

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย
บริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานี
Strategies for improving the quality of working life of security
Companies employees in Pathum Thani province

สมคิด ศรีนาเมือง

Somkid Srinamuan

สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

Development Strategy Program, Phranakhon Rajabhat University

E-mail: Somkidsrina@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 16 สิงหาคม 2563

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 29 มีนาคม 2564

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 9 เมษายน 2564

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคูณภาพชีวิตการทำงาน 2) ศึกษาสภาพปัญหาคูณภาพชีวิตการทำงาน 3) จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงาน 4) ประเมินยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานี แบบของการวิจัย เป็นการวิจัยและพัฒนาโดยวิธีการผสมผสานวิธีวิจัยเชิงคูณภาพและวิธีวิจัยเชิงปริมาณ การวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 370 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ แบบสอบถาม และแบบประเมิน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิธีวิจัยเชิงคูณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 39 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ 1) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก 2) ประเด็นการระดมสมอง วิเคราะห์เนื้อหา

ผลการศึกษา พบว่า 1)ระดับคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับปานกลางในด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 2)สภาพปัญหาคูณภาพชีวิตการทำงาน (1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคงในงาน (4) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 3) การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงาน วิสัยทัศน์ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม มีหลักประกันชีวิตเพื่อความมั่นคง และดำรงความสุขร่วมกัน ยุทธศาสตร์ย่อย 7 ด้าน พันธกิจ 7 ด้าน เป้าหมาย 7 ด้าน และกลยุทธ์ 7 ด้าน ซึ่งมีความครอบคลุมและสอดคล้องซึ่งกันและกัน4)การประเมินยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานี ในภาพรวมมาตรฐานการประเมินแผนงานและโครงการได้มาตรฐานอยู่ในระดับดีทั้ง 7 ด้าน

คำสำคัญ : ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงาน, พนักงานรักษาความปลอดภัย

ABSTRACT

The purposes of this research were to: 1) study the level of quality of work life, 2) study the problem conditions of the quality of work life, 3) create a strategy to develop the quality of work life and 4) assess the strategy for the development of quality of work life of security guards in Pathum Thani province. This research were applied research and development concept with the mixed method both from quantitative and qualitative. For the quantitative data, the samples consisted of 370 people using accidental sampling method. The data were collected by questionnaire and assessment forms, and data analysis was conducted by computer software program. Percentage, mean and standard deviation were used to describe the data. For the qualitative data, 39 key informants were selected and collected through in-depth interview and brainstorming. The data were analyzed by using content analysis.

The results showed that: 1) The quality of work life of the security guards was overall at high level and the mean was at moderate level. Each aspect was found at medium level in terms of working conditions with regard to safety and health promotion, 2) The problems of the quality of work life consisted of (1) enough and fair compensation; (2) safe and healthy working conditions; (3) success and security in their career path; (4) opportunity to develop their capabilities; (5) ability to combine the society and working together; (6) democracy in the organization; (7) work life balance; (8) job characteristics that were beneficial to the society, 3) The strategies to develop the quality of work life and visions was as follows; fair compensation, life insurance and maintain mutual happiness. There were 7 sub-strategies, 7 missions and 7 objectives which were interrelated. 4) Evaluation of the strategies to develop the quality of work life of security guards in Pathum Thani province was found that, in general, the assessment of plans and projects were in good standards in all 7 aspects.

Keywords: Strategy for Development, Quality of Work Life, Security Guards

1. บทนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งสนองความผาสุกและความพึงพอใจของพนักงานทุกคนในองค์กร ตั้งแต่ระดับผู้ปฏิบัติการจนถึงผู้บริหาร หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว ก็จะทำให้มีทัศนคติที่ดีต่อองค์กรและความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ ส่งผลให้ได้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เพิ่มขวัญและกำลังใจของพนักงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และช่วยปรับปรุงศักยภาพของพนักงาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมทำให้เกิดความสุขความมั่นคง องค์กรทุกภาคส่วนควรหันมาใส่ใจเรื่องการพัฒนาคนให้มากขึ้น ยิ่งในช่วงภาวะเศรษฐกิจถดถอย ย่อมมีผลกระทบต่อการดำรงชีพของพนักงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรเองไม่ควรมุ่งเน้นที่คุณภาพของผลผลิตขององค์กรอย่างเดียว โดยไม่ใส่ใจเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงาน องค์กรควรมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้น (อรุณี สุ่มโนหาอุดม, 2555, หน้า 27)

