

การศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงาน Start up แห่งหนึ่ง



สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

พ.ศ. 2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

สารนิพนธ์

เรื่อง

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัท Start up แห่งหนึ่ง

ได้รับการพิจารณาให้นับเป็นส่วนหนึ่งของหลักสูตร

ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต

วันที่ 3 สิงหาคม พ.ศ. 2566



*จ. ธีระพงษ์*

นายณัชชศ โมธินา  
ผู้วิจัย

*Pongjai Kongsom*

รองศาสตราจารย์พลิศา รุ่งเรือง,

Ph.D.

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

*H. Kullitwan*

ผู้ช่วยศาสตราจารย์กิตติชัย ราชมหา,

Ph.D.

ประธานกรรมการสอบสารนิพนธ์

*Volunee Kasmam*

รองศาสตราจารย์วิจิตา รักธรรม,

Ph.D.

คณบดีวิทยาลัยการจัดการ

มหาวิทยาลัยมหิดล

*Savitree Sornthipiyaporn*

สาวตรี สันติพิริยพร,

Ph.D.

กรรมการสอบสารนิพนธ์

## กิตติกรรมประกาศ

สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จไปได้ด้วยดี โดยได้รับความอนุเคราะห์และช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร.พลิศา รุ่งเรือง ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ฉบับนี้ ที่ให้คำปรึกษาและข้อเสนอต่างๆตลอดมาแต่เริ่มต้นเป็นประโยชน์ในงานวิจัยทำให้สารนิพนธ์ฉบับนี้มีความสมบูรณ์ ผู้วิจัยตระหนักถึงความตั้งใจจริงและความทุ่มเทของอาจารย์และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ทุกท่านที่เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ข้อมูลของท่านเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการศึกษาวิจัยและนำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานตลอดจนประสิทธิภาพการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

นอกจากนี้ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนๆและครอบครัวที่คอยสนับสนุนเสมอมา ช่วยให้สารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

ณัชศ โมธินา

## การศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงาน Start up แห่งหนึ่ง

### THE STUDY OF QUALITY OF LIFE OF EMPLOYEES IN A START UP COMPANY

ณัชศ โมธินา 6150219

กจ.ม.

คณะกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์: รองศาสตราจารย์ พลิศ่า รุ่งเรือง, Ph.D.,

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กิตติชัย ราชมหา, Ph.D., สาวิตรี สันติพิริยพร, Ph.D.

#### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัท Start up แห่งหนึ่งตามทฤษฎีของ Walton (1973) ที่แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน โดยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพด้วยการสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง โดยกลุ่มตัวอย่าง โดยกลุ่มตัวอย่างในงานวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 30 คนประกอบด้วยพนักงานในทุกแผนกขององค์กร ผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า

1. ด้านค่าตอบแทน: ค่าตอบแทนเป็นธรรมและเหมาะสมกับการทำงาน แต่พนักงานก็ยังมีความต้องการสวัสดิการบางส่วนเพิ่มเติม
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน: สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น สถานที่และอุปกรณ์ยังไม่มีความเหมาะสม ไม่สอดคล้องกับการใช้งานจริง ต้องปรับปรุงบางส่วนทั้งในเรื่องปริมาณและคุณภาพ
3. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล: บริษัทเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ มีการออกแบบลักษณะงานที่ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ทั้งนี้พนักงานก็ยังมีความต้องการให้บริษัทจัดหลักสูตรการพัฒนาทักษะจากผู้เชี่ยวชาญภายนอกให้มากขึ้น
4. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ต่อกัน: สังคมการทำงานที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ประสานงานกันได้ อย่างมีประสิทธิภาพเหมือนทีมกีฬาเมื่ออาชีพและมีมิตรภาพที่ดีต่อกัน ทั้งนี้พนักงานเห็นว่าควรจัดกิจกรรมสันทนาการเพิ่มเติม
5. ด้านสิทธิเสรีภาพพื้นฐานตามกฎหมาย: กฎระเบียบมีความยืดหยุ่นเหมาะสมและสะดวกต่อการทำงาน อีกทั้งพนักงานก็มีสิทธิเสรีภาพพื้นฐานอีกเช่นกัน
6. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน: มีแบบแผนและกระบวนการส่งเสริมความก้าวหน้าที่ชัดเจนและเป็นระบบดี มีมาตรฐาน สามารถอ้างอิงและปรับใช้ได้จริง นอกจากนี้บริษัทก็มีความมั่นคงที่ดี มีแหล่งเงินทุนที่เพียงพอและมีผลประกอบการที่โตขึ้นเรื่อยๆ จึงควรลงทุนเพิ่มเติมกับสิ่งที่จำเป็น
7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว: พนักงานรู้สึกว่ามีสมดุลที่ดีสำหรับการใช้ชีวิต มีเวลาที่เพียงพอสำหรับการทำงานการใช้ชีวิตส่วนตัวและการพักผ่อนเพื่อนร่วมงานเคารพเวลาซึ่งกันและกัน
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม: พนักงานรู้สึกว่าการทำงานที่นี้ไม่ได้มีส่วนช่วยเหลือสังคมแต่อย่างใด การทำงานที่นี้อยู่บนหลักพื้นฐานผลประโยชน์ทางธุรกิจ มุ่งเน้นการช่วยเหลือลูกค้าผู้ประกอบการ เจ้าของธุรกิจมากกว่า หากต้องการช่วยเหลือสังคม ควรจัดกิจกรรม CSR เพิ่มเติม

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต/ Start up

## สารบัญ

	หน้า
<b>กิตติกรรมประกาศ</b>	<b>ข</b>
<b>บทคัดย่อ</b>	<b>ค</b>
<b>สารบัญตาราง</b>	<b>ช</b>
<b>บทที่ 1    บทนำ</b>	<b>1</b>
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 คำถามงานวิจัย	4
1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย	4
1.4 ขอบเขตการวิจัย	4
1.4.1 ขอบเขตเนื้อหา	4
1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร	4
1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา	4
<b>บทที่ 2    แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง</b>	<b>5</b>
2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต (quality of life)	5
2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต (quality of life)	6
2.3 ผลของคุณภาพชีวิต (quality of life)	10
2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
2.5 ข้อเสนองานวิจัย (propositions)	27
<b>บทที่ 3    ระเบียบวิจัย</b>	<b>54</b>
3.1 รูปแบบการวิจัย	54
3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	54
3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล	56
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	58
<b>บทที่ 4    ผลการวิจัย</b>	<b>60</b>
4.1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์	06
4.2 คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท Start up แห่งหนึ่ง	61

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4.2.1 ด้านค่าตอบแทน	61
4.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	64
4.2.3 ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	66
4.2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	68
4.2.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น	70
4.2.6 ด้านสิทธิเสรีภาพพื้นฐานตามกฎหมาย	72
4.2.7 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	73
4.2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	75
<b>บทที่ 5 การอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ</b>	<b>77</b>
5.1 การอภิปรายผลการวิจัย	77
5.1.1 ด้านค่าตอบแทน	77
5.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	78
5.1.3 ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	79
5.1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	80
5.1.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น	82
5.1.6 ด้านสิทธิเสรีภาพพื้นฐานตามกฎหมาย	82
5.1.7 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	83
5.1.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	84
5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร	85
5.2.1 ด้านค่าตอบแทน	85
5.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	86
5.2.3 ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	86
5.2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	87
5.2.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น	87
5.2.6 ด้านสิทธิเสรีภาพพื้นฐานตามกฎหมาย	88
5.2.7 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	88

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
5.2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	89
5.3 ข้อจำกัดในการทำวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในอนาคต	89
<b>บรรณานุกรม</b>	<b>91</b>
<b>ภาคผนวก</b>	<b>96</b>
ภาคผนวก ก : แบบคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์	97
<b>ประวัติผู้วิจัย</b>	<b>99</b>



## สารบัญตาราง

ตาราง		หน้า
2.1	สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	12
2.2	ข้อเสนอวิจัยที่ 1: คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทน	27
2.3	ข้อเสนอวิจัยที่ 2: คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	31
2.4	ข้อเสนอวิจัยที่ 3: ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล	35
2.5	ข้อเสนอวิจัยที่ 4: ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	39
2.6	ข้อเสนอวิจัยที่ 5: ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น	43
2.7	ข้อเสนอวิจัยที่ 6: ด้านสิทธิเสรีภาพพื้นฐานตามกฎหมาย	45
2.8	ข้อเสนอวิจัยที่ 7: ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	48
4.1	ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์	60



## บทที่ 1

### บทนำ

#### 1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

รูปแบบวิถีการใช้ชีวิตของประชากรในหลากหลายประเทศทั่วโลก รวมถึงในประเทศไทยเอง ต้องประสบกับการเปลี่ยนแปลงอย่างสูงจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ประชากรทั่วโลกมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำรงชีวิตที่แตกต่างออกไปอย่างสิ้นเชิงเมื่อเทียบกับช่วงเวลาก่อนการเกิดโรคระบาด โดยการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวเป็นผลจากแผนการรับมือของทั้งทางภาคเอกชนและภาครัฐ ซึ่งต่างฝ่ายต่างพยายามจัดตั้งนโยบายและมาตรการต่างๆ มาบังคับใช้เพื่อการควบคุมโรค ยับยั้งและหยุดการแพร่ระบาดของโรค รวมถึงปกป้องสถานะทางเศรษฐกิจ สังคม และสุขอนามัย ขององค์กรและประเทศชาติ โดยมาตรการเหล่านั้นมีหลักสำคัญคือการรักษาระยะห่างทางสังคม (social distancing) การลดการสัมผัสทางกายภาพ ที่เป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ก่อให้เกิดการแพร่เชื้อ การติดต่อกันของโรคโควิด 19 อีกทั้งยังมีมาตรการการจำกัดพื้นที่ของผู้ติดเชื้อหรือผู้ที่มีความเสี่ยงในการติดเชื้อด้วย

ดังนั้นการใช้ชีวิตปกติของประชาชนทั่วไปที่อยู่บนพื้นฐานของการติดต่อสื่อสารพูดคุยกัน และอยู่รวมกันทางกายภาพ จึงถูกจำกัดโดยโรคระบาดและมาตรการควบคุมโรคเหล่านี้ ทำให้ทุกคนต้องปรับตัวเพื่อที่จะดำเนินชีวิตต่อไปในโลกยุค New Normal

ในขณะที่เดียวกันพนักงานบริษัทหรือคนทำงานทั่วไปก็ย่อมต้องปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตการทำงานในยุคการแพร่ระบาดของโรคนี้เช่นเดียวกัน การติดต่อสื่อสารในการทำงานทั้งหมดถูกเปลี่ยนไปเป็นรูปแบบการสื่อสารทางออนไลน์แทบทั้งสิ้น จากที่เคยทำงานในออฟฟิศหรือสำนักงานเป็นหลัก ภายหลังก็ได้ปรับเปลี่ยนมาเป็นการทำงานที่บ้านสลับกับการทำงานในสำนักงาน (hybrid work) หรือให้ทำงานจากที่บ้านเต็มรูปแบบ (work from home) จากที่เคยมีการจัดประชุมในห้องประชุม ก็ต้องเปลี่ยนเป็นการประชุมในรูปแบบออนไลน์ การพบปะพูดคุยเรื่องงาน หรือการสร้างมนุษยสัมพันธ์ทั่วไประหว่างเพื่อนร่วมงานในออฟฟิศก็ต้องเปลี่ยนมาในรูปแบบออนไลน์ หรือสื่อ social media แทบทั้งสิ้น นอกจากนี้แล้วยังมีการเปลี่ยนแปลงอื่นๆอีกหลายปัจจัย ทั้งรูปแบบการเดินทางไปกลับที่ทำงาน ค่าใช้จ่ายในการทำงาน สุขภาพจิตของพนักงาน แรงจูงใจในการทำงาน หรือแม้กระทั่งสถานะแวดล้อมของคนในครอบครัวพนักงาน โดยวิถีการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งหมดนี้ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน แต่ถึง

อย่างไรก็ตามในวิกฤตย่อมมีโอกาสเสมอ เพราะการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการใช้ชีวิตในการทำงานนั้น ได้ส่งผลในแง่ดีต่อพนักงานบริษัทอยู่หลายประการเช่นกัน

ยกตัวอย่างเช่น การทำงานที่บ้านทำให้ได้ใช้ชีวิตประจำวันใกล้ชิดกับคนในครอบครัวมากขึ้น ได้มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกับคนในครอบครัวมากขึ้นและไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และค่าใช้จ่ายอื่นๆจากการไปทำงานที่ออฟฟิศ ส่งผลให้ประหยัดรายจ่ายได้มากขึ้น ไม่ต้องตื่นเช้าเหมือนแต่ก่อนและไม่ต้องพบกับการจราจรที่ติดขัด สุขภาพทางกายภาพและสภาพจิตใจก็ดีขึ้นตามกันไป ทำให้พนักงานบริษัทอาจมองว่าการทำงานที่บ้านนั้นเป็นสิ่งที่สร้างความสะดวกสบายและเป็นการช่วยให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

แต่ถึงอย่างไรก็ตาม เมื่อสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 ลดลงอย่างมาก และมาตรการการควบคุมโรคจากภาครัฐและเอกชนผ่อนคลายลงจนแทบกลับเข้าสู่ภาวะปกติก่อนเกิดโรคระบาด ไม่ต้องป้องกันควบคุมโรคอย่างเคร่งครัดแล้ว ทำให้บริษัทส่วนใหญ่มีความต้องการให้พนักงานทุกคนกลับมาปฏิบัติงานที่ออฟฟิศเช่นเดิม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลให้พนักงานบริษัทต้องมีการปรับเปลี่ยนการดำรงชีวิตอีกครั้ง เมื่อทางบริษัทปรับเปลี่ยนนโยบายให้กลับไปรูปแบบเดิมก่อนการแพร่ระบาดอีกครั้งอาจส่งผลให้พนักงานเกิดความไม่สะดวกในการทำงาน ไม่ต้องการกลับไปแบบเดิมและพิจารณาลาออกเพื่อเปลี่ยนงานที่อำนวยความสะดวกให้แก่ตนเองได้มากขึ้น นี่อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ในช่วงเวลาที่ผ่านมาที่มีจำนวนพนักงานลาออกจากบริษัทเอกชนจำนวนเพิ่มมากขึ้นและหันมาให้ความสำคัญและสมัครเข้าทำงานในองค์กรประเภท Start up ที่มีชื่อเสียงเรื่องรูปแบบการทำงานและวัฒนธรรมองค์กรที่มีความยืดหยุ่นและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน

นอกจากนั้น การทำงานในองค์กรใหญ่ที่มีวัฒนธรรมองค์กรและแนวทางการบริหารแบบดั้งเดิม มีโครงสร้างองค์กรหลายลำดับชั้น มีกฎระเบียบที่เคร่งครัด และมีความยืดหยุ่นน้อย ความกดดันสูง เมื่อเปรียบเทียบกับการทำงานในบริษัท Start up ซึ่งเป็นบริษัทขนาดเล็กที่มีรูปแบบการบริหารจัดการองค์กรแบบเรียบง่าย มีโครงสร้างองค์กรที่ไม่ซับซ้อนขนาดเล็กหรือกลางที่มีวัฒนธรรมองค์กรสมัยใหม่ที่ไม่ได้มีลำดับชั้นตำแหน่งงานหลายลำดับชั้น และรูปแบบการทำงานแบบใกล้ชิด เท่าเทียมกัน บรรยากาศเหมือนเพื่อน เป็นกันเองมากขึ้น และที่สำคัญคือความยืดหยุ่นในวิธีการทำงาน กฎระเบียบบริษัท และด้านสวัสดิการ โดยมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์ของการทำงานมากกว่าวิธีการ

ซึ่งค่านิยมเหล่านี้ไม่เพียงแต่ดึงดูดพนักงานที่ประสบความสำเร็จแล้วเท่านั้น แต่ยังคงดึงดูดประชากร Generation ใหม่ เช่น Gen Y และ Gen Z ที่ต่างก็ให้คุณค่าความสำคัญในการเลือกสถานที่ทำงานโดยพิจารณาจากปัจจัยความยืดหยุ่นและคุณภาพชีวิตของชีวิตตนเองเป็นหลักซึ่งนี่เป็น

แนวโน้มของค่านิยมที่ยังคงจะเกิดขึ้นต่อไปในอนาคตของตลาดแรงงานรวมทั้งการมีโอกาสดำเนินงานที่ท้าทาย เน้นผลลัพธ์ และได้อยู่สภาพแวดล้อมที่เพื่อนร่วมงานที่มีอายุใกล้เคียงกันอีกด้วย

นอกจากการร่วมงานกับ Start up ในสถานะของพนักงานแล้ว เมื่อพิจารณาถึงรูปแบบการประกอบธุรกิจ Start up ที่ใช้ทุนในการจัดตั้งองค์กรไม่มากเท่ากับองค์กรขนาดใหญ่ ผู้ที่มีความสนใจในการประกอบธุรกิจ โดยเฉพาะนักศึกษาและผู้ประกอบการอายุน้อยที่สนใจการสร้างธุรกิจและการประกอบอาชีพอิสระของตนเอง เริ่มมีการจัดตั้งธุรกิจใหม่ๆ เพิ่มขึ้นจำนวนมาก ซึ่งในปี 2565 จำนวนผู้ประกอบการรายใหม่ที่เปิดธุรกิจ Start up ในประเทศไทย มีมูลค่าการลงทุนที่ 364.37 ล้านบาทหรือสหรัฐ หรือประมาณ 11,430 ล้านบาท (กรมพัฒนาธุรกิจการค้าร่วมกับหน่วยงานพันธมิตร, 2564)

เมื่อพิจารณาเหตุผลและข้อเท็จจริงเบื้องต้นแล้ว จึงกล่าวได้ว่าธุรกิจ Start up นั้นเป็นธุรกิจที่มีแนวโน้มการเติบโตที่ดีทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรประเภทนี้ คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพราะนอกจากจะเป็นเอกลักษณ์และจุดแข็งที่สำคัญของบริษัท Start up ที่ใช้ในการดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์ไว้แล้ว การให้ความสำคัญและใส่ใจพนักงานในองค์กรจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อผลการดำเนินงานและการเติบโตขององค์กร จากการศึกษาประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรเอกชน จากนักวิจัยหลากหลายท่าน พบว่า ปัจจัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน เป็นการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นแก่พนักงานทุกคน รวมทั้งการสร้างความสุขที่ดีให้เกิดขึ้นกับคนในครอบครัวของพนักงาน ตลอดจนการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนใกล้เคียง ทำให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน ครอบครัว สังคม เพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้พนักงานให้พนักงานปราศจากความกังวลใจในทุกปัญหา และสามารถปฏิบัติงานได้เต็มประสิทธิภาพ ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัท Start up แห่งหนึ่ง เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแห่งนี้ รวมถึงความต้องการของพนักงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผลการวิจัยจะใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์และกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัท start up ให้ดียิ่งขึ้น

## 1.2 คำถามงานวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัท Start up แห่งหนึ่งเป็นอย่างไร

## 1.3 วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัท Start up แห่งหนึ่ง

## 1.4 ขอบเขตการวิจัย

### 1.4.1 ขอบเขตเนื้อหา

ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน

### 1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร

เก็บรวบรวมข้อมูลแบบจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท Start up แห่งหนึ่ง จำนวน 30 คน

### 1.4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนเมษายน - สิงหาคม พ.ศ. 2566

## 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ตลอดจนความต้องการของพนักงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัท Start up แห่งหนึ่ง
2. สามารถนำผลวิจัยมาเป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์และกำหนดนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นพื้นฐาน และแนวทางในการศึกษา โดยมีสาระสำคัญในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในบริษัท Start up แห่งหนึ่ง ดังนี้

- 2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต (Quality of life)
- 2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต (Quality of life)
- 2.3 ผลของคุณภาพชีวิต (Quality of life)
- 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.5 ข้อเสนองานวิจัย (Propositions)

#### 2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต (quality of life)

UNESCO (1981) ให้ความหมายว่า การดำเนินชีวิตในสภาวะแวดล้อมที่ดีทั้งด้านกาย และใจ นอกจากนั้นยังมีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมรอบและสังคมรอบข้างได้ เป็นอย่างดี ไม่ว่าจะประสบพบเจอกับปัญหาใดๆ ก็สามารถแก้ไขได้และใช้ศักยภาพที่ตนมีพัฒนา สังคมและตนเองได้อย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน อยู่ร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสมบูรณ์ และที่สำคัญคือมีความสุข

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2540) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิต หมายถึงการดำเนินชีวิตของมนุษย์ด้วยเหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานของสังคม หนึ่ง ในช่วงเวลานั้นๆ โดยมีองค์ประกอบแห่งความเหมาะสม คือ การมีอาหารที่เพียงพอ มี เครื่องนุ่งห่ม มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม มีสุขภาพกายและจิตใจดี การมีศึกษาขั้นพื้นฐาน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน รวมทั้งการได้รับการบริการพื้นฐานที่จำเป็น ทั้งทางเศรษฐกิจและ สังคม เพื่อการดำรงชีวิตอย่างยุติธรรม

พวงทอง ไกรพิบูลย์ (2556) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ภาวะความเป็นอยู่ ที่ดี (Well-being) ทั้งของตนเอง (ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ) และของสังคม ทั้งนี้ครอบคลุมไปถึง

ความปลอดภัย สิทธิ และเสรีภาพ เป็นสภาพร่างกาย และจิตใจที่มั่นคงแข็งแรง มีความพอใจ สุขใจ สุขกาย และมีความสุข ทั้งนี้คุณภาพชีวิตจะถูกคุกคามด้วย โรคและภาวะผิดปกติต่างๆ ของร่างกาย

จากการทบทวนวรรณกรรมจึงสามารถสรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการศึกษาครั้งนี้ได้ว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง ภาวะความเป็นอยู่ที่ดีตามความเหมาะสมของบุคคลอันเกิดจากองค์ประกอบขึ้นพื้นฐานของการดำรงชีวิต ทั้งด้านร่างกาย จิตใจและสภาพแวดล้อม ส่งผลให้เกิดความสุขความสมบูรณ์ของบุคคลทำให้สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในฐานะปัจเจกชนและรวมถึงการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมด้วย

## 2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิต (quality of life)

The WHOQOL GROUP (1995) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลเกิดขึ้นจากการได้เรียนรู้ว่า ตนเองได้รับการตอบสนองและกระตุ้นกระตุ้นจากปัจจัยดังกล่าว และแสดงออกมาเป็นความพึงพอใจจากปัจจัยเหล่านั้น โดยองค์ประกอบของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1) ด้านร่างกาย (physical domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านกายภาพที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต แบ่งออกเป็น 7 ช้อย่อยได้ดังนี้

(1.1) ความเจ็บปวดและความไม่สบาย (pain and discomfort) ประกอบด้วยการรับรู้ทางร่างกายของบุคคลที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตตามปกติสุข การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความกลัวและความกังวลซึ่งล้วนแต่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตทั้งสิ้น

(1.2) พละกำลังและความเหนื่อยล้า (energy and fatigue) ประกอบด้วยพละกำลังและความกระตือรือร้น ความอดทนซึ่งเป็นองค์ประกอบที่จำเป็นสำหรับการชีวิตประจำวัน การทำงานรวมถึงงานอดิเรกต่างๆด้วย

(1.3) การนอนและการพักผ่อน (sleep and rest) ประกอบด้วยการรับรู้เกี่ยวกับการนอนและการพักผ่อนที่มีผลต่อการฟื้นฟูทางกายภาพและทางจิตใจ

(1.4) การขยับเคลื่อนไหวนไหว (mobility) ประกอบด้วยความสามารถในการขยับเคลื่อนไหวย่างอิสระทางกายภาพของบุคคลจาก

(1.5) กิจกรรมหรือกิจวัตรประจำวัน (daily activities) ประกอบด้วยความสามารถของบุคคลใน การทำกิจกรรมหรือกิจวัตรประจำวันได้ตามความเหมาะสม

(1.6) การพึ่งพาการรักษาทางการแพทย์ (medication treatment dependency) ประกอบด้วยความรู้ของบุคคลที่ต้องพึ่งพาการดูแลรักษาทางการแพทย์ เพื่อรักษาความสมบูรณ์ของร่างกาย

(1.7) ความสามารถในการทำงาน (capacity for working) ประกอบด้วยความสามารถในการใช้สมรรถภาพทางกาย ของบุคคลในการทำงาน

2) ด้านจิตใจ (psychological domain) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของบุคคลที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต แบ่งออกเป็น 6 ข้อย่อย ดังนี้

(2.1) ความรู้สึกในเชิงบวก (positive feeling) เป็นประสบการณ์เกี่ยวกับความรู้สึกทางบวกหรือความรู้สึกในแง่ดีที่บุคคลพึงมีต่อตนเอง ยกตัวอย่างเช่น ความพอดี ความสงบ ความสุขในชีวิต

(2.2) ความคิด ความจำ การเรียนรู้ และสมาธิ (thinking learning memory and concentration) คือ มุมมองทางความคิดของบุคคลเกี่ยวกับความคิด การเรียนรู้ ความจำ สมาธิและความสามารถในการตัดสินใจของบุคคล

(2.3) ความภูมิใจในตนเอง (self-esteem) เป็นความรู้สึกที่บุคคลมีต่อตนเอง ความรู้สึกที่ตนเองมีความสามารถ มีประสิทธิภาพ มีคุณค่า และสามารถประสบความสำเร็จได้ด้วยตนเอง

(2.4) ภาพลักษณ์ภายนอก (body image and appearance) เป็นมุมมองของบุคคลที่มีต่อลักษณะทางกายภาพของตนเอง

(2.5) ความรู้สึกทางลบ (negative feeling) เป็นความรู้สึกในทางที่ไม่ดีที่ตนรู้สึก เช่น ความเศร้า ความผิดหวัง ความเสียใจ

(2.6) จิตวิญญาณ ศาสนา ความเชื่อส่วนบุคคล (spirituality religion personal beliefs) เป็นความเชื่อส่วนบุคคลทางจิตใจตามวิจรรณญาณของแต่ละบุคคล

3) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (social relationships) คือ การรับรู้เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างตนกับบุคคลอื่น ๆ ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต แบ่งออกเป็น 3 ข้อย่อย ดังนี้

(3.1) ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล (personal relationship) เป็นการแสดงความรู้สึกที่สามารถแสดงออกได้ทั้งด้านร่างกายและอารมณ์บนพื้นฐานของมิตรภาพ

(3.2) การสนับสนุนทางสังคม (social support) เป็นการแสดงความรู้สึกและการรับรู้อาการช่วยเหลือและการสนับสนุนจากกลุ่มบุคคล

(3.3) กิจกรรมทางเพศ (sexual activity) เป็นการแสดงออกถึงความปรารถนาหรือความต้องการทางเพศ รวมถึงการกระตุ้นอารมณ์ทางเพศ

4) ด้านสิ่งแวดล้อม (environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต แบ่งออกเป็น 8 ข้อย่อย ดังนี้

(4.1) ความมั่นคงและปลอดภัยในชีวิต (physical safety and security) ความรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงและความปลอดภัยของตนเอง

(4.2) ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม (home environment) ความรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสถานที่หลักที่บุคคลอยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อมรอบข้างในการดำเนินชีวิต

(4.3) การเงิน (financial resource) ความรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อสถานภาพทางการเงินของตน ตามความต้องการที่จะทำให้มีชีวิตที่ดี

(4.4) การบริการด้านสังคมและสาธารณสุข (health and social care: availability) ความรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อบริการด้านสุขภาพและสังคมตามความจำเป็นเพื่อรักษาสุขภาพของตน

(4.5) การคมนาคมขนส่ง (transport) ความรับรู้หรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความสะดวกสบายในการเดินทางตามความต้องการ

(4.6) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ (physical environment) พิจารณาถึงความเห็นของบุคคลต่อสิ่งแวดล้อมรอบข้าง ดังเช่น เสียง มลภาวะ อากาศ และทัศนวิสัยของสิ่งแวดล้อม

(4.7) การได้รับข้อมูลข่าวสาร การเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง (opportunities for acquiring information and skills)

(4.8) การได้ใช้เวลาว่างในการพักผ่อนทางกายและใจ (participation in and opportunities for recreation and leisure)

Walton (1973) ได้ให้ความหมายองค์ประกอบคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตในหนังสือ Criteria for Quality of Working life ได้แบ่งออกองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ในประเภทเดียวกันด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงาน



ต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่  
เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และ  
พัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความ  
หมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นกรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการ  
การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะ  
ทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth  
and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะ  
ใหม่ๆ แล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือ  
โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิก  
ในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social  
integration) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้  
สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาส  
สร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เข้าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของ  
ระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติ  
ตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางใน  
การทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล  
มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้  
แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่อง  
ของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล  
นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้  
ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลา  
พักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ในการศึกษาครั้งนี้ องค์กรประกอบของคุณภาพชีวิต (quality of life) เกิดจากเรียนรู้ว่าตนเองได้รับการตอบสนองและกระตุ้นกระตุ้นจากปัจจัยต่างๆ และแสดงออกมาเป็นความพึงพอใจจากปัจจัยเหล่านั้น ซึ่งองค์ประกอบของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการดำรงชีวิตที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นประกอบด้วยปัจจัยสำคัญ 8 ประการด้วยกัน ตามแนวคิดของ Walton (1973) ได้แก่ 1. ด้านผลตอบแทน 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล 7. ด้านการจัดเวลาในการทำงาน และ 8. ด้านความเป็นประโยชน์ของสังคม

