

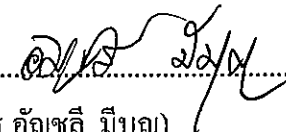
การดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัท  
ในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน (ประเทศไทย)


นันทน์ภัท แสงแก้ว

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ  
วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา  
มิถุนายน 2559  
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

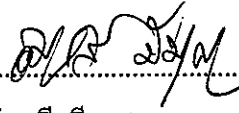
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่างานนิพนธ์ ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ นันทน์ภัส แสงแก้ว ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

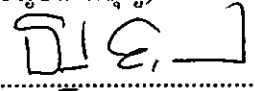
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์


..... อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(ดร.อัญชลี มีบุญ)

..... อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)


คณะกรรมการสอบปากเปล่า

..... ประธาน  
(ดร.อัญชลี มีบุญ)

..... กรรมการ  
(พลตรี ดร.ชนธัฐ ยังเฟื่องมนต์)

..... กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช)

วันที่ 26 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2559

57710065: สาขาวิชา: การจัดการสาธารณะ; บธ.ม. (การจัดการสาธารณะ)

คำสำคัญ: การดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัท

นันทน์ภัส แสงแก้ว: การดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัท ในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน (ประเทศไทย) (FACTORS AFFECTING THE SECURITY GUARDS TO STAY WITH THE COMPANY IN THE SCOPE OF THAI MINISTRY OF LABOUR) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: บรรพต วิรุณราช, Ph.D. 101 หน้า. ปี พ.ศ.2558.

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัท ในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน (ประเทศไทย) เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ศึกษาจากเอกสาร กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ที่ตัดสินใจยื่นหนังสือขอลาออกจากงานของบริษัท โกลด์ โลออน การ์ด จำกัด ในช่วง 3 ปี ย้อนหลัง (พ.ศ. 2556-2558) ประกอบด้วยเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเพศชาย 90 คน และเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเพศหญิง 6 คน

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทประกอบด้วยสาเหตุที่ขอลาออกจากงานเป็นประเด็นที่เกี่ยวกับการต้องการได้งานใหม่ที่ดีกว่า ค่าตอบแทน และสภาวะแวดล้อมในการทำงาน

ตอนที่ 2 โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารระดับสูง ผู้จัดการ หรือกรรมการผู้จัดการ ของบริษัทรักษาความปลอดภัยที่รับบริการรักษาความปลอดภัยอยู่ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี จำนวน 1 คนต่อ 1 บริษัท รวมทั้งสิ้น 13 บริษัท ผู้ให้สัมภาษณ์เป็นเพศชาย 10 คน และเป็นเพศหญิง 3 คน จบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน ผู้ให้สัมภาษณ์มีอายุระหว่าง 41-60 ปี อายุการทำงานระหว่าง 5-12 ปี

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทให้นานที่สุด ตามข้อคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งหมดมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ การจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยควรได้รับ การปรับเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และค่าล่วงเวลา ให้สูงขึ้นกว่าบริษัทอื่น และสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย

57710065: MAJOR: PUBLIC MANAGEMENT; M.B.A. (PUBLIC MANAGEMENT)

KEYWORD: FACTORS AFFECTING SECURITY GUARDS TO STAY WITH THE  
COMPANY

NANNAPHAT SANGKAEW: FACTORS AFFECTING THE SECURITY GUARDS  
TO STAY WITH THE COMPANY IN THE SCOPE OF THAI MINISTRY OF LABOUR.

ADVISOR: BANPOT WIROONRATCH, Ph.D. 101. 2015.

This research aims to investigate the security guard care to stay with the company in the scope of Thai Ministry of Labour. The research was qualitative research divided into two parts as following. Part one was the document study and the samples were the security guards who had resigned from the Gold Lion Company Limited during the past three years (2013-2015) the security guards were 90 males and 6 females. The study found the factors influencing staying at a job was the better job, better payment and working environment.

Part two was the in-depth interview; the samples were the senior administrators or the company committee of the security companies serving in AMATA Corporation Public Company Limited area in Chonburi province. There was one subject from each company, including 13 companies, 10 males and 3 females, 3 participants holding master degree, aged between 41-60 years, working length 5-12 years.

The research outcomes indicated the factors affecting the security guard to stay with the company as long as possible according to the interviewees' consensus was welfare benefits that the security guards received, and the salary adjustment, wage and overtime compensation higher than other companies, and the career advancement for the security guards.

## กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์เรื่องการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัท  
ในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน (ประเทศไทย) ฉบับนี้ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งด้วย  
บุคคลหลายฝ่ายที่ได้กรุณาช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและให้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ

ขอขอบพระคุณ ดร.อัญชลี มีบุญ ประธานกรรมการสอบงานนิพนธ์ และเป็นอาจารย์  
ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช กรรมการสอบงานนิพนธ์ และพลตรี ดร.ชนัญฐ  
ยังเฟื่องมนต์ กรรมการสอบงานนิพนธ์ที่ได้เสียสละเวลาในการให้คำปรึกษาแนะนำและตรวจสอบ  
แก้ไขข้อบกพร่อง รวมทั้งได้ให้ข้อคิดเห็นต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงงานนิพนธ์  
ฉบับนี้ ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์  
ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทางด้านวิชาการและ  
ประสบการณ์ชีวิตตลอดระยะเวลาที่ทำการศึกษา ขอขอบพระคุณเพื่อนนักศึกษา MBA (PM/ 22)  
ที่ให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำในรายวิชาการเรียนต่าง ๆ ทุกคน ขอขอบคุณบริษัท โกลด์  
ไลออน การ์ด จำกัด และผู้บริหาร ผู้จัดการ และกรรมการผู้จัดการ บริษัทรักษาความปลอดภัย  
ที่ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยในเขตพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี จำนวน 13  
บริษัทที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์ทำงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุก  
ท่านที่เป็นกำลังใจและให้ความช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ ด้วยดีตลอดมา จนงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จ  
ลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่ออิวัฒน์ แสงแก้ว คุณแม่ธัญญ์ศรีม แสงแก้ว ผู้มีพระคุณ  
อันยิ่งใหญ่และเป็นที่ยกย่อง เป็นผู้ให้กำเนิด ให้ความรัก ความห่วงใย ให้สติปัญญา และอยู่เบื้องหลัง  
ความสำเร็จของผู้ทำการวิจัยด้วยความกรุณาเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ของงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแค้นบุพการี  
บูรพาจารย์ผู้ประสิทธิ์ประสาทวิชา และผู้มีพระคุณทุกท่าน ทั้งในอดีตและปัจจุบัน ผู้ที่มีส่วน  
เกี่ยวข้องทำให้ข้าพเจ้าเป็นผู้มีการศึกษาและประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