ปัญหาอาชญากรรมของสังคมไทยในปัจจุบันมีความรุนแรงขึ้นดังปรากฏตามสื่อต่างๆ สำหรับในส่วนราชการแล้วผู้มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของสังคมและรักษาความปลอดภัยในชีวิต ร่างกายและทรัพย์สินของประชาชนคือ เจ้าหน้าที่ตำรวจและเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง ในส่วนเอกชนแล้วคือพนักงานรักษา

ความปลอดภัย เมื่อปัญหาอาชญากรรมเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ต้องมีผู้ทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยเพิ่มขึ้นทั้งของภาครัฐและเอกชน โดยปัจจุบันในประเทศไทยมีผู้ประกอบการอาชีพเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยไม่น้อยกว่า 400,000 คน

จากการที่ พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.2558 มีผลบังคับใช้ได้ส่งผลให้พนักงานรักษาความปลอดภัยต้องมีภาระค่าใช้จ่ายในการที่จะต้องอบรม ค่าธรรมเนียมใบอนุญาตและต่อใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต นอกจากนี้ลักษณะการทำงานของพนักงาน รักษาความปลอดภัยมีวิถีการดำเนินชีวิตที่แตกต่างจากการทำงานปกติเช่น เป็นงานเฝ้าระวังตลอด 24 ชั่วโมง ทุกวัน ไม่มีวันหยุดราชการหรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ รวมทั้งลักษณะงานในบางครั้งไม่สามารถกำหนดให้ชัดเจน หรือตายตัว เหตุการณ์อาจจะเกิดเวลาใดและสถานที่ใดก็ได้ (มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2551, หน้า 10) จึงอาจส่งผลให้เกิดความเครียดจากงานเพิ่มขึ้น ทำให้มีผลกระทบต่อภาวะสุขภาพและคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย

จังหวัดปทุมธานีเป็นจังหวัดที่มีการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างรวดเร็ว ทำให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสภาพสังคมอย่างเห็นได้ชัด จากสังคมชนบทเป็นสังคมเมือง เป็นที่ตั้งของสถานศึกษาทั้งในระดับอาชีวศึกษาและอุดมศึกษาหลายแห่ง โรงงานอุตสาหกรรม นิคมอุตสาหกรรม หมู่บ้าน คอนโดมิเนียม จากสภาพดังกล่าวทำให้เป็นแหล่งรองรับการเข้ามาศึกษา การเข้ามาหางานทำจากทุกคนในทุกภูมิภาคของประเทศ รวมทั้งแรงงานต่างด้าวด้วยที่เข้ามาหางานทำ ดังนั้นจังหวัดปทุมธานีจึงเป็นจุดรองรับปัญหาที่เกิดขึ้นจากปัจจัยดังกล่าวข้างต้น อาทิเช่น ปัญหาการแพร่ระบาดของยาเสพติด ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสิ่งแวดล้อมและมลพิษที่เกิดขึ้นจากโรงงานอุตสาหกรรม (สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี, 2562, ออนไลน์) ปัญหาเหล่านี้ทำให้ทั้งหน่วยงานของภาครัฐและภาคเอกชนต่างมีความกังวลถึงความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จึงหาวิธีป้องกันภัยอันตรายที่อาจเกิดขึ้น วิธีการหนึ่งที่เป็นที่นิยมในปัจจุบันคือการจ้างบริษัทรักษาความปลอดภัย มีบริษัทรักษาความปลอดภัยที่ขออนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย 135 บริษัท และมีพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตจำนวน 4,000 กว่าคน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานี โดยศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน สร้างยุทธศาสตร์ และประเมินยุทธศาสตร์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานี และจัดทำคู่มือเผยแพร่ให้ผู้ประกอบการธุรกิจรักษาความปลอดภัยในประเทศไทยนำไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์และนโยบายในการบริหารงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในองค์กรธุรกิจของตนเอง ซึ่งจะเป็นการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานี

2.2 เพื่อศึกษาสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานี

2.3 เพื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานี

2.4 เพื่อประเมินยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานี

3. ประโยชน์ที่ได้รับการวิจัย

3.1 ได้ข้อมูลสภาพปัญหาและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานีไปเป็นข้อมูลทางวิชาการ เพื่อใช้เป็นแนวทางสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานี

3.2 สามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานี

3.3 ได้ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานี บริษัทรักษาความปลอดภัยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัยได้

3.4 ได้คู่มือยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานี ให้ผู้ประกอบการธุรกิจรักษาความปลอดภัยในประเทศไทยนำไปใช้ได้

4. วิธีดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากร

ประชากรเชิงปริมาณได้แก่ พนักงานรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 4,942 คน (สำนักงานผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี, 2562, 1)

ประชากรเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informances) ได้แก่ ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 39 คน

4.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 370 คน โดยการคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยแบ่งประชากรออกตามพื้นที่การปกครอง จำนวน 7 อำเภอเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม ใช้วิธีของ Taro Yamane

4.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ตัวแปรที่ใช้ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานี 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4.4 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานี มี 2 ชุด ได้แก่ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ มี 2 ชุด ได้แก่ แบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและแบบประเมินยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานี เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพมี 2 ชุด ได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth inter) และประเด็นการระดมสมอง (Brains storming)

4.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

เชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างและใช้วิเคราะห์ระดับความพึงพอใจ โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

เชิงคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) ซึ่งเป็นข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก และการระดมสมอง

5. ผลการวิจัย

5.1 การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานีมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x}=3.17$) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่าอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุดในด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{x}=3.60$) และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{x}=3.57$) อยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน ตามลำดับดังนี้ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{x}=3.39$) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{x}=3.21$) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{x}=3.17$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{x}=3.05$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{x}=2.98$) อยู่ในระดับน้อยที่สุดในด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{x}=2.37$)

5.2 การศึกษาสภาพปัญหาของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานี มีดังนี้ 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าเป็นเพียงพอและยุติธรรมแต่ยังไม่มีเงินออม ผู้ใช้บริการ หัวหน้าชุด สายตรวจและพนักงานรักษาความปลอดภัยมีความคิดเห็นว่าการค่าตอบแทนไม่เพียงพอในการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีค่าเสี่ยงภัย เงินเดือนออกไม่ตรงตามกำหนดเวลา ไม่มีเงินเพียงพอสำหรับการออม 2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผู้บริหารและผู้ให้บริการมีความคิดเห็นว่าการสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแต่ไม่มีนโยบายตรวจสุขภาพประจำปีให้ฟรี หัวหน้าชุด สายตรวจ และพนักงานรักษาความปลอดภัยมีความคิดเห็นว่าการป้อนยาม มีความคับแคบเกินไป มีมลภาวะทางอากาศที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ การทำงานเสี่ยงต่อโรคระบาด ไม่มีตรวจสุขภาพประจำปีให้พนักงาน ผู้ให้บริการมีความคิดเห็นว่าการสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยแต่อาจมีมลภาวะทางอากาศ 3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการมีโอกาสก้าวหน้าในงาน บางบริษัทอาจยังไม่มี ความมั่นคง หัวหน้าชุด สายตรวจและพนักงานรักษาความปลอดภัยมีความคิดเห็นว่าการไม่มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ไม่จัดให้มีการจัดอบรมพนักงานรักษาความปลอดภัย ไม่มีโอกาสได้ศึกษาต่อ ผู้ให้บริการมีความคิดเห็นว่าการมีโอกาสก้าวหน้าไม่มากนัก 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการยังไม่มี ความจำเป็นที่จะต้องจัดอบรมหลักสูตรอะไร สั้นเปลืองงบประมาณ หัวหน้าชุด สายตรวจและพนักงานรักษาความปลอดภัยมีความคิดเห็นว่าการบริษัทไม่มีการจัดอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้พนักงาน รู้สึกไม่มีความภาคภูมิใจในอาชีพ ผู้ให้บริการมีความคิดเห็นว่าการสามารถพัฒนาตนเองได้แต่ไม่มีโอกาสที่เอื้ออำนวย 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการพนักงานต่างต้องแยกย้ายทำงานคนละที่โอกาสที่จะพบกันนั้นยาก หัวหน้าชุด สายตรวจและพนักงานรักษาความปลอดภัยมีความคิดเห็นว่าการไม่มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความขัดแย้งกันเรื่องการจัดเปลี่ยนแลกรเว ผู้ให้บริการมีความคิดเห็นว่าการมีความสัมพันธ์อันดี 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าการพนักงานต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้เท่านั้นไม่มีการฝ่าฝืนปรน ทำผิดไม่มีข้อแม้หรือข้อโต้แย้งใดๆ หัวหน้าชุด สายตรวจและพนักงานรักษาความปลอดภัย