### 2.3 ผลของคุณภาพชีวิต (quality of life)

Sharma ผู้เชี่ยวชาญของยูเนสโก (Unesco) ได้ให้ความหมายถึง การพัฒนาคุณภาพชีวิต ก่อให้เกิดผลสำคัญต่อการดำรงชีวิต (ศิริ ฮามสุโพธิ์, 2536) คือ

1. มาตรฐานการครองชีพ (Standard of Living) หมายถึง มาตรฐานความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันของประชากร เกี่ยวข้องกับรายได้ต่อบุคคล สุขภาพ การศึกษา ที่อยู่อาศัย และการสังคมสงเคราะห์ สิ่งต่าง ๆ นี้ เป็นส่วนสำคัญทำให้มาตรฐานการครองชีพ ของมนุษย์เปลี่ยนแปลงได้

2. การเปลี่ยนแปลงของประชากร (Population Dynamics) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงประชากรอันเป็นผลมาจากการเกิด การตาย และการย้ายถิ่นที่อยู่อาศัย มีผลให้ ประชากรเปลี่ยนแปลงไปในทางที่เพิ่มจำนวนหรือลดลง การเปลี่ยนแปลงประชากรมีผลกระทบ ต่อสถานการณ์หลายด้าน ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม ตลอดจนการจัดบริการสาธารณสุข โลก ปัจจัยต่าง ๆ ล้วนมีผลต่อคุณภาพชีวิต

3. ระบบสังคมและวัฒนธรรม (Socio - Cultural Factors) มนุษย์เมื่อรวมกันมาก จำเป็นต้องมีระบบ มีกฎเกณฑ์ที่เรียกว่า รูปแบบการปกครอง กฎหมาย และมีแนวปฏิบัติ อันเกิดจากความเชื่อและศรัทธาในลักษณะเดียวกัน เพื่อให้การดำรงชีวิตร่วมกันมีความสงบสุข ซึ่งจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

4. กระบวนการพัฒนา (Process of Development) การพัฒนาเป็นกระบวนการ ที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทางที่ดีขึ้น โดยจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและสัมพันธ์กับ ปัจจัยทางสังคม สภาพแวดล้อมและทรัพยากร ด้านคุณภาพชีวิตทั้งระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน และประเทศนั้น ประชากรแต่ละกลุ่มจะต้องมีการพัฒนาอยู่เสมอ เพื่อให้บรรลุถึง เป้าหมายการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

5. ทรัพยากร (Resources) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญอีกประการหนึ่ง ประเทศที่มีทรัพยากรธรรมชาติสมบูรณ์จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพจะมีผลทำให้มาตรฐานการ ดำรงชีวิตอยู่ในระดับสูง ประเทศใดมีสภาพตรงกันข้ามก็จะมีมาตรฐานในการดำรงชีวิตอยู่ใน ระดับต่ำ ดังนั้น ทรัพยากรจึงเป็นเครื่องกำหนดคัลักษณะประเทศที่ร่ำรวยและประเทศที่ยากจน ได้

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2540) ได้ระบุว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในประเทศ ก่อให้เกิดการพัฒนาในด้านอื่นๆ ตามมาอย่างต่อเนื่อง ดังนี้

1. พัฒนากาย เพื่อมุ่งให้ร่างกายมีสุขภาพแข็งแรงสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บและความพิการใดๆ
2. พัฒนาทางอารมณ์ เพื่อมุ่งให้อารมณ์มีความสุขสนุกสนานร่าเริง ไม่มีความเครียด หรือวิตกกังวลต่อการเรียน หรือต่อการปฏิบัติงาน ในหน้าที่รับผิดชอบ มีแต่ความเจริญหู เจริญตา เจริญใจ มองโลกในแง่ดีตลอดไป
3. พัฒนาทางสังคม เพื่อมุ่งให้เป็นคนที่มีเกียรติ ได้รับการยกย่อง เคารพนับถือการยอมรับความรู้สึกเป็นเจ้าของ และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม
4. พัฒนาทางความคิด เพื่อมุ่งให้เป็นคนที่มีความต้องการที่จะรู้และเข้าใจในสิ่ง ต่าง ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการคิดค้นหาวิธีการป้องกันแก้ไขปัญหาทั้งหลาย ให้ตัวเอง ได้ดำรงชีพอยู่อย่างสุขสบาย
5. พัฒนาทางจิตใจ เพื่อมุ่งให้เป็นคนที่มีคุณค่า มีประโยชน์ต่อชุมชน เป็นที่พึ่งที่ยึดเหนี่ยวทางใจ มีความมั่นใจว่าชีวิตนี้มีคุณค่ามีความสุขหรือมีชีวิตที่ดีกว่าในอนาคต ได้รับ ความหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งหลาย
6. พัฒนาทางปัญญา เพื่อมุ่งให้เป็นคนมีความเฉลียวฉลาด สามารถคิดพิจารณา เรื่องต่าง ๆ ได้อย่างมีเหตุผล ซึ่งปัญญาจะแตกฉานในบุคคลได้นั้น จำเป็นจะต้องมีการศึกษา ถ้าเรียนมีความสนใจเอาใจใส่ต่อวิชาความรู้ที่ครูอาจารย์อบรมสั่งสอนเพื่อ ให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และนำไปพัฒนาชีวิตที่มีคุณค่าต่อไปภายภาคหน้า

7. พัฒนาทางวินัย เพื่อมุ่งให้เป็นคนมีระเบียบวินัยในตนเอง สามารถเคารพและ ปฏิบัติต่อภาระหน้าที่ต่าง ๆ ที่มีอยู่ให้อยู่ในกรอบของข้อบังคับของกฎเกณฑ์ที่ได้กำหนดขึ้น ไม่ ประพฤติตนออกนอกกรอบนอกทางการมีวินัยที่ดีนั้น พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ได้ ทรงมีทัศนะว่า คนที่มีระเบียบวินัยนั้นเป็นผู้ที่เข้มแข็ง เป็นผู้ที่มีหวังดีต่อตัวเอง เป็นผู้จะมี ความสำเร็จในอนาคต

ในการศึกษาครั้งนี้ ผลของการพัฒนาคุณภาพชีวิต หมายถึง ผลที่ได้รับจากการดูแลคุณภาพการดำรงชีวิตของบุคคลในสังคมต่างๆให้มีความเป็นอยู่ที่ดีตามองค์ประกอบสำคัญพื้นฐานต่างๆ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างความสุข ความสมดุลและความสมบูรณ์ ส่งเสริมให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตได้ตามหน้าที่ ความต้องการและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะฉะนั้นผลของการ สร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้พนักงาน ย่อมทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพของตน ส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมชี้ให้เห็นว่าการศึกษาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ผ่านมา นั้น ไม่พบงานวิจัยที่ทำการศึกษาในธุรกิจและกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานในธุรกิจ Start up ซึ่งเป็นอุตสาหกรรมสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศ และเป็นกลุ่มธุรกิจที่กำลังเติบโต โดยใน ปี 2565 จำนวนผู้ประกอบการรายใหม่ที่เปิดธุรกิจ Start up ในประเทศไทยที่มีมูลค่าการลงทุนถึง 364.37 ล้านบาทหรือประมาณ 11,430 ล้านบาท (กรมพัฒนาธุรกิจการค้าร่วมกับหน่วยงานพันธมิตร, 2564)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงต้องการทำการศึกษาค้นคว้าชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัท Start up แห่งหนึ่ง โดยได้ทำการศึกษาและสรุปงานวิจัยต่างๆที่เกี่ยวข้องนำมาอ้างอิงและประกอบการวิจัยได้ ดังนี้

### ตารางที่ 2.1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย (ปี)	ชื่องานวิจัย	กลุ่มประชากร/ ตัวอย่าง	ผลการวิจัย
ปริญญา ภัฏญนาทิพย์ (2565)	คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ	จำนวน 238 คน	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัดด้านการได้รับ

	<p>บุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ</p> <p>ตอนล่างบุคลากรของกรมการขนส่งสำนักงานขนส่งในจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง</p>		<p>ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงและ</p> <p>ความก้าวหน้าในงานและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง</p>
<p>ขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565)</p>	<p>คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย</p>	<p>ข้าราชการสังกัดกรมอนามัย ทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จำนวนทั้งสิ้น 1,495 คน คิดเป็นร้อยละ 72.43 ของข้าราชการกรมอนามัย</p>	<p>ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมอนามัย พบว่า ภาพรวมทั้งหมดของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมอนามัยด้านความภูมิใจในองค์กรที่มี</p>

			<p>คุณค่าทางสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.04 อยู่ในระดับมาก และคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมอนามัย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.05 อยู่ในระดับปานกลาง</p>
<p>ปวีณา โตไทย (2563)</p>	<p>นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา</p>	<p>พนักงานของเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา จำนวน 131 คน</p>	<p>การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา และนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีนโยบายส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการฝึกอบรมสำหรับพนักงาน อย่างเพียงพอและพนักงานได้มีโอกาสเข้าร่วมอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่ง</p>

			พนักงานได้รับอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในหน่วยงาน โดยผู้บริหารฯ จะรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และแนวทางการแก้ไข ปัญหา ตามข้อเสนอของพนักงาน และผู้บริหาร ฯ มีหลักเกณฑ์การพิจารณาค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรม
มุตตอฟ้า หมดบิน เสด (2565)	คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง	บุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง จำนวน 225 คน	ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ซึ่งปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง ได้ร้อยละ 51.10

<p>พิศโสภานี วัฒนาวงศ์ (2560)</p>	<p>คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่</p>	<p>พนักงานส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 412 คน</p>	<p>พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับสูงมาก เพียงด้านเดียว คือด้าน ความสัมพันธ์กับสังคม ส่วนที่เหลือ ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็น ธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ ปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถในงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมของสังคม ด้านความยุติธรรมในองค์กรและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับที่ สูง</p>
<p>พิชญญา นิลพันธ์ (2561)</p>	<p>คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัด</p>	<p>พนักงานสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัด</p>	<p>ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้าน</p>



	อำเภอเมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช	นครศรีธรรมราช จำนวน 133 คน	ลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน และอยู่ใน ระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้าน ประชาธิปไตยใน องค์กร ด้านโอกาส ในการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและ ก้าวหน้าในหน้าที่ ด้าน สภาพแวดล้อมในการ ปฏิบัติงาน ด้านการบูร ณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ
ปัจจัยยา ปุ่สัจจร (2559)	คุณภาพชีวิตการ ทำงานของพนักงาน บริษัท จี-เน็ต เน็ท เวิร์ค โซลูชั่น จำกัด	พนักงานบริษัท จี- เน็ต เน็ทเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด จำนวน 68 คน	ผลการศึกษาพบว่า บริษัท จี-เน็ต เน็ท เวิร์ค โซลูชั่น จำกัด มี คุณภาพชีวิตการ ทำงานในภาพรวมใน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.80 ปัจจัยที่ ส่งผลต่อระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงานใน ระดับมากคือ ด้าน สัมพันธภาพสังคม

			<p>รองลงมาคือด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านจิต วิญญาณ ด้าน สิ่งแวดล้อมและปัจจัย ที่ส่งผลกระทบต่อระดับ คุณภาพชีวิตการ ทำงานในระดับปาน กลาง คือ ความมั่นคง ในชีวิต</p>
<p>สมพงษ์ รัตนบุบผะ (2558)</p>	<p>คุณภาพชีวิตในการ ทำงานกับ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ พนักงานศูนย์ข่าว SMM</p>	<p>พนักงานศูนย์ข่าว SMM จำนวน 65 คน</p>	<p>กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพ ชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง คุณภาพชีวิตในการ ทำงานด้านความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม มี ระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านที่มี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ ต่ำที่สุดคือ การได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม ผลการ เปรียบเทียบ ความแตกต่างระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคลกับ คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน พบว่ามีเพียง รายได้ที่ส่งผลต่อ</p>

			<p>คุณภาพชีวิตในการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง ประเมินประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของ ตนเอง ทุกด้านอยู่ใน ระดับสูง โดยเรียงตาม ความสำคัญจาก ความรวดเร็วในการทำงาน</p> <p>คุณภาพงานและ ปริมาณงาน</p> <p>ประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิง บวกกับระดับคุณภาพ ชีวิตใน การทำงาน โดยเฉพาะ ในประเด็นความเป็น ประโยชน์ต่อสังคม</p>
<p>รณัชฤดี ป็องกันภัย (2557)</p>	<p>คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การเคหะแห่งชาติ: กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ใน สำนักงานใหญ่</p>	<p>พนักงานการเคหะ แห่งชาติจำนวน 327 คน</p>	<p>ปัจจัยที่มีอิทธิพลกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ลักษณะ งานที่ปฏิบัติ การ บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงาน และ สภาพแวดล้อมการทำงาน เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยที่ที่มีอิทธิพลกับ</p>

			คุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน ได้แก่ อายุ อัตรา เงินเดือน ลักษณะงาน ที่ต้องปฏิบัติ การ บังคับบัญชา และ สภาพแวดล้อมการทำงาน
วิสรุต เปี่ยมศิริ (2557)	คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันองค์กร ของพนักงานบริษัท เอ็นวายฟูคส์ จังหวัด นครปฐม	พนักงานบริษัทเอ็น วายฟูคส์ จังหวัด นครปฐม จำนวน 215 คน	ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทเอ็น วายฟูคส์ จังหวัดนครปฐม โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง
ชรีภรณ์ ชนะ สงคราม (2555)	คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงาน เขตพื้นที่เทพารักษ์	พนักงานไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตพื้นที่ เทพารักษ์จำนวน 205 คน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานเขตพื้นที่ เทพารักษ์ในภาพ รวมอยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง พนักงาน ธนาคารไทยพาณิชย์ สำนักงานเขตพื้นที่ เทพารักษ์ที่มีเพศ สถานภาพสมรส และ

			เงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุระดับการศึกษา และระดับชั้นองค์กรต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553)	คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์	บุคลากรในวิทยาลัยราชพฤกษ์จำนวน 180 คน	บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร
อวยพร ปานหนู (2558)	คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร	พนักงานไทยในบริษัทญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 270 คน	คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน พบว่าด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

			<p>ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก          สุกัลยณะอนามัยและ          ปลอดภัย ด้านความ          สมดุลระหว่างงานและ          ชีวิตส่วนตัว ด้านความ          มั่นคงและ          ความก้าวหน้าในงาน          ด้านโอกาสและการ          พัฒนาความสามารถ          และด้าน          ประชาธิปไตยใน          องค์กร มี          ความสัมพันธ์ต่อ          ประสิทธิภาพการ          ทำงาน</p>
ลำภู แก้วกล้า (2021)	คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน บริษัท เรือยนต์ โชล ชั้น จำกัด	พนักงานบริษัท เรือ ยนต์ โชลชั้น จำกัด จำนวน 42 คน	<p>ด้านภาพรวม พบว่า          อยู่ในระดับ มากเมื่อ          พิจารณารายด้านโดย          เรียงค่าเฉลี่ยจากมาก          ไปหาน้อยดังนี้ 1.ด้าน          ความภูมิใจในองค์กร          อยู่ในระดับมาก 2.          ด้านลักษณะการ          บริหารงาน อยู่ใน          ระดับมาก 3. ด้าน          สภาพแวดล้อมความ          ปลอดภัยในการทำงาน          อยู่ในระดับมาก 4.          ด้านการประสานงาน          และความสัมพันธ์ของ</p>

			<p>เพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง 5. ด้านความก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงอยู่ในระดับปานกลาง 6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ</p>
<p>พิชามณูช์ สมบุญ (2561)</p>	<p>ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด</p>	<p>พนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 357 คน</p>	<p>จากการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 9 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ส่วน ด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด</p>

			<p>ในด้านประสิทธิผล การปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานมี ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านความร่วมมืออยู่ในระดับมากที่สุด และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อยู่ในระดับน้อยที่สุด</p>
บุญยัง วิษณุมหิมาชัย และ เทียน เสรรมัญญ (2556)	คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกิจการขนส่ง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่	พนักงานระดับปฏิบัติการในกิจการขนส่ง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 29 ราย	พบได้ว่าระดับ ความพึงพอใจต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมแล้วอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับ ความพึงพอใจที่อยู่ในระดับมากที่สุดเกี่ยวกับเรื่องปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ระดับความพึงพอใจที่มีผลการประเมินจากกลุ่มตัวอย่างที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ลักษณะงานที่แสดงความรับผิดชอบต่อ สังคม



			และระดับความพึงพอใจที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง คือการได้โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และความสมดุลระหว่างงานกับการใช้ชีวิต
นัทกร ไชยชงรัตน์ (2565)	คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์	บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ จำนวน 234 คน	คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านการรักและผูกพันในงาน อยู่ในระดับสูง และมีความสัมพันธ์กับด้านความสำเร็จในงาน และด้านการเป็นที่ยอมรับ อยู่ในระดับปานกลาง

จากการศึกษางานวิจัยในอดีต (ตารางที่ 2.1) พบว่า มีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในหลากหลายอุตสาหกรรมในประเทศไทยทั้งภาครัฐและเอกชน ในภาครัฐก็มีการศึกษาเรื่องนี้ในหลายหน่วยงาน เช่น การศึกษาคุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ (นัทกร ไชยชงรัตน์, 2565) การศึกษาคุณภาพชีวิต

การทำงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง (ปริญ กัญญาทิพย์, 2565) การศึกษาคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย (ขจรศักดิ์ สุขเปรม, 2565) การศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา (ปวีณา โตไทย, 2563) การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง (มูสตอฟา หมัดบินเฮด, 2565) เป็นต้น ในภาคเอกชน ก็มีการศึกษาในหัวข้อนี้ในหลากหลายภาคธุรกิจ เช่น การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ข่าวโทรทัศน์และวิทยุ SMM (สมพงษ์ รัตนนุพงษ์, 2558) การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (เอกกฤษณ์ ชุมภูชัย, 2561) การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร (อวยพร ปานหนู, 2558) การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกิจการขนส่ง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ (บุญยัง วิญญูหมิมาชัย และเทียน เสรวมัญ, 2556) เป็นต้น

จากตารางที่ 1 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน (ปริญ กัญญาทิพย์, 2565 ; มูสตอฟา หมัดบินเฮด, 2565 ; อวยพร ปานหนู (2558, ; พิชามณัฐ สมบุญ, 2561 ; นัทกร ไชยธงรัตน์, 2565) เพราะฉะนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร ช่วยส่งเสริมความรู้สึที่ดีต่อองค์กร เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาในการทำงานของบุคลากร (นัทกร ไชยธงรัตน์, 2565) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่วนใหญ่ที่องค์กรสามารถจัดให้แก่บุคลากรนั้นมีหลายด้าน ประกอบด้วย ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (ปริญ กัญญาทิพย์, 2565) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม การพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สิทธิส่วนบุคคลประชาธิปไตยในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สภาพแวดล้อมในการทำงาน (สตอฟา หมัดบินเฮด, 2565) มีนโยบายส่งเสริมพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จัดให้มีการฝึกอบรมสำหรับพนักงาน อย่างเพียงพอและพนักงานได้มีโอกาสเข้าร่วมอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่ง พนักงานได้รับอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ

การปฏิบัติงานในหน่วยงาน (ปวีณา โทไทย, 2563) ผลจากการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรจะช่วยยกระดับความรู้และส่งเสริมสุขภาพทุกของผู้ทำงาน บุคลากรการทำงานระหว่างบุคลากรและองค์กรให้เป็นหนึ่งเดียวกัน และยกระดับสู่องค์กรสมรรถนะสูง (ขจรศักดิ์ สุขเปรม, 2565)

เมื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ซึ่งรวมถึงผลลัพธ์ขององค์กรด้วย ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัท Start up แห่งหนึ่ง เพื่อศึกษาว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์กรนั้นเป็นอย่างไร และนำผลการวิจัยมาใช้ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรจนถึงการวางกลยุทธ์การบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

## 2.5 ข้อเสนองานวิจัย (propositions)

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า งานวิจัยส่วนใหญ่ในอดีตมุ่งเน้นศึกษาเรื่องกับคุณภาพชีวิตของพนักงานในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่ใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานเป็นไปตามแนวคิดของ Walton (1973) ประกอบด้วย 8 ด้าน

ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น ด้านสิทธิเสรีภาพพื้นฐานตามกฎหมาย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ข้อเสนอวิจัยที่ 1: ด้านค่าตอบแทน

ตารางที่ 2.2 ข้อเสนอวิจัยที่ 1: คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทน

ผู้วิจัย (ปี)	ชื่องานวิจัย	กลุ่มประชากร/ ตัวอย่าง	ผลการวิจัย
พิศโสภณ ทีฆาวงศ์ (2560)	คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน ส่วนตำบลในพื้นที่ จังหวัดเชียงใหม่	พนักงานส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัด เชียงใหม่ จำนวน 412 คน	พนักงานส่วนใหญ่ รู้สึกว่าคุณค่าได้รับ เงินเดือนอย่าง ยุติธรรม เมื่อ เปรียบเทียบกับ

			พนักงานในตำแหน่งเดียวกันในบริษัทอื่น และรู้สึกว่าคุณได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบ ในขณะที่เดียวกันก็รู้สึกพึงพอใจปานกลางเมื่อพิจารณาถึงค่าตอบแทนและภาระค่าใช้จ่ายของคุณและครอบครัว
เอกสิทธิ์ ชุมภูชัย (2561)	การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกลีพาวเวอร์ เซอร์วิส	พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกลีพาวเวอร์ เซอร์วิส จำนวน 202 คน	พนักงานส่วนใหญ่รู้สึกว่าตนได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามมาตรฐานของกฎหมายและเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ อีกทั้งยังพึงพอใจกับค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ เช่น โบนัส ด้วย
ปริญญา นิลพันธ์ (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง	พนักงานสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัด	พนักงานส่วนใหญ่รู้สึกว่าตนได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม

	อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช	นครศรีธรรมราช จำนวน 133 คน	และเพียงพอ ตามมาตรฐานของกฎหมายและเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ อีกทั้งยังพึงพอใจกับค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ เช่น โบนัส ด้วย
สมพงษ์ รัตนบุบผะ (2558)	คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM	พนักงานศูนย์ข่าว SMM จำนวน 65 คน	พนักงานรู้สึกว่าคุณเองได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน และยังรู้ว่าตัวเองได้รับสวัสดิการที่ดีมาก เช่น การเบิกค่ารักษาพยาบาลแก่ตนเองและครอบครัว อีกทั้งยังได้เงินทดแทนระหว่างการพักรักษาตัวอีกด้วย นอกจากนี้ยังได้รับการสนับสนุนด้านทุนการศึกษาของบุตร และที่สำคัญคือการตรงต่อเวลาอย่างสม่ำเสมอในการจ่ายเงินค่าจ้างและการ

			เบิกจ่ายสวัสดิการ ต่างๆ
นิสภัทร ม่วงคำ (2559)	คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่ อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิ มิราเคิล ออฟไลฟ์ ใน ทูลกระหม่อมหญิง อุบลรัตนราชกัญญาสิริ วัฒนาพระรังษี	เจ้าหน้าที่อาสาสมัคร กู้ภัย จำนวน 230 คน	พนักงานส่วนใหญ่ รู้สึกว่าคุณได้รับ ค่าจ้างและสวัสดิการ ที่ดีมาก เหมาะสมกับ สภาพเศรษฐกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบ และความคาดหวัง

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า พนักงานรู้สึกว่าคุณได้รับค่าตอบแทนที่ดีเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ความสามารถประสบการณ์และหน้าที่ความรับผิดชอบ อีกทั้งยังได้รับค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ ที่ดีด้วย เช่น โบนัสรายปี เป็นต้น นอกจากนี้พนักงานยังรู้สึกว่าคุณได้รับสวัสดิการที่ครอบคลุมค่าใช้จ่ายสำคัญ (พิศโสภา ทิฆมาวงศ์, 2560 ; เอกลภิชณ์ ชุมภูชัย, 2561 ; พิรัญญา นิลพันธ์ , 2561 ; สมพงษ์ รัตนนุพงษ์, 2558 และนิสภัทร ม่วงคำ, 2559)

ทั้งนี้โดยธรรมชาติของธุรกิจ Start up นั้น ส่วนใหญ่มีลักษณะเป็นบริษัทขนาดเล็กถึงกลาง ที่จัดตั้งขึ้นจากการระดมทุนจากแหล่งเงินทุนต่างๆเป็นหลัก และต้องใช้นานเวลาพอสมควรในการที่จะสร้างธุรกิจให้สามารถดำเนินงานต่อไปได้จากกิจการหลักเพียงอย่างเดียวโดยไม่พึ่งแหล่งทุน เพราะฉะนั้นการใช้จ่ายขององค์กรยิ่งต้องรัดกุม จนกว่าจะสร้างรายได้ได้ถึงจุดคุ้มทุนและสามารถทำกำไรได้ต่อเนื่อง ยิ่งในปัจจุบันที่ทั่วโลกพียงผ่านวิกฤตโควิดมาไม่นาน บริษัทส่วนใหญ่ในทุกอุตสาหกรรมยิ่งต้องมีมาตรการที่รัดกุมมากขึ้นในเรื่องรายจ่าย ทั้งนี้ ในการค้นหาและรักษาพนักงานรุ่นใหม่ที่มีขีดความสามารถที่สูง บริษัท Start up ก็ยังจำเป็นต้องจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบต่างๆ ทั้ง เงินเดือนปกติและสวัสดิการหรือค่าตอบแทนอื่นๆ ตามมาตรฐานตลาดแรงงานคือไม่ให้ต่ำกว่ามาตรฐานตลาดจนไม่ดึงดูดพนักงานและไม่สูงจนสร้างภาระรายจ่ายโดยไม่จำเป็น นอกจากนี้เพื่อการรักษาความเป็นธรรมในองค์กร บริษัทก็พิจารณาค่าตอบแทนตามความเหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบและความสามารถของบุคคลอีกเช่นกัน

ข้อเสนอวิจัยที่ 1 ด้านค่าตอบแทน จึงเสนอว่าพนักงานบริษัท Start up แห่งนี้รู้สึกว่าบริษัทมีการจ่ายค่าตอบแทนตามมาตรฐานตลาดแรงงานโดยที่ไม่ต่ำและไม่สูงจนเกินไป สวัสดิการหรือค่าตอบแทนอื่นๆก็ให้ตามมาตรฐานตลาดเช่นกันไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป สรุปคือบริษัทมีการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานตามมาตรฐานความจำเป็นเท่านั้น โดยอิงจากสภาพตลาดแรงงานเพื่อการแข่งในการดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและการป้องกันรายจ่ายด้านบุคคลากรที่เกินความจำเป็น โดยที่ยังคำนึงถึงความเหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบและความสามารถอีกเช่นกัน

ข้อเสนอวิจัยที่ 2: ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ตารางที่ 2.3 ข้อเสนอวิจัยที่ 2: คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ผู้วิจัย (ปี)	ชื่องานวิจัย	กลุ่มประชากร/ ตัวอย่าง	ผลการวิจัย
พิศโสภณ ทิมวางค์ (2560)	คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่	พนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 412 คน	พนักงานรู้สึกว่าการบริหารจัดการที่มีคุณภาพและได้มาตรฐาน อีกทั้งพนักงานยังรู้สึกว่าบริษัทให้ความสำคัญกับการจัดการด้านความปลอดภัยในการทำงานที่ดี
เอกกฤษณ์ ชุมภูชัย (2561)	การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการ	พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกลีพาวเวอร์ เซอร์วิส จำนวน 202 คน	พนักงานรู้สึกว่าบริษัทมีมาตรการการรักษาความปลอดภัยที่ดี และมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัยที่รัดกุม มีการ

	<p>คู่มือของบริษัท สกลี พาวเวอร์ เซอร์วิส</p>		<p>จัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ การทำงานที่เรียบร้อย และที่สำคัญคือมี ความพร้อมในการ จัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือในการ ทำงานที่มีคุณภาพ เหมาะสมกับการใช้ งาน เช่น สถานที่ ทำงาน ลานจอดรถ ห้องน้ำ เป็นต้น</p>
<p>ปริญญา นิลพันธ์ (2561)</p>	<p>คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่ อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช</p>	<p>พนักงานสำนักบริหาร พื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช จำนวน 133 คน</p>	<p>บริษัทมีการกำหนด ระเบียบเรื่องมาตรการ ความปลอดภัยในที่ ทำงานอย่างชัดเจน มี การออกแบบสถานที่ ทำงานที่มีความ ปลอดภัยและ เหมาะสมกับลักษณะ ของงานที่ทำ มี อุปกรณ์และเครื่องมือ สำหรับทำงานที่ พร้อมอำนวยความสะดวก สะดวก อีกทั้งยังมีสา ธารณูปโภคที่ เพียงพอต่อการใช้งาน เช่น ห้องน้ำ สุขภัณฑ์ ตู้เย็นและ เครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆ</p>



