

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของศูนย์การค้า 101
ทรู ดิจิทัล พาร์ค ในเขตกรุงเทพมหานคร
Quality of working life of security guard at 101 True Digital Park in
Bangkok

ประสิทธิ์ ลมสูงเนิน¹ ทัชชกร แสงทองดี² สุพจน์ บุญวิเศษ³

Prasit Lomsoongnern, Thutchakorn Seangpordee, Supot Boonwises

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยในครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยและศึกษาข้อเสนอแนะต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของ ศูนย์การค้า 101 ทรู ดิจิทัล พาร์ค ในเขตกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พนักงานรักษาความปลอดภัยของ ศูนย์การค้า 101 ทรู ดิจิทัล พาร์ค ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 240 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ศูนย์การค้า 101 ทรู ดิจิทัล พาร์ค ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม ทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านข้อเสนอแนะต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานรักษาความปลอดภัย ศูนย์การค้า 101 ทรู ดิจิทัล พาร์ค ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ส่วนใหญ่มีความต้องการให้บริษัทขึ้นเงินเดือนให้ รองลงมาคือต้องการให้เงินเดือนนอกภายใน วันที่ 5 ของเดือน และต้องการให้มีเบี้ยขยันและต้องการจัดให้มีวันหยุด

คำสำคัญ (Keywords): คุณภาพชีวิตในการทำงาน; พนักงานรักษาความปลอดภัย; กรุงเทพมหานคร

Received: 2022-12-07 Revised: 2022-12-27 Accepted: 2022-12-28

¹ สาขาการจัดการความปลอดภัย คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ Security Management, Faculty of Police Science, Royal Police Cadet Academy. Corresponding Author e-mail: prasit_psg@hotmail.com

² สาขาการจัดการความปลอดภัย คณะตำรวจศาสตร์ โรงเรียนนายร้อยตำรวจ Security Management, Faculty of Police Science, Royal Police Cadet Academy e-mail: korn2945@gmail.com

³ สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ Public Administration, Faculty of Liberal Arts, Rajapruck University e-mail: supot45@hotmail.com

Abstract

This research has objectives to study quality of working life of security guard and to study the recommendations of quality of working life of security guard at 101 True Digital Park in Bangkok. This is quantitative research by using survey research method. The samples consist of 240 security guards at 101 True Digital Park in Bangkok. Research instrument is questionnaire and statistics for research are Percentage, Mean and Standard deviation. The research results found that quality of working life of security guard at 101 True Digital Park in Bangkok for quality of working life was moderate and total average of 6 factors was moderate such as physic, emotion, social relations, environment, spirit and security in life. Recommendations for quality of working life of security guard at 101 True Digital Park in Bangkok shows that most of them want the company to raise their salary; next they want their salary payable within the 5th day of the month and they want to have a diligent allowance and holidays.

Keywords: Quality of Working Life; Security Guard; Bangkok

บทนำ (Introduction)