นันทน์ภัส แสงแก้ว

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
สารบัญ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ซ
สารบัญภาพ .....	ณ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย .....	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	6
ขอบเขตของการวิจัย.....	7
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	8
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	10
แนวคิดเกี่ยวกับการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่ .....	10
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	11
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน .....	12
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน .....	15
แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร .....	18
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคล .....	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	21
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	26
การออกแบบการวิจัย .....	26
การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง.....	27
ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย.....	27
การใช้เครื่องมือในการวิจัย.....	28

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	29
ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือวิจัย .....	30
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล .....	31
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	32
ตอนที่ 1 กลุ่มที่ 1 ข้อมูลเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ลาออกจากงาน ปี พ.ศ. 2556 ..	33
กลุ่มที่ 3 ข้อมูลเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ลาออกจากงาน ปี พ.ศ. 2558 .....	37
ตอนที่ 2 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์.....	39
ส่วนที่ 2 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก .....	41
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	52
สรุปผลการวิจัย .....	52
อภิปรายผลการวิจัย .....	59
ข้อเสนอแนะ .....	63
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป .....	65
บรรณานุกรม .....	66
ภาคผนวก .....	70
ภาคผนวก ก.....	71
ภาคผนวก ข.....	74
ภาคผนวก ค.....	92
ประวัติย่อของผู้วิจัย .....	101

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1-1 จำนวนอัตราการลาออกจากงาน และการขาดงาน ของบริษัท โกลด์ ไลออน การ์ด จำกัด 3 ปีย้อนหลัง (พ.ศ. 2556-พ.ศ. 2558).....	3
4-1 สาเหตุหรือเหตุใดที่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตัดสินใจลาออกจากการปฏิบัติงาน .....	33
4-2 สรุปสาเหตุหรือเหตุผลที่ทำให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตัดสินใจลาออกจากการปฏิบัติงานปี พ.ศ. 2556 .....	34
4-3 สาเหตุหรือเหตุใดที่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตัดสินใจลาออกจากการปฏิบัติงานปี พ.ศ. 2557 .....	35
4-4 สรุปสาเหตุหรือเหตุผลที่ทำให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตัดสินใจลาออกจากการปฏิบัติงาน ปี พ.ศ.2557 .....	37
4-5 สาเหตุหรือเหตุใดที่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตัดสินใจลาออกจากการปฏิบัติงานปี พ.ศ. 2558 .....	37
4-6 สรุปสาเหตุหรือเหตุผลที่ทำให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตัดสินใจลาออกจากการปฏิบัติงานปี พ.ศ. 2558 .....	39
4-7 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ .....	41
4-8 สรุปปัญหาเรื่องการลาออกของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ก่อนอายุงาน 5 ปี .....	43
4-9 สรุปสาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยคงอยู่กับบริษัทฯ ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ....	45
4-10 สรุปปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน .....	48
4-11 สรุปวิธีการดำเนินการในการปฏิบัติและประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ .....	50



## สารบัญภาพ

ภาพที่		หน้า
1-1	กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	6
5-1	กรอบปัจจัยแห่งความสำเร็จในการรักษาคนเก่ง คนดี ที่เป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้.....	57

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ เช่น สภาพเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี นั้นส่งผลกระทบต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐและภาคเอกชน การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและการเกิดของนวัตกรรมใหม่ ๆ ทำให้องค์กรต้องมีการปรับตัว และพัฒนาให้ทันต่อนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้น สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก่อให้เกิดการแข่งขันที่รุนแรง ส่งผลให้ทุกองค์กรจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อสร้างเสริมและพัฒนาให้มีขีดสมรรถนะในการแข่งขันที่สูงขึ้น เพื่อความอยู่รอดขององค์กร ซึ่งจะเห็นได้จากการนำแนวคิด ทฤษฎี ในการบริหารต่าง ๆ เข้ามาใช้ ซึ่งแต่ละองค์กรได้มีความพยายามสร้างจุดแข็งของตนเองขึ้นทั้งในด้านเทคนิคในการบริหารจัดการ หรือด้านเทคโนโลยีต่าง ๆ และที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสนใจมากขึ้นก็คือ การบริหารงานบุคคล เพราะคนนั่นเองที่จะเป็นทั้งผู้ใช้และเป็นผู้ที่คิดค้นเครื่องมือที่เหมาะสมในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ทำให้องค์กรต้องเผชิญกับปัญหาต่าง ๆ มากมาย ซึ่งปัญหาที่สำคัญ คือ การขาดแคลนทรัพยากรที่จำเป็นในการบริหารงาน โดยเฉพาะปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นปัญหาที่สำคัญที่สุดของทุกองค์กร ทำให้แต่ละองค์กรมีการนำแนวทางในการปรับปรุงและให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพิ่มมากขึ้น และในการดำเนินการบริหารองค์กรพร้อมทั้งการจัดกิจกรรมของทั้งหน่วยงานของรัฐ และหน่วยงานภาคเอกชน ทุกองค์กรจำเป็นต้องใช้หลักในการบริหาร 4 ประการ อันได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) อุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) และในหลักทั้ง 4 ประการนี้ “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ดำเนินการที่จะกำหนด จัดหา บริหาร และการควบคุม ในการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ขององค์กรให้มีการประสานการปฏิบัติได้อย่างสอดคล้อง และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งหากองค์กรใดมีการดำเนินการคัดเลือกหรือสรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพ โดยสามารถและดึงศักยภาพของบุคลากรเหล่านั้นให้ออกมาใช้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและรักษาไว้ให้นานที่สุดซึ่งแต่ละองค์กรสามารถคัดเลือกและสรรหาได้ (เพ่ง บัวหอม, 2556, หน้า 12) แต่สิ่งที่จะต้องคำนึงถึงและประเด็นปัญหาสำคัญ ได้แก่ การที่องค์กรจะดูแลรักษาไว้ซึ่งเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ภายในองค์กรแต่ละองค์กรเป็นสิ่งสำคัญจำเป็น โดยที่จะปฏิบัติหรือกระทำอย่างไรให้เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติหน้าที่เหล่านั้นอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด และเชื่อได้ว่าภารกิจขององค์กรนั้น ๆ ย่อมจะ

