

บทความการวิจัย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยุคชีวิตวิถีใหม่ของพนักงานในกลุ่มบริษัท แพลท เนรา อินเตอร์เนชันแนล จำกัด

JOB SATISFACTION IN THE NEW NORMAL ERA OF EMPLOYEES IN THE PLATT NERA INTERNATIONAL COMPANY GROUP

ธนัตถ์ เตชะธนบัตร

หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาในเรื่องของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยุคชีวิตวิถีใหม่ของพนักงานในกลุ่มบริษัท แพลท เนรา อินเตอร์เนชันแนล จำกัดนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยุคชีวิตวิถีใหม่และเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัท แพลท เนรา อินเตอร์เนชันแนล จำกัดโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในกลุ่มบริษัท แพลท เนรา อินเตอร์เนชันแนล จำกัด ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 135 คน จากนั้นผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบแอลเอสดี

ผลการศึกษาพบว่า

(1) ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยุคชีวิตวิถีใหม่ของพนักงานในกลุ่มบริษัทฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกตามรายด้านก็พบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

(2) พนักงานในกลุ่มบริษัทฯ ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน จะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยุคชีวิตวิถีใหม่ทั้งโดยรวมและรายด้านที่แตกต่างกัน อันประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายการบริหาร 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 4) ด้านชีวิตส่วนตัว 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและ 6) ด้านค่าตอบแทนซึ่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน, ยุคชีวิตวิถีใหม่, แพลท เนรา อินเตอร์เนชันแนล จำกัด

ABSTRACT

The study on job satisfaction in the new normal era of employees in the Platt Nera International Company Group aims to examine the level of job satisfaction in the new normal era and compare job satisfaction of employees in the Platt Nera International Company Group, classified by personal factors. The sample group conducted simple random sampling from employees of the Company Group to use in this research of a total of 135 people. The statistics used for data analysis include percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance, and LSD test.

The results of the study showed that

(1) The overall level of job satisfaction in the new normal era of employees in the company group was high. When classified by aspect, it was found that relationships with colleagues were at the highest level, followed by work environment, management policy, personal life, job security, and compensation, respectively.

(2) Employees with different gender, age, marital status, education level, job position, and average monthly income had different levels of job satisfaction in the new normal era, both overall and in individual aspects. These aspects consist of 1) management policy, 2) relationships with colleagues, 3) job security, 4) personal life, 5) work environment, and 6) compensation, which were statistically significantly different at the 0.05 level.

Keywords: Job satisfaction, new life era, Platt Nera International Co., Ltd.

ภูมิหลัง

การระบาดของโรคโควิด-19 ที่แพร่กระจายไปทั่วโลกได้สร้างผลกระทบต่อห่วงโซ่อุปทานและการค้าระหว่างประเทศทั่วโลก เนื่องจากการปิดพรมแดนและการห้ามเคลื่อนย้ายผู้คน ทำให้การท่องเที่ยวหยุดชะงักอย่างที่ไม่เคยเป็นมาก่อน และคนหลายล้านคนต้องเผชิญกับโอกาสที่จะตกงาน รัฐบาลทุกประเทศได้ออกมาตรการกระตุ้นเศรษฐกิจอย่างเข้มข้น เพื่อหลีกเลี่ยงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำอย่างรุนแรง (สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ (IHPP) กองโรคไม่ติดต่อกรมควบคุมโรค กันยายน พ.ศ. 2564)