101 ทูดิจิทัล พาร์ค เป็นศูนย์การค้าในรูปแบบคอมมูนิตีมอลล์ขนาดกลาง มีพื้นที่ทั้งหมด 5 ชั้น (รวมชั้นใต้ดิน 2 ชั้น) โดยศูนย์การค้าแห่งนี้เป็นฐานราก (โพเดียม) ของ ทูดิจิทัล พาร์ค แคมปัส แอเรีย ทั้งหมด ประกอบไปด้วยพื้นที่ทั้งหมด 5 โซนภายใต้พื้นที่ 4 ส่วนหลัก คือ 1) ทเวนต์ โฟร์ เอเออร์ สตรีท เป็นพื้นที่ภายนอกอาคารชั้น G ร้านค้าส่วนใหญ่ในพื้นที่แห่งนี้ เป็นร้านค้าและร้านอาหารที่เปิดทำการตลอด 24 ชั่วโมง เพื่อตอบรับต่อไลฟ์สไตล์ที่ไม่มีวันหลับของผู้ที่มาใช้บริการ และผู้ที่ทำงานอยู่ในทูดิจิทัล พาร์ค 2) ฮิลไซด์ ทาวน์ เป็นพื้นที่ภายนอกอาคารตั้งแต่ชั้น G ถึง ชั้น 3 ออกแบบในรูปแบบต่างระดับ ลักษณะคล้ายพื้นที่หุบเขา ร้านค้าส่วนใหญ่เป็นร้านค้าและร้านอาหารทั้งหมด นอกจากนี้พื้นที่ฮิลไซด์ทาวน์ ยังมี 101 พาร์ค อันเป็นพื้นที่สีเขียวขนาดใหญ่ในโครงการ และยังเป็นพื้นที่สำหรับจัดกิจกรรมหลักของโครงการอีกด้วย 3) ไลฟ์สไตล์ คอมเพล็กซ์ เป็นพื้นที่ส่วนศูนย์การค้าในร่ม มีพื้นที่ทั้งหมด 8 ชั้น (5 ชั้นในส่วนศูนย์การค้า และ 3 ชั้นในส่วนอาคารแอคซิส ภายในมีพื้นที่หลัก ๆ เป็นร้านอาหาร ร้านค้า ธนาคาร นอกจากนี้ยังมี ซูเปอร์มาร์เก็ต ท็อปส์ มาร์เก็ต ฟู้ด แอนด์ ไวน์ ซึ่งย้ายและขยายออกมาจากศูนย์การค้าปิยมรย์เพลส และยังมีศูนย์ออกกำลังกายเวอร์จิน แอ็คทีฟ สาขาเรือธงรูปแบบมัลติสปอร์ตคลับที่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ที่สุดในประเทศไทยและเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ และ 4) 101 แทรค เป็นทางเชื่อมและทางจักรยานระหว่างพื้นที่ในโครงการ ตลอดจนเชื่อมไป ถึงสถานีปทุมณวิถี ของรถไฟฟ้าบีทีเอส สายสุขุมวิท มีจุดเด่นเป็นทางเชื่อมต่างระดับ เพื่อให้เกิดความแตกต่างระหว่างเส้นทาง ทั้งนี้เส้นทางดังกล่าวยังเปิดให้ประชาชนเข้ามาออกกำลังกายด้วยการวิ่งและขี่จักรยานบนพื้นที่ดังกล่าวได้อย่าง

อิสระ นอกจากนี้บางส่วนของวิสซ์ตอม แทรค ยังได้ติดตั้งอุปกรณ์เพฟเจน (PAVEGEN) ซึ่งจะเปลี่ยนแรงกดที่เกิดจากการเคลื่อนไหวบนพื้นที่ ให้กลับเป็นกระแสไฟฟ้าสำหรับใช้เลี้ยงพื้นที่บางส่วนของโครงการอย่างต่อเนื่องอีกด้วย (101 ทрудิจิทัล พาร์ค, 2564)

แต่ในปัจจุบันการดำเนินการรักษาความปลอดภัยบริเวณศูนย์การค้า วันโอวัน ทู ดิจิทัล พาร์ค ยังไม่มีการวางมาตรการรักษาความปลอดภัย และแผนงานรองรับเหตุการณ์ฉุกเฉินต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา รวมทั้งบริษัทรับจ้างรักษาความปลอดภัยที่ให้บริการลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการของศูนย์การค้าก็ยังไม่มีความชัดเจนในการปฏิบัติในบริการที่ประทับใจ และทำให้ลูกค้าพึงพอใจในการบริการของพนักงานรักษาความปลอดภัยได้เนื่องจากพนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นด่านแรกที่ลูกค้าต้องพบเจอและในปัจจุบันมีการแข่งขันการบริการลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการสูงมาก เพื่อตอบสนองโครงการ และเพื่อตอบโจทย์การใช้ชีวิตที่มีความสุข ในโครงการรูปแบบ Smart City ซึ่งเป็น Digital Hub ใหญ่สุดในเอเชียตะวันออกเฉียงใต้

