกในหน้าที่	.206	.088	.185	2.328	.021*
ด้านการให้ความร่วมมือ	.168	.102	.155	1.651	.100

R square = .283 F-ratio = 18.756 Sig of F = .000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความเชื่อมั่นในระบบของพนักงาน มีผลต่อประสิทธิผลองค์กร

ตัวแปร	Unstandardized	standardized	t	Sig.
	Coefficients	Coefficients		

	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่	-.027	.142		-.187	.852
ด้านการสื่อสาร	.016	.045	.014	.345	.730
ด้านความใส่ใจ/การให้	.275	.047	.292	5.828	.000*
ด้านการให้ข้อมูล	.261	.052	.267	4.988	.000*
ด้านการให้ความสะดวกสบาย/ความ	.226	.047	.238	4.848	.000*
สอดคล้อง					
ด้านการแก้ไขสถานการณ์ขัดแย้ง/การ	.193	.040	.206	4.779	.000*
ไว้วางใจ					

R square = .801 F-ratio = 194.510 Sig of F = .000*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลการศึกษาเรื่องการรับรู้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความเชื่อมั่นในระบบเวิร์คเพลส WORK PLACE ที่มีผลต่อประสิทธิผลขององค์กร กรณีศึกษา บริษัท ลিংค์ อินโนว่า พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด สามารถ อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

เพศที่ต่างกัน มีประสิทธิผลองค์กรไม่ต่างกัน ทั้งนี้ก็เนื่องจากในบริษัทฯ เปิดกว้างในการรับพนักงานทั้ง เพศชายและเพศหญิงเท่ากันในทุกตำแหน่งงานหากมีคุณสมบัติและมีความพร้อมในการทำงาน จึงมีผลต่อ ประสิทธิภาพองค์กรไม่ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อภิษฎา ศักดิ์ศรีพิทักษ์ (2558) ที่ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการทำงานของพนักงานชาวไทยในอุตสาหกรรมบริการที่ทำงานในประเทศสิงคโปร์ ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีประสิทธิผลการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ (2556) ได้ศึกษา ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่มีผลต่อ ประสิทธิภาพของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) ผลการศึกษพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) ไม่แตกต่างกัน

ช่วงอายุที่ต่างกัน มีประสิทธิผลองค์กรต่างกันในทุกด้าน ทั้งนี้ก็เนื่องจากพนักงานของบริษัทมีช่วงอายุที่ หลากหลาย พนักงานที่ทำงานกับบริษัทมาระยะหนึ่งจะมีช่วงอายุที่มากขึ้น อาจมีประสบการณ์การทำงานในสายงาน และการทำงานร่วมกับผู้อื่นมากต่างกัน จึงมีผลต่อประสิทธิผลองค์กรต่างกัน ระดับการศึกษาที่ต่างกัน มี ประสิทธิภาพองค์กรต่างกันในทุกด้าน ทั้งนี้ก็เนื่องจากพนักงานของบริษัทมีคุณวุฒิทางการศึกษาหลายระดับ ตาม คุณสมบัติของสายงานนั้นได้ เช่นวิศวกร บัญชี/การเงิน เป็นต้น จึงมีผลต่อประสิทธิผลองค์กรต่างกัน รายได้ต่อ เดือนที่ต่างกัน มีประสิทธิผลองค์กรต่างกันในทุกด้าน ทั้งนี้ก็เนื่องจากพนักงานของบริษัทมี ตำแหน่งงาน หรือ ประสบการณ์ความชำนาญในการทำงานต่างกัน บริษัทจึงมีโครงการของค่าตอบแทนเงินเดือนที่ชัดเจนต่างกันไป จึง มีผลต่อประสิทธิผลองค์กรต่างกัน ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีประสิทธิผลองค์กรต่างกันในทุกด้าน ทั้งนี้ก็ เนื่องจากพนักงานของบริษัทมี ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งพนักงานที่เข้ามาทำงานใหม่ยังต้องเรียนรู้และปรับตัวให้ เข้ากับงานของบริษัทฯ และพนักงานที่ทำงานมานานแล้วจะมีการประสบการณ์หรือความชำนาญในสายงานสูง จึงมี ผลต่อประสิทธิผลองค์กรต่างกัน ด้านหน่วยงานที่สังกัด มีประสิทธิผลองค์กรต่างกันในทุกด้าน ทั้งนี้ก็เนื่องจาก บริษัทมีหน่วยงานหลายหน่วยงานจากการรับงาน โครงการก่อสร้างต่างๆ จึงมีผลต่อประสิทธิผลองค์กรต่างกัน ด้าน ตำแหน่งงานที่ต่างกัน ประสิทธิภาพองค์กรต่างกันในทุกด้าน ทั้งนี้ก็เนื่องจากบริษัทมีโครงสร้างบริษัทตามหน้าที่ที่