โรคไวรัสโคโรนา COVID-19 ได้สร้างเหตุการณ์ต่อเนื่องต่าง ๆ ซึ่งมีผลกระทบอย่างรุนแรงไปทั่วโลก ประกอบด้วยด้านสุขภาพ เศรษฐกิจ ธุรกิจและแม้แต่ด้านการศึกษาด้วยเศรษฐกิจและธุรกิจที่ได้รับผลกระทบ โอกาสในการได้งานและรอยยิ้มผลการสัมภาษณ์ มีผลทำให้ถูกเลื่อนไปด้วย ทั้งนี้ก่อให้เกิด New normal ในการทำงานหรือวิถีใหม่ในการทำงานและผู้หางานด้วยเช่นกัน สิ่งที่จะเปลี่ยนวิถีชีวิตของคนทำงานจากเดิมเมื่อเข้าสู่ช่วงวิถีใหม่ คือการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) เป็นหลักในช่วงที่เกิดการระบาดของไวรัส หลายบริษัทต่างให้พนักงานหยุดอยู่กับบ้านเพื่อลดการแพร่และติดเชื้อไวรัส ซึ่งมีโอกาสติดได้มากในช่วงการเดินทางหรือทำงานในที่ทำงานในช่วงวิกฤตเชื้อก่อโรคไวรัสโคโรนา COVID-19 คาดว่าแนวโน้ม (Trend) การทำงานแบบการปฏิบัติงานที่บ้าน (Work from Home) จะกลายเป็นวิธีการทำงานแบบใหม่สำหรับ ผู้ทำงานผู้หางานและบริษัทในอนาคต การรักษาระยะห่างในที่ทำงานโดยการระยะห่างระหว่างบุคคล (Social Distancing) หรือระยะห่างทางสังคม จะถูกนำมาใช้อย่างเข้มงวด ในที่ทำงาน (ฉรงค์ ใจเที่ยง. 2563)

สำหรับกลุ่มบริษัท แพลท เนรา อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล นั้นประกอบไปด้วย 3 บริษัทด้วยกันคือ บริษัท แพลทเนรา อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด, บริษัท เมทลิงค์ จำกัด และบริษัท ดิงส์ ออน เน็ต จำกัด ซึ่งทั้ง 3 บริษัทดำเนินธุรกิจการให้บริการทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (Information Technology and Communication : ICT) เป็นผู้ให้บริการโซลูชันไอทีที่มีชื่อเสียงในประเทศไทย ในช่วงหลายปีที่ผ่านมาได้ให้บริการกับสถาบันการเงินไทย หน่วยงานรัฐบาล หน่วยงานส่วนใหญ่ในการบริหาร ภาคโทรคมนาคมและภาคสาธารณสุขเป็นหลักซึ่งกลุ่มบริษัท แพลท เนรา อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลมีพนักงานมากกว่า 200 คน ซึ่งทำงานในหน้าที่ต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นโซลูชันแบบครบวงจรด้านไอที การติดตั้งระบบและการรวมเข้ากับระบบไอทีหลักของลูกค้า บริการสนับสนุนด้านไอทีเป็นส่วนสำคัญของบริการโซลูชันไอทีของเรา เนื่องจากทุกระบบไอทีต้องการการทำงานที่เหมาะสม และการสนับสนุนการบำรุงรักษาหลังการติดตั้ง สำหรับธุรกิจที่กลุ่มบริษัทฯ ดำเนินการอยู่มีการแข่งขันและพัฒนาอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้การดำเนินการขององค์กรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถแข่งขันกับบริษัทอื่นได้ การปฏิบัติงานของพนักงานจึงต้องเป็นไปอย่างรวดเร็ว มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่ง

กลุ่มบริษัทฯ เองก็ให้การสนับสนุนความสะดวกและความพร้อมด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นตัวคอมพิวเตอร์ อุปกรณ์ในการทำงานโดยจะเน้นความสำเร็จของงาน (Result Oriented) ควบคู่กันไปด้วย