มีข้อได้เปรียบกว่าองค์กรคู่แข่งอื่น ซึ่งจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรทั้งในแง่ของประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในทางตรงข้ามหากว่าองค์กรใด มีการสรรหาเจ้าหน้าที่ที่มีคุณภาพเข้าสู่องค์กร แต่ต่อมาองค์กรกลับละเลยการดูแลรักษา และพัฒนาเจ้าหน้าที่ของตนแล้วอาจทำให้เจ้าหน้าที่เหล่านั้นไม่มีความประสงค์ที่จะอยู่ปฏิบัติหน้าที่กับองค์กรนั้น ๆ ต่อไป ซึ่งอาจจะรุนแรงถึงขั้นเสียเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้ความสามารถนั้นไป

จากการประชุมหารือร่วมกันของตัวแทนองค์กรรักษาความปลอดภัยกลุ่มภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (หนังสือเชิญประชุม โรงเรียนสายทอง, 2557) ณ โรงแรมแอมบาสเดอร์จอมเทียนพัทยา เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2557 พบว่า ปัญหาและอุปสรรคต่อการบริหารงานในองค์กรที่สำคัญที่สุดประการแรก ได้แก่ ปัญหาการลาออกจากงาน รองลงมาคือการขาดงาน และการสรรหาเจ้าหน้าที่ที่เหมาะสมมาปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัย ซึ่งองค์กรเหล่านี้ต้องสูญเสียงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการสรรหา และพัฒนาเจ้าหน้าที่ใหม่เพิ่มขึ้น และส่งผลกระทบต่อการทำงานในการรักษาความปลอดภัยอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ (โรงเรียนการักษาความปลอดภัยสายทอง, การประชุมกลุ่มองค์กรรักษาความปลอดภัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ครั้งที่ 1/2557)

บริษัท โกลด์ ไลออน การ์ด จำกัด เป็นองค์กรของภาคเอกชนที่ดำเนินธุรกิจในรูปแบบของการบริการรักษาความปลอดภัยให้กับบริษัทหรือหน่วยงานทั่วไป ซึ่งภารกิจหลักจะเป็นการป้องกันดูแลและรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินให้แก่ลูกค้าของกิจการ การดำเนินงานของกิจการ จะต้องเอาใจใส่ต่อความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของลูกค้าอย่างเคร่งครัดให้ได้มาตรฐานตามที่ลูกค้ากำหนด พร้อมกับสร้างความพึงพอใจสูงสุดให้เกิดขึ้นกับลูกค้าของบริษัทฯ ผู้ว่าจ้าง ดังนั้น เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทุกคนของบริษัท โกลด์ ไลออน การ์ด จำกัด จึงต้องเป็นผู้ที่มีวินัยในการทำงานอย่างเคร่งครัด คำนึงถึงความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินของลูกค้าผู้ว่าจ้างเป็นหลัก ในทางตรงข้ามหากว่ามีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเพียงจำนวนเล็กน้อยแสดงการละเลยต่อหน้าที่การรักษาความปลอดภัยแล้ว ก็อาจจะเกิดผลเสียหายต่อทรัพย์สินของลูกค้าอย่างใหญ่หลวง และย่อมกระทบต่อชื่อเสียงของบริษัทฯ อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้นแล้ว บริษัทฯ จะต้องเอาใจใส่ต่อพนักงานเพื่อป้องกันมิให้เกิดเหตุการณ์ดังกล่าวขึ้น หรืออาจกล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ บริษัทฯ จะต้องดูแลรักษาให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยคงอยู่กับบริษัทฯ ให้นานที่สุดจนกว่าจะถึงเวลาเกษียณอายุงาน และเพื่อการรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทฯ ต้องคิดคำนึงถึงการทำให้เกิดความพึงพอใจต่อสภาพการทำงานให้มากที่สุด เพื่อเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจะได้อุทิศตัว และทุ่มเทกำลังความสามารถให้กับบริษัทฯ พร้อมทั้งสร้างความผูกพันระหว่างพนักงานรักษาความปลอดภัยกับบริษัทฯ ให้มากที่สุด ในทางตรงข้ามจากข้อมูลสถานภาพการดำเนินงาน