			<p>เป็นต้น นอกนั้นแล้ว บริษัทยังมีความ พร้อมในการรองรับ การบริโภคของ พนักงาน เช่น โรง อาหารที่มีความจุ เพียงพอ ร้านอาหารที่ มีปริมาณที่เหมาะสม กับการให้บริการ น้ำเปล่าฟรี เป็นต้น และที่สำคัญคือห้อง ทำงานที่มีแสงสว่าง เพียงพอและอากาศ ถ่ายเทได้ดี</p>
<p>สมพงษ์ รัตนบุบผะ (2558)</p>	<p>คุณภาพชีวิตในการ ทำงานกับ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ พนักงานศูนย์ข่าว SMM</p>	<p>พนักงานศูนย์ข่าว SMM จำนวน 65 คน</p>	<p>พนักงานรู้สึกว่ สภาพแวดล้อมและ สถานที่ทำงานมีความ สะดวกสบาย มีอุณหภูมิ และแสงสว่างที่ เหมาะสม และมี มาตรการดูแลเรื่อง ความปลอดภัยให้กับ พนักงานที่ดีทั้งการ ทำงานภายในและ ภายนอกบริษัท และ พิเศษกว่าที่อื่นคือที่นี่ มีการทำประกันชีวิต ให้พนักงานตลอด</p>

			ระยะเวลาการทำงาน ด้วย
นิศากัทร ม่วงคำ (2559)	คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่ อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิ มิราเคิล ออฟไลฟ์ ใน ทูลกระหม่อมหญิง อุบลรัตนราชกัญญาสิริ วัฒนาพระธิดา	เจ้าหน้าที่อาสาสมัคร กู้ภัย จำนวน 230 คน	พนักงานรู้สึกว่ บริษัทมีการจัดเตรียม อุปกรณ์สำหรับ ทำงานที่เพียงพอและ มีความเหมาะสมต่อ การทำงาน สถานที่ ทำงานมีอากาศถ่ายเท มีอุณหภูมิที่พอดีและมี แสงสว่างที่ เหมาะสม อุปกรณ์ สำนักงานจัดเก็บเป็น ระเบียบเรียบร้อยและ มีความปลอดภัย บรรยากาศโดยรวม ส่งเสริมการทำงาน เป็นอย่างดี

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า พนักงานรู้สึกว่บริษัทมีการจัดตั้งสถานที่การทำงานที่เหมาะสม มีอากาศถ่ายเทสะดวก ระดับอุณหภูมิที่พอดีและมีแสงสว่างที่พอเพียงในการทำงาน ในส่วนของอุปกรณ์สำนักงานหรือเครื่องมือที่ใช้ทำงานก็มีการจัดสรรให้ในปริมาณที่เพียงพอและคุณภาพที่ดีด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ทางบริษัทก็มีมาตรการการรักษาความปลอดภัยที่รัดกุมสำหรับพนักงานและทรัพย์สินบริษัท นอกจากนี้บริษัทก็มีการรองรับพนักงานในด้านอื่นๆ อีก เช่น ลานจอดรถพนักงาน ห้องน้ำ ห้องครัว ที่เหมาะสม โดยทั้งนั้นเป็นการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี (พิศโสภา ที่มาวงศ์, 2560 ; เอกกฤษณ์ ชุมภูชัย, 2561 ; พิริชญญา นิลพันธ์ , 2561 ; สมพงศ์ รัตนนุพงศ์, 2558 และนิศากัทร ม่วงคำ, 2559)

บริษัท Start up นั้นมักเป็นบริษัทขนาดเล็กถึงกลางที่ต้องอาศัยเงินลงทุนจากกลุ่มผู้ลงทุนเป็นหลักเพราะกิจการหลักต้องเวลานานในการสร้างกำไร ดังนั้นเรื่องค่าใช้จ่ายขององค์กรจึงต้องรัดกุมเป็นพิเศษ อาทิ เช่น สถานที่ทำงานของ Start up ส่วนใหญ่นั้น เริ่มตั้งมาจาก หอพัก นักศึกษาของเจ้าของตอนเริ่มต้น หรือคอนโดขนาดเล็กของเจ้าของ โรงรถที่บ้าน โดยอยู่กันหลายคนอย่างแออัด ใช้ชีวิตส่วนตัวและทำงานในที่เดียวกัน พอกิจการขยายตัวก็มักขยับขยายสถานที่การทำงานเป็นห้องพาณิชย์ขนาดเล็ก รวมทั้งอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานต่างๆ ก็จัดหาตามสภาพความจำเป็น เพราะวัฒนธรรมและค่านิยมของ Start up นั้น มีการเติบโตมาในลักษณะที่ "ไม่ได้ต้องมีความเป็นทางการในรูปแบบความเป็นอยู่ของพนักงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงานมากนัก บริษัทมักให้ความสำคัญกับการพัฒนาสินค้าและบริการที่ทันสมัยและสามารถสร้างความเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้นได้เป็นหลัก

ข้อเสนอการวิจัยที่ 2 คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมการทำงานของ Start up แห่งนี้ จึงเสนอว่าพนักงานรู้สึกว่าคุณภาพแวดล้อมการทำงานไม่เหมาะสมกับการทำงาน พนักงานรู้สึกว่าคุณภาพไม่ได้ให้ความสำคัญในส่วนนี้ ทั้งอุปกรณ์และเครื่องใช้งานต่างๆ ไม่เพียงพอต่อการทำงานและไม่ได้คุณภาพเท่าที่ควร พนักงานต้องเป็นธุระในการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานของตัวเองให้ดีขึ้นเองโดยไม่ได้รับการดูแลหรือการสนับสนุนจากองค์กรตามมาตรฐานบริษัทชั้นนำทั่วไป สิ่งแวดล้อมการทำงานมีสภาพคล้ายการทำงานที่บ้านพักอาศัย (Home office) มากกว่าการทำงานที่สถานที่ทำงานแบบออฟฟิศบริษัท (Corporate office) เมื่อคุณภาพและความพร้อมของสภาพแวดล้อมการทำงานไม่มีความเหมาะสม ความปลอดภัยก็ไม่ได้มาตรฐานเช่นกัน

ข้อเสนอวิจัยที่ 3: ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

ตารางที่ 2.4 ข้อเสนอวิจัยที่ 3: ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

ผู้วิจัย (ปี)	ชื่องานวิจัย	กลุ่มประชากร/ ตัวอย่าง	ผลการวิจัย
พิศโสภา ทีฆาวงศ์ (2560)	คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน ส่วนตำบลในพื้นที่ จังหวัดเชียงใหม่	พนักงานส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัด เชียงใหม่ จำนวน 412 คน	บริษัทมีการจัดส่ง บุคลากรไปอบรม หลักสูตรต่างๆทั้ง ภายในและภายนอก องค์กรเพื่อพัฒนาการ ทำงานอย่างสม่ำเสมอ

			นอกจากนี้ก็มีการส่งเสริมและเปิดรับความคิดเห็นในการทำงานใหม่ๆเพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานจริง
เอกกฤษณ์ ชุมภูชัย (2561)	การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกลีพาวเวอร์ เซอร์วิส	พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกลีพาวเวอร์ เซอร์วิส จำนวน 202 คน	พนักงานส่วนใหญ่รู้สึกว่าคุณได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และหัวหน้างานก็พร้อมให้คำปรึกษา คำแนะนำ และร่วมกันพัฒนาการทำงานเมื่อเจอปัญหาหรืออุปสรรคเป็นอย่างดี อีกทั้งบริษัทมีการสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการส่งเสริมความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อนำแนวทางใหม่ๆมาพัฒนาการทำงาน นอกจากนี้บริษัทก็มีการจัดการและสนับสนุนหลักสูตรการเรียนการสอนพิเศษเพิ่มเติมทั้ง

			ภายในและภายนอก บริษัท รวมทั้งการจัด กิจกรรมส่งเสริม ศักยภาพการทำงาน อื่นๆอีกด้วย
ปริญญา นิลพันธ์ (2561)	คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่ อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช	พนักงานสำนักบริหาร พื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช จำนวน 133 คน	พนักงานส่วนใหญ่ รู้สึกว่าได้ใช้ ความรู้ความสามารถ เต็มที่ในการทำงาน ได้รับมอบหมายงาน ที่ช่วยส่งเสริม ความคิดสร้างสรรค์ มี การสนับสนุน ทางด้านหลักสูตรการ พัฒนาศักยภาพทั้ง ภายในและภายนอก องค์กร นอกจากนี้ยัง มีได้รับโอกาสในการ เรียนรู้งานด้านอื่นๆ นอกเหนือจากความ รับผิดชอบปกติอีก ด้วย โดยรวมแล้วการ ทำงานที่นี้ทำให้ได้รับ การพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถ ที่ดี
สมพงษ์ รัตนพงษ์ (2558)	คุณภาพชีวิตในการ ทำงานกับ	พนักงานศูนย์ข่าว SMM จำนวน 65 คน	พนักงานส่วนใหญ่ รู้สึกว่าบริษัทไม่ค่อยมี

	<p>ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM</p>		<p>การสนับสนุนและส่งเสริมการเรียนรู้ เช่นการจัดการอบรม สัมมนา กิจกรรมต่างๆ อีกทั้งยังขาดแคลน การส่งพนักงานไป เรียนรู้งานที่ ต่างประเทศเพื่อเก็บ ประสบการณ์เพิ่มเติม อีกด้วย แต่ในส่วน การทำงานในปัจจุบัน ก็เปิดโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถได้เต็ม ศักยภาพ</p>
<p>นิสภัทร ม่วงคำ (2559)</p>	<p>คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่ อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิ มิราเคิล ออฟไลฟ์ ใน ทูลกระหม่อมหญิง อุบลรัตนราชกัญญาสิริ วัฒนาพรรณวดี</p>	<p>เจ้าหน้าที่อาสาสมัคร กู้ภัย จำนวน 230 คน</p>	<p>พนักงานส่วนใหญ่ รู้สึกว่าบริษัทมีการ ส่งเสริมให้พนักงาน พัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่ ตลอด เช่น การจัดการ อบรม การจัดการ สัมมนา อีกทั้งยังเปิดโอกาส ให้เสนอความคิด ใหม่ๆ เพื่อสนับสนุน การทำงานอย่างมี ความคิดสร้างสรรค์ อีกด้วย นอกจากนี้ที่ บริษัทยังส่งเสริมให้ พนักงานเรียนรู้งาน</p>

			ต่างๆจากทั้งหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี ทำให้พนักงานที่นี้มีความสามารถในการสอนและถ่ายทอดงานได้เป็นอย่างดี
--	--	--	--

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า พนักงานส่วนนี้รู้สึกว่าตนสามารถใช้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งทางบริษัทยังเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดเห็นใหม่ๆมาปรับใช้ในการทำงานอีกด้วย นอกจากนี้แล้วบริษัทยังมีการจัดสรรหลักสูตรการเรียนรู้และพัฒนาขีดความสามารถเพิ่มเติม เช่น การจัดอบรม การจัดสัมมนา ทั้งภายในและภายนอกองค์กร อีกทั้งทางหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานก็พร้อมให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการพัฒนาศักยภาพของตัวอีกด้วย (พิศโสภา ที่ฆาวงค์, 2560; เอกถัญญ์ ชุมภูชัย, 2561; พิรัชญา นิลพันธ์ , 2561; สมพงษ์ รัตนนุพงษ์, 2558 และณิศาภัทร มวงคำ, 2559)

โดยทั่วไปแล้วในบริษัท Start up นั้นจะให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นอย่างสูงเพราะด้วยลักษณะของบริษัทที่มีขนาดเล็กถึงกลาง จำนวนคนไม่มากนัก ทักษะความสามารถของบุคลากรแต่ละคนจะส่งผลโดยตรงต่อความเป็นอยู่ของบริษัท และการที่จะเติบโตในสภาพตลาดที่มีการแข่งขันสูงดังปัจจุบัน อีกทั้งยังอยู่ในอุตสาหกรรมเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา พนักงานขององค์กรต้องมีการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในด้านต่างๆตลอดเวลา เพื่อการเติบโตที่ดีต่อตนเองและบริษัท บริษัท Start up จึงจำเป็นต้องลงทุนด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

ข้อเสนอวิจัยที่ 3 ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลจึงเสนอว่า พนักงานบริษัท start up มีความรู้สึกว่าบริษัทให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มาก มีการจัดการวางแผนนโยบายการพัฒนาทักษะการทำงานของพนักงานในด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอทั้งภายในและภายนอกองค์กร ไม่ว่าจะเป็นการจัดการอบรม การจัดกิจกรรม การสัมมนา หรือการออกแบบวิธีการทำงานในการดำเนินงานปกติ พนักงานรู้สึกว่าตนได้รับโอกาสโอกาสในพัฒนาตนเองโดยการจัดสรรอย่างมีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้วิธีการทำงานของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่พร้อมให้คำปรึกษาและคำแนะนำตลอดเวลาก็ช่วยส่งเสริมการพัฒนาตนเองอีกเช่นกัน

## ข้อเสนอวิจัยที่ 4: ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ตารางที่ 2.5 ข้อเสนอวิจัยที่ 4: ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ผู้วิจัย (ปี)	ชื่องานวิจัย	กลุ่มประชากร/ ตัวอย่าง	ผลการวิจัย
พิศโสภณ ทีฆาวงศ์ (2560)	คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่	พนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 412 คน	หน่วยงานมีเกณฑ์การปรับและการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและมีระบบการประเมินผลงานที่เป็นธรรมกับพนักงานและบริษัท
เอกกฤษณ์ ชุมภูชัย (2561)	การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกลีพาวเวอร์ เซอร์วิส	พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกลีพาวเวอร์ เซอร์วิส จำนวน 202 คน	บริษัทมีระบบการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดเจนและส่งเสริมการเติบโตของพนักงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งบริษัทก็เปิดโอกาสให้พนักงานที่มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ ได้รับโอกาสในทุนการศึกษาอื่นๆ อีกเพิ่มเติม ไม่เพียงเท่านั้น บริษัทยังเปิดโอกาสสำหรับการโยกย้ายตำแหน่งงานเพื่อการเรียนรู้ในแผนกอื่นๆ อีกด้วย และถ้าพนักงานมี



			ความรับผิดชอบที่ดี บริษัทก็ยินดีจ้างงาน พิเศษเพื่อการเติบโต อีกเช่นกัน
พีรญา นิลพันธ์ (2561)	คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่ อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช	พนักงานสำนักบริหาร พื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช จำนวน 133 คน	บริษัทเปิดโอกาสให้ พนักงานเติบโตตาม ระดับศักยภาพของ ตนเอง อีกทั้งบริษัทมี การส่งเสริมและ อบรมเรื่องการวาง แผนการเติบโตด้าน การทำงานอย่างสม่ำเสมอ ในส่วนของ ระบบการประเมินผล ของบริษัทก็มีระบบที่ เหมาะสมและเป็น ธรรม
สมพงษ์ รัตนบุหง์ (2558)	คุณภาพชีวิตในการ ทำงานกับ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ พนักงานศูนย์ข่าว SMM	พนักงานศูนย์ข่าว SMM จำนวน 65 คน	พนักงานไม่ค่อยมี โอกาสเติบโตตาม ความรู้ความสามารถ อีกทั้งการปรับเปลี่ยน หรือโยกย้ายตำแหน่ง งานเพื่อความก้าวหน้า ในอาชีพก็เป็นไปได้ น้อย นอกจากนี้พนักงาน ยังรู้ว่าอุตสาหกรรม ของบริษัทไม่ค่อยมี ความมั่นคง

ณิชากัทร ม่วงคำ (2559)	คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่ อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิ มิราเคิล ออฟไลฟ์ ใน ทูลกระหม่อมหญิง อุบลรัตนราชกัญญาสิริ วัฒนาพรรณวดี	เจ้าหน้าที่อาสาสมัคร กู้ภัย จำนวน 230 คน	องค์กรมีที่ว่างที่ เหมาะสมและพร้อม รองรับการเติบโตและ ได้รับการสนับสนุน ในการก้าวหน้าใน ตำแหน่งงานจาก องค์กรอยู่เสมอ อีกทั้งยังรู้สึกว่  องค์กรมีความมั่นคงดี
---------------------------	---	---	--

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าพนักงานรู้สึกว่บริษัทมีระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจนและมีความยุติธรรม อีกทั้งยังมีแผนการรองรับและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานเติบโตในอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการเติบโตแบบแนวตั้งหรือแนวนอน นอกจากนี้บริษัทก็ยังคงมีความมั่นคงที่ดีอีกด้วย (พิศโสภาก์, 2560 ; เอกถกษณ์ ชุมภูชย, 2561 ; พิริญญา นิลพันธ์, 2561 ; สมพงศ์ รัตนนุพงศ์, 2558 และณิชากัทร ม่วงคำ, 2559)

บริษัท Start up นั้นเป็นประเภทบริษัทที่เริ่มต้นจากการขายไอเดียและเงินสนับสนุนจากผู้ลงทุนเป็นหลัก ผลิตกัณฑ์ของบริษัทจะเริ่มต้นจากแบบจำลอง (Prototype) และจะมีการพัฒนาอยู่เรื่อยๆ จนกระทั่งได้ประสิทธิภาพสูงสุดทั้งในด้านผลิตกัณฑ์และการขยายตลาด โดยระหว่างทางนั้นไม่ใช่เรื่องที่ผิดปกติที่รายได้ทางการเงินของบริษัทจะยังไม่มีความสามารถในการทำกำไรในช่วงเริ่มต้นหรือกระทั่งบริษัทขยายใหญ่แล้วก็ตาม เส้นทางเติบโตระหว่างนั้นอยู่ที่การขายศักยภาพในการสร้างเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆรวมถึงการสร้างกำไรในอนาคตให้กับแหล่งทุน เช่น การสร้างเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมผู้บริโภค การเก็บข้อมูลเชิงพาณิชย์หรือของมูลส่วนบุคคลหรือความสามารถในการครอบครองตลาดแม้จะขาดทุนระหว่างทางก็ตาม เป็นต้น สิ่งต่างๆเหล่านี้ล้วนมีมูลค่ามหาศาลทางธุรกิจและยอมส่งผลให้ทำกำไรได้โดยไม่ช้า แต่ในขณะที่เดียวกันก็ไม่ใช่ทุกบริษัทเสมอไปที่จะประสบความสำเร็จ เมื่อบริษัทยังไม่มีความสามารถในการทำกำไรได้ด้วยตัวเองและแหล่งทุนหยุดการสนับสนุนไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดก็ตาม บริษัทก็ต้องปิดตัวลงในที่สุด

ข้อเสนอวิจัยที่ 4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จึงเสนอว่า พนักงานรู้สึกไม่ค่อยมั่นคงกับองค์กรเนื่องจากในช่วงการแพร่ระบาดโควิดมีการลดคนจำนวนมาก ซึ่ง ณ ปัจจุบันก็ยังไม่มีการเพิ่มจำนวนคนกลับไปแบบช่วงก่อนโควิด ในส่วนนี้ก็เกี่ยวข้องกับโอกาสในการเจริญเติบโตของบริษัทอีกเช่นกัน นอกจากนั้นบริษัทลดขนาดลงจึงทำให้ตำแหน่งสำหรับการเติบโตลดลงไปด้วย ถึงแม้จะมีระบบการประเมินผลงานและหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งที่ดีก็ตาม อีกทั้งยังมีการย้ายสถานที่ประกอบการไปเป็นที่ที่มีขนาดเล็กลงอีกด้วย

ข้อเสนอวิจัยที่ 5: ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น

ตารางที่ 2.6 ข้อเสนอวิจัยที่ 5: ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น

ผู้วิจัย (ปี)	ชื่องานวิจัย	กลุ่มประชากร/ ตัวอย่าง	ผลการวิจัย
พิศโสภกา ทีฆาวงศ์ (2560)	คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน ส่วนตำบลในพื้นที่ จังหวัดเชียงใหม่	พนักงานส่วนตำบล ในพื้นที่จังหวัด เชียงใหม่ จำนวน 412 คน	บริษัทให้อิสระในการ แสดงความคิดเห็น ทุกคนทำงานอย่าง เสมอภาคกันและให้ เกียรติซึ่งกันและกัน พนักงานส่วนใหญ่ ทำงานเป็นทีม
เอกกฤษณ์ ชุมภูชัย (2561)	การศึกษาคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ส่งผล ต่อความผูกพันต่อ องค์กร พนักงาน ที่ทำงานอยู่ภายในการ ดูแลของบริษัท สกลี พาวเวอร์ เซอร์วิส	พนักงานที่ทำงานอยู่ ภายในการดูแลของ บริษัท สกลีพาวเวอร์ เซอร์วิส จำนวน 202 คน	เพื่อนร่วมงานมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อ กัน สามารถสื่อสาร กันได้เป็นอย่างดี อีกทั้ง บริษัทยังส่งเสริม การสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีโดย การจัดกิจกรรม พบปะสังสรรค์ อย่าง สม่ำเสมอ

<p>ปรัชญา นิลพันธ์ (2561)</p>	<p>คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่ อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช</p>	<p>พนักงานสำนักบริหาร พื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช จำนวน 133 คน</p>	<p>เพื่อนร่วมงานมี ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และให้ความช่วยเหลือกันดี หัวหน้างานก็มีวิธีการ ทำงานที่ตีรับฟัง ความเห็นของพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึก ว่าตนเองมีคุณค่า</p>
<p>สมพงษ์ รัตนพงษ์ (2558)</p>	<p>คุณภาพชีวิตในการ ทำงานกับ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ พนักงานศูนย์ข่าว SMM</p>	<p>พนักงานศูนย์ข่าว SMM จำนวน 65 คน</p>	<p>พนักงานให้ความ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และมีส่วนร่วมใน การทำงานที่ดี บริษัท เปิดรับฟังความคิดเห็น ของพนักงาน นอกจากนี้ บริษัทยังมีการจัดกิจกรรม นันทนาการ สร้าง เสริมความสัมพันธ์อยู่ สม่ำเสมอ</p>
<p>ฉิสาภัทร ม่วงคำ (2559)</p>	<p>คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่ อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิ มิราเคิล ออฟไลฟ์ ใน ทูลกระหม่อมหญิง อุบลรัตนราชกัญญาสิริ</p>	<p>เจ้าหน้าที่อาสาสมัคร กู้ภัย จำนวน 230 คน</p>	<p>พนักงานส่วนใหญ่มี ส่วนร่วมในการ ทำงานทั้งการวางแผน และลงมือทำ ทั้ง หัวหน้างานและเพื่อน ร่วมงานก็พร้อมให้ ความช่วยเหลือซึ่งกัน</p>

	วัฒนาพรรณวดี		และกันดี อีกทั้งบริษัท ก็ส่งเสริมการทำงาน ร่วมกันโดยมีการจัด กิจกรรมเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ และ การฝึกอบรมการ ทำงานร่วมกันอย่าง สม่ำเสมอ
--	--------------	--	---

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจมีส่วนร่วมในการทำงานที่ดีทั้งการวางแผนและการปฏิบัติ มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอทั้งเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ทำให้พนักงานรัฐวิสาหกิจถึงการทำงานเป็นทีมที่ดี อีกทั้งบริษัทที่ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือที่โดยการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น นันทนาการ และ การฝึกอบรม เป็นต้น (พิศโสภา ทีฆาวงค์, 2560 ; เอกลักษ์ณ์ ชุมภูชัย, 2561 ; พิรัญญา นิลพันธ์ , 2561 ; สมพงศ์ รัตนนุพงษ์, 2558 และณิศากัทร มวงคำ, 2559)

หนึ่งในคุณลักษณะสำคัญของ Start up คือสังคมที่มีอายุหรือเจนเนอเรชั่น (Generation) ใกล้เคียงกัน มีแนวคิดหรือวิธีการสื่อสารที่ใกล้เคียงกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกันง่าย นอกจากนี้ด้วยการทำงานในบริษัทขนาดเล็กถึงกลาง ยังต้องมีการประสานงานกันหรือทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดทั้งในแผนกเดียวกันและนอกแผนก รวมถึงระยะการทำงานที่ต้องผ่านทั้งความสำเร็จและความล้มเหลวด้วยกัน สิ่งต่างๆเหล่านี้ย่อมส่งเสริมความสัมพันธ์ทางสังคมขององค์กรที่ดี และเป็นจุดเด่นขององค์กร Start up เพราะฉะนั้นองค์กรยังต้องสนับสนุนการสร้างความสัมพันธ์อันดีด้วยการออกนโยบายส่งเสริมรวมถึงการจัดกิจกรรมนันทนาการหรือการฝึกอบรมต่างๆ เป็นต้น

ข้อเสนอวิจัยที่ 5 ด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน จึงเสนอว่า พนักงานรัฐวิสาหกิจบริษัทที่มีการส่งเสริมเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี ไม่ว่าจะเป็นลักษณะการทำงานหรือการจัดสรรกิจกรรมต่างๆ เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่อยู่ในเจนเนอเรชั่นใกล้เคียงกัน มีวิธีการสื่อสารหรือแนวคิดคล้ายๆกัน นอกจากนี้การทำงานที่นี้ก็มีโอกาสในการทำงานกันอย่างใกล้ชิดทั้งในแผนกเดียวกันและนอกแผนก มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ ทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและถือเป็นสังคมการทำงานที่ดี

ข้อเสนอวิจัยที่ 6: ด้านสิทธิเสรีภาพพื้นฐานตามกฎหมาย

ตารางที่ 2.7 ข้อเสนอวิจัยที่ 6: ด้านสิทธิเสรีภาพพื้นฐานตามกฎหมาย

ผู้วิจัย (ปี)	ชื่องานวิจัย	กลุ่มประชากร/ ตัวอย่าง	ผลการวิจัย
พิศโสภา ทีฆาวงศ์ (2560)	คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่	พนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 412 คน	บริษัทมีความโปร่งใสในการจัดการ รับฟังความคิดเห็นเพื่อนำไปปรับปรุงแนวทางการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และให้อำนาจการจัดการที่เหมาะสมกับพนักงาน บริษัทให้ความเอาใจใส่และพร้อมเสถียรและรับผิดชอบร่วมกับพนักงาน
เอกกฤษณ์ ชุมภูชัย (2561)	การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกลีพาวเวอร์ เซอร์วิส	พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกลีพาวเวอร์ เซอร์วิส จำนวน 202 คน	กฎระเบียบและข้อบังคับการทำงานของบริษัทมีความยุติธรรม บริษัทเปิดรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะของพนักงานโดยไม่มีอคติอย่างสม่ำเสมอ พนักงานให้ความเคารพในกฎระเบียบองค์กรและสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน

<p>พิริยญา นิลพันธ์ (2561)</p>	<p>คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่ อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช</p>	<p>พนักงานสำนักบริหาร พื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช จำนวน 133 คน</p>	<p>พนักงานมีสิทธิ เสรีภาพตามกฎหมาย เพื่อนร่วมงานและ ผู้บังคับบัญชาให้ ความเคารพในสิทธิ และหน้าที่ซึ่งกันและ กัน อีกทั้งบริษัทก็ เปิดรับการแสดง ความคิดเห็นได้อย่าง เสรี</p>
<p>สมพงษ์ รัตนพงษ์ (2558)</p>	<p>คุณภาพชีวิตในการ ทำงานกับ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ พนักงานศูนย์ข่าว SMM</p>	<p>พนักงานศูนย์ข่าว SMM จำนวน 65 คน</p>	<p>พนักงานมีสิทธิ เสรีภาพ มีความเสมอ ภาคและเท่าเทียมกัน พนักงานเคารพสิทธิ และหน้าที่ซึ่งกันและ กันบริษัทมีการ บริหารงานอย่างเป็น ธรรมและโปร่งใส ถึงแม้พนักงาน สามารถแสดงความ ความคิดเห็นได้อย่างเสรีแต่ บริษัทไม่ค่อยมี กระตือรือร้นในการ สอบถามความคิดเห็น พนักงานเท่าที่ควร</p>
<p>ฉัตรภัทร ม่วงคำ (2559)</p>	<p>คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่</p>	<p>เจ้าหน้าที่อาสาสมัคร กู้ภัย จำนวน 230 คน</p>	<p>พนักงานทำงาน ด้วยกันอย่างมีความ เสมอภาคและเท่า</p>

	อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิ มิราเคิล ออฟไลฟ์ ใน ทูลกระหม่อมหญิง อุบลรัตน์ราชกัญญาสิริ วัฒนาพรรณวดี		เทียมกัน บริษัทก็ เปิดรับฟังและมีกร สอบถามความเห็น พนักงานอย่าง สม่ำเสมอ การ ตัดสินใจส่วนใหญ่ใน  การทำงาน ตัดสินตาม เสี่ยงข้างมาก
--	--	--	---

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า พนักงานรู้สึกว่ามีภาวะเครียดและข้อบังคับการทำงานที่มีความเป็นธรรมและพนักงานมีสิทธิเสรีภาพและหน้าที่ที่อยู่บนพื้นฐานกฎหมาย ทุกคนเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน อีกทั้งบริษัทที่เปิดรับฟังความคิดเห็นในการทำงานอยู่เสมอและพนักงานก็สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี การตัดสินใจส่วนใหญ่เป็นไปตามหลักประชาธิปไตยเสี่ยงข้างมาก (พิศโสภา ที่ฉวางค์, 2560 ; เอกกฤษณ์ ชุมภูชัย, 2561 ; พิริชญานี นิลพันธ์ , 2561 ; สมพงษ์ รัตนนุพงษ์, 2558 และฉศกัทร มวงคำ, 2559)