ศูนย์การค้า 101 ทрудิจิทัล พาร์ค ดำเนิน เป็นห้างสรรพสินค้าบริการให้กับลูกค้าทั่วไป งานด้านบริการรักษาความปลอดภัยและบริการงานให้กับลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการ ซึ่งมีการให้บริการในเขต จังหวัด กรุงเทพฯ เป็นลักษณะการทำงานที่ทางบริษัทฯ ดำเนินการสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่พนักงานรักษาความปลอดภัย และทำการบริหารจัดการพนักงานพร้อมกับควบคุมดูแลพนักงานรักษาความปลอดภัยตามนโยบายของ บริษัท ฯ เป็นลักษณะการทำงานที่ทางบริษัทเป็น outsource ให้กับองค์กรขนาดใหญ่ โดยการสรรหาบุคคลที่มีความเหมาะสมในการปฏิบัติหน้าที่พนักงานรักษาความปลอดภัยให้กับองค์กรซึ่งทางองค์กรดังกล่าวจะมีผู้บริหารงานขององค์กรในด้านรักษาความปลอดภัยบริหารจัดการและควบคุมดูแลพนักงาน รักษาความปลอดภัยตามนโยบายขององค์กรนั้น ๆ ดังนั้นจึงเป็นเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร ทางศูนย์การค้าฯ จะสามารถแก้ไข เปลี่ยนแปลงนโยบายในการบริหารจัดการและควบคุมดูแลพนักงานรักษาความปลอดภัยได้

เนื่องจากทางศูนย์การค้าฯ ได้ดำเนินงานด้านการให้บริการซึ่งมีพนักงานผู้ให้บริการเป็นส่วนสำคัญทางบริษัทจึงให้ความสำคัญด้านสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของพนักงานอย่างมาก โดยมีสวัสดิการในส่วนต่าง ๆ เพิ่มจากสวัสดิการตามกฎหมายที่กำหนด อาทิเช่น มีร้านค้าสวัสดิการของบริษัท การให้มีร้านค้าสวัสดิการของบริษัท การให้เงินทุนสนับสนุนด้านการศึกษาแก่บุตรของพนักงาน การให้เงินช่วยเหลืองานศพของบิดามารดาของพนักงาน การจับสลากของรางวัลพิเศษทุก ๆ 3 เดือน การให้รางวัลสำหรับพนักงานที่มีความดีความชอบเป็นต้น แต่ปัญหาการเข้าออกของพนักงานรักษาความปลอดภัย ซึ่งเป็นพนักงานรายวันในเขตจังหวัดกรุงเทพมหานคร ยังมีอัตราที่สูงมากคือ มีอัตราการลาออกสูง ถึงร้อยละ 4-5 ต่อเดือนหรือเฉลี่ยแล้วคิดเป็น 20-30 คนต่อเดือน (สุพิศ รักคณาธร, 2562) ซึ่งเป็นอุปสรรคในการดำเนินงานและการขยายงานขององค์กรอย่างมาก ดังนั้นการศึกษาทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขต จังหวัด กรุงเทพฯ นี้จะทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยและปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยและปัจจัยที่มีผลต่อคุณ

ภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย เพื่อที่จะได้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงและส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของ ศูนย์การค้า 101 ทู ดิจิทัล พาร์ค ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยของ ศูนย์การค้า 101 ทู ดิจิทัล พาร์ค ในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานรักษาความปลอดภัยของ ศูนย์การค้า 101 ทู ดิจิทัล พาร์ค ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด จำนวน 626 คน โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยเทียบเป็นบัญญัติไตรยางศ์ดังนี้ (ธานินทร์ ศิลป์จารุ, 2550)

ช่วง 1,000-500 มีประชากรเพิ่มขึ้น 500 ราย ตัวอย่างเพิ่มขึ้น 64 ราย

ถ้าช่วง 626-500 มีประชากรเพิ่มขึ้น 126 ราย ตัวอย่างเพิ่มขึ้น $(64 \times 126) / 500 = 16.13$ ราย

ดังนั้น ถ้ามีประชากรที่ใช้ในการวิจัย 626 ราย ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง $222 + 16 = 238$ ราย ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการเพิ่มกลุ่มตัวอย่างเป็น 240 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการทำงานกับบริษัท ระดับตำแหน่งงาน ช่วงเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ความคิดในการหางานใหม่ โดยใช้คำถามปลายปิดแบบตรวจสอบรายการ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยใน ศูนย์การค้า 101 ทู ดิจิทัล พาร์ค ในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ คุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพทางสังคม คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม คุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณและ คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในชีวิต ดังนี้