ที่ผ่านมาของบริษัทฯ พบว่าทางบริษัทฯ ต้องประสบกับปัญหาการสูญเสียเจ้าหน้าที่ที่มีความชำนาญ ในการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย อันเนื่องมาจากอัตราการออกจากงาน และการขาดงาน ของ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีสูงมากขึ้น ซึ่งส่งผลกระทบต่องานรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ตามมาตรฐานที่ลูกค้ากำหนดเป็นอย่างยิ่ง อีกทั้งกิจการยังจะต้องเสียเวลา และค่าใช้จ่าย ในการสรรหาคัดเลือก และพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ ดังปรากฏในตารางเปรียบเทียบดังนี้

ตารางที่ 1-1 จำนวนอัตราการลาออกจากงาน และการขาดงาน ของบริษัท โกลด์ ไลออน การ์ด จำกัด 3 ปีซ้อนหลัง (พ.ศ. 2556-พ.ศ. 2558)

ปี พ.ศ.	รายละเอียด	จำนวน (คน)	จำนวนเต็ม	ร้อยละ
2556	1. ลาออกจากงาน	39	150	58.50 %
	2. ขาดงาน	18		27 %
2557	1. ลาออกจากงาน	30	170	51 %
	2. ขาดงาน	11		18.70 %
2558	1. ลาออกจากงาน	35	185	64.75 %
	2. ขาดงาน	15		27.75 %
รวมทั้งสิ้น		148	505	29.31 %

จากสถิติการลาออกจากงานของ บริษัท โกลด์ ไลออน การ์ด จำกัด ในปี พ.ศ. 2556 ถึงปี พ.ศ. 2558 รายงานข้อมูลจากฝ่ายธุรการและบัญชีบริษัท โกลด์ ไลออน การ์ด จำกัด พบว่า บริษัทฯ ต้องเผชิญกับปัญหาอัตราการลาออกจากงานสูง โดยมีจำนวนเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยลาออกจากงานรวมทั้งสิ้น 104 คน โดยไม่แจ้งล่วงหน้า ซึ่งบริษัทฯ ได้คำนวณต้นทุนค่าใช้จ่ายทางตรง (Direct costs) ในการรับสมัครเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเข้ามาใหม่ ซึ่งมีค่าใช้จ่ายที่จะต้องจ่ายเพิ่มเติมเฉลี่ย 2,500 บาทต่อคน ซึ่งเป็นค่าใช้จ่ายสำหรับเครื่องแต่งกาย อุปกรณ์การปฏิบัติหน้าที่ การฝึกอบรมสำหรับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ใหม่ เพื่อทดแทนเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ออกจากบริษัทฯ จำนวน 104 คน เป็นจำนวนเงิน 260,000 บาท ทั้งนี้ยังไม่รวมถึงค่าใช้จ่ายในการสรรหาคำนวณเป็นต้นทุนจ้างเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยใหม่ ซึ่งส่งผลกระทบต่อต้นทุนเป็นอย่างมากในการดำเนินธุรกิจ

สำหรับในส่วนของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ขาดงานโดยไม่มีกรแจ้งล่วงหน้าของ บริษัท โกลด์ โลออน การ์ด จำกัด ในปี พ.ศ. 2556 ถึงปี พ.ศ. 2558 พบว่า มีจำนวนเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยขาดงานรวมจำนวนทั้งสิ้น 44 คน ซึ่งบริษัทฯ จะต้องดำเนินการจัดหาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมาทดแทนด้วยเช่นกัน โดยมีค่าใช้จ่ายเพิ่มเติมต่อคนเป็นจำนวน 550 บาทต่อ 1 ผลัด รวมเป็นเงินจำนวนทั้งสิ้น 24,200 บาท ดังแสดงในตารางที่ 1-1