เนื่องจากสถานการณ์การติดเชื้อไวรัสยังคงมีความเสี่ยงอยู่ การดำเนินงานของกลุ่มบริษัท แพลท เนรา อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ก็มีการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่เพื่อให้เข้ากับสถานการณ์การ เช่น การเว้นระยะห่างระหว่างบุคคล (Social Distancing) การนำเทคโนโลยีเข้ามามีส่วนช่วยในการทำงาน โดยเฉพาะการนำแอปพลิเคชันต่าง ๆ มาปรับใช้และอำนวยความสะดวกในการทำงานระยะไกล (Teleworking) มากขึ้น และพัฒนาไปสู่การปฏิบัติงานที่บ้าน (Work From Home) รวมไปถึงผสมผสานการทำงานทั้ง 3 รูปแบบเข้าด้วยกันหรือที่เรียกว่าการทำงานแบบไฮบริด (Hybrid Working) ซึ่งเป็นการทำงานวิถีใหม่ โดยกลุ่มบริษัท แพลท เนรา อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ก็คำนึงถึงความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น อาจส่งผลต่อการเกิดความเครียด ความวิตกกังวลของพนักงานในการปรับตัวให้เข้ากับการทำงานวิถีใหม่และปัจจัยความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อการการปฏิบัติงานยุคชีวิตวิถีใหม่ ซึ่งความพึงพอใจเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของงานที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นผลจากการได้รับการตอบสนองต่อแรงจูงใจหรือความต้องการของแต่ละบุคคล ซึ่ง “ความพึงพอใจ” หมายถึง ความรู้สึกที่เป็นการยอมรับ ความรู้สึกชอบ ความรู้สึกที่ยินดีกับการปฏิบัติงาน ทั้งการให้บริการในทุกสถานการณ์ ทุกสถานที่ จะทำให้บุคคลเกิดความสบายใจหรือตอบสนองความต้องการทำให้เกิดความสุขเป็นผลดีต่อการปฏิบัติงาน (พิพัฒน์ มีเถื่อน. 2562: 8) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า การทำงานที่ทำและเต็มใจที่ปฏิบัติจนสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร บุคคลจะมีความรู้สึกพอใจในงานที่ทำเมื่องานนั้นให้ประโยชน์ตอบแทนทั้งด้านวัตถุและด้านจิตใจ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้ จะทำให้ผลงานออกมาดีที่สุดในด้วยความรู้สึกที่ตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และต้องการพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงความพึงพอใจในวิถีใหม่ของการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มบริษัท แพลท เนรา อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนลซึ่งมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร รวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้ทราบข้อมูลเบื้องต้นว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของพนักงาน ทั้งนี้สาเหตุของความไม่พึงพอใจเหล่านี้ เช่น ความเหนื่อยล้าในการทำงาน การปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสม การได้เลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง สภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมทั้งค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับ ปัจจัยเหล่านี้ย่อมมีผลกระทบอย่างมากต่อการพัฒนาบุคลากร เพื่อที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป จะเห็นได้ว่าความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงานและผลงานที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนความก้าวหน้าขององค์กรและเป็นองค์ประกอบหลักสำหรับความสำเร็จขององค์กรซึ่งมีปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้น และทุ่มเท

ความรู้ ความสามารถที่จะเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของหน่วยงานและองค์กรในอนาคตต่อไป ซึ่งผลของงานวิจัยนี้น่าจะเป็นประโยชน์สำหรับผู้บริหารกลุ่มบริษัท แพลท เนรา อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด และจะได้นำผลการวิจัยมาใช้ในการแก้ไขและปรับเปลี่ยน กำหนดนโยบายในการบริหารทรัพยากร บุคคล เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยุคชีวิตวิถีใหม่ของพนักงานในกลุ่มบริษัท แพลท เนรา อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กลุ่มบริษัท แพลท เนรา อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านประชากร คือพนักงานในกลุ่มบริษัท แพลท เนรา อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ซึ่งประกอบไปด้วยบริษัท แพลทเนรา อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด, บริษัท เมทลิงค์ จำกัดและบริษัท ดิงส์ ออน เน็ต จำกัด โดยเป็นข้อมูลจากฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทต่างๆ ที่อยู่ในกลุ่มฯ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2564 ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 200 คน
2. ด้านกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในกลุ่มบริษัท แพลท เนรา อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด โดยมีจำนวน 135 คน
3. ด้านเนื้อหา การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิธีใหม่ของพนักงานในกลุ่มบริษัท แพลท เนรา อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด
4. ด้านเวลา การศึกษาในครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในระหว่าง วันที่ 16 มีนาคม 2565 ถึงวันที่ 12 เมษายน 2565 จำนวน 135 ชุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในงานวิจัยโดยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) เกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยุคชีวิตวิถีใหม่ของพนักงานในกลุ่มบริษัท แพลท เนรา อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ผู้ศึกษาสร้างขึ้นโดยรวบรวมจากแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นคำถามแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple choices) และให้เลือกตอบข้อที่เหมาะสมที่สุด ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและรูปแบบการทำงานในปัจจุบัน จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยุคชีวิตวิถีใหม่ของพนักงานในกลุ่มบริษัท แพลท เนรา อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ประกอบด้วย ด้านนโยบายการบริหาร จำนวน 5 ข้อ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านความมั่นคงในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ ด้านชีวิตส่วนตัว จำนวน 5 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน จำนวน 5 ข้อ และด้านค่าตอบแทน จำนวน 5 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นมาตราประเมินค่าเป็น 5 ระดับตามแนวคิดของ Likert Scale คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยกำหนดเกณฑ์การให้ระดับคะแนน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ระดับคะแนนของลักษณะความคิดเห็น