1. ด้านร่างกาย จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1-6
2. ด้านจิตใจ จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 7-15
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 16-24
4. ด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 9 ข้อ ได้แก่ ข้อ 25-33

5. ด้านจิตวิญญาณ จำนวน 11 ข้อ ได้แก่ ข้อ 34-44

6. ด้านความมั่นคงในชีวิต จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ ข้อ 45-53

โดยมีลักษณะคำถามแบบปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ตามลำดับ คำถามในแบบสอบถามจะประกอบด้วยข้อความเชิงบวก (Positive) หมายถึง ความหมายของข้อความนั้นสอดคล้องกับความหมายของตัวแปรที่ต้องการวัดและข้อความเชิงลบ (Negative) หมายถึง ความหมายของข้อความนั้นตรงข้ามกับความหมายของตัวแปรที่ต้องการวัด เพื่อป้องกันการมีอคติ (Bias) ในการตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยศูนย์การค้า 101 ทูริ ดิจิทัล พาร์ค ในเขตกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยนำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จในการวิเคราะห์ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลโดยใช้ สถิติความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลการวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมถึงสถิติความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

3. การวิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งได้มาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่เก็บได้ใช้วิธีการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยเทคนิคการวิจัยที่พยายามบรรยายเนื้อหาของข้อความอย่างเป็นระบบ เน้นเนื้อหาตามที่ปรากฏในข้อความ โดยไม่มีอคติหรือความรู้สึกของตัวเองเข้าไปพัวพัน

ผลการวิจัย (Research Results)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานรักษาความปลอดภัย ศูนย์การค้า 101 ทูริ ดิจิทัล พาร์ค ในเขตกรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 240 คน เกือบทั้งหมดเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 94.60 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26-33 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.80 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 53.30 มีการศึกษา ระดับประถมศึกษา คิดเป็นร้อยละ 40.00 ระยะเวลาในการทำงานกับบริษัทฯ 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.30 มีตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย คิดเป็นร้อยละ 92.10 มีช่วงเวลาในการทำงานกะกลางวัน คิดเป็นร้อยละ 59.60 มีอัตราเงินเดือน 6,001-7,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.30 และไม่ได้กำลังมองหาใหม่ คิดเป็นร้อยละ 58.70

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ศูนย์การค้า 101 ทูริ ดิจิทัล พาร์ค ในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัย ศูนย์การค้า 101 ทูริ ดิจิทัล พาร์ค ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.11 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านตามลำดับสามารถอธิบายได้ว่า ด้านร่างกาย มีความคิดเห็นในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.30 ด้านจิตใจ มีความคิดเห็นในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.29 ด้านจิตวิญญาณ มีความคิดเห็นในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.18 ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีความคิดเห็นในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.10 ด้านสิ่งแวดล้อม มีความคิดเห็นในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.08 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความคิดเห็นในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 2.72 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการแปลผลความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ศูนย์การค้า 101 ทูริ ดิจิทัล พาร์ค ในเขตกรุงเทพมหานคร ภาพรวม ทั้ง 6 ด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	การแปลผล	ลำดับ
1. ด้านร่างกาย	3.30	ปานกลาง	1
2. ด้านจิตใจ	3.29	ปานกลาง	2
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	3.10	ปานกลาง	4
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	3.08	ปานกลาง	5
5. ด้านจิตวิญญาณ	3.18	ปานกลาง	3
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	2.72	ปานกลาง	6
ค่าเฉลี่ยรวม	3.11	ปานกลาง	

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า

1. ด้านร่างกาย พนักงานรักษาความปลอดภัย ศูนย์การค้า 101 ทูริ ดิจิทัล พาร์ค ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านร่างกาย อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.30 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า สามอันดับแรกของปัจจัยย่อยด้านร่างกาย คือ การไม่เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลในช่วงปีที่ผ่านมา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่า และการมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.50 ตามลำดับและปัจจัยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.50

2. ปัจจัยด้านจิตใจ พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัย ศูนย์การค้า 101 ทูริ ดิจิทัล พาร์ค ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านจิตใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.29 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า สามอันดับแรกปัจจัยย่อยด้านจิตใจ คือ การสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ความพึงพอใจในความเป็น

ตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ตามลำดับและปัจจัยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือการสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90