ปลอดภัยมีความคิดเห็นว่าการทำตามคำสั่งอย่างเดียวไม่สามารถคัดค้านได้ ไม่สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานได้ ไม่สามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้ ผู้ใช้บริการมีความคิดเห็นที่สามารถปกป้องสิทธิตนเองได้แต่ต้องไม่ขัดกับกฎระเบียบของบริษัท 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ผู้บริหารและผู้ใช้บริการมีความคิดเห็นว่าการงานวันละ 8 ชั่วโมงถึงจะสมดุลเวลางานกับเวลาพักผ่อนแต่ด้วยความจำเป็นของผู้ว่าจ้างซึ่งไม่สามารถรับภาระค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นได้ หัวหน้าชุด สายตรวจและพนักงานรักษาความปลอดภัยมีความคิดเห็นว่าการงานในทำงานมากเกินไป จัดตารางการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม มีเวลาพักผ่อนไม่เพียงพอ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผู้บริหารมีความคิดเห็นว่าคุณส่วนใหญ่จะมอง พนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นเหมือนผู้ใช้ที่ต่ำกว่าอาชีพอื่นทั่วไป หัวหน้าชุด สายตรวจและพนักงานรักษาความปลอดภัยมีความคิดเห็นว่าคุณไม่มีความภูมิใจในอาชีพตัวเอง บริษัทไม่ร่วมหรือส่งเสริมกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ ผู้ใช้บริการมีความคิดเห็นว่าคุณมีความกดดัน เสียสละ ให้ความร่วมมือดี 9) แนวทางแก้ไขปัญหาคือ ผู้บริหารและผู้ให้บริการมีความคิดเห็นว่าคุณอยากให้ลดค่าธรรมเนียมใบอนุญาตลงทั้งในส่วนของบริษัทและพนักงาน หัวหน้าชุด สายตรวจและพนักงานรักษาความปลอดภัยมีความคิดเห็นว่าคุณปรับเวลาทำงานจาก 12 ชั่วโมง/วันเหลือ 8 ชั่วโมง/วันรายได้เท่าเดิม

6. อภิปรายผล

6.1 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานี พบว่า ในภาพรวมพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานีมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางมากที่สุดได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามลำดับ สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะถ้าปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัทรักษาความปลอดภัยจะเกิดภาระค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นในขณะเดียวกันการแข่งขันของธุรกิจรักษาความปลอดภัยมีมากขึ้นเป็นการเพิ่มต้นทุนซึ่งไม่สอดคล้องกับการแข่งขันในยุคปัจจุบัน สอดคล้องกับ สุเนตร นามโคตร (2553: 50) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน of บุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอต้นขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน in ภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

6.2 ผลการศึกษาสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานี

ผลการศึกษาสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานี ในครั้งนี้ พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมได้แก่ ค่าตอบแทนไม่เพียงพอในการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีค่าเสี่ยงภัย เงินเดือนออกไม่ตรงตามกำหนดเวลา ไม่มีเงินเพียงพอสำหรับการออม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพได้แก่ ป้อมยามมีความคับแคบจนเกินไป มีมลภาวะทางอากาศที่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ ไม่มี