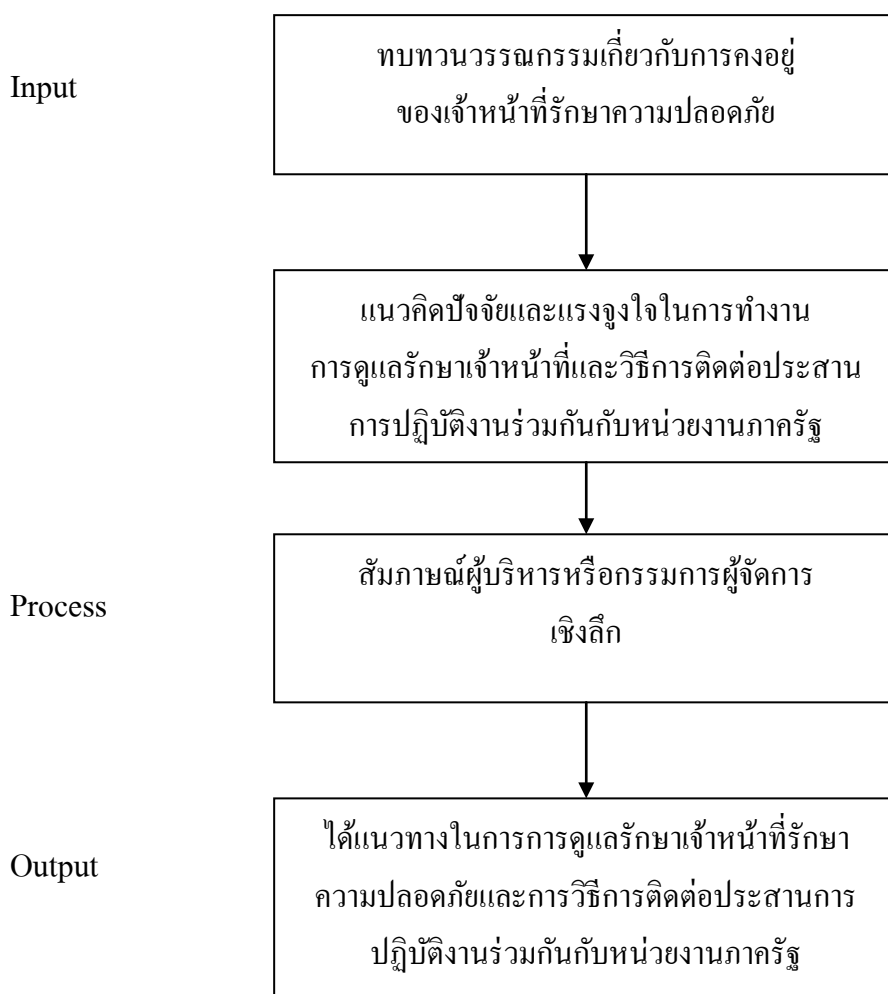
จากสถานการณ์ดังกล่าวที่ได้กล่าวมาแล้วนั้นแสดงให้เห็นว่าต้นทุนจากการออกจากงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยนั้นเป็นต้นทุนที่ค่อนข้างสูงซึ่งการรักษาและดูแลเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน (ประเทศไทย) นั้นมีความสำคัญเนื่องด้วยเหตุผลดังต่อไปนี้ 1) ช่วยลดต้นทุนของการลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ซึ่งถือว่าเป็นต้นทุนที่สูงมาก 2) มีความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่อยู่กับองค์กรนาน ๆ ปัญหาการลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของบริษัท โกลด์ โลออน การ์ด จำกัด เป็นตัวอย่างของปัญหาที่สำคัญส่งผลกระทบต่อการดำเนินธุรกิจด้านการรักษาความปลอดภัยในหลาย ๆ ด้านหากพิจารณาด้านค่าใช้จ่ายและต้นทุนการลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยนั้นจะส่งผลกระทบต่อต้นทุนสามประการ ได้แก่ 1) ค่าใช้จ่ายทางตรง (Direct expenses) ซึ่งรวมถึงต้นทุนค่าใช้จ่ายที่เกิดขึ้นจากการสรรหา การคัดเลือก การสัมภาษณ์ การฝึกอบรม ค่าเครื่องแบบ ค่าเครื่องมือ และอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้อง 2) ต้นทุนทางอ้อม (Indirect cost) เช่นผลกระทบของปริมาณงานที่เพิ่มขึ้น การสูญเสียกำลังเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในการให้บริการ ขวัญและกำลังใจของเจ้าหน้าที่ที่เสียไปเนื่องมาจากการเห็นเพื่อนร่วมงานลาออกจากงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานลดลง 3) ต้นทุนการเสียโอกาส (Opportunity cost) ซึ่งประกอบด้วยของค้ความรู้ที่บริษัทฯ ต้องสูญเสียไปในการใช้เวลาสรรหาเจ้าหน้าที่ใหม่ ใช้เวลาในการฝึกอบรม การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นไปได้ช้า ประกอบกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยยังต้องประสานการปฏิบัติกับหน่วยงานราชการ โดยเฉพาะองค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่ด้านป้องกันรักษาชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน เช่น เจ้าหน้าที่ตำรวจ หรือเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครอง หากได้รับการร้องขอหรือขอความช่วยเหลือให้ปฏิบัติหน้าที่เข้าช่วยเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานราชการของรัฐ เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยผู้ที่ได้รับการร้องขอจะต้องรีบดำเนินการเข้าปฏิบัติหน้าที่ช่วยเหลือทันที ซึ่งนอกเหนือไปจากหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามปกติทันแสดงให้เห็นว่าเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยนั้นมีหน้าที่จะต้องปฏิบัติทั้งตามคำสั่งของนายจ้างกำหนดไว้ตามสัญญาว่าจ้างแล้วยังต้องปฏิบัติตามกฎหมายที่กำหนดไว้ในกรณีที่เจ้าหน้าที่ภาครัฐขอความช่วยเหลือด้วย (จิตติ ดิงศกัณฑ์, 2554, หน้า 67)

ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของปัญหาและมีความสนใจที่จะศึกษาถึงแนวทางในการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัท ในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน (ประเทศไทย) โดยศึกษาบริษัทรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี ซึ่งมีโรงงานที่ตั้งอยู่ในย่านชายฝั่งตะวันออก ปัจจุบันมีโรงงานรวมทั้งสิ้น 514 โรงงาน (สำนักงานจังหวัดชลบุรี, 2558) ทุกโรงงานมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ควบคุม ดูแล และรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของนายจ้างตลอด 24 ชั่วโมง พร้อมปฏิบัติหน้าที่ให้ความช่วยเหลือแก่เจ้าพนักงานเมื่อได้รับการร้องขอหรือขอความช่วยเหลือ ซึ่งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเหล่านี้จะต้องปฏิบัติตามกฎหมายได้ทันทีหากได้รับการประสานงานจากเจ้าพนักงานหรือหน่วยงานของรัฐ อีกทั้งยังเป็นแนวทางแก้ปัญหาด้านแรงงานและลดต้นทุนในการดำเนินธุรกิจด้านการรักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ในการพัฒนาการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทฯ ให้มีการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัย รวมถึงการส่งเสริมในการติดต่อประสานการปฏิบัติหรือเข้าช่วยเหลือเจ้าพนักงานของรัฐอีกด้วยซึ่งเป็นประโยชน์ทั้งด้านธุรกิจและภาครัฐต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลทำให้กลุ่มของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยคงอยู่กับบริษัทฯ นานที่สุด
2. เพื่อศึกษาวิธีการประสานการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยกับหน่วยงานภาครัฐ ในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน (ประเทศไทย)