3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัย ศูนย์การค้า 101 ทูริ ดิจิทัล พาร์ค ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสัมพันธภาพทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.10 เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า สามอันดับแรกปัจจัยย่อย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม คือ การสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 การสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13 ตามลำดับและปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93

4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัย ศูนย์การค้า 101 ทูริ ดิจิทัล พาร์ค ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.08 เมื่อพิจารณารายละเอียดพบว่า สามอันดับแรกปัจจัยย่อยด้าน สิ่งแวดล้อมคือ การสามารถเดินทางไปยังที่ทำงานได้สะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 การยอมรับในกฎระเบียบของสถานที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 ตามลำดับและปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.58

5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัย ศูนย์การค้า 101 ทูริ ดิจิทัล พาร์ค ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.18 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า สามอันดับแรกปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณ คือความภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี่ และการไม่คิดที่จะลาออกเพื่อหางานทำใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.46 การทำงานที่มีความหมายและความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ตามลำดับและปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74

6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัย ศูนย์การค้า 101 ทูริ ดิจิทัล พาร์ค ในเขตกรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 2.72 เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่าสามอันดับแรกปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต คือการไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 งานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 ตามลำดับและปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การเคยได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนหรือเลื่อนขั้นตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.08

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานรักษาความปลอดภัย

ศูนย์การค้า 101 ทู ดิจิทัล พาร์ค ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ส่วนใหญ่มีความต้องการให้บริษัทขึ้นเงินเดือนให้ รองลงมาคือต้องการให้เงินเดือนออกภายใน วันที่ 5 ของเดือน และต้องการให้มีเบี้ยขยันและต้องการจัดให้มีวันหยุด บางส่วนต้องการให้ออกสลิปเงินเดือนให้ อยากให้เพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้น อยากให้มีการเบิกเงินล่วงหน้าได้มากขึ้น อยากให้มีการจ่ายเงินเดือน ๆ ละ 2 ครั้ง อยากให้มีการให้รางวัลในการทำมาหากิน อยากให้มีการจ่ายชุดสวัสดิการให้ตรงเวลา ต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน อยากเปลี่ยนรูปแบบให้สวยขึ้น อยากให้มีความรู้ที่ใช้ในชีวิตประจำวันได้และต้องการความสนใจจากบริษัท

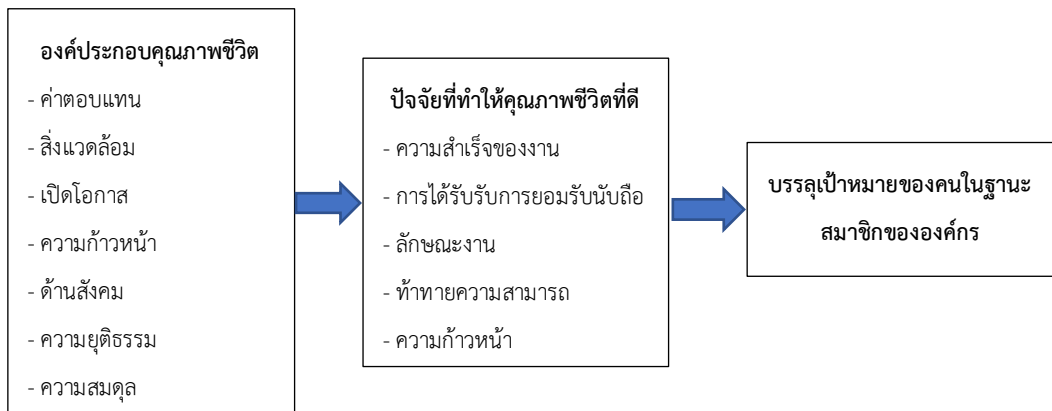
อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ศูนย์การค้า 101 ทู ดิจิทัล พาร์ค ในเขตกรุงเทพมหานคร มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปรายผลดังนี้