บริษัท start up ส่วนใหญ่จะเป็นบริษัทที่ประกอบไปด้วย เจนเนอร์ชั่น X Y และ Z เป็นต้นไป กลุ่มคนเหล่านี้เป็นกลุ่มคนที่มีค่านิยมร่วมสมัยที่ให้ความสำคัญกับเรื่องสิทธิเสรีภาพทั้งในชีวิตประจำวันและการทำงานเป็นอย่างสูง อีกทั้งโมเดลธุรกิจของบริษัท Start up ก็ตั้งอยู่บนพื้นฐานการพัฒนาทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพราะฉะนั้นหลักการสำคัญในการบริหารองค์กรลักษณะนี้จึงต้องสอดคล้องกับค่านิยมทั้งในปัจจุบันและอนาคตโดยต้องอยู่บนพื้นฐานสิทธิเสรีภาพและความเท่าเทียมทางสังคมและทางกฎหมาย

ข้อเสนอวิจัยที่ 6 ด้านสิทธิเสรีภาพพื้นฐานตามกฎหมายจึงเสนอว่า พนักงานรู้สึกว่ามีภาวะเครียดในการทำงานที่มีความยุติธรรมและความยืดหยุ่น บริษัทให้สิทธิเสรีภาพในการทำงานและการแสดงความคิดเห็นตามความเหมาะสม เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกันดี

ข้อเสนอวิจัยที่ 7: ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน



ตารางที่ 2.8 ข้อเสนอวิจัยที่ 7: ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ผู้วิจัย (ปี)	ชื่องานวิจัย	กลุ่มประชากร/ ตัวอย่าง	ผลการวิจัย
พิศโสภณ ทีฆาวงศ์ (2560)	คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่	พนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 412 คน	พนักงานมีสมดุลการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ดี ภาระการทำงานอยู่ในระดับที่พอดีกับพนักงาน ไม่เยอะจนกระทบสุขภาพ ไม่ทำให้กระทบชีวิตส่วนตัว และไม่อุปสรรคในการใช้เวลากับครอบครัว
เอกกฤษณ์ ชุมภูชัย (2561)	การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกลีพาวเวอร์ เซอร์วิส	พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกลีพาวเวอร์ เซอร์วิส จำนวน 202 คน	พนักงานมีความสมดุลการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ดีมีเวลาเพียงพอสำหรับทั้งสองอย่าง อีกทั้งภาระการทำงานไม่กระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว
พิรัญญา นิลพันธ์ (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอมืองจังหวัด	พนักงานสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอมืองจังหวัด	พนักงานมีปริมาณงานอยู่ในระดับที่พอดี สามารถจัดสรรเวลาได้อย่างเหมาะสม ไม่กระทบกับชีวิต

	อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช	นครศรีธรรมราช จำนวน 133 คน	ส่วนตัว มีเวลาที่เพียงพอให้ตัวเองและครอบครัว และมีความสุขกับชีวิต
สมพงษ์ รัตนบุหงส์ (2558)	คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM	พนักงานศูนย์ข่าว SMM จำนวน 65 คน	พนักงานไม่มีสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่มีเวลาเพียงพอสำหรับการดูแลสุขภาพตัวเองหรือการทำกิจกรรมนอกเหนือจากการทำงานที่ทำให้ตัวเองมีความสุข เวลาพักผ่อนน้อย
ฉัตรภัทร ม่วงคำ (2559)	คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี	เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย จำนวน 230 คน	พนักงานสามารถจัดสรรเวลาระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานได้อย่างเหมาะสม มีสมดุลและมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอดีต่อสุขภาพสามารถใช้ชีวิตนอกเหนือจากการทำงานได้อย่างมีอิสระ ทั้งพบปะเพื่อนๆ และดูแลครอบครัว

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าพนักงานรู้สึกว่าคุณมีสมดุลชีวิตระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวที่ดี มีเวลาที่จะพักผ่อนสำหรับการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างอิสระ สามารถพักผ่อนได้เพียงพอไม่กระทบสุขภาพ แข็งแรง ไม่เจ็บป่วย มีเวลาดูแลตนเองและครอบครัว อีกทั้งยังมีเวลาเพียงพอในการทำสิ่งอื่นๆ ที่อยากทำนอกเหนือจากการทำงาน (พิศโสภา ทีฆาวงค์, 2560 ; เอกกฤษณ์ ชุมภูชัย, 2561 ; พิริญา นิลพันธ์ , 2561 ; สมพงษ์ รัตนนุพงษ์, 2558 และณิศาภัทร มวงคำ, 2559)

หนึ่งในลักษณะเด่นของบริษัท Start up คือการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยเฉพาะด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ซึ่งเป็นค่านิยมที่สำคัญสำหรับพนักงานรุ่นใหม่เรื่อยๆ เช่น เจนเนอเรชั่น Y หรือ Z เป็นต้นไป หลายบริษัทมีการส่งเสริมในเรื่องนี้ในหลายๆอย่าง เช่น การทำงานจากที่บ้าน (Work from home) หรือการทำงานแบบทำงานที่บ้านสลับกับการทำงานที่ออฟฟิศ (Hybrid work) การให้ความสำคัญยืดหยุ่นในเวลางานที่ทำงานที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ การให้วันลาพักร้อนที่สูงกว่ามาตรฐานตลาดแรงงานในประเทศ และการดูแลครอบคลุมถึงสุขภาพจิตของพนักงาน เป็นต้น

ข้อเสนอวิจัยที่ 7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จึงเสนอว่าพนักงานบริษัท Start up รู้สึกว่า บริษัทให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิตของพนักงาน มีนโยบายการทำงานที่บ้านที่ตอบสนองความต้องการส่วนใหญ่ของพนักงาน ทำให้ไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทางในเมือง ประหยัดค่าใช้จ่าย มีเวลาและมีเงินเพิ่มขึ้น มีโอกาสมากขึ้นในการทำในสิ่งที่อยากทำนอกเหนือจากงาน มีเวลาพักผ่อนและเวลาดูแลครอบครัวมากขึ้น

ข้อเสนอวิจัยที่ 8: ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตารางที่ 2.9 ข้อเสนอวิจัยที่ 8: ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ผู้วิจัย (ปี)	ชื่องานวิจัย	กลุ่มประชากร/ ตัวอย่าง	ผลการวิจัย
พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560)	คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่	พนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 412 คน	หน่วยงานมีการกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างสม่ำเสมอ เช่น งานช่วยเหลือผู้ประสบภัย เป็นต้น อีกทั้งหน่วยงานยังให้ความสำคัญร่วมมือกับ

			หน่วยงานภาครัฐในการจัดการบริการเพื่อประชาชนอย่างสม่ำเสมออีกด้วย
เอกกฤษณ์ ชุมภูชัย (2561)	การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกลีพาวเวอร์ เซอร์วิส	พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกลีพาวเวอร์ เซอร์วิส จำนวน 202 คน	บริษัทมีการจัดโครงการรณรงค์และปลูกฝังเรื่องหน้าที่พลเมืองดี และมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมเป็นครั้งคราว พนักงานรู้สึกภูมิใจในอาชีพตัวเองและการได้ช่วยเหลือสังคม
พิริญา นิลพันธ์ (2561)	คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช	พนักงานสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช จำนวน 133 คน	พนักงานรู้สึกท้อว่าอาชีพที่ทำอยู่นั้นมีความรับผิดชอบและมีส่วนในการช่วยเหลือสังคม บริษัทมีแผนงานมาตรการในการปกป้องผลประโยชน์ของสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างชัดเจน อีกทั้งมีการจัดการสื่อสารและรณรงค์ในเรื่องการรักษาผลประโยชน์ส่วนร่วมอยู่ตลอด

สมพงษ์ รัตนบุพผ์ (2558)	คุณภาพชีวิตในการ ทำงานกับ ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของ พนักงานศูนย์ข่าว SMM	พนักงานศูนย์ข่าว SMM จำนวน 65 คน	บริษัทเป็นองค์กรที่ทำ ประโยชน์ให้กับ สังคมอยู่เสมอ มี การรณรงค์ในการ สื่อสารเรื่องการรักษา ผลประโยชน์ของ สังคมอย่างตลอด
ฉิสาภัทร ม่วงคำ (2559)	คุณภาพชีวิตในการ ทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่ อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิ มิราเคิล ออฟไลฟ์ ใน ทูลกระหม่อมหญิง อุบลรัตนราชกัญญาสิริ วัฒนาพระธิดา	เจ้าหน้าที่อาสาสมัคร กู้ภัย จำนวน 230 คน	เจ้าหน้าที่อาสาสมัคร กู้ภัย  หน่วยงาน นี้เป็นองค์กรที่จัดตั้ง ขึ้นมาเพื่อช่วยเหลือ สังคมโดยเฉพาะ งาน ที่ทำส่วนใหญ่ก็เป็น งานที่ได้บำเพ็ญ ประโยชน์ต่อสังคม อย่างแท้จริง

จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่าพนักงานรู้สึกว่าเป็นบริษัทที่มีหลักการดำเนินงานที่อยู่บนพื้นฐานความรับผิดชอบต่อสังคมและประโยชน์สาธารณะ มีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม พนักงานรู้สึกภูมิใจในอาชีพของตนอีกทั้งยังรู้สึกว่างานที่ตนทำอยู่นั้นมีส่วนที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคมด้วย (พิศโสภา ทีฆาวงค์, 2560 ; เอกกฤษณ์ ชุมภูชัย, 2561 ; พิรัชญา นิลพันธ์ , 2561 ; สมพงษ์ รัตนบุพผ์, 2558 และฉิสาภัทร ม่วงคำ, 2559)

หนึ่งในหัวใจหลักของ Start up คือการจัดสรรเทคโนโลยีให้มีความสามารถในการเข้าถึงสาธารณะชนได้ทั่วกัน เป็นการปิดช่องว่างของความไม่เท่าเทียมทางเทคโนโลยี อีกทั้งการนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในธุรกิจก็เป็นการเพิ่มสมรรถภาพการดำเนินงานให้ทันสมัยและได้

ประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งนอกจากจะส่งผลดีต่อผู้ใช้งานแล้วก็ยังส่งผลดีต่อการเจริญเติบโตของสังคมในภาพรวมด้วย

ข้อเสนอวิจัยที่ 8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จึงเสนอว่า พนักงานบริษัท Start up รู้สึกว่ากิจการของบริษัทนั้นมีส่วนส่งผลดีกับสังคมในภาพรวม เนื่องจากผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัทเป็นการนำเทคโนโลยีไปช่วยให้สร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับลูกค้าในทางที่ดีขึ้น เป็นการปิดช่องว่างความไม่เท่าเทียมทางเทคโนโลยี ซึ่งนอกจากพนักงานจะได้ค่าตอบแทนทางการเงินแล้ว พนักงานยังรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสังคมให้มีพัฒนาการที่ดีขึ้นผ่านการใช้เทคโนโลยี



## บทที่ 3 ระเบียบวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัท Start up แห่งหนึ่ง ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีรายละเอียดของขอบเขตและขั้นตอนในการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

1. รูปแบบการวิจัย
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

### 3.1 รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพราะการศึกษานี้เป็นการค้นคว้าที่เกิดจากเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมในปัจจุบันโดยอธิบายตามความจริงเป็นข้อมูลเชิงคุณลักษณะ ใช้การแสดงความคิดเห็นวิพากษ์และวิเคราะห์ข้อมูล (พิพิธ สิริศักดิ์, 2554)

ในส่วนของการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นเป็นการสรุปหลักการจากข้อมูลต่างๆที่เก็บรวบรวมมาได้จากการวิจัยเชิงคุณภาพ หรือการอุปมาน (Inductive) เป็นการหาคำตอบไม่ใช่การทดสอบคำตอบที่ตั้งไว้ก่อน ซึ่งจะได้มาโดยการพิจารณาภาพรวมซึ่งเกิดจากการนำเอาข้อมูลต่างๆ ในปรากฏการณ์จริงมาอธิบายรายละเอียดการศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพื่อนำไปปรับใช้เป็นแนวทางในการพิจารณาและวางแผนสำหรับการจัดการบริหารองค์กร หรือ ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การดำเนินงานเพื่อนำไปสู่ การพัฒนาการบริหารงานบุคคลใน start up ให้ประสิทธิภาพมากขึ้น (โกศล จิตวิรัตน์, 2560)

### 3.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มบริษัท Start up แห่งนี้ จัดตั้งขึ้นเมื่อปี 2013 ถือว่าเป็นบริษัทที่มีประสิทธิภาพสูง และเป็นหนึ่งในกลุ่มบริษัทเทคโนโลยีชั้นนำของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ (SEA) ที่ประสบความสำเร็จในระดับสากลและมีการเติบโตอย่างก้าวกระโดด มีฐานลูกค้าอยู่ใน 14 ประเทศทั่วโลก ซึ่งบริษัททำการระดมทุนมาได้ทั้งสิ้นรวมเป็นมูลค่ากว่า 28 ล้านดอลลาร์สหรัฐ หรือราวๆ 968 ล้านบาท ภายในระยะเวลาไม่ถึง 10 ปี แม้ว่าจะต้องเจอกับความท้าทายหลายด้าน ดังเช่น วิกฤตทางโรคระบาดและเศรษฐกิจระดับโลก ที่เพิ่งผ่านมาในปี 2020 บริษัท Start up แห่งนี้ก็สามารถจัดการรับมือกับผลกระทบต่างๆ ได้เป็นอย่างดีจนส่งผลให้บริษัทยังคงดำเนินงานอยู่และเติบโตได้จนถึงปัจจุบัน ซึ่งให้เห็นถึงศักยภาพการทำงานขององค์กรและความเชื่อมั่นของทั้งลูกค้าและนักลงทุน ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้น บริษัท Start up แห่งนี้จึงเป็นต้นแบบหรือแบบอย่างที่ดีของบริษัท Start up ที่ควรทำการศึกษา

ประชากรสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในบริษัท Start up แห่งหนึ่ง จำนวน 30 คน โดยพิจารณาจากความพอเพียงพอของข้อมูลว่ามีขนาดใหญ่พอในการประเมินหารูปแบบหรือข้อสรุปที่น่าสนใจ โดยหลักการเลือกขนาดตัวอย่างของงานวิจัยเชิงคุณภาพ ไม่ควรมีขนาดเล็กเกินไป เพราะอาจทำให้ไม่สามารถไปถึงจุดที่ข้อมูลอิ่มตัวได้ และในขณะเดียวกันก็ไม่ควรมีขนาดใหญ่เกินไป เพราะจะส่งผลให้ได้รับข้อมูลในปริมาณที่เยอะเกินไป ส่งผลให้ให้การวิเคราะห์ข้อมูลนั้นเป็นไปได้ยาก ทั้งนี้เมื่อพิจารณาแนวทางการเก็บข้อมูล จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Interviewing Key Informants) และ/หรือการสัมภาษณ์ระดับลึก (In-Depth Interviewing) จำนวนตัวอย่างที่เหมาะสมคือประมาณ 5 - 30 คน (ประไพพิมพ์ สุธีวสินนันทน์ และประสพชัย พสุนนท์, 2559) ในส่วนวิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างนั้น ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้แบบเฉพาะเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยพิจารณาจากการตัดสินใจของผู้วิจัยเอง ลักษณะของกลุ่มที่เลือกเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย การเลือกกลุ่มตัวอย่างลักษณะนี้สามารถเรียกได้อีกชื่อหนึ่งว่า Judgement sampling เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้หลักความน่าจะเป็น (อรวรรณ ศรี โสมพันธ์, 2558) ประชากรเป้าหมาย (Target population) คือ พนักงานบริษัท Start up แห่งหนึ่ง จำนวน 30 คน โดยแบ่งเป็น 5 แผนก ได้แก่

1. แผนก Customer Service จำนวน 9 คน
2. แผนก Sales จำนวน 9 คน
3. แผนก Account Management 8 คน
4. แผนก Human Resources จำนวน 2 คน
5. แผนก Logistics จำนวน 1 คน



## 6. แผนก Marketing จำนวน 1 คน

### 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เพื่อใช้เป็นข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์รายบุคคลกับผู้ให้ข้อมูล ทั้งในรูปแบบออฟไลน์และออนไลน์ โดยเตรียมคำถามปลายเปิด (Open-ended questions) แบบกึ่ง โครงสร้าง (Semi-structured Interview) ลักษณะการสัมภาษณ์แบบไม่เป็นทางการเพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ให้ข้อมูลได้ตอบคำถามอย่างอิสระ (สุพัทธ์ร์ พิบูลย์, 2553)

โดยการกำหนดคำถามนั้นผู้วิจัยจัดสรรและแบ่งออกเป็นประเด็นให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับเรื่องที่ทำวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลและการทบทวนเอกสารแนวคิด ทฤษฎี อีกทั้งพิจารณาทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยแบ่งคำถามเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามที่ใช้ในการสอบถามข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้สัมภาษณ์ ได้แก่ ชื่อ นามสกุล อายุ เพศ ตำแหน่งงาน แผนกย่อย แผนกใหญ่ อายุในการปฏิบัติงาน วันและเวลาที่สัมภาษณ์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สัมภาษณ์

ชื่อ.....นามสกุล.....อายุ .....ปี  
 เพศ..... ตำแหน่งงาน.....  
 แผนก.....  
 อายุการปฏิบัติงาน.....  
 วัน/เดือน/ปี.....  
 เวลาสัมภาษณ์.....

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัท Start up แห่งหนึ่ง แบ่งออกเป็น 8 ด้าน

ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัท Start up แห่งหนึ่ง  
 2.1 ด้านค่าตอบแทน

2.1.1 คุณรู้สึกอย่างไรกับค่าจ้าง สวัสดิการ หรือประโยชน์อื่นๆเหล่านั้นที่บริษัทจัดให้

2.1.2 คุณคิดว่าบริษัทควรมีแนวทางการจัดค่าจ้าง สวัสดิการ หรือประโยชน์อื่นๆ  
อย่างไร

2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.1 คุณรู้สึกอย่างไรกับสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ  
ในการทำงานที่บริษัทจัดให้บ้าง

2.2.2 คุณคิดว่าบริษัทควรมีแนวทางการจัดสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ  
ในการทำงานอย่างไร

2.3 ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

2.3.1 คุณรู้สึกว่าการทำงานที่บริษัทนี้ทำให้คุณได้พัฒนาศักยภาพของคุณหรือไม่  
อย่างไร

2.3.2 คุณคิดว่าบริษัทควรมีแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร  
อย่างไร

2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

2.4.1 คุณรู้สึกอย่างไรกับความก้าวหน้าทางอาชีพของตัวเองในการทำงานที่บริษัทนี้

2.4.2 คุณคิดว่าบริษัทควรมีแนวทางในการจัดการเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพ  
ของพนักงานอย่างไร

2.4.3 คุณรู้สึกว่าบริษัทนี้มีความมั่นคงหรือไม่ อย่างไร

2.4.4 คุณคิดว่าบริษัทควรมีแนวทางในการเสริมสร้างความมั่นคงของบริษัทอย่างไร

2.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น

2.5.1 คุณรู้สึกอย่างไรกับสังคมการทำงานที่บริษัทนี้

2.5.2 คุณคิดว่าบริษัทควรมีแนวทางการจัดการสังคมการทำงานของพนักงานที่นี้  
อย่างไร

2.6 ด้านสิทธิเสรีภาพพื้นฐานตามกฎหมาย

2.6.1 คุณรู้สึกอย่างไรกับกฎระเบียบในการทำงานและสิทธิเสรีภาพในการทำงานที่นี้

2.6.2 คุณคิดว่าบริษัทควรมีแนวทางในการออกแบบกฎระเบียบและสิทธิเสรีภาพในการทำงานอย่างไร

## 2.7 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

2.7.1 คุณรู้สึกอย่างไรกับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) ในการทำงานที่นี้

2.7.2 คุณคิดว่าบริษัทควรออกแบบการทำงานที่นี้อย่างไรเพื่อพัฒนาความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) ของพนักงาน

## 2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.8.1 คุณรู้สึกอย่างไรกับการจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมขององค์กร

2.8.2 คุณคิดว่าบริษัทควรมีแนวทางการจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างไร

ผู้วิจัยจะทำการนัดหมายล่วงหน้าและชี้แจงกำหนดขอบเขตในการสัมภาษณ์อย่างชัดเจน ก่อนเริ่มสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะชี้แจงรายละเอียดและวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์อย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยน แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ และปลอดภัยของผู้วิจัยและผู้ให้สัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยระหว่างการสัมภาษณ์จะมีการบันทึกเสียง ก่อนทำการบันทึกเสียง ผู้วิจัยจะทำการขออนุญาตและแจ้งวัตถุประสงค์ของการบันทึกเสียง เพื่อความสะดวกในการถอดความและการวิเคราะห์ข้อมูลรวมถึง จดบันทึก และสังเกตพฤติกรรมของผู้ให้สัมภาษณ์ โดยไม่มีการเปิดเผยข้อมูลส่วนตัวใดๆ เพื่อความปลอดภัยของข้อมูล ในระหว่างการสัมภาษณ์หากผู้ให้ข้อมูลไม่ต้องการตอบคำถามใดหรือไม่ต้องการให้บันทึกเสียงในช่วงใด สามารถแจ้งผู้สัมภาษณ์ได้ตลอดการสัมภาษณ์ หากผู้ให้สัมภาษณ์ไม่สะดวกใจในการให้ข้อมูล สามารถปฏิเสธหรือหยุดการสัมภาษณ์ได้ในกรณีที่ผู้ให้ข้อมูลไม่อนุญาตให้บันทึกเสียง ผู้วิจัยจะขออนุญาตให้การจดบันทึกข้อมูลสำคัญและถ้าผู้ให้ข้อมูลไม่ประสงค์ให้นำข้อมูลในส่วนใดไปใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยจะตัดข้อมูลส่วนนั้นออก

### 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้รับการสัมภาษณ์ มาวิเคราะห์ด้วยวิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) ซึ่งเป็นการจัดข้อมูลให้เป็นระบบโดยใช้วิธีบรรยาย เชื่อมโยงกับสิ่งที่ศึกษา ทำการจัดประเภทข้อมูล สังเคราะห์ ค้นหาแบบแผน และตีความข้อมูลที่ผู้วิจัยรวบรวมมาเพื่อให้เข้าใจในความหมายสิ่งที่กำลังศึกษา เป็นวิธีการสร้างข้อสรุปจากข้อมูลจำนวนหนึ่งที่ทำการศึกษาเก็บรวบรวมมาแล้ว นำข้อมูลมาตรวจสอบความน่าเชื่อถือ ก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ตีความและสร้างเป็นข้อสรุป ทั้งนี้ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลนั้นมีลักษณะไม่ตายตัว (ฌรณศักดิ์ บุญมาลิก, 2555) ทั้งนี้หลังจากผู้วิจัยสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างเสร็จแล้ว ขั้นตอนต่อไปคือการนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์นั้นมาถอดความและบันทึกให้อยู่ในรูปแบบเอกสารและนำมาจัดกลุ่มและหมวดหมู่ในประเด็นที่ศึกษาและหาความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันของแต่ละหมวดหมู่โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. ตรวจสอบข้อมูลว่าสามารถนำไปใช้ได้หรือไม่ (Open Coding)
2. ข้อมูลที่มีความคล้ายคลึงกัน (Axial Coding)
3. จัดกลุ่มและหมวดหมู่ข้อมูลในประเด็นที่ศึกษา (Selective Coding)

## บทที่ 4 ผลการวิจัย

ผลการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท Start up แห่งหนึ่ง” ได้มาจากการเก็บข้อมูลในเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์กับพนักงานในบริษัท Start up แห่งหนึ่ง จำนวน 30 คน มีผลการวิจัยเป็น 2 ส่วนดังนี้

### 4.1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ข้อมูลด้านประชากรศาสตร์	ความถี่ (จำนวนคน)	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
หญิง	21	70.00
ชาย	9	30.00
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุ</b>		
อายุระหว่าง 10 - 22 ปี	2	6.67
อายุระหว่าง 23 - 39 ปี	26	86.67
อายุระหว่าง 40 - 54 ปี	2	6.67
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>
<b>อายุงาน</b>		
ระหว่าง 0 - 2 ปี	19	63.33
ระหว่าง 2 - 4 ปี	7	23.33
มากกว่า 4 ปี	4	13.33
<b>รวม</b>	<b>30</b>	<b>100.00</b>

แผนก		
Customer Service	9	30.00
Sales	9	30.00
Account Management	8	26.67
Logistics	1	3.33
Marketing	1	3.33
Human Resources	2	10.00
รวม	30	30.00

ข้อมูลประชากรศาสตร์ของกลุ่มตัวอย่าง (ตารางที่ 4.1) ซึ่งให้เห็นว่ากลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 30 คน เป็นเพศชาย 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30 เพศหญิง 21 คน คิดเป็นร้อยละ 70

มีอายุอยู่ในช่วงอายุระหว่าง 18 - 22 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ช่วงอายุระหว่าง 23 - 39 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 86.67 ช่วงอายุระหว่าง 40 - 54 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 อายุงานอยู่ในช่วงระหว่าง 0 - 2 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 63.33 ระหว่าง 2 - 4 ปี มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 23.33 มากกว่า 4 ปีขึ้นไปจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 13.33

โดยกลุ่มตัวอย่างอยู่ในแผนก Customer Service จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30 แผนก Sales จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 30 แผนก Account Management จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 26.67 แผนก Logistics จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 แผนก Marketing จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33

## 4.2 คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท Start up แห่งหนึ่ง

### 4.2.1 ด้านค่าตอบแทน

กลุ่มตัวอย่าง 21 จาก 30 คน เห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับสมเหตุสมผลกับหน้าที่ความรับผิดชอบและทักษะที่ตนมี รู้สึกเป็นค่าตอบแทนที่เหมาะสมแล้ว ไม่สูงและไม่ต่ำจนเกินไป อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานตามตลาดแรงงาน

“...เรื่องเงินเดือนก็โอเคนะพี่ ผมรับได้ อยู่ได้ ถ้าเทียบกับงานที่ทำอยู่ผมก็ว่า make sense นะ...” (ชาย, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Logistics)

“...เงินเดือนก็เฉยๆนะคะ ตามเนื้อผ้า ไม่มากไม่น้อยกว่าที่อื่น เพื่อนๆที่รู้จักในสายงานก็ได้รพประมาณนี้กัน โอเคค่ะ...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Customer Service)

“...พี่ว่ามันก็สมเหตุสมผลนะ ก็เป็นไปตามโครงสร้างบริษัทอะ ดูจากงานที่พี่ถืออยู่และน้องๆถืออยู่ พี่ว่ามันก็ fair fair ค่ะ...” (หญิง, อายุ 40 - 54 ปี, แผนก Sales)

กลุ่มตัวอย่าง 5 จาก 30 คน เห็นว่าได้รับเงินเดือนสูงกว่ามาตรฐาน คิดว่าที่คิดไว้เป็นหนึ่งในวิธีการการดูแลพนักงานที่ดี และบริษัทก็ยอมจ่ายในราคาที่สูง เป็นการแข่งขันเพื่อแย่งพนักงานที่มีคุณภาพในตลาดแรงงาน อีกทั้งยังเป็นการรักษาพนักงานที่มีคุณภาพให้อยู่กับบริษัทเป็นเวลานานด้วย

“...ฉันว่าที่นี้สู้เงินอยู่นะ ก็นอกจาก HR ไม่ต่อแล้วยังให้เพิ่มอีก ตอน offer ก็แอบตกใจอยู่พอสมควร ที่นี้ให้สูงกว่าที่อื่น...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Marketing)

“...ดีมากครับ ตอนรู้ว่าได้ปรับนี้ปราบปลื้มใจมาก ตัวเลขมากกว่าที่คิดไว้อีก ถือว่าบริษัทดูแลดีมาก...” (ชาย, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Customer Service)

“...คือจากที่ฉันสังเกตนะจริงๆเขาก็ให้เลขตามประสบการณ์ความสามารถนั้นแหละ ถ้าพื้นที่ได้กลางๆ แต่ถ้าใครเจ๋งจริง มีความสามารถ ผลงานชัด เราก็พร้อมสู้อะ ไม่ต่อละให้ on top อีก ก็เข้าใจนะต้องแย่งกับบริษัทอื่นและไหนต้องดึงตัวไว้อีก...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Customer Service)

กลุ่มตัวอย่าง 4 จาก 30 คน เห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับนั้นค่อนข้างน้อยกว่าที่ควรได้รับ ไม่สมเหตุสมผลกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่มีการปรับเงินเดือนอย่างสม่ำเสมอ ไม่มีหลักเกณฑ์การปรับที่ชัดเจน และบริษัทให้เงินเดือนน้อยสำหรับคนที่เปลี่ยนสายงาน

“...หนูว่ามันน้อยไปนะพี่ ขึ้นกว่านี้สักหน่อยได้ไหม ฮ่าๆๆ คือเท่าที่หนูถามเพื่อนๆอะ เขาได้เยอะกว่านี้น่า นิดนึงก็ยังดี ฮ่าๆ คือหนูเป็น junior ก็จริง แต่หนูก็ทำงานไม่น้อยกว่าพี่ๆเขาเลยนะ...” (หญิง, อายุ 18 - 22 ปี, แผนก Sales)

“...เอาตรงๆนะ ไหนๆก็ถามมาแล้ว คือเนี่ยอยู่มานานแล้วนะ แต่เงินไม่ขยับเลยนะ แค่นี้ครั้งเดียวในรอบหลายปี นี่ก็ไม่เข้าใจเหมือนกัน พอลถาม HR ก็บอกรอก่อน รอตามรอบ นี่รอมานานละก็ไม่ได้สักที ไม่เข้าใจเหมือนกันว่าทำไม...” (ชาย, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Customer Service)