ชัดเจน มีการกำหนดบทบาทของแต่ละคน และแต่ละงานตำแหน่งก็มีการหน้าที่ต่างกันไป จึงมีผลต่อประสิทธิภาพองค์การต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กรรณิการ์ โพธิ์ลังกา (2557) ได้ศึกษาเรื่องข้อมูลส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรลักษณะสร้างสรรค์และสภาพแวดล้อมภายในองค์กรที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในย่านธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ กรุงเทพมหานคร สรุปว่า ข้อมูลส่วนบุคคลในระดับการศึกษา ด้านอายุ อายุงาน ตำแหน่งงาน และรายได้ มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งทิพย์ วุฒิกัมภีร์ (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเมื่อนำระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์มาใช้งานงานสารบรรณ กรมวิชาการเกษตรกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ พบว่า ในส่วนของตำแหน่ง และประสบการณ์ใช้งานในระบบสารสนเทศอิเล็กทรอนิกส์แตกต่างกัน มีความเห็นต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในภาพรวมแตกต่างกัน

ระดับการรับรู้ระบบเวิร์คเพลส ของพนักงานบริษัท ลิงค์ อินโนว่า พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด อยู่ในระดับมาก และอิทธิพลของการรับรู้ในด้านการเปิดรับ และด้านความตั้งใจ มีผลต่อประสิทธิภาพองค์การ โดยที่พนักงานบริษัท มีการเปิดรับเรื่องนโยบายการใช้งานระบบเวิร์คเพลส เป็นส่วนหนึ่งของการทำงานด้วยและทราบดีว่าระบบเวิร์คเพลสเป็นประโยชน์ต่อการทำงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างขององค์กร ทั้งนี้พนักงานบริษัทฯ ยังมีความตั้งใจที่จะใช้งานระบบเวิร์คเพลส เพื่อรายงานการทำงานที่ได้รับมอบหมาย หรือความก้าวหน้าของงานในแต่ละวันโดยสังเกตได้ได้ใจกับรายละเอียดการโพสต์รูปพร้อมคำอธิบายที่สามารถสื่อสารเข้าใจได้ง่าย แต่ในส่วนของอิทธิพลของการรับรู้ในด้านการเข้าใจ/การตีความนั้นไม่มีผลต่อประสิทธิภาพองค์การ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญณรงค์ ศิริสุขโกคา (2557) การศึกษาการรับรู้ พฤติกรรมการทำงาน และความเชื่อมั่นในความสามารถของระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปว่าอิทธิพลของปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมด้วยระบบงานสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ระดับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท ลิงค์ อินโนว่า พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด อยู่ในระดับมาก และอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรในด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกในหน้าที่ มีผลต่อประสิทธิภาพองค์การ โดยพนักงานบริษัทรู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองในการทำงานและพนักงานก็พยายามปรับตัวรับเอาเทคโนโลยีใหม่ใช้งานระบบเวิร์คเพลส เพื่อรายงานข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นไปตามความจริงในระบบเวิร์คเพลส ให้หัวหน้างานหรือทุกคนนั้นได้รับข้อมูลที่จะเกิดประโยชน์สูงสุด เพราะพนักงานมีความร่วมมือที่ดีใช้งานระบบเวิร์คเพลส แต่ในส่วนของอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ในด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการคำนึงถึงผู้อื่น และด้านการให้ความร่วมมือ นั้นไม่มีผลต่อประสิทธิภาพองค์การ ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญณรงค์ ศิริสุขโกคา (2557) การศึกษาการรับรู้ พฤติกรรมการทำงาน และความเชื่อมั่นในความสามารถของระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปว่า อิทธิพลของปัจจัยด้านพฤติกรรมการทำงานไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมด้วยระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ระดับความเชื่อมั่นในระบบเวิร์คเพลส ของพนักงานบริษัท ลิงค์ อินโนว่า พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด อยู่ในระดับมาก และอิทธิพลของความเชื่อมั่นในระบบในด้านความใส่ใจ/การให้ ด้านการให้ข้อมูลที่ดี ด้านการให้ความสะดวกสบาย/ความสอดคล้อง และด้านการแก้ไขสถานการณ์ขัดแย้ง/การไว้วางใจ มีผลต่อประสิทธิภาพองค์การ ด้วย