พนักงานรักษาความปลอดภัย ศูนย์การค้า 101 ทู ดิจิทัล พาร์ค ในเขตกรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีหลายปัจจัยที่ทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดีมากนัก ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศุภรัฐ อัครวิฑูรวงศ์ (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ซินโดม อิเลคทรอนิกส์ อินดัสตรี จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ซินโดม อิเลคทรอนิกส์ อินดัสตรี จำกัด ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรุ สนวนานนท์ (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง การวิจัยครั้งนี้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจากการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยของคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาคม จันทรเลื่อน (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและเงินเดือน และ (3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาสมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนงานวิจัยของสาลินี เวนัย (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด ในจังหวัดเชียงใหม่ การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด ในจังหวัดเชียงใหม่โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เอก-ชัย ดิสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด ในจังหวัดเชียงใหม่ ผล

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เอก-ชัย ดีสทรี บิวชั่น ซิสเทม จำกัด ในจังหวัดเชียงใหม่ มีความเห็นว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก

องค์ความรู้จากการวิจัย



ที่มา: (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (สสปท.), 2562)

คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก เช่น ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้บุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1.1 จากการศึกษาพบว่า ด้านร่างกายที่ควรได้รับการส่งเสริมคือ การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ การได้นอนหลับพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอและการได้รับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ เนื่องจากปัจจัยย่อยดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในสามอันดับสุดท้ายเนื่องด้วยพนักงานรักษาความปลอดภัยนั้นต้องทำงานถึง 12 ชั่วโมงต่อกะจึงทำให้ไม่มีเวลาในการออกกำลังกายหรือการพักผ่อนที่เต็มที่เหมือนกับพนักงานที่ทำงาน 8 ชั่วโมง ซึ่งในส่วนนี้ระยะเวลาการทำงานคงเปลี่ยนแปลงได้ยาก เนื่องจากเป็นมาตรฐานการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยแต่อาจแก้ไขโดยการจัดให้พนักงานได้ทำงานใกล้เคียงกับที่พักอาศัยเพื่อลดระยะเวลาในการเดินทางให้น้อยลง เพื่อจะได้มีเวลาพักผ่อนหรือออกกำลังกายมากขึ้น รวมถึงจัดให้พนักงานมีวันหยุดในแต่ละเดือน ในส่วนของการไม่ได้รับประทานอาหารในแต่ละวันที่เพียงพอ นั้นทางบริษัทฯ ควรมีการให้ความรู้พนักงานฯ ในด้านการบริโภคที่เหมาะสมในแต่ละวันโดยอาจเพิ่มในหลักสูตรการอบรมประจำเดือนด้วย เพื่อเป็นการทำความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการบริโภคให้กับพนักงาน

1.2 จากการศึกษา พบว่า ด้านจิตใจที่ควรได้รับการส่งเสริม คือ ความสามารถในการจัดการกับความเครียดได้ การสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานได้และการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ เนื่องจากปัจจัยย่อยดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในสามอันดับสุดท้าย ซึ่งบริษัทฯ ควรมีการอบรมพนักงานในเรื่องของการจัดการความเครียดจากการทำงานและหัวหน้างานควรมีการให้คำปรึกษาในด้านต่าง ๆ กับพนักงานที่มีปัญหาในการทำงานรวมถึงบริษัทฯ ควรมีการจัดกิจกรรมด้านส่งเสริมศาสนาให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมเนื่องจากศาสนานั้นเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ได้ โดยอาจมีการสอดแทรกหลักธรรมคำสอนในการอบรมพนักงาน

1.3 จากการศึกษา พบว่า ด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่ควรได้รับการส่งเสริม คือ การสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้ การเข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงาน ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน เนื่องจากปัจจัยย่อยดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในสามอันดับสุดท้าย เนื่องด้วยพนักงานรักษาความปลอดภัยนั้นมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนจุดรักษาการณ์ กันเป็นประจำจึงอาจทำให้พนักงานไม่ค่อยมีความสนิทสนมกันมากนักทำให้ไม่มีความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานที่มากนัก ส่วนการเข้าร่วมกิจกรรมกับทางบริษัทฯ ที่น้อยนั้น อาจเนื่องมาจากพนักงานรักษาความปลอดภัยนั้นต้องทำงาน 12 ชั่วโมง และมีจุดรักษาการณ์ที่กระจายกันไปในแต่ละแห่ง ซึ่งสามารถรวมตัวกันทำกิจกรรมค่อนข้างยาก แต่ทางบริษัทฯ อาจจะมีจัดกิจกรรมให้พนักงานทำร่วมกันในช่วงที่พนักงานมีการอบรมประจำเดือนและการจัดอบรมให้ใกล้เคียงกับจุดรักษาการณ์ที่มีพนักงานรักษาการณ์อยู่ โดยอาจแบ่งเป็นในแต่ละพื้นที่เพื่อให้พนักงานสามารถเดินทางมาร่วมกิจกรรมได้สะดวกมากขึ้น