“...จริงๆเราก็คิดว่าน้อยไปนิดนึงแหละ แต่เราไม่ได้คิดอะไรนะ ตอนเรามา เรามาเพราะอยากเปลี่ยนสายงาน เราก็เข้าใจว่าเปลี่ยนสายแบบนี้มันอาจจะได้ไม่เท่าปกติ เราโอเค ชอบงานมากกว่า เงินเดือนค่อยไปเอาคานหน้า...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Customer Service)

กลุ่มตัวอย่าง 22 จาก 30 คน เห็นว่าสวัสดิการที่ได้รับนั้นรองรับความต้องการขั้นพื้นฐานได้ดี เช่นพวก ประกันสุขภาพ ค่าเบิกลดค่าใช้จ่ายส่วนตัว และค่าเดินทางตามความจำเป็น รองรับการทำงานดำรงชีวิตในชีวิตประจำวันของพนักงานและมีขั้นตอนการใช้ที่สะดวกสบาย

“...พวกสวัสดิการค่าหมอ ค่าทำฟัน ค่าเดินทางอะไรพวกนี้โอเคแล้วแหละพี่ ช่วย support รายจ่ายได้โออยู่...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Customer Service)

“...โอ้โห้ว ขอมรับเลยว่าโคตรคุ้ม ถ้าไม่มีประกันบริษัทนี้หนูล้มละลายเลยนะ ฮ่าๆ คือพี่น่าจะเห็นอยู่แล้ว หนูป่วยบ่อยเลยได้ใช้บ่อยมาก save รายจ่ายได้เยอะมากๆเลยล่ะ...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Sales)

“...ตอนแรกพี่ว่าน้อยไปนะค่าหมอ แต่พออัพ package ให้พี่ว่าดีมากเลย ตอนแรกมันไม่พออะ ตอนนี้น้องข้าง cover ค่าหมอได้เยอะเลย แล้วพวกการเดินทางก็มี app ให้ใช้ ตัดบัตรเครดิตง่ายมากขึ้นตอนน้อย พี่ต้องออกหาลูกค้าบ่อยๆอยู่แล้ว ช่วยประหยัดค่าเดินทางได้เยอะเลย...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Account Manager)

“...ชอบ app เรียกรถมาก Sales ต้อง meeting ทุกวันอยู่แล้ว เทียบกับที่อื่นที่เคยทำมานะ เต็มที่เขาก็ให้เงินมาบริหารเองอะ ค่าเดินทาง เราก็ต้องมานั่งเครียดอีกว่าเดือนนี้จะพอไหม ไม่พอก็เข้าเนื้อ ถ้าไม่มีรถก็ลำบากอีก แต่ที่นี่คือมี app เรียกรถให้เลย ใช้ได้ตลอด สบาย” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Sales)

“...ค่าเคลมมือถือนี่คือเยอะมากเลยนะ ไม่เคยเห็นที่ไหนให้เยอะเท่านี้ ตั้งแต่เข้าที่นี่เราก็อัพ package เลย เต็ม stream ตอบ โจทย์คนติดเกมส์...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Account Manager)

กลุ่มตัวอย่าง 25 จาก 30 คน คิดว่าบริษัทมีการจัดสวัสดิการพื้นฐานค่อนข้างดีแล้ว สามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้ดีและทำให้ใช้ชีวิตการทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น แต่ทั้งนี้บริษัทยังขาดสวัสดิการอยู่ 2 ที่สำคัญ ที่บริษัทชั้นนำทั่วไปมีนั่นคือการจ่าย Bonus และสมัครกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund) ให้พนักงาน โดยการเพิ่ม 2 สิ่งนี้จะทำให้บริษัทดึงดูดคนได้มากขึ้น ทั้งคนในและคนนอก ทำให้พนักงานอยู่กับบริษัทในระยะยาว และเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจให้พนักงานในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการปลุกดันให้บริษัทเป็นผู้นำด้านสวัสดิการอีกด้วย

“...อยากให้ มี Bonus ละ หนูคิดว่าทุกคนทำงานกันเหนื่อยมากเป็นพิเศษในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะช่วงโควิด ถ้าตอนนี้เรามีการจ่ายเงินตรงนี้เพิ่มให้พนักงานนิดหน่อย ไม่ต้องเยอะมาก สัก 1 เดือนก็ได้พี่ มันจะเป็นกำลังใจให้พวกหนูมาก...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Customer Service)



“...Bonus ใหม่ที่ คือที่ก่อนๆส่วนใหญ่เขามีให้นะที่ ส่วนตัวผมไม่คิดนะเพราะที่กับออกตั้งแต่แรกแล้วว่าที่นี่ไม่มี คือถ้ามีมันก็ดีครับ จะได้เป็นมาตรฐานเหมือนที่อื่นๆ...” (ชาย, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Account Manager)

“...ส่วนใหญ่ที่อื่นเขามี Provident fund นะที่ พื้นฐานเลย...” (ชาย, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Human Resources)

“...Bonus ไร ฮ่าๆๆ รอมานานแล้วนะ นี่ก็เราอะอยู่มานานแล้ว แรกๆไม่มีเราเข้าใจนะแบบบริษัทเพิ่งเริ่ม แต่ตอนนี้มันก็น่ามีให้คิดนึ่งมะ เป็นค่าขนมอะไรเงี้ย จะได้มีกำลังใจทำงาน...” (ชาย, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Customer Service)

“...Bonus เลย นี่เอาตรงๆนะบริษัทที่ไม่ใช่จะเก็บเงินไม่ได้นะ นี่ที่มันเนี่ยเก็บเงินเข้าเข้าแทบทุกเดือน ก็ควรมีโบนัส entertain พนักงานบ้าง ในมุมมองบริษัทก็เข้าใจนะว่าผ่านวิกฤตมาและที่เราผ่านมาได้ก็เพราะพนักงานเนี่ยแหละ ควรมีค่าขนมอะไรให้กันบ้าง ถ้าไม่ entertain เดี่ยวต้องหากคนมาแทนฉันนะ ฮ่าๆๆ...” (หญิง, อายุ 40 - 54 ปี, แผนก Account Manager)

“...หนูเห็นที่อื่นเขามีอันนี้กันอะ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ หนูคิดว่าควรมีนะจะได้ช่วยให้พนักงานอยู่กับบริษัทนานๆ...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Sales)

“...อยากให้มี Bonus ค่ะที่ ส่วนใหญ่ที่อื่นเขาก็มีนะ เนี่ยช่วงปลายปีที่ไรเพื่อนๆหนูเขาก็คุยกันเรื่องโบนัส ได้ก็เดือนอะไรยังงั้น ส่วนหนูนั่นเงี้ยบ้ำ ฮ่าๆ ถ้ามีโบนัสนะจะทำงานหามรุ่งหามค่ำเลย ฮ่าๆ” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Customer Service)

“...ในมุมมองนี้ที่ ว่าควรเริ่มจากโบนัสตาม Performance ก่อน คือไม่ได้บอกว่าจะต้องให้ทุกปีหรือทุกคนนะ ควรทำเกณฑ์ให้ชัดเจนอะวัดจาก contribution ละจ่ายให้ relate กับผลงาน ไม่ใช่แบบ fixed bonus หรือ Guarantee หลักๆเลยมันจะได้ช่วย incentivize ให้พนักงานมีแรงฮึดมากขึ้น และน่าจะช่วยกันคนออกได้ดีขึ้นนะ อย่างน้อยๆก็ 1 ปีอะรอโบนัส และอีกตัวก็ Provident fund ช่วยเรื่องความมั่นคง ทั้งนี้ก็ต้องดูความพร้อมของบริษัทด้วย...” (หญิง, อายุ 40 - 54 ปี, แผนก Sales)

#### 4.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

กลุ่มตัวอย่าง 11 จาก 30 คน เห็นว่าออฟฟิศปัจจุบันมีขนาดเล็กไปไม่เหมาะสมกับลักษณะการทำงาน เช่น ลักษณะการทำงานของพนักงานต้องมีการใช้เสียงตลอดเวลาเพราะหนึ่งในหน้าที่หลักของพนักงานส่วนใหญ่คือการติดต่อสื่อสารกับทางลูกค้าทั้งการ โทรศัพท์ตอบแชทและตอบอีเมล โดยจะโทรศัพท์เป็นหลัก พอขนาดห้องเล็กเกินไปทำให้เสียงเวลาพูดติดกัน รบกวนการสื่อสาร ส่งผลให้ทำงานไม่สะดวก อีกทั้งที่ออฟฟิศมีปัญหาเรื่องแอร์ไม่เย็นที่เกิดขึ้นบ่อยเป็นปัญหาที่

แก้ไขขาด ส่งผลให้พนักงานรู้สึกร้อนละอิดอดเวลาทำงาน และเห็นว่าบริษัทควรพิจารณาเปลี่ยนห้องทำงานใหม่ให้พนักงาน

“...ห้องเล็กไปค่ะ เวลาคุยกับลูกค้า เสียงมันก้องและมันตึกัน คุยกับลูกค้าไม่ถนัด...”

(หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Customer Service)

“...เรื่องเสียงอะพี คือเวลาคนอื่นรับสายลูกค้าหรือประชุมกัน เสียงเขาก็ลอดเข้ามาในสายเรา มันก็ทำอะไรไม่ได้อะพี ห้องมัน size แค่นี้...” (ชาย, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Customer Service)

“...ตอนนี้ห้องแน่นมากค่ะ แทบจะเป็นปลากะป๋องแล้ว ฮ่าๆ แต่ยังคงดีนะของเราวิวดิมองไปข้างนอกแล้วมัน โปร่งดี ก็ช่วยได้ประมาณหนึ่ง...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Customer Service)

“...ห้องแคบไปนะคะพี คือถ้าตอนแบบมี Hardware มาส่งอะของมันวางเต็มห้องเลยนะ เปิดประตูมาก็ชนของแล้ว คนต้องเดินหลบๆกัน...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Sales)

“...ห้องนี้แอร์มีปัญหาบ่อยอะพี โดยเฉพาะช่วงเสาร์อาทิตย์นะเตรียมตัวเป่าพัดลมได้เลย...”

“...เปลี่ยนห้องได้ไหมพี เอาใหญ่กว่านี้หน่อยและแอร์เย็นตลอด...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Customer Service)

“...Best case เลยก็ต้องย้ายห้องนั้นแหละ เอาให้พอดีกับพนักงานและสามารถใช้เสียงปกติคุยกัน ได้ จะได้ทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ แล้วก็ต้องเลือกห้องที่ไม่มีปัญหาเรื่องแอร์ด้วยนะ ฮ่าๆ...” (หญิง, อายุ 40 - 54 ปี, แผนก Account Manager)

กลุ่มตัวอย่าง 9 จาก 30 คน เห็นว่า ณ ปัจจุบันบริษัทยังขาดอุปกรณ์ด้าน Software ที่สำคัญสำหรับการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น ระบบจัดการข้อมูลลูกค้า (CRM) ที่ครบวงจร ทำให้ ณ ปัจจุบันพนักงานต้องประยุกต์ใช้โปรแกรม Excel ในการจัดเก็บและบริหารข้อมูล ซึ่งก็สามารถทำได้เช่นกัน แต่ต้องใช้เวลาเพิ่มขึ้นในการจัดทำและทำให้เกิดความซับซ้อนโดยไม่จำเป็น ซึ่งไม่สะดวกต่อการใช้งานมากนัก ควรหา CRM ใหม่ที่ใช้งานได้ง่ายขึ้นและมีศักยภาพในการสร้างรายงานแบบละเอียดได้ด้วยตัวเอง อีกหนึ่งตัวอย่างคือการนำ Automation tool มาใช้ในการจัดการงานที่ไม่ซับซ้อนมากนักเพื่อประหยัดเวลาในการทำงาน

“... คือตอนนี้เราไม่มี Tool ในการจัดเก็บข้อมูลลูกค้าอะ คือหนึ่งในงานหลักของพีเลยคือต้องทำ Business Call Review ต้องโทรไปเก็บ Feedback การใช้งานระบบของทางลูกค้า Call หนึ่งก็ครึ่งชม.ถึง 1 ชม. อะ แล้วข้อมูลพวกนี้พีก็ต้องมานั่งโน้ตใต้ Excel เอง รายละเอียดอะนี่ก็เรื่องหนึ่งนะ แต่การต้องกลับมาตั้งคั้นหามา Filter ต่อเวลาจะรวบรวม Feedback หรือจะส่งต่องานให้คน

อื่น มันโคตรยากเลย ฮ่าๆ หรือแบบที่จะขึ้นไปดู report ของคนเก่าก็ต้องนั่งรื้อในซีพเออ มันไม่สะดวกอะ...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Account Manager)

“...ต้องหา Tool ใหม่แล้วแหละ ที่เก่าที่ใช้ Planhat พี่ว่าก็ดีอยู่นะ...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Account Manager)

“...พี่ว่า Excel ที่ใช้อยู่ตอนเนี่ยมัน manual มากไปหน่อย คือถ้าถามว่าใช้ทำงานได้ไหมคือใช้ได้ แต่มันใช้ยาก คือพี่เคยเห็นที่อื่นเขามี Tool ที่มันเป็นระบบใช้งานง่ายกว่า สามารถดึงข้อมูลถูกค้ำมาเป็น report พร้อมเอามาวิเคราะห์ได้เลย กดๆแค่ไม่กี่ครั้ง ง่าย แต่ Excel เนี่ยคนใช้ต้อง Advance หน่อยถึงจะทำ Report ได้ละเอียด...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Account Manager)

“...ถ้าแนะนำแบบ Classic เลยก็คงเป็น Zendesk หรือ Hubspot แหละ พื้นฐานๆ...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Marketing)

“...ที่เป็นปัญหาเลยคือ Excel ซีพมันแบ่งเป็น Account ไม่ได้ละ ทุกคนในทีมมี access เดียวกันใช้ซีพเดียวกัน ทีนี้พอทำงานพร้อมกันและต่างคนต่าง edit มันทำให้ข้อมูลมันรวน ง่ายๆ นะพี่ คือหนูเคยพิมพ์ๆ Report อยู่พอพิมพ์เสร็จและกลับมาดูอีกที หายกะ เหมือนคนในทีมน่าจะมิกด edit หรือกด backward ไปทำองนี่ พอมันไม่มี Account แยกก็จะยุ่งเหยิงหน่อย...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Account Manager)

“...ลอง Zendesk ก็ได้นะพี่ ส่วนใหญ่เขาใช้ Zendesk กัน...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Account Manager)

“...จริงๆหลายอย่างก็โอเคนะครับ พอสังเกตดีๆบริษัทเรามี Tools หลายอย่างอยู่นะ สำหรับหลายแผนก ในมุมมองผมมองเรื่อง Automation มากกว่า ผมต้องทำ delivery report ทุกวันอยู่แล้ว มันมีหลาย task มากที่น่าจะเอา Bot มาช่วยทำได้ แทนที่จะต้องเอาคนมานั่งพิมพ์ ข้อมูลง่ายๆ แบบพวกที่อยู่ชื่อ Customer Supplier อะไรอย่างเงี้ย เพราะบริษัทมีส่ง Hardware ตลอดเวลา ถ้า bot ทำแทนได้นี้ save man hour ได้เยอะเลยนะครับ...” (ชาย, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Logistics)

#### 4.2.3 ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

กลุ่มตัวอย่าง 20 จาก 30 คน รู้สึกว่าการทำงานที่นี้ทำให้ตนมีพัฒนาการการเติบโตอย่างสูงเป็นที่น่าพอใจอย่างมาก ทั้งด้านศักยภาพทางหรือทักษะทางเทคนิครวมถึงทัศนคติด้วย เนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนนั้นมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาเพราะสภาพแวดล้อมของอุตสาหกรรมเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วอยู่เรื่อยๆ ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ต้องมีการปรับหน้าที่และความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง จึงทำให้พนักงานต้องเรียนรู้และ

พัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่นี้ก็คอยช่วยเหลือในการสอนงาน และให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมอเช่นกัน

“...เพิ่งย้ายมาทำ Expert ได้ 6 เดือนรู้สึกตัวเองโตขึ้นมาเยอะเลยแล้วก็ยังเห็น Gap ที่ต้องพัฒนาขึ้นอีกเยอะเหมือนกัน ตอนหนูเป็น Executive ก็ว่าความรู้นั้นแน่นแล้วนะ แต่พอมาทำ Expert มันมีต้องไป onsite และรับ case แบบ Face to Face มากขึ้น ซึ่งต้องเรียนรู้ใหม่หมดเลย ตอนนั้นก็โอเค ละ onsite คนเดียวได้ แต่ถ้า case enterprise ก็ต้องไปกับพี่อยู่...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Customer Service)

“...ด้าน sale หนูโอเคนะคิดว่าพื้นฐานแน่นแล้ว ที่เห็นได้ชัดเลยคือด้าน Product Knowledge

มันหยุดไม่ได้อะพี่ Product เรามันมีอัปเดตเรื่อยๆอะ อย่างที่รู้กัน เหมือน App มือถืออะ พออัปเดตที่มี feature ใหม่ ออกมา เราก็ต้องทำการบ้านอะ ถ้าเราไม่เข้าใจอัปเดตเราก็ขายเขาไม่ได้ อะ จากเมื่อก่อนเราขายบ้านขายคอร์สเรียน พอมาทำที่นี้แล้วรู้สึกว่าเป็นคน Hi Tech ขึ้น ฮ่าๆ...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Sales)

“...โธ่ ยากอยู่เค้อ บอกเลย 3 เดือนแรกนี่พีคมากกะะ เดือนแรกคืออินอะข้อมูลเยอะมาก จับทางไม่ถูก พอมันเยอะละมัน process ไม่ทัน ก็ไม่รู้อะจะขายลูกค้ายังไงดีและกังวลว่าลูกค้าใหม่ พอเข้าเดือน 2 นี้หนูพอได้ละ ตกตะกอนมากขึ้น ถามพี่ๆ ถามหัวหน้าๆ บวกกับกล้าถามมากขึ้น พี่ๆ เขาก็ช่วย guide ที่สำคัญเพื่อนๆช่วยเหลือดีมากไม่ทิ้งกัน สักพักก็เข้าใจ ตอนนี้คือหาแนวทางของตัวเองได้แล้ว รู้สึกดีมากกับกราฟของตัวเอง...” (หญิง, อายุ 18 - 22 ปี, แผนก Sales)

“...คืนะพี่ เมื่อก่อนผมทำ Supply chain เปรี้ยวๆ แต่ตอนนี้ต้องมาดูแลเรื่อง Pay out ด้วย บอกตรงๆเลยนะว่าไม่ถนัด แต่มันไม่มีคนทำผมเลยต้องทำ อาจจะไม่ได้ชอบมากแต่ผมไม่ติดนะ อีกทั้งก็ต้องยอมรับว่ามันเพิ่ม skill เพิ่ม value ให้เรา...” (ชาย, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Logistics)

กลุ่มตัวอย่าง 25 จาก 30 คน มีความเห็นว่าเนื่องจากบริษัทไม่ค่อยมีการจัดเทรนนิ่งจากแหล่งความรู้ภายนอก ดังนั้นบริษัทควรจัดให้มีการเทรนนิ่งหรือหลักสูตรการเรียนการสอนจากภายนอกเพิ่มมากขึ้น ทั้งในรูปแบบ online และ face to face เพื่อพัฒนาศักยภาพให้มีความทัดเทียมทางทักษะในตลาดแรงงานปัจจุบัน เพื่อพัฒนาศักยภาพในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากการทำงานประจำ และทำให้สามารถพัฒนาศักยภาพที่ไม่มีโอกาสได้พัฒนาจากการทำงานปกติ

“...เท่าที่อยู่มา นื่องไม่เห็นว่ามีบริษัทมีการจัดหลักสูตรเทรนนิ่งจากข้างนอกเลยนะพี่ นี้ นื่องมีนี่มาเสนอ E learning platform ราคาต่อหัวถูกมาก ยิ่งถ้าเป็นศิลบริษัทยังได้ส่วนลด เป็นการเรียนหลักสูตรแบบบุฟเฟ่ จ่ายก้อนเดียวแล้วพนักงานจะเลือกเรียนอะไรก็ได้ นื่องสนใจ Python platform นี้ก็มี คุ่มมาก...” (ชาย, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Customer Service)

“...Workshop จากข้างนอกใหม่ครับ เราไม่ได้ทำอะไรแบบนี้มานานแล้วนะพี่ ก่อนโควิด ถ้าผมจำไม่ผิด ผมก็เต็งๆ จะเรียน coding เหมือนกัน คิดว่าน่าจะเอามาใช้กับงานที่ทำอยู่ได้ น่าจะช่วยให้ทำงานง่ายขึ้นเยอะเลย...” (ชาย, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Account Manager)

“...อยากให้มีสอนภาษาอังกฤษอะพี่ เห็นที่เก่าหรือของเพื่อนก็มี แบบเขาจ้าง teacher มาสอนเลย ทุกอาทิตย์อะไรก็ว่าไป ตอนนี้พอฟังได้ ฟังรู้เรื่องแต่พูดไม่ค่อย สงสารทีม HQ มาก ฮ่าๆ ถ้ามีติวอังกฤษเพิ่มก็ดีแบบ Business level อยากเรียนแบบ face to face กับชาวต่างชาติมากกว่า...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Customer Service)

“...พี่คิดว่าสิ่งสำคัญที่ควรสอนคนของเราเลยคือเรื่อง mindset ในการทำงาน การ overcome challenge และ การประสานงานระหว่างทีม พี่ว่า 2 อย่างนี้สำคัญและควรให้ Expert จริงๆ ที่เขามีประสบการณ์ด้านจิตวิทยาขององค์กรมาสอน แล้วต้องตามเก็บผลงานด้วยนะ สอนครั้งเดียวแล้วทิ้งแบบนี้ไม่ work ควรจัด workshop พวกนี้เป็น classroom อย่างสม่ำเสมอ ถ้าลงทุนตรงนี้ได้พี่ว่าจะช่วยเรื่องการทำงานได้เยอะ...” (หญิง, อายุ 40 - 54 ปี, แผนก Sales)

“...สมัยนี้ class online เยอะมากเลยพี่ ผมเห็น Ads ทุกวัน ผมว่าบริษัทเราควร ลงทะเบียนหลักสูตรพวกนี้ให้พนักงานเยอะๆ อย่างแรกเลย เราเป็นบริษัท Tech start up พนักงาน ควรมีความรู้เรื่อง coding หรือ data analytics แบบพื้นฐาน เพราะจริงๆมันไม่ยากนะพี่ผมก็ลงเรียนเองอยู่ แล้วมันเอามาปรับใช้กับงานได้เยอะเลย ตอนนี้ผมสร้าง Bot ง่ายๆมาตัวนึงช่วย automate report ได้เยอะอยู่ ปกติมันไม่มีใครสอนอะ...” (ชาย, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Logistics)

“...พี่เรียน Advanced Excel อยู่ เบิกบริษัทได้ใหม่ ฮ่าๆๆ หัวหน้าแนะนำให้พี่เรียนเพื่อทำ report เนี่ยแหละ อันนี้พี่ลงเรียนเองนะเพราะของเราไม่มีอะ ถ้าบริษัทช่วยเรื่องค่าใช้จ่ายนิดนึงก็จะดีมากเลย ฮ่าๆ...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Account Manager)

#### 4.2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

กลุ่มตัวอย่าง 15 จาก 30 คน รู้สึกว่าความก้าวหน้าทางอาชีพเป็นไปตามมาตรฐานบริษัททั่วไป มีแบบแผนและกระบวนการส่งเสริมความก้าวหน้าที่ชัดเจนและเป็นระบบดี พนักงานสามารถอ้างอิงจาก Career roadmap ที่บริษัทจัดให้และนำมากำหนดแนวทางการทำงานเพื่อการเติบโตได้ เป็นประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของพนักงาน พนักงานที่มีความสามารถและผลงานที่เหมาะสมย่อมเติบโตได้ตามแบบแผนที่บริษัทวางไว้

“...ดีละ บริษัทมี career roadmap ให้ดูก็เห็นภาพดี คู่มือความชัดเจน ช่วยเราวางแผน career path ได้ ไม่ค่อยเห็นที่อื่นมีแบบนี้ ส่วนใหญ่ก็ตามความเห็นหัวหน้าอย่างเดียว...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Sales)

“...ก็โอเคนะพี่ รอก่อนๆตอนนี้มาครึ่งทางละ เดียวสิ้นปีว่ากัน ขอ upskill ก่อน มันยังไม่ถึงเกณฑ์อะที่จะได้ promote อะ ตอนนี้ก็ focus ตาม Career roadmap ที่บริษัทจัดให้ ปลายปีน่าจะมีลุ้นค่ะ...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Account Manager)

“...พี่ก็คิดว่าอยากจะขยับเป็น Senior สิ้นปี รู้สึก process ก็เป็นไปตามมาตรฐานทั่วไป นะ ดู performance ดูความรับผิดชอบ อาจจะละเอียดกว่าตรงที่มีการให้ set goals แยกที่อิงจาก Career roadmap ถ้าทำได้ตาม Goals ที่ set ไว้ก็มีโอกาส...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Account Manager)

“...เหมือนตอนแรกหนุรอนานนิดนึงกว่าจะได้ promote แต่พอ promote แล้วปรับ package ให้ดีกว่าที่คิดไว้อีก คุ่มค่าที่รอ ไม่เสียแรงที่ตั้งใจทำ Career roadmap ฮ่าๆ...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Account Manager)

กลุ่มตัวอย่าง 13 จาก 30 คน รู้สึกว่าขั้นตอนการทำงาน (Process) เรื่องการส่งเสริมความก้าวหน้ามีความละเอียดสูง สามารถนำมาวางแผนการเติบโตของตนเองได้อย่างมีคุณภาพ แต่ขั้นตอนการนำไปใช้งานค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน มีหลายขั้นตอนเกินไป ทำให้เสียเวลาเกินความจำเป็นและการสื่อสารของบริษัทจาก Headquarters ไม่ดีเท่าที่ควร ควรกระชับขั้นตอนให้สั้นลงและคำนึงถึงความสะดวกในการใช้งานจริงมากขึ้น

“...คือพี่ก็พยายามทำตัวเป็นพนักงานที่ดีนะ HQ สั่งอะไรมา มี Direction อะไรมา พี่ก็พยายามทำตาม แต่อยากให้คำนึงถึงพนักงานบ้าง พี่ก็อายุใช้น้อย พี่ฟัง keywords อย่างเดียวพวก detail เยอะๆนี่ พี่จับไม่ทันจริงๆ Career roadmap process ใหม่เป็นระบบดีมากยอมรับ แต่โคตรเสียเวลาเลย ขั้นตอนเยอะมาก แล้วพี่มีลูกทีมตั้งกี่คน ต้องประเมิน career path ทุกคนตาม way ใหม่ นี่ไม่ต้องทำมาหากินอะไรแล้วเดือนนี้ block ตารางไปเลยทั้งอาทิตย์...” (หญิง, อายุ 40 - 54 ปี, แผนก Account Manager)

“...โอ๊ย เยอะสิ่งอะไรขนาดนี้มีก็ survey เนี่ย บอก HQ ด้วยจะทำอะไรเยอะเยอะ ไม่ทำได้อะไรใหม่ ฮ่าๆ คือตัว Career roadmap ถ้าสุด structure มันดีมากเลยนะ เห็นด้วย ชัดเจนแล้วก็ละเอียดดี ทั้ง Job Grade ทั้ง KPIs เป็น Tool ช่วย guide น้องๆได้ดีมาก แต่ขั้นตอนมันเยอะมาก จริงๆใจความมันนิดเดียวเองนะ ต้องมี workshop อะไร 3-4 ครั้ง แล้วต้องมานั่ง align เรียงคนอีก ให้เวลาฉันแค่อาทิตย์เดียว ทีมฉันมีกี่คน นี่ก็ส่ง survey อะไรมาอีก ไม่ work อะ ต้องเปลี่ยนขั้นตอนใหม่ เอาให้กระชับกว่านี้...” (หญิง, อายุ 40 - 54 ปี, แผนก Sales)

“...ถาม หน้อยครับ process ถ้าสุดมันเยอะจัง ฮ่าๆ เมื่อก่อนไม่เห็นเยอะเท่านี้เลย ถ้าทำให้มันง่ายกว่านี้ก็ดีครับ...” (ชาย, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Sales)

“...Career roadmap version ล่าสุด process เยอะมากค่า ที่ต้องนั่งช่วยกันทำเป็นทีมอะ ไม่ได้ล็อกกันนะ แค่ปรึกษากันเพราะทำคนเดียวไม่น่าไหว เราทำว่ายากแล้ว นี่ที่ส่งสารคนคิดเลยอะ คิดมาได้ยังไง ฮ่าๆ เก่งมากแต่ต้องปรับปรุงด้วยนะ แบบนี้มันงงไปหน่อย...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Account Manager)

กลุ่มตัวอย่าง 21 จาก 30 คน คิดว่าบริษัทมีความมั่นคงดี เนื่องจากบริษัทเพิ่งระดมทุนครั้งใหญ่ได้เมื่อปลายปีที่ผ่านมา อีกทั้งบริษัทมีการอัปเดตประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในภาพรวมอยู่อย่างสม่ำเสมอ เช่น ยอดขายรายเดือน ยอดเก็บเงิน หรือยอดการต่ออายุการใช้งานของลูกค้าที่เป็นจำนวนที่ตรงหรือใกล้เคียงเป้าหมายอยู่เสมอ อีกทั้งบริษัทผ่านช่วงที่วิกฤตสุดในช่วงโควิดมาได้แล้ว ทำให้พนักงานรู้สึกมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรมากขึ้น