ตัวระบบเวิร์คเพลส เองนั้น มีฟังก์ชันที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างเป็นอย่างมากสร้างความสะดวกสบายลดขั้นตอนของการทำงานได้มาก ตัวแพลตฟอร์มมีความเสถียรของระบบ พนักงานเชื่อเป็นอย่างยิ่งว่าข้อมูลของบริษัทจะส่งไปสู่หัวหน้างานหรือทุกคนในบริษัทที่ต้องการใช้ประโยชน์และไม่รั่วไหลไปสู่ภายนอกองค์กรอย่างแน่นอน แต่ในส่วนของอิทธิพลของความเชื่อมั่นในระบบ ในด้านการสื่อสารนั้นไม่มีผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชาญณรงค์ ศิริสุขโกศา (2557) การศึกษาการรับรู้ พฤติกรรมการทำงาน และความเชื่อมั่นในความสามารถของระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร สรุปว่าอิทธิพลของปัจจัยด้านความเชื่อมั่นในความสามารถของระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานในภาพรวมด้วยระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ของพนักงานในองค์กรรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานครที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยครั้งนี้

การนำระบบเวิร์คเพลส เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการทำงานของบริษัท ลิงค์ อินโนว่า พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด ในการปฏิบัติงานและบริหารธุรกิจรับเหมาก่อสร้าง บริษัทคาดหวังเป็นอย่างยิ่งว่าระบบเวิร์คเพลส จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพให้แก่องค์กร จากผลการศึกษามีประเด็นสำคัญเป็นข้อเสนอแนะดังนี้

การรับรู้ระบบเวิร์คเพลส ของพนักงานบริษัท ลิงค์ อินโนว่า พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด อยู่ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยบางด้านที่ควรได้รับการปรับปรุงให้มีระดับสูงมากขึ้น คือด้านความเข้าใจหรือการตีความซึ่งมีระดับน้อยที่สุดจากทุกด้าน ส่วนปัจจัยอิทธิพลของการรับรู้ระบบเวิร์คเพลส ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของพนักงานบริษัท ลิงค์ อินโนว่า พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด คือ ด้านการเปิดรับ และด้านความตั้งใจ แสดงว่าพนักงานของบริษัทฯ ส่วนใหญ่มีทัศนคติที่ดีและความเปิดใจรับเทคโนโลยีระบบเวิร์คเพลส เป็นส่วนหนึ่งของการทำงาน มีความพร้อมที่จะรับนโยบาย ซึ่งผู้บริหารควรมีหนังสือเวียนภายในองค์กร เช่น แพลตฟอร์มการเขียนบรรยายข้อความนำเสนอ แนวทางการถ่ายรูป หรือช่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อให้พนักงานของบริษัทรับนโยบายที่มีความเข้าใจตรงกันและตีความนำไปปฏิบัติให้เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ให้เกิดประสิทธิผลองค์กรต่อไป

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานบริษัท ลิงค์ อินโนว่า พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด อยู่ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยบางด้านที่ควรได้รับการปรับปรุงให้มีระดับสูงมากขึ้น คือด้านการให้ความช่วยเหลือซึ่งมีระดับน้อยที่สุดจากทุกด้าน ส่วนปัจจัยอิทธิพลของพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรระบบเวิร์คเพลส ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพของพนักงานบริษัท ลิงค์ อินโนว่า พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด คือ ด้านความอดทนอดกลั้น และด้านความสำนึกในหน้าที่ แสดงว่าพนักงานของบริษัทฯ ส่วนใหญ่มีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร พนักงานรู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง มีความอดทนอดกลั้นพยายามให้ความร่วมมือบริษัทฯ ในการใช้งานระบบเวิร์คเพลส นำเสนอกิจกรรมในแต่ละวันของการทำงานด้วยดี ดังนั้นเพื่อเป็นการรักษาคุณสมบัติเหล่านี้ของพนักงาน ผู้บริหารควรสร้างแรงจูงใจในการใช้งานระบบเวิร์คเพลส เช่นการให้คะแนนตลอดจนสรุปผลการนำเสนอผ่านระบบเวิร์คเพลส ในแง่มุมมองการนำเสนอ หรือคุณภาพความถูกต้องของการนำเสนอ เป็นรายสัปดาห์ รายเดือน หรือไตรมาสออกมาเพื่อกระตุ้นและสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานให้เกิดประสิทธิผลองค์กรต่อไป