1.4 จากการศึกษา พบว่า ด้านสิ่งแวดล้อมที่ควรได้รับการส่งเสริม คือ ความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กรจัดให้เช่น ห้องน้ำ ไฟฉาย อุปกรณ์ป้องกันตัว บริษัทมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ เนื่องจากปัจจัยย่อยดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นอยู่ในรองอันดับสุดท้าย ซึ่งในส่วนของวันหยุดนั้นควรมีการจัดวันหยุดประจำเดือนให้กับพนักงานให้มากขึ้น ในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกนั้นจะแตกต่างกันไปในแต่ละจุดรักษาการณ์ ส่วนอุปกรณ์ช่วยนั้นบริษัทได้มีการจัดอุปกรณ์มาตรฐานในการรักษาความปลอดภัยให้แก่พนักงาน แต่อุปกรณ์ป้องกันตัวคือ กระบองบาตอง นั้นสามารถพกพาได้ยาก เนื่องจากมีขนาดค่อนข้างใหญ่พนักงานจึงไม่นิยมพกนัก ซึ่งในส่วนนี้บริษัทฯ ควรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันตัวที่มีขนาดเล็กพนักงานสามารถพกพาได้และมีประสิทธิภาพเพื่อใช้แทน

1.5 จากการศึกษา พบว่า ด้านจิตวิญญาณที่ควรได้รับการส่งเสริม คือ การสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานและการมีโอกาสดำเนินการตามความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากเป็นปัจจัยย่อยดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในสามอันดับสุดท้ายในส่วนของการทำกิจกรรมทางศาสนานั้น เนื่องจากเวลาในการเข้างานของพนักงานรักษาความปลอดภัยและระยะเวลาในการ งานนั้นค่อนข้างมาก อาจทำให้พนักงานสามารถเข้าร่วมประกอบกิจกรรมทางศาสนาได้ยาก ซึ่งทางบริษัทฯ ควรจะส่งเสริม

สนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานๆ ที่ต้องการทำบุญหรือทำกิจกรรมทางศาสนา โดยอาจมีการจัดกิจกรรมร่วมทำบุญทอดกฐินหรือทอดผ้าป่าของบริษัทฯ และให้พนักงานได้มีส่วนร่วม ซึ่งนอกจากเป็นการสนับสนุนด้านศาสนาแล้วยังเป็นการทำกิจกรรมร่วมกันระหว่างบริษัทฯ และพนักงานอีกด้วย และผู้บังคับบัญชาที่มีความใกล้ชิดกับ พนักงานรักษาความปลอดภัยอย่างสายตรวจนั้นควรเป็นผู้ที่สามารถให้คำปรึกษาแก่พนักงานรวมทั้งมีการชมเชยเมื่อพนักงานทำงานได้ดี หรือทำความดีเพื่อเป็นกำลังใจให้แก่พนักงาน ส่วนในเรื่องการพัฒนาความสามารถในงานนั้น ทางบริษัทฯ ควรจัดให้มีการเพิ่มหลักสูตรการอบรมที่เพิ่มทักษะหรือความสามารถของพนักงานให้มีความหลากหลายมากขึ้นรวมถึงมีการประเมินพนักงานที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องด้วย