“...ก็มั่นคงนะ ปลายปีที่แล้วเห็นประกาศใน All Hands ว่า raise fund ได้อีกรอบหนึ่ง ใจหลายตั้งอยู่ ก็โอเค อุ่นใจนะ...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Account Manager)

“...ได้มา 10 กว่าล้านดอลลาร์ไม่ใช่จ้อ จาก V.C. ต้องขอมเขาเลยเก่งนะ ไปขอมมาได้ หลังโควิดอีก สุดยอด...” (ชาย, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Customer Service)

“...พี่ก็เก็บเงินได้เรื่อยๆ ทุกเดือนนะ คิดว่ากำไรอยู่ ไม่เลวๆ...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Account Manager)

“...ก็โอเคนะคะ จากที่ดูใน Kick off ทุกเดือน ยอดขาย ยอดเก็บเงินส่วนใหญ่ก็ตามเป้า...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Customer Service)

กลุ่มตัวอย่าง 13 จาก 30 คน คิดว่าบริษัทควรสื่อสารและเสริมสร้างความมั่นคงมากขึ้น โดยการจ้างคนเพิ่มหรือการขยายขนาดออฟฟิศ เพราะปัจจุบันประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมขององค์กรก็มีการเติบโตในทุกๆ เดือน ควรลงทุนเพิ่มมากขึ้นในทรัพยากรหรือกิจกรรมของบริษัทให้เหมือนตอนก่อนโควิด

“...คือพี่เข้าใจนะว่าการใช้งบประมาณมันอาจจะไม่ง่ายเหมือนเมื่อก่อน เพราะหลังๆ มา Finance มี process มีการตรวจสอบ ถ้ามไปอะไรมากขึ้น เข้าใจแหละว่ามันต้องรัดกุมขึ้น แต่ทีมพี่ก็เก็บเงินได้เรื่อยๆ นะ กำไรก็ทำได้อยู่ น่าจะต้องขยายออฟฟิศให้หน่อยๆ หน่อย หรือจัด activities อะไรให้บ้าง น้องจะได้รู้สึกมั่นคงมากขึ้น...” (หญิง, อายุ 40 - 54 ปี, แผนก Account Manager)

“...ขอห้องก่อนเลยพี่ ผมก็เห็นรายได้อยู่นะก็โอเคนะ แต่ทำไมห้องเรานั้นไซส์ มันเล็กมากเลย ดูไม่ค่อยมั่นคงนะ ทั้งๆที่ทำเงินได้...” (ชาย, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Account Manager)

“...หนูอยากให้มีการจ้างคนเพิ่มคะ เหมือนตอนก่อนโควิดอะ บริษัทจะได้ใหญ่ น่าจะช่วยทำให้คนมีความเชื่อมั่นมากขึ้น และก็จะได้มีคนมาช่วยหนูด้วย ฮ่าๆ...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Customer Service)

#### 4.2.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น

กลุ่มตัวอย่าง 23 จาก 30 คน รู้สึกว่าสังคมการทำงานที่นี้คือหนึ่งในจุดแข็งที่ดีที่สุดขององค์กร พนักงานที่นี้ส่วนใหญ่มีช่วงอายุที่ใกล้เคียงกัน มีลักษณะหรือรูปแบบการสื่อสารที่ใกล้เคียงกัน มีความเป็นกันเองทำให้สามารถเข้าใจกันได้ง่าย และถึงแม้บางคนอายุเยอะแต่ก็สามารถเข้าถึงได้ง่าย และมีทัศนคติแบบสมัยใหม่ การทำงานประสานซึ่งกันและกันดีมาก ส่วนใหญ่แต่ละทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันดีมาก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำงานเหมือนทีมกีฬามากกว่าองค์กรแบบดั้งเดิม

“...คิดว่าที่การทำงานแบบที่เราทำอยู่นี้แหละ คือการทำงานแบบ teamwork ที่หลายๆ บริษัทอยากให้เป็น มันตรงกับทีมกีฬาเหมือนกันนะ ในเรื่องการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน หรือการเข้าถึงกันอย่างเงี้ย แบบเวลาเราติดปัญหาเกี่ยวกับลูกค้าอยู่ ยังไม่ทันหัน ไปถามใครเลย เพื่อนเห็นพีเห็น ticket เข้า เขาก็เข้ามาช่วยเราละ พอทุกคนทำแบบนี้เราเลยทำตามโดยปริยาย...” (ชาย, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Customer Service)

“...โอ้ว ทุกคนช่วยเหลือดีมากละ ตั้งแต่อยู่ทีม support ละ พอย้ายมาทีมเทรนลูกค้า ทุกคนก็ยังช่วยเหลือกันดีเหมือนเดิม ตอนแรกก็นึกว่าเป็นแค่ทีมเดียว คือเวลาจะลายาวอะไร ไม่มีใครรามา ไม่มีใครมองค้อน ทุกคนเข้าพร้อม support แทน น่ารักมาก ถึงเวลาเราต้อง cover แทนเขาบ้าง หนูก็เต็มใจ...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Account Manager)

“...ดีมากเลยคะ พี่ๆคอยช่วยเหลือตลอด ตอนแรกใหม่ๆต้องพึ่งพี่ๆเขานี้แหละคอยเทรนคอยสอนมีอะไรถามได้ตลอด พอทำงานกับทีมอื่นก็อารมณ์เดียวกัน หัวหน้าที่คุยได้หมด เหมือนอายุเราไม่ห่างกันมากด้วยคะ เลยคุยภาษาเดียวกัน เข้ากันง่าย...” (หญิง, อายุ 18 - 22 ปี, แผนก Sales)

“...ที่ไทยว่าดีแล้วนะ พี่ว่าที่ HQ ก็เหมือนกันเลย ถ้ามเร็วตอบเร็ว support ดี ไม่รู้อะไรก็ช่วย guide ให้ รู้สึกทำงานกันเป็น Professional มาก งานที่ rely กับฝั่งนู้นหลายอย่าง ไหนจะ finance ไหนจะ supply chain support กันข้ามประเทศเลย ทำงานเหมือนทีมกีฬาดี ก็เหมาะแล้วสำหรับ startup ไม่ค่อยเหมือน corporate อันนั้นขึ้นเยอะนิดิ...” (หญิง, อายุ 40 - 54 ปี, แผนก Sales)

“...ที่ผ่านมาก็ดีนะครับ เพราะผมเป็นด่านแรกและต้องส่งต่อให้หลายทีมเลย แต่บางทีลูกค้าก็ยังติดต่อผมอยู่ ผมก็ต้องกระจายงานไปเป็น case by case เยอะ อาจจะมีไม่เข้าใจกันบ้างแต่น้อยกว่าเมื่อก่อนมาก ตอนนี้ก็ส่งต่องานกันดี ลูกค้าก็ happy นะ...” (ชาย, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Sales)

กลุ่มตัวอย่าง 17 จาก 30 คน เห็นว่าบริษัทควรจัดกิจกรรม engagement ให้มากขึ้น เพราะสิ่งเหล่านี้ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ของพนักงานได้ดี ได้มีโอกาสมาพบปะกันมาทำความรู้จักกัน ซึ่งปัจจุบันเราทำงานที่บ้าน (Work from home) เป็นส่วนใหญ่ เราทำงานช่วยเหลือกันได้ดีผ่านทางช่องทาง online แต่ยังขาดโอกาสในการทำความรู้จักกันนอกเหนือจากงาน



“ที่เสนอมานานละ เรื่อง engagement activities entertain พี่บ้าง แบบสัก เดือนละครั้งก็ ยังดี นื่องๆไม่ค่อยมีโอกาสได้เจอกันเลย ทำงานกัน โอเคแล้ว ก็อยากให้แต่ละคนมีความสัมพันธ์กัน มากขึ้น ช่วงนี้พี่ก็พยายามนัดไปตามร้านกาแฟ ประชุมแบบ face to face ก็เปลี่ยนบรรยากาศดี บริษัท ควรเพิ่มตรงนี้นะ...” (หญิง, อายุ 40 - 54 ปี, แผนก Account Manager)

“...จัดปาร์ตี้กินเลี้ยงใหม่พี่ แบบที่เก่าผมมีทุกอาทิตย์เลยนะ ใช้เงินไม่เยอะเลย ซื่อเปียร์ อย่างเดียวละนั่งกินในออฟฟิศเนี่ยแหละ หลังเลิกงาน ผมว่าน่าจะทำให้เรารู้จักกันเยอะขึ้น...” (ชาย, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Human Resources)

“...พวก laser game board game แบบนี้ใหม่ เมื่อก่อนจัดก็สนุกดีนะ เฮฮาดี ถ้ามีอีกที่ดี ะ จะได้เจอกันในโหมดเฮฮาบ้าง...” (หญิง, อายุ 40 - 54 ปี, แผนก Human Resources)

“...อยากให้มีแบบพวก Branch trip บ้างละ แบบปีละครั้งก็ได้พี่ ที่พาไปเที่ยวกัน ต่างจังหวัดสัก 3 วัน 2 คืน หนูว่าน่าจะ enjoy กันนะ เพื่อนๆน่าจะชอบ จะได้ blend in กัน...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Customer Service)

#### 4.2.6 ด้านสิทธิเสรีภาพพื้นฐานตามกฎหมาย

กลุ่มตัวอย่าง 16 ใน 30 คน รู้สึกว่าบริษัทไม่ได้มีกฎระเบียบการทำงานที่เคร่งครัด รู้สึก ยึดหยุ่นมากและมีความยุติธรรมกับทุกฝ่าย มีเสรีภาพและอิสระในการดำเนินชีวิตการทำงาน สามารถ สื่อสารและแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระบนพื้นฐานของการทำงานทั่วไป ให้ความสำคัญกับ ผลลัพธ์การทำงานมากกว่ากฎระเบียบ ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

“...ที่นี่มีกฎอะไรด้วยหรือพี่ ฮ่าๆ จากประสบการณ์หนูนะ ที่นี่ flexible มาก ถ้าเทียบกับ ที่ก่อนหนูดู project VIP มีโค่น Monitor การทำงานตลอดเวลา มีถือต้องวางไว้นอกห้อง ต้องพูด ตาม script เป๊ะๆ มี policy เยอะมาก ตอนมานี่ช่วงแรกๆหนูยังกังวลอยู่เลย ต้องคอยเช็คกับเพื่อน ตลอดอันนี้ทำได้ใหม่ พูดยุคแบบนี้ได้จริงหรือ กลัวจะ ฮ่าๆ แต่บริษัทเรา focus ที่ result มากกว่าปิด เสรได้คุณภาพใหม่ ไม่จุกจิกดี...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Customer Service)

“...กฎอะไรอะพี่ ผมไม่รู้สิว่าที่นี่มีกฎอะไรอะเยอะเลยนะ ผมว่าที่เป็นอยู่มันก็ราบรื่น ดี แล้วก็ไม่ค่อยเห็นมีเคสอะไรอะเยอะ แบบนี้ดีแล้วทำงานง่าย...” (ชาย, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Account Manager)

“...พี่ว่าที่นี่ flexible มากนะเรื่องกฎระเบียบ ที่เก่าพี่มีพวก compliance ชัดเจนมาก มีเท รนึ่งแทบทุกเดือนและมีสอบด้วย คงด้วย industry ต่างกันด้วยแหละ เหมือนที่นี่เน้น customer oriented มากกว่า ทำยังไงก็ได้ให้ serve ลูกค้าได้ดีที่สุด บริษัทก็ไม่ได้มานั่งกวดพนักงานเรื่อง กฎระเบียบมากนัก แต่เน้น drive result มากกว่า...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Customer Service)

“...อยากที่บอกเลยคะ หนูว่าที่นี้คุยกันได้ทุกเรื่องนะทั้งเพื่อนและหัวหน้า บรรยายากค่อนข้าง open มาก เหมือน share กันได้อะ...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Account Manager)

“...บรรยายาก inter ดินะ คุยได้หมด feedback ได้หมด แต่ต้องมี data ด้วย พูดอย่างเดียวไม่มีน้ำหนัก จริงๆทุกคน open หมดแหละ ในความรู้สึกพี แต่ถ้ากับ HQ เราพูดลอยๆไม่ได้ ต้องมี data ต้องมีตัวเลขไป back up ถ้ามีเขาก็พร้อม discuss กันนะ อะอย่างตอนเรื่อง Marketing lead พอเราเอา conversion rate แต่ละกลุ่มลูกค้ำมาเทียบกันให้ดู เขาเห็นเขาก็ไปเปลี่ยน Ads ใหม่ให้ จบ ไม่ต้องพูดเยอะ ทำกราฟให้ดูเลย...” (หญิง, อายุ 40 - 54 ปี, แผนก Sales)

กลุ่มตัวอย่าง 14 ใน 30 คนเห็นว่า ในเรื่องกฎระเบียบการทำงานและเสรีภาพไม่ต้องเปลี่ยนแปลงอะไรแบบที่เป็นอยู่นั้นคืออยู่แล้ว ความยืดหยุ่นในเรื่องกฎระเบียบและเสรีภาพในการทำงาน การแสดงความคิดเห็นที่เปิดกว้าง เป็นจุดแข็งอย่างหนึ่งขององค์กร

“...แบบนี้ก็โอเคแล้วนะครับ ไม่เห็นว่าจะต้องเปลี่ยนอะไร คิดไม่ออกเหมือนกัน...” (ชาย, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Customer Service)

“...แค่ target ที่ละแผนกต้องรับผิดชอบที่ว่ามันก็ challenge มากแล้ว เรื่องกฎระเบียบที่ที่ไม่ต้องปรับอะไรหรอก เกรงว่าจะทำให้ทำงานลำบากมากขึ้น เดี่ยวน้องๆจะไม่สบายใจ กฎที่เรามีอยู่มันก็โอเคดี จัดการกันได้ พวกกันโดยใช้เหตุผลน้องๆก็เข้าใจ...” (หญิง, อายุ 40 - 54 ปี, แผนก Account Manager)

“...คิดว่าไม่ต้องปรับอะไรนะคะ แบบนี้ดีแล้ว ทำงานง่ายไม่ต้องกังวล...” (หญิง, อายุ 22 - 28 ปี, แผนก Sales)

“... ปัจจุบันหนูว่าไม่ต้องทำอะไรนะ คือถ้าแบบเรามีเคสทุจริตหรือผิดวินัยร้ายแรง อะไรแบบนี้บ่อย ถ้าแบบนั้นก็คงต้องทำให้มันรัดกุมขึ้น แต่เท่าที่อยู่มามันก็ไม่มีอะไรพวกนั้นนะ ดีแล้วคะ สบายใจ กังวลเรื่องขอดอย่างเดียวพอ ฮ่าๆ...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Sales)

“...ดีแล้วที่แบบนี้คุยง่าย คุยสะดวก ทุกคนรับฟังและช่วยเหลือกันดี ถ้าเรื่องงานก็รู้สึกว่าคุณได้หมด แบบนี้ดีแล้วครับ...” (ชาย, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Account Manager)

#### 4.2.7 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

กลุ่มตัวอย่าง 24 จาก 30 คน รู้สึกว่าตนเองมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ดีมากในการทำงานที่ดี เหตุผลสำคัญคือการที่บริษัทให้พนักงานส่วนใหญ่ทำงานที่บ้าน (Work from home) ส่งผลให้พนักงานมีความสามารถในการจัดสรรเวลาได้ด้วยตนเองมากขึ้น ไม่ต้องเสียเดินทางไปกลับกับการจราจรใจกลางเมืองที่แย่มากเป็นอันดับต้นๆของโลก อีกทั้งพนักงานส่วนใหญ่ที่นี้มีความเคารพในเรื่องของเวลาซึ่งกันและกัน นอกจากนั้นบริษัทนี้ไม่ใช่ Application Line

ในการทำงาน มีระบบ platform ในการสื่อสารภายในองค์กรแยกออกมา ทำให้ไม่มีการติดต่อกันผ่าน Line ซึ่งเป็นระบบที่ใช้สื่อสารในชีวิตส่วนตัว ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของที่นี่จึงเป็นสิ่งพนักงานส่วนใหญ่ชื่นชอบที่สุดและยังสิ่งสำคัญที่ดึงดูดพนักงานให้อยู่กับองค์กรต่อไป

“...ดีมากเลยนะ ชอบที่สุดเลย Work life balance ที่นี่ Work from home คือตอบโจทย์มาก บ้านน้องอยู่ไกลด้วยไง บางนาอะแล้วเราอยู่สาทร save เวลาเป็นชั่วโมง อยู่บ้านตื่นมาก็ทำงานได้เลย น้ำไม่อาบก็ได้ เล่นกับแมวได้ด้วย เลิกงานก็ชีวิตได้เลย ชีวิตดีขึ้นเยอะ เอาตรงๆที่ไม่คิดหางานที่ไหนเลยเพราะ work life balance ที่นี่ดี...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Customer Service)

“...ชอบที่สุด งานที่นี่มันจัดการชีวิตเองได้อะ หัวหน้าที่ไม่ได้มีใครมาตามจิกๆ แค่งมีมาให้และเราจัดการตัวเองได้เลย วางแผนเองได้ จะไปมีทูกค้าที่ไหนก็โหมง มันคือเราจัดการตารางตัวเองได้อะ แล้วเราเป็นคนไม่ชอบค้างคา ทำเร็วเสร็จเร็ว ปิดงานเรียบร้อย ก็ไม่มีอะไรค้างคาชอบมาก นี่ก็เหตุผลหลายๆอย่างที่ ไม่ได้คิดเปลี่ยนงาน หาที่ทำงานแบบนี้ยาก...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Sales)

“...ที่นี่ไม่ใช่ Line ชอบมาก ที่เก่านะแทบไม่ยอมเปิด Line มีแต่ตามงานทั้งวัน หลอนเลยต้องย้ายไปคุยกับเพื่อนใน Messenger ระบบที่นี้ช่วยได้เยอะ มันแยกแอฟเลย ตั้ง do not disturb ได้ด้วย ทำให้รู้สึกมีเวลาส่วนตัวอีกครั้ง log in log out ตามเวลางาน ชีวิตดีขึ้นเยอะ พูดจริงๆนะเมื่อก่อนเห็นไลน์แดงแล้วรู้สึกดาวน์เลยอะ เราปิดไม่ได้ด้วยไง อีกอย่างที่ทำงานเก่าเหมือนไม่ค่อยเกรงใจกันด้วย นี่ก็เหตุผลหนึ่งที่ออกมา ที่นี้สบายใจกว่าเยอะทั้งเรื่องคนและระบบ...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Account Manager)

“...Culture ที่นี่ดีมากนะ รู้สึกทุกคนเคารพเวลาและ privacy ซึ่งกันและกัน ทั้ง office ที่ไทยและต่างประเทศ Culture แบบฝรั่งอะ วันหยุด เวลาเลิกงานก็ไม่มีใครตามกัน ยกเว้นว่าด่วนจริงๆแบบนั้นก็เข้าใจได้ ส่วน Work from home นี้บอกเลยทีมที่ Happy มาก บ้านไกลทุกคน ถ้าให้กลับมาเข้าออฟฟิศ เธอเตรียมหาคนใหม่ได้เลย ฮ่าๆ อยู่บ้านน้องทำงานสะดวก call ได้ใช้เสียงเต็มที่ประหยัดเวลาเดินทางเขาด้วย...” (หญิง, อายุ 40 - 54 ปี, แผนก Sales)

กลุ่มตัวอย่าง 20 จาก 30 คน เห็นว่าเรื่องความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่นี่ดีมากอยู่แล้วจากการปรับใช้การทำงานจากที่บ้าน (Work from home) ระบบ platform การสื่อสารภายในและ culture ของคนในองค์กร เป็นสิ่งที่พนักงานส่วนใหญ่ชอบมากที่สุดและทำให้มีความสุขในการทำงาน อีกทั้ง

เป็นจุดแข็งสำคัญขององค์กรที่ช่วยรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรในระยะยาวและยังดึงดูดพนักงานใหม่อีก พนักงานส่วนใหญ่จึงไม่เห็นว่าเป็นบริษัทนโยบายด้านนี้ได้ๆเพิ่มเติม แค่งไว้แบบปัจจุบันก็ดีแล้ว

“...Work life balance ถือเป็นจุดแข็งของบริษัทเรานะ หนึ่งในเหตุผลที่น้องๆเรายังอยู่ที่นี้ก็เพราะ Work life balance เขาดีเนี่ยแหละ โดยเฉพาะเรื่องการ Work from home พี่ว่าเด็กสมัยนี้เขาให้ความสำคัญกับเรื่องนี้นะ น่าจะมากกว่าเงินอีก จริงๆไม่ต้องเปลี่ยนอะไรมากหรอก ส่วนนี้เราดีอยู่แล้ว แต่ทั้งนี้ก็ขึ้นอยู่กับ direction ในอนาคตด้วย พี่คิดว่าสักวันก็ต้องเปลี่ยนแหละ แต่ไม่ใช่เร็วๆนี้...” (หญิง, อายุ 40 - 54 ปี, แผนก Account Manager)

“...แบบนี้ดีแล้วละ หนูมีเวลาพาหมาไปเดินเล่น ทำกับข้าวกินเอง happy ดี ถ้าเปลี่ยนหนูอาจหางานใหม่มา ฮ่าๆ...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Account Manager)

“...ตอน Work from home แรกๆ ผมบอกตรงๆว่าไม่ชินนะ สถานที่ผมไม่ได้พร้อมขนาดนั้น แต่ตอนนี้ถ้าให้เลือกระหว่างทำงานที่บ้านกับออฟฟิศ เลือกอยู่บ้านแบบเดิมครับ ประหยัดเงินประหยัดเวลา ไม่ต้องอาบน้ำด้วย แล้วก็ proof แล้วว่าทำงานได้เหมือนกัน ชีวิตดีครับ...” ชาย, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Sales)

“...คิดว่าระบบการทำงานหลายๆอย่างของบริษัทเรานั้นเอื้อกับ Work life balance อยู่แล้วครับ เรื่อง work from home นี้อันดับหนึ่งเลย ผมก็เห็นว่าหลายที่เขาให้กลับไปทำงานที่ออฟฟิศกันตั้งนานละ ตอนนี้อยู่ไม่ค่อยมีใคร work from home กันละ เพื่อนๆผมที่กลับไปออฟฟิศก็บ่นๆกันเยอะ ของเราคงไว้แบบนี้ดีแล้วครับ ถือเป็นจุดขายได้...” (ชาย, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Logistics)

#### 4.2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

กลุ่มตัวอย่าง 24 จาก 30 คน รู้สึกว่าการทำงานที่นี้ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องอะไรกับการเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานที่นี้อยู่บนหลักพื้นฐานของธุรกิจ โดยลูกค้าก็คือกลุ่มร้านค้า SME หรือเจ้าของธุรกิจทั่วไป ตั้งแต่ขนาดเล็กถึงกลาง การดำเนินงานอยู่บนพื้นฐานการซื้อมาขายไปที่ตอบโจทย์ความต้องการทางการค้า ช่วยพัฒนาให้ธุรกิจของลูกค้าเติบโตยิ่งขึ้น ไม่เห็นว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับประโยชน์สาธารณะอย่างไร

“...ถ้าประโยชน์ต่อสังคม ตรงนี้หนูยังมองไม่ออกนะละ ไม่ค่อยเห็นว่าการทำงานของเรามันส่งผลต่อสังคมยังไง เพราะส่วนใหญ่ก็ทำตาม requirement ลูกค้า ช่วยแก้ปัญหาให้ลูกค้า และส่วนใหญ่ลูกค้าเราก็ธุรกิจค้าขายทั่วไป...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Customer Service)

“...คิดว่าไม่นะละ เราก็ทำงานปกติทั่วไปอะ ไม่ใช่แบบหน่วยงานรัฐหรือการกุศล ก็ขายของขาย service ทั่วไป ถ้าถามว่าช่วยไหม น่าจะเป็นการช่วยลูกค้ามากกว่าเพราะอันนั้นคือหน้าที่

หลักเลย ต้องแก้ปัญหาให้ลูกค้าให้ได้ ต้องดูแลลูกค้าให้ดีที่สุด แต่ไม่ได้คิดว่าเราช่วยสังคมยังไง หรือช่วยแต่หนูไม่เห็น...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Customer Service)

“...ไม่เห็นมีนะพี่ แบบ CSR อย่างงี้ปะ ไม่เห็นเลยนะ เท่าที่ผมทราบคืองานผมไม่น่าจะเกี่ยวกับสังคมเลย ไม่มีเลยแหละ แต่ในส่วนบริษัทผมไม่รู้ละ แต่เท่าที่เห็นคือไม่มี...” (ชาย, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Account Manager)

“...ไม่มีเลยละ งานหลักหนูคือการวิเคราะห์ลูกค้าและเสนอ solutions เน้นสิ่งที่ตอบโจทย์ธุรกิจลูกค้าเท่านั้น อะไรที่เราช่วยให้ลูกค้าเขาทำงานง่ายขึ้น ต้นทุนลดลง รายได้มากขึ้น ก็แค่นั้น ช่วย streamline operation ให้เขาอะไรอย่างงี้ ไม่มีส่วนเกี่ยวกับสังคมนะ หนูเน้นช่วยลูกค้ามากกว่า...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Sales)

กลุ่มตัวอย่าง 15 จาก 30 คน มีความเห็นว่าบริษัทควรจัดกิจกรรม CSR เพราะในการทำงานปัจจุบันส่วนใหญ่จะเน้นที่การช่วยเหลือธุรกิจลูกค้าเป็นหลัก ถ้าอยากทำประโยชน์สาธารณะให้สังคมควรจัดกิจกรรม CSR เพราะนั่นเป็นการช่วยเหลือสังคมโดยตรงที่สุด จัดให้เป็นกิจกรรมในหลากหลายรูปแบบ ทำให้เป็นทางการและสม่ำเสมอ นอกจากจะเป็นการส่งเสริมเรื่องจิตสาธารณะให้กับพนักงานและเป็นการโปรโมทบริษัทไปในตัวด้วย

“...จัด CSR ใหม่ละ คิดว่าการจัด CSR น่าจะช่วยเหลือสังคมโดยดีที่สุด พนักงานก็น่าจะชอบด้วย มี activities ให้ทำ แบบเปิดรับบริจาคหรือไปลงพื้นที่ก็ได้ละ น่าสนใจดี...” (หญิง, อายุ 40 - 54 ปี, แผนก Human Resources)

“...ทำ CSR เลยพี่ สมัยเรียนผมทำค่ายอาสา สนุกนะพี่ เราก็พากันไปสร้างโรงเรียนหรือไปสอนหนังสือที่ก้นดงหน่อย ผมว่าเป็นกิจกรรมที่ดีนะ แบบเนี่ยแหละช่วยสังคมได้จริงเนาะ ก็จัดเป็นโครงการของบริษัทเลยเหมือนพวกปลูกป่าที่เขาทำกันอะ หนึ่งก็แล้วแต่บริษัทนะครับ หนึ่งหน่อยและต้องประสานงานเยอะ...” (ชาย, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Logistics)

“...ทำบุญก็ได้เนาะพี่ ปกติหนูก็บริจาคให้หมาแมวอยู่บ่อยๆ อันนี้ก็ง่ายๆนะ โอนเงินค่าอาหารค่ารักษาน้อง อะไรแบบนี้ อาจจะทำในนามบริษัทก็ได้ หรือจะพากันไปเล่นกับน้องก็ได้เนาะ ทำพวกเขาเทียม อะไรประมาณนั้น ไม่รู้คนอื่นจะอินด้วยไหมนะ...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Customer Service)

“...บริจาคเลือดคะ หนูเห็นเมื่อก่อนตึกจัดทุกปีนิ หนูก็เคยไปเพื่อนๆก็ไปด้วย ถ้าบริษัทจัดก็ดีนะคะ หรือทำบุญบริษัทปกติก็ได้คะ ช่วงนี้ต้องการเต็มบุญ...” (หญิง, อายุ 23 - 39 ปี, แผนก Sales)

## บทที่ 5

### การอภิปรายผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยในบทที่ 4 เรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท Start up แห่งหนึ่ง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทดังกล่าว โดยได้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ตลอดจนความต้องการของพนักงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทเพื่อนำผลวิจัยมาออกแบบแนวทางและกระบวนการปรับกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ไปใช้วางแผนกลยุทธ์และนโยบายในการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้นสามารถอภิปรายผลการวิจัยพร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ ดังนี้

5.1 การอภิปรายผลการวิจัย

5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

5.3 ข้อจำกัดในงานวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยในอนาคต

#### 5.1 การอภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตพนักงานบริษัท Start up แห่งหนึ่ง จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 30 คน ด้วยวิธีการสัมภาษณ์ (interview) เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหาด้วยวิธี Content Analysis ซึ่งผู้วิจัยจะทำการอภิปรายผลงานวิจัยและเปรียบเทียบกับข้อเสนองานวิจัยและผลการวิจัยในอดีตเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตพนักงาน

##### 5.1.1 ด้านคำตอบแทน

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เห็นว่าเงินเดือนที่ได้รับสมเหตุสมผลกับขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบและทักษะที่ตนมี รู้สึกว่าคำตอบแทนที่ตนได้รับนั้นเหมาะสมแล้ว ไม่สูงและไม่ต่ำจนเกินไป อยู่ในเกณฑ์มาตรฐานตามตลาดแรงงาน ถึงอย่างไรก็ตามก็มีส่วนน้อยที่เห็นว่าตนได้รับคำตอบไม่เหมาะสมมีทั้งสูงไปและต่ำไป ทั้งนี้ในส่วนของสวัสดิการนั้นพบว่า