ความเชื่อมั่นในระบบของพนักงานบริษัท ลิงค์ อินโนว่า พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด อยู่ในระดับมาก แต่อย่างไรก็ตามยังมีปัจจัยบางด้านที่ควรได้รับการปรับปรุงให้มีระดับสูงมากขึ้น คือด้านการแก้ไขสถานการณ์ขัดแย้ง /การไว้วางใจ ซึ่งมีระดับน้อยที่สุดจากทุกด้าน ส่วนปัจจัยอิทธิพลของความเชื่อมั่นในระบบเวิร์คเพลส (Workplace) ที่

ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์กรของพนักงานบริษัท ลิงค์ อินโนว่า พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด คือ ด้านความใส่ใจและการให้ด้านการให้ข้อมูลที่ดี ด้านการให้ความสะดวกสบาย /ความสอดคล้อง และด้านการแก้ไขสถานการณ์ขัดแย้ง /การไว้วางใจ แสดงว่าพนักงานของบริษัทฯ ส่วนใหญ่ มีความเชื่อมั่นในระบบ เวิร์คเพลส เนื่องจากตัวแอปพลิเคชันเองเป็นแพลตฟอร์มที่เอื้ออำนวยความสะดวกต่อการทำงานในธุรกิจรับเหมาก่อสร้างเป็นอย่างมากทำให้แผนก หรือหน่วยงานต่างๆ มีความใกล้ชิดกันมากขึ้นด้วยการเห็นรูปภาพขั้นตอน หรือความก้าวหน้าของการทำงานแต่ละแผนก หรือแต่ละโครงการก่อสร้าง ผู้บริหารและหัวหน้างานดูแลพนักงาน และควบคุมงานได้ทั่วถึงกว่าเดิม ทำให้การทำงานหรืองานก่อสร้างมีคุณภาพถูกต้องและเป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ ดังนั้นเวิร์คเพลส จึงเป็นระบบที่ช่วยทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลองค์กรเป็นอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยควรศึกษาความคาดหวังของพนักงานและองค์กรในการใช้งานระบบเวิร์คเพลส ทำงานเพื่อประโยชน์ในการพัฒนารูปแบบองค์กร
2. ผู้วิจัยควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับพนักงาน ถึงการรับรู้ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และความเชื่อมั่นในระบบเวิร์คเพลส เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริง ชัดเจนและข้อคิดเห็น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการทำงานขององค์กรต่อไป
3. ผู้วิจัยควรศึกษา ใช้งานระบบเวิร์คเพลส กับการดำเนินงานในธุรกิจอื่น เช่น สถาบันการเงิน ธุรกิจซื้อขายได้ หรือหน่วยงานราชการ เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญชัย พูลวิวัฒน์ชัยการ .(2556). ระบบการทำงานและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ (ย่านสีลม) .การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- จิรวัดน์ วงศ์ธงชัย.(2555). ปัจจัยด้านการรับรู้ที่มีผลต่อการยอมรับเทคโนโลยีบาร์โค้ดสองมิติของผู้ใช้งานกลุ่มเจเนอเรชันวาย. วิทยานิพนธ์ ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิตสาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ชาญณรงค์ หวังเจริญ .(2558). ความสัมพันธ์ระหว่างอุปนิสัยส่วนบุคคลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในบริษัท ในที่แฟรงค์ชาร์เตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระ วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ธรรมรัตน์ อยู่พรต .(2556). ค่านิยมในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของเจนเนอเรชันต่างๆ. หลักสูตรมหาบัณฑิตคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- มะลิวัลย์ แสงสวัสดิ์ .(2556). ปัจจัยความเชื่อมั่นและความภักดี ที่มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจใช้บริการห้างสรรพสินค้า. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยกรุงเทพ
- อาภรณ์ อ่อนคง .(2558).สืบค้นเมื่อ 1 ตุลาคม 2564 จากhttp://aporn123.blogspot.com/2013/06/blog-post_28.html?view=magazine