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยในครั้งนี้คาดว่าจะได้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านการบริหารจัดการในการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทฯ ให้นานที่สุด เพื่อแก้ไขปัญหาด้านการเข้าออกจางานและลดต้นทุนในการดำเนินธุรกิจการรักษาความปลอดภัยทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2. เพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ปรับปรุงแก้ไข รูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในอันที่จะช่วย

ส่งเสริมการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัท ให้ยาวนานและมีผลการทำงานที่ดี รวมทั้งวิธีการประสานการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยกับหน่วยงานภาครัฐ

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางปฏิบัติในการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทรักษาความปลอดภัยในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน (ประเทศไทย) โดยมีขอบเขตการศึกษาดังต่อไปนี้

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เสร็จสิ้นก่อน พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 จะมีผลบังคับใช้ภายใน 120 วัน หลังจากประกาศในราชกิจจานุเบกษา (ประกาศวันที่ 5 พฤศจิกายน พ.ศ. 2558) ซึ่งผลการวิจัยครั้งนี้ไม่รวมถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับการลาออกของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ซึ่งหากภายหลังมีการบังคับใช้ พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ.2558 การลาออกของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยอาจมีการเปลี่ยนแปลงไป
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาสภาพปัญหา และแนวทางในการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทรักษาความปลอดภัยในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน (ประเทศไทย)
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ ทำการศึกษาแนวทางในการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทรักษาความปลอดภัยในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน (ประเทศไทย) โดยทำการศึกษาบริษัทรักษาความปลอดภัยในพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2558 ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2559
5. ประชากรที่ทำการศึกษา จะทำการศึกษาผู้บริหาร กรรมการผู้จัดการ ขององค์กรหรือบริษัทรักษาความปลอดภัยในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยลาออกจากงานน้อยที่สุด จำนวน 13 บริษัท



## นิยามศัพท์เฉพาะ

การทำวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดศัพท์ที่มีขอบเขตและความหมายเฉพาะไว้ดังนี้  
 เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย หมายถึง บุคคลที่ได้ผ่านการฝึกอบรมเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย และได้สมัครเข้าทำงานกับบริษัทรักษาความปลอดภัยภาครัฐและภาคเอกชน โดยมีหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ นั้น ๆ ให้แก่ผู้ว่าจ้าง

การดูแลรักษา หมายถึง ความเอาใจใส่ ความเป็นห่วง ความรับผิดชอบ หรือความปรารถนาที่ดีที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ด้วยความตั้งใจจริงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น การกระทำระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เจ้านายกับลูกน้อง สามีกับภรรยา หรือบุคคลในครอบครัว ซึ่งสามารถกระทำตอบแทนต่อกันได้

การคงอยู่ หมายถึง สภาพหรือโอกาสในการตัดสินใจของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่จะยึดมั่น ปักหลัก ทำงานอยู่กับองค์กรหรือบริษัทรักษาความปลอดภัยอย่างภาคภูมิใจ และไม่คิดว่าจะเปลี่ยนงานหรือลาออกจากงาน และให้หมายความรวมถึง การชำระรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทด้วย

การปฏิบัติหน้าที่ให้อยู่ยาวนาน หมายถึง การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยคงอยู่กับบริษัท 5 ปี ขึ้นไป

บริษัท หมายถึง กลุ่มบริษัทรักษาความปลอดภัยภาคตะวันออก จำนวน 13 บริษัท ที่บริการด้านการรักษาความปลอดภัยให้แก่ผู้ว่าจ้าง

ผู้ว่าจ้าง หมายถึง ผู้ซึ่งตกลงว่าจ้างบุคคลหรือนิติบุคคลอีกบุคคลหนึ่งให้ดำเนินงานทั้งหมดหรือแต่บางส่วนของงานใดเพื่อประโยชน์แก่ตน โดยจะจ่ายสินจ้างตอบแทนผลสำเร็จแห่งการงานที่ตนนั้น โดยให้ทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินและอื่น ๆ ตามที่นายจ้างตกลงให้ทำงานตามสัญญา

ลูกจ้าง หมายความว่า ผู้ซึ่งตกลงทำงานให้นายจ้าง โดยรับค่าจ้างไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร สัญญาว่าจ้าง หมายถึง สัญญาไม่ว่าเป็นหนังสือหรือด้วยวาจาระบุชัดเจน หรือเป็นที่เข้าใจโดยปริยายซึ่งบุคคลหนึ่งเรียกว่าลูกจ้างตกลงจะทำงานให้แก่บุคคลอีกบุคคลหนึ่งเรียกว่านายจ้างและนายจ้างตกลงจะให้ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

ธุรกิจด้านการรักษาความปลอดภัย หมายถึง การให้บริการรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับชีวิตและทรัพย์สินภายในและภายนอกอาคารสถานที่ ตลอดจนการอำนวยความสะดวกและบริการด้านอื่น ๆ เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยต่าง ๆ ให้แก่ผู้ว่าจ้าง ได้แก่ บริษัท ห้างร้าน หมู่บ้าน โรงงาน โรงแรม สถานที่ก่อสร้าง รวมทั้งบุคคล ทั้งของภาครัฐและเอกชน โดยการจัดส่งเจ้าหน้าที่

รักษาความปลอดภัยไปบริการให้กับผู้ว่าจ้างในสถานที่ที่ผู้ว่าจ้างกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบในการรักษาความปลอดภัยไว้ตามสัญญาว่าจ้างหรือตามที่ได้ตกลงกันได้

ผู้บริหารหรือผู้จัดการ หมายถึง บุคคลซึ่งเป็นผู้บริหารจัดการหรือมีหน้าที่ควบคุม ดูแล และรับผิดชอบของบริษัทรักษาความปลอดภัยแห่งนั้น ด้วยตนเองหรือได้รับการแต่งตั้งจากคณะบุคคลมอบหมายเป็นผู้แทนให้ทำหน้าที่เป็นผู้บริหารหรือผู้จัดการ