สวัสดิการตรวจสอบสุขภาพฟรีให้พนักงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานได้แก่ ไม่มีความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ไม่มีการจัดอบรม และไม่มีโอกาสศึกษาต่อ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกันได้แก่ ไม่มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีความขัดแย้งกันเรื่องการจัดเปลี่ยนแลกรว ด้านประชาธิปไตยในองค์กรได้แก่ ทำตามคำสั่งอย่างเดียว ไม่มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวได้แก่ จัดตารางเวรยามไม่เหมาะสม มีเวลาพักผ่อนน้อยเกินไป ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แก่ ไม่มีความภาคภูมิใจในอาชีพของตนเอง บริษัทไม่ร่วมหรือส่งเสริมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ ซึ่งสอดคล้องกับนภดล ปิ่นทอง (2558: 182) ได้ศึกษา ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอค่อนข้างน้อย ค่าตอบแทนเบ้อย่างยิ่งไม่เหมาะสมด้วยมาตรการประหยังบประมาณ

7. ข้อเสนอแนะ

7.1 ควรมีการศึกษาวิเคราะห์คุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดปทุมธานีซึ่งจะเป็นการต่อยอดจากงานวิจัยนี้

7.2 ศึกษาวิจัยและพัฒนายุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดอื่นที่มีบริบทใกล้เคียงให้สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้กับบริษัทรักษาความปลอดภัยในจังหวัดอื่นๆ ต่อไป

บรรณานุกรม

- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2546). การคิดเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ชัคเชสมิเดีย.
- ขวัญกมล สารบุตร. (2543). คุณภาพชีวิตในการทำงาน:ปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ. กรุงเทพฯ: สมานบุค.
- จักษ์วัชร ศิริวรรณ. (2554). ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ. <https://www.gotoknow.org/posts/437659>, วันที่สืบค้น 30 กรกฎาคม 2556.
- จักษ์วัชร ศิริวรรณ. (2562). การนำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2556. จาก <http://www.gotoknow.org/posts/437655>.
- ชนินทร์ ชุมหพันธ์รักษ์. (2544). นโยบายธุรกิจและการบริหารเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- เดชน์ จรูญเรืองฤทธิ์. (2549). ความรู้พื้นฐานเรื่องการรักษาความปลอดภัยสำหรับผู้บริหาร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นรินทร์ สังข์รักษา. (2550). บทสรุปสำหรับผู้บริหารเรื่องระบบการเฝ้าระวังและป้องกันความพิการ. กรุงเทพฯ : สำนักส่งเสริมและพิทักษ์คนพิการ.
- ผดพร เหมบุตร. (2543). นักบริหารบทความคุณภาพชีวิตในการทำงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2546). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตสถาน พ.ศ. 2542. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ราชกิจจานุเบกษา. (2558). พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558.
- ศิขรินทร์ สุขโต. (2553). วิศวกรรมความปลอดภัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. มหาวิทยาลัยขอนแก่น : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมยศ นาวิการ. (2525). การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: บรรณกิจเทรดดิ้ง.

- สำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดปทุมธานี. (2559). รายงานการวิเคราะห์เศรษฐกิจอุตสาหกรรม ปี 2559. สืบค้นเมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2562. <http://www.industry.go.th/pathumthani/index.php/2016-09-06-08-07-26/2016-09-06-08-09-08>.
- สำนักงานผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดปทุมธานี. (2562). เอกสารรายงานการขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการ และรายชื่อผู้ได้รับอนุญาตให้ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัย. ปทุมธานี.
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). คุณภาพชีวิต: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิตสาขาศิลปศาสตร คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุทัย บุญประเสริฐ. (2545). การบริหารจัดการสถานศึกษาโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน School – based Management. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Casio, W. F. (1989). **Managing Human Resources**. New York: Mc Graw – Hill of Applied Psychology.
- Herbert, H. G. (1972). **The management of organization: A systems and human resources approach**. (2nd ed.). New York: Appletion-Century-Crofts.
- Hill, Charls W., and others. (1998). **Strategic Management : An Integrated Approach**. 4th ed. Boston : Houghton Mifflin.
- Skrovan, D. J. (1983). **Quality of work life: Perspectives for business and the public sector**. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Schuler, R. S., Jackson, S. E., & Werner, S. (1989). **Managing Human Resources**. Mason, OH: South - Western Cengage Learning.
- Walton, Richard E. (1974). Improving Quality of Work Life. **Harvard Business Review**, 15 (5), pp. 12-16.