1.6 จากการศึกษา พบว่า ด้านความมั่นคงในชีวิตควรได้รับการส่งเสริมควรส่งเสริม คือ การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงในระยะยาว เนื่องจากเป็นปัจจัยดังกล่าวมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย เนื่องจากตำแหน่งงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยปัจจุบันนั้น ตำแหน่งคือ พนักงานรักษาความปลอดภัย และซูเปอร์ไวเซอร์ รวมถึงมีน้อยจุดที่มีซูเปอร์ไวเซอร์ประจำจุด ดังนั้น จึงทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ไม่มีการเลื่อนตำแหน่งซูเปอร์ไวเซอร์เพิ่มขึ้น ซึ่งในส่วนนี้ทาง บริษัทฯ อาจทำการเพิ่มขึ้นตำแหน่งให้มีมากขึ้นและประเมินการเลื่อนขั้นจากความสามารถในการทำงานของพนักงาน เพื่อสนับสนุนพนักงานที่มีการทำงานที่ดีมีความสามารถให้ได้รับการพัฒนาในตำแหน่งงาน ได้รับการพัฒนาในตำแหน่งงาน ส่วนของการตรวจสอบสุขภาพนั้นทางบริษัทฯ อาจจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของ พนักงานๆ โดยอาจจัดให้วันก่อตั้งบริษัทในทุกปี เพื่อให้พนักงานมีโอกาสในการตรวจสอบสุขภาพโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย

1.7 จากการศึกษา พบว่า ข้อเสนอแนะที่ได้ส่วนใหญ่มีความต้องการให้บริษัทขึ้นเงินเดือนให้ รองลงมาคือต้องการให้เงินเดือนออกภายใน วันที่ 5 ของเดือน และต้องการให้มีเบี้ยขยันและต้องการจัดให้มีวันหยุด บางส่วนต้องการให้ออกสลิปเงินเดือนให้ อยากให้เพิ่มสวัสดิการให้มากขึ้น อยากให้มีการเบิกเงินล่วงหน้าได้มากขึ้น อยากให้มีการจ่ายเงินเดือน ๆ ละ 2 ครั้ง อยากให้มีการให้รางวัลในการทำมาหากิน อยากให้มีการจ่ายชุดสวัสดิการให้ตรงเวลา ต้องการความก้าวหน้าในการทำงาน อยากเปลี่ยนรูปแบบให้สวยงามขึ้น อยากให้มีความรู้ที่ใช้ในชีวิตประจำวันได้และต้องการความสนใจจากบริษัท ดังนั้นบริษัทควรทำการเพิ่มรายได้ให้กับพนักงานในด้านอื่นๆ นอกเหนือจากค่าแรงอย่างเบี้ยขยันเพิ่มเติมให้กับพนักงานที่ไม่ขาดไม้อลาในแต่ละเดือน รวมถึงการเพิ่มขึ้นตำแหน่งให้มากขึ้นอย่างเช่น ซีเนียร์ ซูเปอร์ซีเนียร์ เป็นต้น ซึ่งประเมินตามความสามารถและเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานเพื่อสนับสนุนในพนักงานมีการพัฒนาในหน้าที่การงานและบริษัทฯ ควรให้ความสำคัญกับพนักงานในเรื่องของสุขภาพ โดยอาจจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีในวันก่อตั้งในทุกปี

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ศูนย์การค้า 101 ทวี ดิจิทัล พาร์ค ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้

ข้อมูลในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้นและเหมาะสมกับองค์กร

2.2 ควรศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัยพนักงานรักษาความปลอดภัย ศูนย์การค้า 101 ทูรู ดิจิทัล พาร์ค ในเขตต่างจังหวัด เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา

2.3 ควรศึกษาความเครียดในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ศูนย์การค้า 101 ทูรู ดิจิทัล พาร์ค ในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลในการแก้ไข/พัฒนา/ปรับปรุงระบบการทำงานไม่ให้เกิดความเครียดต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

101 ทูรูดิจิทัล พาร์ค. (2564). บริการ. วันที่ 8 มีนาคม 2564, จาก

<https://101truedigitalpark.com/>

ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2550). การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: วี อินเทอร์เน็ต.

วฐ สอนานนท์. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. งานวิจัยส่วนบุคคลศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ศุภรัฐ อัสวาทูรวงศ์. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันของพนักงาน บริษัท ชินโดมอิเล็กทรอนิกส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงาน. สืบค้น 24 เมษายน 2564, จาก <http://www.hcbi.org/2016/index.asp>

สาลินี เวนัย. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เอก-ชัย ดีสทริบิวชั่น ซิสเทม จำกัด ในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

อาคม จันทร์เลื่อน. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในจังหวัดนราธิวาส. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.