หน่วยงานภาครัฐ หมายถึง องค์กรของรัฐหรือส่วนราชการที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนทั่วไป

ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน หมายถึง บุคคลหรือประชาชนทั่วไป ที่เจ้าพนักงานของรัฐผู้มีอำนาจมีคำสั่งให้เข้าช่วยเหลือเมื่อประสบเหตุการณ์ต่าง ๆ ตามที่ระบุไว้ในประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องการดำรงรักษาและดูแลเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัท ในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน โดยทำการศึกษารักษาความปลอดภัยในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า และดำเนินการคัดเลือกแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่มีความสอดคล้องกับหัวข้องานวิจัยในครั้งนี้มากที่สุด เพื่อนำมาใช้ เป็นแนวทางในการประกอบการวิจัย ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร
6. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคล
7. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่

การดูแลรักษาเจ้าหน้าที่ หมายถึง ความเอาใจใส่ ความเป็นห่วง ความรับผิดชอบ หรือ ความปรารถนาที่ดีที่จะกระทำสิ่งใด ๆ ด้วยความตั้งใจจริงต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น การกระทำ ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา เจ้านายกับลูกน้อง สามีกับภรรยา หรือบุคคล ในครอบครัว ซึ่งสามารถกระทำตอบแทนต่อกันได้ ทั้งนี้เริ่มตั้งแต่การเข้ามาเป็นเจ้าหน้าที่ให้ ปฏิบัติงานอย่างได้มีประสิทธิภาพและยาวนาน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อดูแลรักษาเจ้าหน้าที่ที่ดีมี ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ในการทำงาน ส่งเสริมและสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่แข็งแรงสมบูรณ์ มีความรู้สึกมั่นคงและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งจูงใจให้เจ้าหน้าที่ที่มีความผูกพัน มีความ จงรักภักดีและทำงานอยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ซึ่งมีนักวิชาการและผู้ศึกษาวิจัยหลายท่านได้ให้ ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่ ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเรียบเรียงดังต่อไปนี้

Sayles and Strauss (1977 อ้างถึงใน เปรมฤดี เอื้อสิริมนต์, 2550) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การลาออก หมายถึง การที่องค์กรสิ้นสุดการว่าจ้างพนักงานซึ่งเป็นผลทำให้พนักงานต้องการออก

จากองค์กรด้วย และในขณะเดียวกันก็จะมีกรว่าจ้างพนักงานคนใหม่เข้ามาแทน โดยที่พนักงานที่มาทำงานแทนนั้น อาจเป็นพนักงานใหม่ที่ไม่เคยทำงานกับองค์กรนี้มาก่อนหรืออาจเป็นพนักงานเก่าที่กลับเข้ามาทำงานกับองค์กรเดิมอีกครั้ง

Mobley (1982 อ้างถึงใน นานารักษ์ จงหาญ, 2552) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การลาออก หมายถึง ความตั้งใจที่จะลาออก โดยจะแสดงออกมาได้ใน 2 ลักษณะ คือ ความตั้งใจที่จะค้นหาและความตั้งใจที่จะลาออก ตลอดจนการเกิดพฤติกรรมการลาออกในขั้นสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับ Spector (1996 อ้างถึงใน จิตภา เสน่ห์นุช, 2553) พบว่า ความไม่มีพึงพอใจในงานจะนำไปสู่การตัดสินใจลาออก ซึ่งเกิดจากพฤติกรรมการเลือกหางาน เช่น การไปสมัครงานอื่นเพื่อรองานใหม่ หรือการไปสัมภาษณ์งานใหม่เพื่อรอการตัดสินใจที่จะลาออก และสุดท้ายนำไปสู่การลาออกจริง ๆ โดยความที่ไม่พึงพอใจในงานของตนเองที่แท้จริงเกิดความตั้งใจที่จะลาออกจากงานนั้น ๆ และความตั้งใจนี้จะนำไปสู่การตัดสินใจลาออก

## แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

### แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือ Quality of work life มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบันเพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ที่ทำงาน ดังนั้นที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานได้ประสบจากที่ทำงาน

ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นการรับรู้ของแต่ละบุคคลที่แตกต่างกัน ที่มีลักษณะเป็นนามธรรม จึงมีผู้กำหนดความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิด ตลอดจนการกำหนดปัจจัยตลอดจนตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อใช้ให้เป็นเกณฑ์การตัดสินใจที่จะสามารถบอกได้ว่าบุคคลมีชีวิตการทำงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างไร ซึ่งได้มีการเปลี่ยนแปลงได้ตลอดเวลา

### ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973, p. 12) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สถานภาพส่วนบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

Bluestone (1977, p. 44) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศ ที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตย ในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดความปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และความรู้ความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กร ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวาดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง

Merton (1977, p. 55) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพแวดล้อมของการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมของการทำงาน ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของพนักงาน ตลอดจนการจัดการเพื่อคุณภาพของผลผลิต

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553, หน้า 9) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน และประสิทธิผลของงาน

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน

ในการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพร่างกาย จิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้ทำงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กร จะต้องศึกษาความพึงพอใจในการทำงานระหว่างพนักงานกับองค์กรที่พนักงานได้ทำงานอยู่ว่ามีความพึงพอใจมากน้อยอย่างไร ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถตรวจสอบหรือทราบได้ว่าพนักงานของตนมีความตั้งใจในการทำงานหรือจงรักภักดีและจะอุทิศตนเองเสียสละเพื่อองค์กร อันจะนำพาองค์กรบรรลุไปสู่เป้าหมายสูงสุดได้ เราคงได้เห็นภาพความขัดแย้งภาพในการประท้วงหยุดงานเพื่อเรียกร้องสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้ใช้แรงงานอยู่เสมอ นั่นเป็นเพราะพนักงานมีความรู้สึกว่ากำลังไม่ได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อันพึงมีพึงได้จากองค์กร ซึ่งเป็นเหตุให้คุณภาพชีวิตการทำงานอาจต่ำหรือลดลง และทำให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้ เช่น การผลิตสินค้าต่าง ๆ ต้องหยุดชะงักลง เป็นสาเหตุที่ทำให้ไม่