ลักษณะความคิดเห็น	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ข้อคำถามเชิงบวก	5	4	3	2	1

ตอนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยุคชีวิตวิถีใหม่ของพนักงานในกลุ่มบริษัทแพลท เนรา อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด

ในการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยได้มีการศึกษา รวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิทยานิพนธ์ วารสาร และฐานข้อมูลเพื่อนำมาเป็นกรอบแนวความคิดและนำมาวิเคราะห์เนื้อหา

การสร้างและการตรวจสอบการคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย
แบบสอบถาม มีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพ ดังนี้

1. ศึกษาเอกสาร ตำรา งานวิจัย และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน โดยกำหนดโครงสร้างตัวแปรที่ต้องการวัด มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 1.1 ด้านนโยบายการบริหาร
- 1.2 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
- 1.3 ด้านความมั่นคงในการทำงาน
- 1.4 ด้านชีวิตส่วนตัว
- 1.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
- 1.6 ด้านค่าตอบแทน

2. สร้างข้อคำถามตามโครงสร้างของตัวแปรที่ต้องการวัดเพื่อให้เป็นแบบสอบถามฉบับร่าง จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ความเหมาะสมของข้อคำถาม ว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์ ขอบเขตของงานวิจัย รวมถึงความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ และการจัดรูปแบบการพิมพ์ เพื่อนำมาใช้ปรับปรุงแก้ไขและจัดทำเป็นแบบสอบถามฉบับร่าง

3. นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

4. นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างอีกกลุ่มที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย จำนวน 30 ชุด แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (reliability) โดยวิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha Coefficient) พบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.893

5. นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยุคชีวิตวิถีใหม่ของพนักงานในกลุ่มบริษัท แพลท เนรา อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด โดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีรายละเอียดในการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย ถึงผู้บริหารกลุ่มบริษัท แพลท เนรา อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ที่เลือกใช้เป็นตัวอย่างเพื่อขออนุญาตในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานในบริษัท
2. ติดต่อทางบริษัทที่เป็นตัวอย่าง เพื่อกำหนดวันและเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

3. ผู้วิจัยนำเสนอแบบสอบถามโดยตรงถึงบริษัท จำนวน 150 ฉบับ พร้อมชี้แจงประเด็นในการเก็บรวบรวมข้อมูลภายในแบบสอบถาม จากนั้นทำการแจกแบบสอบถาม
4. ขอความอนุเคราะห์ทางบริษัทรวบรวมแบบสอบถามส่งกลับคืนมายังผู้วิจัย
5. ผู้วิจัยนำข้อมูลแบบสอบถามที่มีคำตอบครบถ้วนสมบูรณ์มาทำการลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์และแปรผลข้อมูลทางสถิติต่อไป

สรุปผล

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามจากจำนวน 135 พบว่า เป็นเพศชายมากที่สุดจำนวน 71 คน รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 64 มีช่วงอายุ 20 – 30 ปี จำนวน 76 คน รองลงมาได้แก่ ช่วงอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 51 คน ช่วงอายุ 41 – 50 ปี จำนวน 8 คน ตามลำดับ มีสถานภาพโสดจำนวน 70 คน รองลงมาได้แก่ สถานภาพสมรส จำนวน 65 คน ตามลำดับ มีระดับการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 82 คน รองลงมาได้แก่ระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 43 คน ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน ตามลำดับ มีตำแหน่งพนักงานทั่วไป จำนวน 57 คน รองลงมาได้แก่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 48 คน มีตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 15 คน มีตำแหน่งผู้จัดการทั่วไป จำนวน 15 คน ตามลำดับ มีระยะเวลาในการทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 74 คน รองลงมาได้แก่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 - 10 ปี จำนวน 53 คน มีระยะเวลาในการทำงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 8 คน ตามลำดับ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 40,001-50,000 บาท จำนวน 47 คน รองลงมาได้แก่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 40 คน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 20,001-30,000 บาท จำนวน 35 คน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 30,001-40,000 บาท จำนวน 11 คน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท จำนวน 2 คน ตามลำดับ รูปแบบการทำงาน Hybrid Working (การทำงานแบบที่เราไม่จำเป็นต้องเข้าออฟฟิศทุกวัน) จำนวน 53 คน รองลงมาได้แก่คือ รูปแบบการทำงานออฟฟิศเต็มรูปแบบจำนวน 38 คน รูปแบบการทำงาน Work From Home (การทำงานที่บ้าน) จำนวน 33 คน และรูปแบบการทำงาน Remote Working (สามารถทำงานที่ไหนก็ได้ ไม่ได้จำกัด) จำนวน 11 คน ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยุคชีวิตวิถีใหม่ของพนักงานในกลุ่มบริษัท แพลท เนรา อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด

ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยุคชีวิตวิถีใหม่ของพนักงานในกลุ่มบริษัท แพลท เนรา อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด พบว่า ระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับสามารถแยกรายละเอียดตามด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายข้อพบว่า ผลงานได้รับการยอมรับและยกย่องจากเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การช่วยเหลือเกื้อกูลกันระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากที่สุด การทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับมากที่สุด การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานระดับมาก และการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานตามโอกาสระดับมาก ตามลำดับ

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายข้อพบว่า การนำเอาเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุดเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ บริษัทฯ มีแหล่งเรียนรู้ที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับมาก พื้นที่สำหรับแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์อยู่ในระดับมากและสภาพแวดล้อมของการทำงานทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2.3 ด้านนโยบายการบริหารโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายข้อพบว่า นโยบายพันธกิจ เป้าหมายของบริษัทฯอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ ประสิทธิภาพของการดำเนินงานของบริษัทฯอยู่ในระดับมาก ประสิทธิภาพของระบบการติดต่อสื่อสารภายในบริษัทฯ อยู่ในระดับมาก เกณฑ์ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก และการมีส่วนร่วมในการวางแผนของหน่วยงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2.4 ด้านชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายข้อพบว่า การมีเวลาให้กับครอบครัวอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ การป้องกันการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อยู่ในระดับมาก การแบ่งเวลาระหว่างชีวิตส่วนตัวและงานอยู่ในระดับมาก การมีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอยู่ในระดับมาก และค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่าอาหารอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2.5 ด้านความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายข้อพบว่า ผลของการประเมินผลงานรายปีอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในระดับมาก การทำงานกับบริษัททำให้รู้สึกปลอดภัยและมั่นคงอยู่ในระดับมาก งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง และการเข้ารับการศึกษาอบรม สัมมนา ศึกษานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2.6 ด้านค่าตอบแทนโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง จำแนกตามรายข้อพบว่า ค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ ชั้นเงินเดือนของแต่ละชั้นมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานอยู่ในระดับมาก สวัสดิการมีความหลากหลายและเหมาะสมอยู่ในระดับมาก และการยกย่องให้รางวัลแก่บุคลากรอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. วิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยุคชีวิตวิถีใหม่ของพนักงานในกลุ่มบริษัท แพลท เนรา อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท แพลท เนรา อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยุคชีวิตวิถีใหม่ของพนักงานในกลุ่มบริษัท แพลท เนรา อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด โดยรวมและรายด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านนโยบายการบริหาร 2) ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน 3) ด้านความมั่นคงในการทำงาน 4) ด้านชีวิตส่วนตัว 5) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ 6) ด้านค่าตอบแทน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยุคชีวิตวิถีใหม่ของพนักงานในกลุ่มบริษัท แพลท เนรา อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ผู้วิจัยได้อภิปรายผลของการศึกษาตามวัตถุประสงค์ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยุคชีวิตวิถีใหม่ของพนักงานในกลุ่มบริษัท แพลท เนรา อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด พบว่า ระดับความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายด้าน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมากเป็นลำดับแรก รองลงมาได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายการบริหาร ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านค่าตอบแทนตามลำดับ ทั้งนี้เพราะพนักงานในกลุ่มบริษัทฯ ทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีผลงานบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม นอกจากนั้นยังได้รับการสนับสนุนที่ดีจากฝ่ายบริหาร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาภาพัชร แซ่ตันและกิตติยา ทศนะบรรจง (2565:133) เรื่อง

ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในนิคมอุตสาหกรรมอีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง ได้กล่าวไว้ว่าพนักงานบริษัทจะเกิดความผูกพันและพึงพอใจต่อองค์กรได้นั้นจะต้องเกิดความพึงพอใจในงานของตนเองก่อน ซึ่งความพึงพอใจของพนักงานอาจเกิดขึ้นได้จากลักษณะของงานที่ปฏิบัติอยู่ ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่เหมาะสม การได้รับความช่วยเหลือจะหัวหน้างาน ได้รับการยอมรับจากหัวหน้างาน มีเพื่อนร่วมงานที่ดีช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จนทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท อันจะนำมาสู่ความผูกพันต่อองค์กรได้ในที่สุด และงานวิจัยของ อาร์รี่ เยเปียว (2562: 18-19) เรื่องความพึงพอใจในงานของครูกลุ่มสาระการเรียนรู้สุขศึกษาและพลศึกษาในโรงเรียน ที่ได้กล่าวไว้ว่า ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการปฏิบัติงานของตนเอง ซึ่งเป็นผลมาจากปัจจัยต่าง ๆ หรือส่วนประกอบที่เกี่ยวข้องในงานหรือกิจกรรมนั้น ๆ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานหากทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในทางบวก มีความสุขต่อการปฏิบัติงาน และส่งผลให้หน่วยงานบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั่นเอง

2. สำหรับผลของการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่มบริษัท แพลทเนรา อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานระยะเวลาในการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน จะมีผลของการศึกษาในเรื่องของความพึงพอใจในการทำงานนี้แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะปัจจัยส่วนบุคคลข้างต้นล้วนแล้วแต่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานทั้งสิ้น ดังนั้นเมื่อมีความแตกต่างกันย่อมส่งผลให้ผลของการเปรียบเทียบความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษญา หอมหวาน และธีระวัฒน์ จันทิก (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็น มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (Public Autonomous University) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และศึกษาการจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ประเภทสายงาน ระดับการศึกษา รายได้ และอายุการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐต่อการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแตกต่างกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชารีย์ ปุณณะ. (2559) ในเรื่องปัจจัยด้านบุคลิกภาพและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริการลูกค้าสวนอุตสาหกรรม 304 ปราจีนบุรี ได้สรุปเรื่องของความพึงพอใจในงานว่าเกี่ยวข้องกับความรู้สึกทางอารมณ์ ทัศนคติในด้านบวกที่มีต่อองค์ประกอบจากการทำงานและปัจจัยสภาพแวดล้อมต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้

เมื่อพิจารณาจากผลของการวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยุคชีวิตวิถีใหม่ของพนักงานในกลุ่มบริษัท แพลท เนรา อินเทอร์เน็ตเซ็นแนล จำกัด ได้พบว่า

1. การมีส่วนร่วมของพนักงานในการวางแผนของหน่วยงาน ซึ่งอยู่ในด้านนโยบายการบริหาร พนักงานมีระดับความพึงพอใจปานกลาง ดังนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญอย่างมากกับการมีส่วนร่วมของพนักงานในการจัดทำแผนงานของแต่ละหน่วยงาน รวมไปถึงการนำแผนงานดังกล่าวเข้ามาผสมผสานกับแผนงานหลักของบริษัท นอกจากนั้นควรจะมีการจัดประชุมใหญ่เพื่อบอกกล่าวแผนงานในภาพรวมของบริษัทและมีการอัปเดตความก้าวหน้าเป็นรายเดือน ซึ่งอาจประชุมในลักษณะ Town Hall ยิ่งจะทำให้เกิดความมีส่วนร่วมของพนักงานมากขึ้นไปอีก

2. การเข้ารับการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน ซึ่งอยู่ในด้านของความมั่นคงในการทำงาน บริษัทควรสนับสนุน ส่งเสริมในเรื่องนี้ ไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาความสามารถของพนักงานในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งการอบรม สัมมนา รวมไปถึงการดูงาน เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ทักษะเฉพาะด้าน ให้เหมาะสมกับความรับผิดชอบและความก้าวหน้าของพนักงาน นอกจากนั้นบริษัทควรจัดทำแผนพัฒนาความรู้ ความสามารถ เฉพาะบุคคล (Individual Development Plan: IDP) มีการติดตามว่าเป็นไปตามแผนงานที่กำหนดไว้หรือไม่