บริษัทมีการจัดสวัสดิการพื้นฐานค่อนข้างดีแล้ว สามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันได้ดีและทำให้ใช้ชีวิตการทำงานได้สะดวกยิ่งขึ้น แต่ทั้งนี้บริษัทยังขาดสวัสดิการอยู่ 2

ที่สำคัญ ที่บริษัทชั้นนำทั่วไปมีนั้นคือการจ่ายโบนัส (Bonus) และสมักรกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ (Provident fund) ให้พนักงาน โดยการเพิ่ม 2 สิ่งนี้จะทำให้บริษัทดึงดูดคนได้มากขึ้นทั้งคนในและคนนอก ทำให้พนักงานอยู่กับบริษัทในระยะยาว และเป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจให้พนักงานในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นการผลักดันให้บริษัทเป็นผู้นำด้านสวัสดิการอีกด้วย

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับข้อเสนอวิจัยที่ 1 ที่เสนอว่า พนักงานบริษัท Start up แห่งนี้ รู้สึกว่าบริษัทมีการจ่ายค่าตอบแทนตามมาตรฐานตลาดแรงงาน โดยที่ไม่ต่ำและไม่สูงจนเกินไป สวัสดิการหรือค่าตอบแทนอื่นๆก็ให้ตามมาตรฐานตลาดเช่นกันไม่น้อยเกินไปและไม่มากเกินไป สรุปคือบริษัทมีการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานตามมาตรฐานความจำเป็นเท่านั้น โดยอิงจากสภาพตลาดแรงงานเพื่อการแข่งในการดึงดูดและรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพและการป้องกันรายจ่ายด้านบุคลากรที่เกินความจำเป็น โดยที่ยังคำนึงถึงความเหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบและความสามารถอีกเช่นกัน

อีกทั้งยังสอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมที่พบว่าพนักงานรู้สึกว่าคุณค่าที่ได้รับค่าตอบแทนที่ดีเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ความสามารถประสบการณ์และหน้าที่ความรับผิดชอบ อีกทั้งยังได้รับค่าตอบแทนพิเศษอื่นๆ ที่ดีด้วย เช่น โบนัสรายปี เป็นต้น นอกจากนี้พนักงานยังรู้สึกว่าตนได้รับสวัสดิการที่ครอบคลุมค่าใช้จ่ายสำคัญ (พิศโสภา ทิมวรงค์, 2560 ; เอกกฤษณ์ ชุมภูชัย, 2561 ; พิรัชญา นิลพันธ์ , 2561 ; สมพงษ์ รัตนนุพงษ์, 2558 และฉิภาภัทร มวงคำ, 2559)

### 5.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

ผลการวิจัยพบว่า ออฟฟิศปัจจุบันมีขนาดเล็กไปไม่เหมาะสมกับลักษณะการทำงาน เช่น ลักษณะการทำงานของพนักงานต้องมีการใช้เสียงตลอดเวลาเพราะหนึ่งในหน้าที่หลักของพนักงานส่วนใหญ่คือการติดต่อสื่อสารกับทางลูกค้าทั้งการ โทรศัพท์ตอบแชทและตอบอีเมล โดยจะโทรศัพท์เป็นหลัก พอขนาดห้องเล็กเกินไปทำให้เสียงเวลาพูดติดกัน รบกวนการสื่อสาร ส่งผลให้ทำงานไม่สะดวก อีกทั้งที่ออฟฟิศมีปัญหาเรื่องแอร์ไม่เย็นที่เกิดขึ้นบ่อยเป็นปัญหาที่แก้ไม่ขาด ส่งผลให้พนักงานรู้สึกร้อนและอึดอัดเวลาทำงาน และเห็นว่าบริษัทควรพิจารณาเปลี่ยนห้องทำงานใหม่ให้พนักงาน

อีกทั้ง ณ ปัจจุบันบริษัทยังขาดอุปกรณ์ด้าน Software ที่สำคัญสำหรับการทำงาน ยกตัวอย่างเช่น ระบบจัดการข้อมูลลูกค้า (CRM) ที่ครบวงจร ทำให้ ณ ปัจจุบันพนักงานต้องประยุกต์ใช้โปรแกรม Excel ในการจัดเก็บและบริหารข้อมูล ซึ่งก็สามารถทำได้เช่นกัน แต่ต้องใช้เวลาเพิ่มขึ้นในการจัดทำและทำให้เกิดความซับซ้อนโดยไม่จำเป็น ซึ่งไม่สะดวกต่อการใช้งานมากนัก ควรหา CRM ใหม่ที่ใช้งานได้ง่ายขึ้นและมีศักยภาพในการสร้างรายงานแบบละเอียดได้ด้วย

ตัวเอง อีกหนึ่งตัวอย่างคือการนำ Automation tool มาใช้ในการจัดการงานที่ไม่ซับซ้อนมากนักเพื่อประหยัดเวลาในการทำงาน

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับข้อเสนอวิจัยที่ 2 ที่เสนอว่า จึงเสนอว่าพนักงานรู้สึกว่สภาพแวดล้อมการทำงานไม่เหมาะสมกับการการทำงาน พนักงานรู้สึกว่บริษัทไม่ได้ให้ความสำคัญในส่วนนี้ ทั้งอุปกรณ์และเครื่องใช้งานต่างๆ ไม่เพียงพอต่อการทำงานและไม่ได้คุณภาพเท่าที่ควร พนักงานต้องเป็นกิจธุระในการจัดการสภาพแวดล้อมการทำงานของตัวเองให้ดีขึ้นเองโดยไม่ได้รับการดูแลหรือการสนับสนุนจากองค์กรตามมาตรฐานบริษัทชั้นนำทั่วไป สิ่งแวดล้อมการทำงานมีสภาพคล้ายการทำงานที่บ้านพักอาศัย (Home office) มากกว่าการทำงานที่สถานที่ทำงานแบบออฟฟิศบริษัท (Corporate office) เมื่อคุณภาพและความพร้อมของสภาพแวดล้อมการทำงานไม่มีความเหมาะสม ความปลอดภัยก็ไม่ได้มาตรฐานเช่นกัน

นอกจากนี้ยังพบว่าผลวิจัยไม่สอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมว่ พนักงานรู้สึกว่บริษัทมีการจัดตั้งสถานที่การทำงานที่เหมาะสม มีอากาศถ่ายเทสะดวก ระดับอุณหภูมิที่พอดีและมีแสงสว่างที่พอเพียงในการทำงาน ในส่วนของอุปกรณ์สำนักงานหรือเครื่องมือที่ใช้ทำงานก็มีการจัดสรรให้ในปริมาณที่เพียงพอและคุณภาพที่ดีด้วยเช่นกัน นอกจากนี้ยังมีมาตรการการรักษาความปลอดภัยที่รัดกุมสำหรับพนักงานและทรัพย์สินบริษัท และมีการรองรับพนักงานในด้านอื่นๆ อีก เช่น ลานจอดรถพนักงาน ห้องน้ำ ห้องครัว ที่เหมาะสม เพื่อเป็นการส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี (พิศโสภาก ภิมาวงศ์, 2560 ; เอกถกษณ์ ชุมภูชัย, 2561 ; พิธัญญา นิลพันธ์ , 2561 ; สมพงษ์ รัตนนุพงษ์, 2558 และณิศภัทร มวงคำ, 2559)

### 5.1.3 ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานรู้สึกว่การทำงานที่นี้ทำให้ตนมีพัฒนาการเติบโตอย่างสูงเป็นที่น่าพอใจอย่างมาก ทั้งด้านศักยภาพทางหรือทักษะทางเทคนิครวมถึงทัศนคติด้วย เนื่องจากหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคนนั้นมีการปรับเปลี่ยนอยู่ตลอดเวลาเพราะสภาพแวดล้อมของอุตสาหกรรมเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วอยู่เรื่อยๆ ทำให้พนักงานส่วนใหญ่ต้องมีการปรับหน้าที่และความรับผิดชอบให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลง จึงทำให้พนักงานต้องเรียนรู้และพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่นี้ก็คอยช่วยเหลือในการสอนงานและให้คำปรึกษาอย่างสม่ำเสมออีกเช่นกัน

โดยสรุปพนักงานเห็นว่าบริษัทจัดการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานได้ดีแล้วจากการจัดการภายใน แต่บริษัทยังขาดการสรรหาและประยุกต์ใช้องค์ความรู้จากภายนอกที่มีความสำคัญไม่แพ้กัน เพราะบริษัทก็ไม่ค่อยจัดหลักสูตรหรือกิจกรรมการเรียนรู้ใดๆจากแหล่งที่มา



นอกองค์กรเลย พนักงานจึงเสนอให้มี การจ้างบริษัทผู้เชี่ยวชาญในความรู้หรือทักษะต่างๆในระดับสากลมาจัดการเรียนการสอน หรือการลงทะเบียนเรียนบน Platform online ที่เสมือนเป็นคลังความรู้ที่เปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้อย่างอิสระและมีการเข้าถึงที่ง่าย สะดวกสบาย เพื่อเป็นการประยุกต์ใช้ความรู้จากหลายภาคส่วนแล้วนำมาพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นไปอีก เพราะฉะนั้นผลการวิจัยนี้จึงสอดคล้องกับข้อเสนอวิจัยที่ 3 บางส่วนและไม่สอดคล้องกับข้อเสนอวิจัยบางส่วน

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับข้อเสนอวิจัยที่ 3 บางส่วนที่เสนอว่า พนักงานบริษัท Start up มีความรู้สึกที่บริษัทให้ความสำคัญกับเรื่องนี้มาก มีการจัดการวางแผนนโยบายการพัฒนาทักษะการทำงานของพนักงานในด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ โดยเฉพาะการส่งเสริมภายในองค์กร โดยเฉพาะการออกแบบวิธีการทำงานในการดำเนินงานปกติ พนักงานรู้สึกว่าคุณได้รับการเปิดโอกาสโอกาสในการพัฒนาตนเอง โดยการจัดสรรอย่างมีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้วิธีการทำงานของหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานที่พร้อมให้คำปรึกษาและคำแนะนำตลอดเวลาที่ช่วยส่งเสริมการพัฒนาตนเองอีกเช่นกัน

สอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมที่พบว่า พนักงานส่วนรู้สึกว่าคุณสามารถใช้ความสามารถในการทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งทางบริษัทยังเปิดโอกาสและสนับสนุนให้ใช้ความคิดสร้างสรรค์ ความคิดเห็นใหม่ๆ มาปรับใช้ในการทำงานอีกด้วย อีกทั้งทางหัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานก็พร้อมให้คำปรึกษาและคำแนะนำในการพัฒนาศักยภาพของตนเองอีกด้วย (พิศโสภาทิมาวงศ์, 2560 ; เอกลักษ์ณ์ ชุมภูชัย, 2561 ; พิริชญญา นิลพันธ์ , 2561 ; สมพงษ์ รัตนนุพงษ์, 2558 และณิศาภัทร มวงคำ, 2559)

ถึงอย่างไรก็ตามผลการวิจัยนี้ไม่สอดคล้องกับข้อเสนอวิจัยที่ 3 บางส่วนที่เสนอว่า บริษัท Start up มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยใช้ทรัพยากรจากภายนอกด้วย หากแต่บริษัทเน้นการใช้ทรัพยากรภายใน ในการพัฒนาบุคลากรเป็นหลัก และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยในอดีตที่พบว่า บริษัทใช้ทรัพยากรจากภายนอกในการพัฒนาบุคลากรด้วย (พิศโสภาทิมาวงศ์, 2560 ; เอกลักษ์ณ์ ชุมภูชัย, 2561)

#### 5.1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ผลการวิจัยพบว่า รู้สึกว่าคุณก้าวหน้าทางอาชีพเป็นไปตามมาตรฐานบริษัททั่วไป มีแบบแผนและกระบวนการส่งเสริมความก้าวหน้าที่ชัดเจนและเป็นระบบดี พนักงานสามารถอ้างอิงจาก Career roadmap ที่บริษัทจัดให้และนำมากำหนดแนวทางการทำงานเพื่อการเติบโตได้ เป็น

ประโยชน์ต่อความก้าวหน้าของพนักงาน พนักงานที่มีความสามารถและผลงานที่เหมาะสมย่อมเติบโตได้ตามแบบแผนของบริษัททางไว้

อีกทั้งพนักงานรู้สึกว่าการ Career roadmap ของบริษัทสามารถนำมาใช้วางแผนการเติบโตของตนได้อย่างมีคุณภาพ แต่ขั้นตอนการนำไปใช้งานอาจค่อนข้างยุ่งยากซับซ้อน มีหลายขั้นตอนเกินไป ทำให้เสียเวลาเกินความจำเป็นและการสื่อสารของบริษัทจาก Headquarters ไม่ดีเท่าที่ควร ควรกระชับขั้นตอนให้น้อยลงและเข้าถึงความสะดวกในการใช้งานจริงมากขึ้น

สำหรับในประเด็นของความมั่นคงในงานนั้น พนักงานเห็นว่าบริษัทมีความมั่นคงดี เนื่องจากบริษัทเพิ่งระดมทุนครั้งใหญ่ได้เมื่อปลายปีที่ผ่านมา อีกทั้งบริษัทมีการอัปเดตประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรในภาพรวมอยู่สม่ำเสมอ เช่น ยอดขายรายเดือน ยอดเก็บเงิน หรือยอดการต่ออายุการใช้งานของลูกค้า ที่เป็นจำนวนที่ตรงหรือใกล้เคียงเป้าหมายอยู่เสมอ อีกทั้งบริษัทผ่านช่วงที่วิกฤตสุดในช่วง โควิดมาได้แล้ว ทำให้พนักงานรู้สึกมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงขององค์กรมากขึ้น

ถึงอย่างไรก็ตามพนักงานคิดว่าบริษัทควรสื่อสารและเสริมสร้างความมั่นคงมากขึ้น โดยการจ้างคนเพิ่มหรือการขยายขนาดออฟฟิศ เพราะปัจจุบันประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมขององค์กรก็มีการเติบโตในทุกๆเดือน ควรลงทุนเพิ่มมากขึ้นในทรัพยากรหรือกิจกรรมของบริษัทให้เหมือนตอนก่อนโควิด

ผลการวิจัยข้างต้นไม่สอดคล้องกับข้อเสนอวิจัยที่ 4 ที่เสนอว่าพนักงานรู้สึกไม่ค่อยมั่นคงกับองค์กรและไม่รู้สึกถึงความก้าวหน้าของตน โดยผลการวิจัยชี้ให้เห็นว่า พนักงานติดตามข่าวสารขององค์กรเป็นอย่างดี พนักงานรับทราบข่าวบริษัทระดมทุนครั้งใหญ่ได้เมื่อไม่นาน อีกทั้งพนักงานยังติดตามยอดขายและยอดเก็บทุกเดือนซึ่งแสดงให้เห็นว่าบริษัทมีรายได้ที่ดี

นอกจากนี้บริษัทยังมีการพัฒนาสิ่งที่เรียกว่า Career roadmap ซึ่งเป็นแผนที่การเติบโตภายในองค์กร ที่มีรายละเอียดหลักเกณฑ์ คำชี้แนะที่ชัดเจนและที่สำคัญคือสามารถวัดผลได้จริง ซึ่งเป็นเครื่องมืออย่างหนึ่งของบริษัทที่ช่วยส่งเสริมให้พนักงานหลายคนได้มีความก้าวหน้าในอาชีพมาแล้ว

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมที่พบว่าพนักงานรู้สึกว่าบริษัทมีระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจนและมีความยุติธรรม อีกทั้งยังมีแผนการรองรับและส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพที่เหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน เปิดโอกาสให้พนักงานเติบโตในอาชีพได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่ว่าจะเป็นการเติบโตแบบแนวตั้งหรือแนวนอน นอกจากนี้บริษัทก็ยังมีความมั่นคงที่ดีอีกด้วย (พิศโสภา ทีฆาวงศ์, 2560 ; เอกกฤษณ์ ชุมภูษัย, 2561 ; พิรัญญา นิลพันธ์ , 2561 ; สมพงษ์ รัตนนุพงษ์, 2558 และณิศาภัทร มวงคำ, 2559)

### 5.1.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น

ผลการวิจัยพบว่า รู้สึกว่าสังคมการทำงานที่นี้คือหนึ่งในจุดแข็งที่ดีที่สุดขององค์กร พนักงานที่นี้ส่วนใหญ่มีช่วงอายุที่ใกล้เคียงกัน มีลักษณะหรือรูปแบบการสื่อสารที่ใกล้เคียงกัน มีความเป็นกันเองทำให้สามารถเข้าใจกันได้ง่าย และถึงแม้บางคนอายุเยอะแต่ก็สามารถเข้าถึงได้ง่ายและมีทัศนคติแบบสมัยใหม่ การทำงานประสานซึ่งกันและกันดีมาก ส่วนใหญ่แต่ละทีมช่วยเหลือซึ่งกันและกันดีมาก ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ทำงานเหมือนทีมกีฬามากกว่าองค์กรแบบดั้งเดิม

อีกทั้งพนักงานเห็นว่าบริษัทควรจัดกิจกรรม engagement ให้มากขึ้นเพราะสิ่งเหล่านี้ช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ของพนักงานได้ดี ได้มีโอกาสมาพบปะกันมาทำความรู้จักกัน ซึ่งปัจจุบันเราทำงาน work from home เป็นส่วนใหญ่ เราทำงานช่วยเหลือกันได้ดีผ่านช่องทาง online แต่ยังคงขาดโอกาสในการทำควมรู้จักกันนอกเหนือจากงาน

ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับข้อเสนอวิจัยที่ 5 ที่เสนอว่า พนักงานรู้สึกว่ามีบริษัทมีการส่งเสริมเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี ไม่ว่าจะเป็นลักษณะการทำงานหรือการจัดสรรกิจกรรมต่างๆ เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่อยู่ในเจนเนอเรชั่นใกล้เคียงกัน มีวิธีการสื่อสารหรือแนวคิดคล้ายๆกัน นอกจากนี้การทำงานที่นี้ก็มีโอกาสในการทำงานกันอย่างใกล้ชิดทั้งในแผนกเดียวกันและนอกแผนก มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ ทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันและถือเป็นสังคมการทำงานที่ดี

ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมที่พบว่า พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงานที่ดีทั้งการวางแผนและการปฏิบัติ มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ ทั้งเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ทำให้พนักงานรู้สึกถึงการทำงานเป็นทีมที่ดี เป็นต้น (พิศโสภาทิมาวงศ์, 2560 ; เอกลภิชณ์ ชุมภูชัย, 2561 ; พิรัชญา นิลพันธ์ , 2561 ; สมพงศ์ รัตนนุพงศ์, 2558 และณิศาภัทร มวงคำ, 2559) ทั้งนี้ไม่สอดคล้องในส่วนที่อ้างอิงว่าบริษัทส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์และความร่วมมือที่โดยการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น นันทนาการ และ การฝึกอบรม เพราะบริษัทไม่มุ่งเน้นการจัดกิจกรรมหากแต่เป็นการออกแบบโครงสร้างการทำงานที่ต้องพึ่งพาอาศัยกันเป็นหลักมากกว่า

### 5.1.6 ด้านสิทธิเสรีภาพพื้นฐานตามกฎหมาย

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานรู้สึกว่ามีสิทธิเสรีภาพในการทำงานที่เคร่งครัด รู้สึกยึดหยุ่นมากและมีความยุติธรรมกับทุกฝ่าย มีเสรีภาพและอิสระในการดำเนินชีวิตการทำงาน สามารถสื่อสารและแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระบนพื้นฐานของการทำงานทั่วไป ให้ความสำคัญกับผลลัพธ์การทำงานมากกว่ากฎระเบียบ ส่งผลให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น

อีกทั้งพนักงานมีความเห็นว่าในเรื่องกฎระเบียบการทำงานและเสรีภาพไม่ต้องเปลี่ยนแปลงอะไรแบบที่เป็นอยู่นั้นคืออยู่แล้ว ความยืดหยุ่นในเรื่องกฎระเบียบและเสรีภาพในการทำงาน การแสดงความคิดเห็นที่เปิดกว้าง เป็นจุดแข็งอย่างหนึ่งขององค์กร

ผลการวิจัยสอดคล้องกับข้อเสนอวิจัยที่ 6 ที่เสนอว่าพนักงานรู้สึกว่ามีกฎระเบียบในการทำงานที่มีความยุติธรรมและความยืดหยุ่น บริษัทให้สิทธิเสรีภาพในการทำงานและการแสดงความคิดเห็นตามความเหมาะสม เพื่อร่วมงานให้ความเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกันดี

อีกทั้งยังสอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมที่พบว่า พนักงานรู้สึกว่ามีกฎระเบียบระเบียบและข้อบังคับการทำงานที่มีความเป็นธรรมและพนักงานมีสิทธิเสรีภาพและหน้าที่ที่อยู่บนพื้นฐานกฎหมาย ทุกคนเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน อีกทั้งบริษัทก็เปิดรับฟังความคิดเห็นในการทำงานอยู่เสมอและพนักงานก็สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรี การตัดสินใจส่วนใหญ่เป็นไปตามหลักประชาธิปไตยเสียงข้างมาก (พิศโสภา ทีฆาวงศ์, 2560 ; เอกกฤษณ์ ชุมภูชัย, 2561 ; พิริชญญา นิลพันธ์ , 2561 ; สมพงษ์ รัตนนุพงษ์, 2558 และฉิศาภัทร มวงคำ, 2559)

#### 5.1.7 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานรู้สึกว่าคุณเองมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ดีมากในการทำงานที่ดี เหตุผลสำคัญคือการที่บริษัทให้พนักงานส่วนใหญ่ work from home ส่งผลให้พนักงานมีความสามารถในการจัดสรรเวลาได้ด้วยตนเองมากขึ้น ไม่ต้องเสียเดินทางไปกลับกับการจราจรใจกลางเมืองที่แออัดเป็นอันดับต้นๆของโลก อีกทั้งพนักงานส่วนใหญ่ที่นี้มีความเคารพในเรื่องของเวลาซึ่งกันและกัน นอกจากนั้นบริษัทนี้ไม่ใช่ Application Line ในการทำงานมีระบบ platform ในการสื่อสารภายในองค์กรแยกออกมาทำให้ไม่มีการติดต่อกันผ่าน Line ซึ่งเป็นระบบที่ใช้สื่อสารในชีวิตส่วนตัว ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของที่นี่จึงเป็นสิ่งพนักงานส่วนใหญ่ชื่นชอบที่สุดและยังสิ่งสำคัญที่ดึงดูดพนักงานให้อยู่กับองค์กรต่อไป

นอกจากนี้พนักงานก็เห็นว่าเรื่องความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่นี้ดีมากอยู่แล้วจากการปรับใช้การทำงานที่บ้าน (Work from home) ระบบ platform การสื่อสารภายในและ culture ของคนในองค์กร เป็นสิ่งที่พนักงานส่วนใหญ่ชอบมากที่สุดและทำให้มีความสุขในการทำงาน อีกทั้งเป็นจุดแข็งสำคัญขององค์กรที่ช่วยรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรในระยะยาวและยังดึงดูดพนักงานใหม่อีก พนักงานส่วนใหญ่จึงไม่เห็นว่าเป็นบริษัทนโยบายด้านนี้ใดๆเพิ่มเติม แค่งไว้แบบปัจจุบันก็ดีแล้ว

ผลการวิจัยสอดคล้องกับข้อเสนอวิจัยที่ 7 ที่เสนอว่าพนักงานบริษัท start up รู้สึกว่าบริษัทให้ความสำคัญกับสมดุลชีวิตของพนักงาน มีนโยบายการทำงานที่บ้านที่ตอบสนองความต้องการส่วนใหญ่ของพนักงาน ทำให้ไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทางในเมือง ประหยัดค่าใช้จ่าย มีเวลาและมีเงินเพิ่มขึ้น มีโอกาสมากขึ้นในการทำในสิ่งที่อยากทำนอกเหนือจากงาน มีเวลาพักผ่อน และเวลาดูแลครอบครัวมากขึ้น

ผลการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมที่พบว่าพนักงานรู้สึกว่าตนมีสมดุลชีวิตระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวที่ดี มีเวลาที่เพียงพอสำหรับการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างอิสระ สามารถพักผ่อนได้เพียงพอไม่กระทบสุขภาพ แข็งแรง ไม่เจ็บป่วย มีเวลาดูแลตนเองและครอบครัว อีกทั้งยังมีเวลาเพียงพอในการทำสิ่งอื่นๆ ที่อยากทำนอกเหนือจากการทำงาน (พิศโสภาทิมาวงศ์, 2560 ; เอกถกฤษณ์ ชุมภูชัย, 2561 ; พิริชญญา นิลพันธ์ , 2561 ; สมพงษ์ รัตนนุพงษ์, 2558 และนิศาภัทร มวงคำ, 2559)

#### 5.1.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ผลการวิจัยพบว่าพนักงานรู้สึกว่าการทำงานที่นี้ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องอะไรกับการเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานที่นี้อยู่บนหลักพื้นฐานของธุรกิจโดยคู่ค้าก็คือกลุ่มร้านค้า SME หรือเจ้าของธุรกิจทั่วไป ตั้งแต่ขนาดเล็กถึงกลาง การดำเนินงานอยู่บนพื้นฐานการซื้อมาขายไปที่ตอบสนองโจทย์ความต้องการทางการค้า ช่วยพัฒนาให้ธุรกิจของลูกค้าเติบโตยิ่งขึ้น ไม่เห็นว่ามีส่วนเกี่ยวข้องกับประโยชน์สาธารณะอย่างไร

อีกทั้งพนักงานมีความเห็นว่าบริษัทควรจัดกิจกรรม CSR เพราะในการทำงานปัจจุบันส่วนใหญ่จะเน้นที่การช่วยเหลือธุรกิจลูกค้าเป็นหลัก ถ้าอยากทำประโยชน์สาธารณะให้สังคมควรจัดกิจกรรม CSR เพราะนั่นเป็นการช่วยเหลือสังคมโดยตรงที่สุด จัดให้เป็นกิจกรรมในหลากหลายรูปแบบ ทำให้เป็นทางการและสม่ำเสมอ นอกจากจะเป็นการส่งเสริมเรื่องจิตสาธารณะให้กับพนักงานและเป็นการโปรโมทบริษัทไปในตัวด้วย

ผลการวิจัยไม่สอดคล้องกับข้อเสนอวิจัยที่ 8 ที่เสนอว่าพนักงานบริษัท start up รู้สึกว่ากิจการของบริษัทนั้นมีส่วนส่งผลดีกับสังคมในภาพรวม เนื่องจากผลิตภัณฑ์และบริการของบริษัทเป็นการนำเทคโนโลยีไปช่วยให้สร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับลูกค้าในทางที่ดีขึ้น เป็นการปิดช่องว่างความไม่เท่าเทียมทางเทคโนโลยี ซึ่งนอกจากพนักงานจะได้คำตอบแทนทางการเงินแล้วพนักงานยังรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนสังคมให้มีพัฒนาการที่ดีขึ้นผ่านการใช้เทคโนโลยี

อีกทั้งยังไม่สอดคล้องกับการทบทวนวรรณกรรมที่พบว่าพนักงานรู้สึกว่าเป็นบริษัทมีหลักการดำเนินงานที่อยู่บนพื้นฐานความรับผิดชอบต่อสังคมและประโยชน์สาธารณะ มีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม พนักงานรู้สึกภูมิใจในอาชีพของตนอีกทั้งยังรู้สึกว่างานที่ตนทำอยู่นั้นมีส่วนที่สร้างประโยชน์ให้กับสังคมด้วย (พิศโสภา ทีฆาวงค์, 2560 ; เอกกฤษณ์ ชุมภูชัย, 2561 ; พิริชญานี นิลพันธ์ , 2561 ; สมพงศ์ รัตนนุพงษ์, 2558 และณิศาภัทร มวงคำ, 2559)

## 5.2 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร

เมื่อพิจารณาผลวิจัยข้างต้นผู้วิจัยได้พบข้อมูลที่น่าสนใจหลายประการ ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารองค์กรเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานและประสิทธิภาพการทำงานของทั้งพนักงานเองและองค์กรให้ดียิ่งขึ้น อีกทั้งยังช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันให้กับองค์กรอีกด้วย โดยมีรายละเอียดข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 5.2.1 ด้านค่าตอบแทน

หากผู้บริหารจะพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานด้านค่าตอบแทนจากผลวิจัย ผู้บริหารควรเริ่มพิจารณาโอกาสในการจ่ายโบนัสให้พนักงาน เนื่องจากเป็นการเปลี่ยนแปลงใหญ่และอาจมีผลกระทบสูง บริษัทควรริเริ่มวางแผนให้รอบคอบตั้งแต่เนิ่นๆ อาจเริ่มจากการวิเคราะห์และวางแผนการเงินรวมถึงการตั้งกฎเกณฑ์ที่เป็นระบบที่ชัดเจน โดยให้อิงจากประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานเพราะนอกจากจะเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตพนักงานที่ดีแล้ว ยังเป็นการกระตุ้นแรงจูงใจในการทำงานอีกด้วย ทั้งนี้ผู้บริหารอาจใช้บริการผู้เชี่ยวชาญหรือบริษัทที่ปรึกษาเฉพาะที่มีประสบการณ์ตรงจากภายนอกมาร่วมกระบวนการวิเคราะห์ออกแบบนโยบายนี้เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด

นอกจากการพิจารณาการจ่ายโบนัสแล้วบริษัทอาจเริ่มมองความเป็นไปได้ในการสมัคร Provident Fund ให้พนักงาน เนื่องจากเป็นอีกหนึ่งปัจจัยในการทำให้พนักงานอยู่กับบริษัทในระยะยาว ทั้งนี้บริษัทก็ควรวางแผนให้รอบคอบเช่นเดียวกัน

เพราะหลักเกณฑ์ขั้นพื้นฐานของ Provident fund คือบริษัทสมทบเงินส่วนหนึ่งให้พนักงานในทุกๆเดือนและเมื่อถึงกำหนดการหนึ่งที่กำหนด ส่วนใหญ่ขั้นต่ำคือ 1 ปี เป็นต้นไปและพนักงานก็จะมีสิทธิได้เงินที่นายจ้างสมทบคืน อีกทั้งยังพนักงานมีอายุงานสูงขึ้นพนักงานก็จะมีสิทธิได้รับเงินสมทบในส่วนของนายจ้างในสัดส่วนที่สูงขึ้นเช่นกัน ด้วยเหตุนี้ Provident fund จึงเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้บริษัทรักษากพนักงานให้อยู่กับบริษัทนานขึ้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามบริษัทก็จะมี

รายจ่ายเพิ่มขึ้นด้วย ดังนั้นบริษัทควรชั่งน้ำหนักระหว่างต้นทุนและผลลัพธ์ให้ดี เพื่อที่จะได้ออกแบบนโยบายได้คุ้มค่าที่สุด

### 5.2.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

หากผู้บริหารจะพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน จากการศึกษาพบว่าห้องปัจจุบันมีขนาดเล็กไปไม่รองรับการทำงาน บริษัทควรพิจารณาการขยายออฟฟิศให้พนักงานให้เหมาะสมกับการใช้งานจริง ให้มีความเหมาะสมผลระหว่างจำนวนคน สิ่งของและสถานที่ บริษัทอาจเริ่มทำการตรวจสอบหรือสำรวจสถานที่ที่ให้บริการเช่า อสังหาริมทรัพย์เชิงพาณิชย์เพื่อเตรียมทางเลือกไว้ล่วงหน้าและเปรียบเทียบราคา และหากมีการย้ายจริงควรคำนึงถึงช่วงรายละเอียดเปลี่ยนผ่านออฟฟิศด้วยเนื่องจากมีหลายขั้นตอนที่ต้องพิจารณาเช่น เอกสารทางกฎหมาย รวมถึงการขนย้ายสิ่งของอุปกรณ์การทำงาน และสถานที่ที่จะให้พนักงานทำงานระหว่างมีการเคลื่อนย้าย

อีกหนึ่งสิ่งที่ต้องพิจารณาคือเรื่องอุปกรณ์ Software ที่ใช้ทำงาน ควรหาระบบ CRM แบบ All in One ที่สามารถดูแลลูกค้าได้ตลอด life cycle และสามารถตอบสนองการใช้งานของพนักงานที่มีหน้าที่หรือส่วนเกี่ยวข้องในการดูแลลูกค้าได้ครบวงจร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลลูกค้าและการทำงาน อีกทั้งยังช่วยให้การทำงานและประสานงานกันภายในง่ายขึ้นด้วยเนื่องจากใช้ระบบเดียวกัน

### 5.2.3 ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

หากผู้บริหารจะพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานคุณภาพชีวิตด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล พบว่าบริษัทมีการพัฒนาบุคคลากรที่ดีแล้วจากการดำเนินงานภายในองค์กร แต่ไม่ค่อยมีการจัดการอบรมหรือจัดหลักสูตรพัฒนาศักยภาพจากภายนอก ดังนั้น บริษัทจึงควรรีเริ่มการสรรหาและนำหลักสูตรของภายนอกมาปรับใช้กับการพัฒนาบุคคลากรให้มากขึ้น โดยบริษัทอาจจัดทำการวิเคราะห์ Training needs อย่างละเอียด และวิเคราะห์เป็นส่วนไปว่าส่วนไหนควรประยุกต์ใช้ทรัพยากรจากภายนอก เพราะขอบเขตของการเรียนรู้ในอุตสาหกรรมค่อนข้างกว้างและยังมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะหรือบริษัทที่ปรึกษาอีกหลายแห่งที่อาจมีความรู้ในส่วนที่บริษัทยังขาดอยู่ แล้วนำมาส่งเสริมพัฒนาการของบุคคลากรให้ดียิ่งขึ้นเพิ่มเติมจากที่บริษัททำการพัฒนาอยู่แล้ว

#### 5.2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

จากรายงานภายในของบริษัทพบว่าประสิทธิภาพการทำงานของบริษัทอยู่ในเกณฑ์ดี อีกทั้งบริษัทยังได้เงินทุนสมทบเพิ่มจากการระดมทุนอีกจำนวนหนึ่ง พนักงานส่วนใหญ่รับรู้ถึงส่วนนี้ แต่จากการรับมือกับสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ที่ผ่านมา ทำให้บริษัทมีมาตรการค่าใช้จ่ายที่เข้มงวดขึ้นมากและยังคงมาตรการนี้ไว้อยู่ นั่นเป็นสิ่งที่ดีแต่ถึงอย่างไรก็ตามบริษัทควรผ่อนคลายมาตรการใช้จ่ายลงเล็กน้อยและใช้จ่ายตามความจำเป็น อะไรที่มีเหตุผลเพียงพอที่ควรซื้อหรือการปรับเปลี่ยนขยายต่างๆก็ควรลงทุนตามความจำเป็น เพื่อให้พนักงานรับรู้ถึงความมั่นคงของบริษัทมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการลงทุนด้านทรัพยากรสิ่งของเครื่องใช้หรือทรัพยากรมนุษย์

ในด้านความก้าวหน้าทางอาชีพบริษัทมีเครื่องมือที่มีรายละเอียด เนื้อหาที่ครบถ้วนและสมบูรณ์ต่อการใช้งานเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดและรองรับการเติบโตของพนักงาน เรียกว่า Career roadmap แต่ถึงอย่างไรก็ตาม เรื่องขั้นตอนการสื่อสารของบริษัทหรือการใช้งานจริงบางส่วนมีความซ้ำซ้อนอยู่มากและใช้เวลาในการทำเกินความจำเป็น ดังนั้นบริษัทควรคำนึงถึงประสิทธิภาพการใช้งานจริงให้มากขึ้นและปรับเปรียบเทียบขั้นตอนการนำไปใช้ให้ง่ายขึ้นและประหยัดเวลามากขึ้นเพื่อการรองรับความก้าวหน้าของพนักงานได้ดีขึ้น

#### 5.2.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น

เรื่องความสัมพันธ์ของคนในองค์กรเป็นจุดแข็งสำคัญอย่างหนึ่งของบริษัทที่บริษัททำได้ดีอยู่แล้วและควรรักษารูปแบบการทำงานที่ส่งเสริมค่านิยมในส่วนนี้ไว้ให้คงอยู่ต่อไป อาจทำเป็นองค์ความรู้ให้ชัดเจนเพื่อที่จะสามารถส่งต่อพนักงานรุ่นต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจส่งเสริมความสัมพันธ์และการร่วมมือกันได้เพิ่มเติมได้จากการจัดกิจกรรมแนวสันตนาการเพิ่มมากขึ้นเพราะส่วนนี้เป็นสิ่งที่พนักงานต้องการและบริษัทยังขาดอยู่

เช่น การจัดงานปาร์ตี้กินเลี้ยงเพื่อเพิ่มโอกาสในการทำความรู้จักกันมากขึ้น นอกเหนือจากเรื่องงานและสร้างความผ่อนคลาย อาจลองจัดเดือนละครึ่งก็ได้แล้วลองติดตามผลดูในช่วงเวลาหนึ่ง ว่าส่งผลอย่างไรกับพนักงานบ้าง และปรับเปลี่ยนตามความเหมาะสม

การจัดกิจกรรมกีฬา เช่น แบดมินตัน ฟุตบอล หรือกีฬาอื่นๆ เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม มีความสนุกสนานรวมถึงได้สร้างสุขภาพที่ดีอีกด้วย หรือกิจกรรมสันตนาการที่กำลังเป็นกระแสในช่วงนี้ก็คือ Board game ซึ่งเกมส์ส่วนใหญ่ช่วยส่งเสริมให้ผู้เล่นฝึกทักษะในการคิดวิเคราะห์ สร้างความสนุกสนานและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมด้วยเช่นกัน



### 5.2.6 ด้านสิทธิเสรีภาพพื้นฐานตามกฎหมาย

ด้านสิทธิเสรีภาพพื้นฐานตามกฎหมายก็เป็นอีกจุดแข็งหนึ่งของบริษัทที่มีความยืดหยุ่นและเหมาะสม สะดวกต่อการทำงานและพนักงานชื่นชอบ ทั้งนี้ในมุมมองของความเล็งอาจทำการตรวจสอบความเสี่ยงเพิ่มเติมและปรับบางส่วนให้มีความชัดเจนและรัดกุมมากขึ้นเพื่อปกป้องผลประโยชน์ของบริษัทและพนักงาน โดยที่ยังคงความยืดหยุ่นไว้อยู่

ในปัจจุบันบริษัทมุ่งเน้นหลักการดำเนินงานที่สร้างคุณค่าทางธุรกิจด้านคุณภาพบริการ ต้นทุน รายได้ กำไรและขั้นตอนการดำเนินงานเป็นหลัก แต่ยังมีได้มีการกำหนดหลักการดำเนินธุรกิจหรือการปฏิบัติกับคู่ค้าทางธุรกิจบนพื้นฐานของกฎหมาย เช่น หลักการหรือขั้นตอนการคัดเลือกคู่ค้า จากการประมูล เสนอโครงการ เสนอราคา เป็นต้น การกำหนดข้อปฏิบัติกับคู่ค้าทางธุรกิจจะช่วยเป็นแนวทางให้พนักงานที่มีความรับชอบในด้านนี้ทำงานได้ถูกต้อง และป้องกันการกระทำที่ส่อไปในทางทุจริตได้ นอกจากนี้บริษัทอาจกำหนด หลักการดำเนินธุรกิจกับภาครัฐและการประสานงานกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐ เนื่องจาก การทำธุรกิจกับภาครัฐมีกฎระเบียบหลายอย่าง หลายขั้นตอน ซึ่งส่วนใหญ่จัดตั้งขึ้นบนพื้นฐานกฎหมายมหาชน และมีความแตกต่างจากกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ที่ภาคเอกชนใช้ทำธุรกิจกัน พนักงานที่ไม่มีความรู้ส่วนนี้อาจละเมิดกฎบางอย่างด้วยความไม่รู้และอาจสร้างความเสียหายต่อบริษัทได้

ทั้งนี้เรื่องกฎระเบียบการดำเนินงานสำหรับบริษัทและพนักงานนั้น มีหัวข้อมากมายหลายส่วน บริษัทควรจัดทำการประเมินความเสี่ยงทางกฎหมายอย่างละเอียด โดย อาจตรวจสอบเองหรือจ้างบริษัทกฎหมายที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ เพื่อพิจารณาว่ากฎระเบียบในการดำเนินงานส่วนใดที่ควรปรับปรุงเพิ่มเติม

### 5.2.7 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เป็นอีกหนึ่งสิ่งที่เป็นจุดแข็งของบริษัทและพนักงานชื่นชอบมากโดยเฉพาะเรื่องการสนับสนุนเรื่อง Work from home อยู่ในขณะที่บริษัทส่วนใหญ่ไม่ค่อยใช้แล้ว อีกทั้งยังมีระบบการสื่อสารภายในขององค์กรที่ใช้สำหรับทำงาน แยกจาก Line ซึ่งเป็นเครื่องมือการสื่อสารส่วนตัวของพนักงานที่บริษัทส่วนใหญ่ไม่มี ดังนั้นบริษัทจึงควรคงรูปแบบการทำงานลักษณะนี้ต่อไป ทั้งนี้บริษัทสามารถค้นคว้าหรือวางแผนการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานจากบ้านให้ดีขึ้นอีกต่อไปและจำกัดความเสี่ยงต่างๆที่เกี่ยวข้อง

### 5.2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นสิ่งมีความเสี่ยงสูงสุดในทั้งหมด 8 ด้านเพราะพนักงานส่วนใหญ่แทบไม่รู้ลึกหรือรับรู้ในส่วนนี้เลย ทั้งที่ในความเป็นจริงบริการของเรามุ่งเน้นการสร้างคุณค่าให้กับธุรกิจภาคประชาชนเป็นหลัก และช่วยให้ธุรกิจของลูกค้าทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนี้ยังช่วยพัฒนาธุรกิจของกลุ่มลูกค้าให้เติบโตยิ่งขึ้น เช่น การออก feature พิเศษที่ช่วยให้ลูกค้าร้านอาหารรอดพ้นจากวิกฤตโควิดได้แม้จะถูกสั่งปิดก็ตาม หรือ การออก feature ที่ช่วยให้ร้านค้าไม่ต้องไล่พนักงานออกแม้ร้านค้าถูกสั่งปิดก็ตาม ช่วยให้คุณลดเหล่านีที่ไม่ใช่ลูกค้าของบริษัทโดยตรงมีงานทำและหาเลี้ยงตนเองได้ และยังมีส่วนช่วยให้ร้านค้า SME ที่อาจเข้าไม่ถึงสิทธิช่วยเหลือจากรัฐบาล ให้ยังดำเนินธุรกิจต่อไปได้ ซึ่งส่วนใหญ่ คือธุรกิจภาคประชาชนทั้งนั้น แต่พนักงานส่วนใหญ่ยังมองไม่เห็นภาพใหญ่ว่าการทำงานของตนส่งผลดีต่อสังคมอย่างไร เพราะฉะนั้นบริษัทจึงควรสื่อสารคุณค่าเหล่านี้ให้พนักงานเข้าใจมากขึ้นอีกหนึ่งประเด็นที่ชัดเจนที่สุดคือการจัดกิจกรรม CSR ให้เป็นกิจลักษณะชัดเจน ซึ่งในส่วนนี้อีกหนึ่งวิธีในการสร้างประโยชน์สาธารณะที่ตรงตัวที่สุดและทำให้พนักงานเห็นภาพชัดที่สุดเช่นกัน ยกตัวอย่างเช่น การจัดกิจกรรมบริจาคสิ่งของที่จำเป็นสำหรับผู้ที่ยากแค้น การอ่านหนังสืออัดเสียงให้ผู้พิการทางสายตา การบริจาคเลือด หรือการปลูกป่ารักษาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

### 5.3 ข้อจำกัดในการทำวิจัยและข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยในอนาคต

เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพซึ่งเป็นการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ของกลุ่มตัวอย่างที่ทำงานใน Start up แห่งหนึ่งเพียงแห่งเดียวเท่านั้นจึงอาจมีข้อจำกัดในการนำผลการศึกษาไปใช้ในวงกว้างหรือในบริบทอื่นๆ (Generalization) กับประชากรกลุ่มอื่น เพราะประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างอื่นๆถึงแม้ว่าจะทำงานในบริษัทประเภท Start up เหมือนกัน แต่นั่นก็ไม่ได้หมายความว่าผลการศึกษาคงสอดคล้องกันเสมอไปแม้ว่าจะอยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกันก็ตาม

ดังนั้นในการทำวิจัยครั้งต่อไป หากผู้มีความสนใจอยากจะศึกษาคุณภาพชีวิตของกลุ่มบริษัท Start up ในประเทศไทยในมุมมองที่กว้างขึ้น ก็ควรเลือกรูปแบบงานวิจัยที่สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ได้ ในวงกว้างหรือในบริบทอื่นๆ ได้ เช่น งานวิจัยเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างขนาดใหญ่ที่เป็นตัวแทนของประชากรทั้งหมด หรืองานวิจัยแบบผสมผสาน ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้ได้ผลการศึกษากว้างขึ้นและมีเจาะจงมากขึ้นในขณะเดียวกัน อาจได้ผลการศึกษาที่สะท้อนภาพรวมของอุตสาหกรรม Start up ในประเทศไทยได้ดีขึ้น

ทั้งนี้จากการทบทวนงานวรรณกรรมพบว่าการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัททั่วไปในประเทศไทยนั้นมีจำนวนมากและโดยส่วนใหญ่เป็นการศึกษาในรูปแบบเชิงปริมาณมากกว่าเชิงคุณภาพ แต่ในขณะเดียวกันการศึกษาคูณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัทประเภท Start up ในประเทศไทยกลับมีจำนวนน้อยมาก ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ดังนั้นงานวิจัยชิ้นนี้จึงอาจนำไปใช้เป็นแบบอย่างในการอ้างอิงหรือศึกษาสำหรับผู้สนใจทำการค้นคว้าคุณภาพชีวิตของพนักงานในบริษัท Start up แห่งอื่นๆต่อไปได้ในอนาคตเป็นรายบริษัทไป โดยเฉพาะการศึกษาในรูปแบบเชิงคุณภาพ



## บรรณานุกรม

- กรมพัฒนาธุรกิจการค้าร่วมกับหน่วยงานพันธมิตร. (2564). รับสมัครผู้ประกอบการธุรกิจแฟรนไชส์เข้าร่วมประกวด Thailand Franchise Award 2021 ปีที่ 2 [PR]
- โกศล จิตวิรัตน์. 2560. เอกสารประกอบการบรรยายโครงการฝึกอบรม “สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่” สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ.
- แก้วกล้า ลำภู. 2021. “อิทธิพลของค่านิยมที่มีผลต่อพฤติกรรมการเลี้ยงดวงในสังคมไทย”. วารสารวณิฆองแหงกพุทธศาสตรปริทรรศน์ 8 (1). Bangkok Thailand:131-40. [https://so06.tci-thaijo.org/index.php/Vanam\\_434/article/view/248613](https://so06.tci-thaijo.org/index.php/Vanam_434/article/view/248613).
- ขวัญใจ ทองศรี. (2564). คุณภาพชีวิตที่ดีตามแนวพุทธจิตวิทยา. Journal of MCU Humanities Review Vol.7 No.2 (July – December) 2021
- ขจรศักดิ์ สุขเปรม. (2565). คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย. กรุงเทพฯ: กรมอนามัย กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล.
- ชรีภรณ์ ชนะสงคราม. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตพื้นที่เทพารักษ์. (การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์, สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม.
- ณิศาภัทร ม่วงคำ. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี. (สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก, สาขาการบริหารจัดการองค์กร.
- ณรงค์ศักดิ์ บุญยมาลิก. (2555). การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis). ค้นเมื่อ 10 กรกฎาคม 2558, จาก <http://www.thaiblogonline.com/sodpichai.blog?PostID=42607>
- นัทกร ไชยธงรัตน์ (2565) คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2565)
- บุญยัง วิษณุหมิมาชัย และเทียน เสร้ามัญญ. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในกิจการขนส่ง อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. มหาวิทยาลัยพายัพ.
- ปิยะวัฒน์ ศรีวิทยา. (2559). กรอบแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต. Bull Chiang Mai Assoc Med Sci Vol. 49 No. 2 May 2016

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปัจจุณญา ปุสัจจร. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทจีเน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ประไพพิมพ์ สุธีวสินนท์, ประสพชัย พสุนนท์. (2559). กลยุทธ์การเลือกตัวอย่างสำหรับการวิจัยเชิงคุณภาพ. วารสารปริชาต มหาวิทยาลัยทักษิณ, 29(2), 32-48.
- ปริญญ์ กัญจนาทิพย์ (2565) คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. วารสารมหาจุฬานาคารทรรศน์ ปีที่ 9 ฉบับที่ 7 (กรกฎาคม 2565)
- ปวีณา โตไทย. (2563). นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยพะเยา, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ.
- พวงทอง ไกรพิบูลย์. (2556). คุณภาพชีวิต (Quality of life). เผยแพร่วันที่ 16 พฤศจิกายน 2556. สืบค้นจาก <https://haamor.com/คุณภาพชีวิต>
- พิศโสภา ทีฆาวงศ์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- พิชญญา นิลพันธ์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาลัทยาคใหญ่.
- พิชญญา นิลพันธ์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) มหาลัทยาคใหญ่.
- พิพิษณ์ สิทธิศักดิ์. (2554). ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับงานวิจัย. สืบค้นจาก <https://rforvcd.wordpress.com>.
- พงศธร ชัยเสน (2564) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, สาขาการเงินการธนาคาร.
- พิชามญช์ สมบุญ. (2561). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์

## บรรณานุกรม (ต่อ)

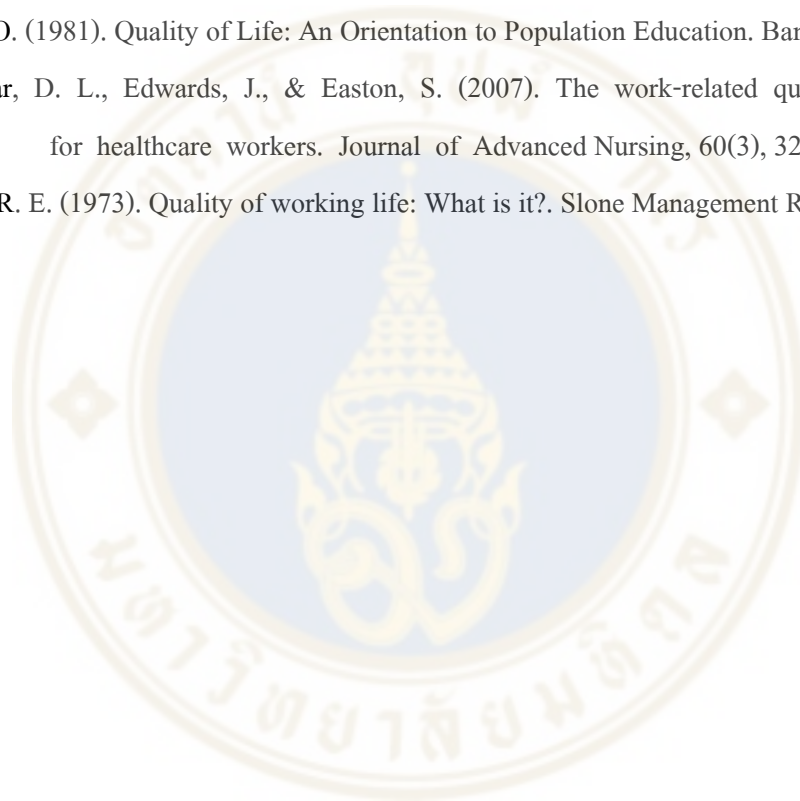
- ปริญญาหม่อมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์จังหวัดปทุมธานี, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ.
- มุตตอฟ้า หมดบินเฮด. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง. (สารนิพนธ์มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 กรุงเทพฯ: นานมี บุ๊คส์พับลิเคชั่นส์
- รัชชฤดี ป้องกันภัย. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิต, สาขาการบริหารการพัฒนาสังคม.
- รุ่งอรุณ กระแสร์สินธุ์ (2561) ปัจจัยค่าตอบแทนที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน :กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ในเขตจังหวัดสมุทรปราการ. วารสารร่วมพฤษัย มหาวิทยาลัยเกริก. ปีที่ 36 ฉบับที่ 2 พฤษภาคม – สิงหาคม 2561
- วิศรุต เปี่ยมศิริ. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอ็นวายฟู๊ดส์ จังหวัดนครปฐม. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วัชรภรณ์ วยลม. (2563). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต).มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริฮามสุโพธิ์. (2536). ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรีนติ้ง.  
[http://etheses.psru.ac.th/lib-irpsru/sites/default/files/site/default/thesis/bib-001\\_26.pdf](http://etheses.psru.ac.th/lib-irpsru/sites/default/files/site/default/thesis/bib-001_26.pdf)
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์. ศูนย์วิจัยและพัฒนา วิทยาลัยราชพฤกษ์:นนทบุรี.
- สมพงศ์ รัตนนุวงศ์. (2558) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. (วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์,คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุพักตร์ พิบูลย์. (2553). ข้อคำนึงในการสร้างเครื่องมือประเภทมาตราประเภค่า (Rating Scale) เพื่อ  
งานวิจัย. กรุงเทพฯ. สืบค้นจาก <http://www.familynetwork.or.th>.
- สมบูรณ์ บัวศรี (2565) คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหาร  
ส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม ปีที่ 9 ฉบับที่ 7 (กรกฎาคม  
2565)
- สายชล คงทิม (2562) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจ  
เงินแผ่นดิน. (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกริก.
- สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (ตุลาคม 2540). “กรอบแนวคิดความอยู่ดีมีสุข  
,” จัดหมายข่าวกองการประเมินผลการพัฒนา. 1 (1) : 1 - 12.
- อวยพร ปานหนู. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงาน  
ของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร. (สารนิพนธ์ปริญญา  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อังคณา ธนาภาพพันธุ์ (2565) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขต  
กรุงเทพมหานคร. วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ ปีที่ 9 ฉบับที่ 2  
กรกฎาคม-ธันวาคม 2565
- อรวรรณ ศรีโสสมพันธ์. (2558). โครงการฝึกอบรมสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ ภาควิชาเทคโนโลยีการเกษตร  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อัญรภาพ วงศ์พันธุ์ (2564) ความสุขในการทำงาน : เปรียบเทียบระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน.  
(วิทยาสตรมหาบัณฑิต). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส  
(ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน). (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- Delamette, Y . and Takezawa, I . (1984) Quality of work life in international . perspective Geneva :  
International Labour Office
- Denham, M.J. (1991). Care of the Long Stay Elderly Patient. 2nd ed. London: Chapman and Hall.
- Katzell,R.A.(1980). Work attitude motivation and performance. Social support, and The well –being  
of Female and Male Factory Workers, Health Education Quarterly, 1,17

## บรรณานุกรม (ต่อ)

- Nadler, D.A. and Lawler, E.E. (1983) Quality of work life : perspectives and directions. Organizational Dynamics
- The WHOQOL GROUP. (1995). The World Health Organization Quality of Life Assessment (WHOQOL): Position paper from the World Health Organization. Social Sciences Medicine, 41(10):1403-1409.
- UNESCO. (1981). Quality of Life: An Orientation to Population Education. Bangkok: UNESCO.
- Van Laar, D. L., Edwards, J., & Easton, S. (2007). The work-related quality of life scale for healthcare workers. Journal of Advanced Nursing, 60(3), 325-333.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. Slone Management Review, 15, 12-18.







ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

### แบบคำถามที่ใช้ในการสัมภาษณ์

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้สัมภาษณ์

ชื่อ.....นามสกุล.....อายุ.....ปี

เพศ..... ตำแหน่งงาน.....

แผนก.....

อายุการปฏิบัติงาน.....

วัน/เดือน/ปี.....

เวลาสัมภาษณ์.....

#### ส่วนที่ 2 แบบสัมภาษณ์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัท Start up แห่งหนึ่ง

##### 2.1 ด้านค่าตอบแทน

2.1.1 คุณรู้สึกอย่างไรกับค่าจ้าง สวัสดิการ หรือประโยชน์อื่นๆเหล่านั้นที่บริษัทจัดให้

2.1.2 คุณคิดว่าบริษัทควรมีแนวทางการจัดค่าจ้าง สวัสดิการ หรือประโยชน์อื่นๆ

อย่างไร

##### 2.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

2.2.1 คุณรู้สึกอย่างไรกับสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆ

ในการทำงานที่บริษัทจัดให้บ้าง

2.2.2 คุณคิดว่าบริษัทควรมีแนวทางการจัดสถานที่ เครื่องมือ อุปกรณ์หรือสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นๆในการทำงานอย่างไร

##### 2.3 ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล

2.3.1 คุณรู้สึกว่าการทำงานที่บริษัทนี้ทำให้คุณได้พัฒนาศักยภาพของคุณหรือไม่

อย่างไร

2.3.2 คุณคิดว่าบริษัทควรมีแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

อย่างไร

## 2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

2.4.1 คุณรู้สึกอย่างไรกับความก้าวหน้าทางอาชีพของตัวเองในการทำงานที่บริษัทนี้

2.4.2 คุณคิดว่าบริษัทควรมีแนวทางในการจัดการเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าทางอาชีพของพนักงานอย่างไร

2.4.3 คุณรู้สึกว่าบริษัทนี้มีความมั่นคงหรือไม่ อย่างไร

2.4.4 คุณคิดว่าบริษัทควรมีแนวทางในการเสริมสร้างความมั่นคงของบริษัทอย่างไร

## 2.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ต่อบุคคลอื่น

2.5.1 คุณรู้สึกอย่างไรกับสังคมการทำงานที่บริษัทนี้

2.5.2 คุณคิดว่าบริษัทควรมีแนวทางการจัดการสังคมการทำงานของพนักงานที่นี้  
อย่างไร

## 2.6 ด้านสิทธิเสรีภาพพื้นฐานตามกฎหมาย

2.6.1 คุณรู้สึกอย่างไรกับกฎระเบียบในการทำงานและสิทธิเสรีภาพในการทำงานที่นี้

2.6.2 คุณคิดว่าบริษัทควรมีแนวทางในการออกแบบกฎระเบียบและสิทธิเสรีภาพใน  
การทำงานอย่างไร

## 2.7 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

2.7.1 คุณรู้สึกอย่างไรกับความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) ในการทำงานที่นี้

2.7.2 คุณคิดว่าบริษัทควรออกแบบการทำงานที่นี้อย่างไรเพื่อพัฒนาความสมดุล  
ระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work Life Balance) ของพนักงาน

## 2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.8.1 คุณรู้สึกอย่างไรกับการจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อมของ  
องค์กร

2.8.2 คุณคิดว่าบริษัทควรมีแนวทางการจัดการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและ  
สิ่งแวดล้อมอย่างไร