สามารถดำเนินการผลิตสินค้าบรรลุผลตามเป้าหมายได้ ซึ่งนอกจากองค์การจะสูญเสียรายได้จากการขายสินค้าแล้ว ตัวของพนักงานเองก็ต้องขาดรายได้หรืออาจถูกจ้างให้ออกจากงาน เพราะเหตุดังกล่าว อีกทั้งยังส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวมด้วย

หากต้องการที่จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เราควรต้องทราบความหมาย ลักษณะสำคัญ และสาเหตุที่ต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว การจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้น มิใช่เรื่องที่ยากจนเกินความสามารถ หากแต่เป็นเรื่องความร่วมมือของบุคคลสองฝ่าย คือ ฝ่ายองค์การหรือนายจ้าง และฝ่ายพนักงานหรือลูกจ้างที่พร้อมจะหันหน้าเข้าหากันเพื่อค้นหาแนวทางที่จะนำไปสู่เป้าหมายของ องค์การ โดยที่ทั้งสองฝ่ายต้องมีความรู้สึกของพนักงานที่มีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการทำงาน ซึ่งพฤติกรรมต่าง ๆ เหล่านี้ ผู้ทำวิจัยขอแนะนำแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ของ เฮอรัชเบอร์ก (Herzberg) ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน

ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานดังต่อไปนี้

1. การให้โอกาสให้ได้รับความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
2. การให้โอกาสพนักงานตระหนักในความสำคัญของงานนั้น (Recognition)
3. การให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (Advancement)
4. ลักษณะของงาน (Work it self)
5. โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth)
6. ความรับผิดชอบ (Responsibility)

ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (Extrinsic factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่ สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีอยู่ 10 ประการ คือ

1. การบังคับบัญชา (Supervision)
2. นโยบายบริหาร (Policy and administration)
3. สภาพการทำงาน (Working condition)
4. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with superiors)
5. ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relation with subordinates)
6. ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relation with peers)
7. ตำแหน่งในบริษัท (Status)

8. ความมั่นคงในงาน (Job security)

9. เงินเดือน (Salary)

10. ชีวิตส่วนตัว (Personal life)

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจ ซึ่งได้แก่

1. ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามข้อบัญญัติของกฎหมาย

2. ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการ และความรู้

ความสามารถของตน และไม่เกิดความเสี่ยงในขณะปฏิบัติงาน

3. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทันต่อเวลาและความต้องการของบุคคลในองค์กร

4. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ (Benefits) ได้แก่ การบริการ การรักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ

มาตรฐานคุณภาพชีวิต คือ ตัวชี้วัดที่บ่งชี้ถึงคุณลักษณะของบุคคล โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้คือ

1. ด้านร่างกาย (Physical domain) คือ การรับรู้สภาพทางด้านร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อชีวิตประจำวัน เช่น การรับรู้สภาพความสมบูรณ์แข็งแรงของร่างกาย การรับรู้ถึงความรู้สึกสบาย ไม่มีความเจ็บปวด การรับรู้ถึงความสามารถที่จะจัดการกับความเจ็บปวดทางร่างกายได้ การรับรู้ถึงพลังกำลังในการดำเนินชีวิตประจำวัน การรับรู้ถึงความเป็นอิสระที่ไม่ต้องพึ่งพาผู้อื่น การรับรู้ถึงความสามารถในการเคลื่อนไหวของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการปฏิบัติกิจวัตรประจำวันของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการทำงาน การรับรู้ว่าคุณไม่จำเป็นต้องพึ่งพาการรักษาโรคต่าง ๆ หรือการรักษาทางการแพทย์อื่น ๆ เป็นต้น

2. ด้านจิตใจ (Psychological domain) คือ การรับรู้สภาพทางจิตใจของตนเอง เช่น การรับรู้ความรู้สึกทางบวกที่บุคคลมีต่อตนเอง การรับรู้ภาพลักษณ์ของตนเอง การรับรู้ถึงความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง การรับรู้ถึงความมั่นใจในตนเอง การรับรู้ถึงความคิด ความจำ สมาธิ การตัดสินใจ และความสามารถในการเรียนรู้เรื่องราวต่าง ๆ ของตน การรับรู้ถึงความสามารถในการจัดการกับความเครียด หรือกังวล การรับรู้เกี่ยวกับความเชื่อต่าง ๆ ของตน ที่มีผลต่อการดำเนินชีวิต เช่น การรับรู้ถึงความเชื่อด้านวิญญาณ ศาสนา การให้ความหมายของชีวิต และความเชื่ออื่น ๆ ที่มีผลในทางที่ดีต่อการดำเนินชีวิต มีผลต่อการเอาชนะอุปสรรค เป็นต้น

3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social relationships) คือ การต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม โดยการรับรู้ถึงการที่บุคคลอื่นได้เข้ามาช่วยเหลือ และการรับรู้ว่าคุณได้ให้ความช่วยเหลือบุคคลอื่น เพื่อจะได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มและจากสังคมโดยรวม

4. ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ การรับรู้ถึงสรรพสิ่งต่าง ๆ หรือทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวทั้งที่เป็นสิ่งมีชีวิตและไม่มีชีวิต ทั้งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและสิ่งที่มีมนุษย์สร้างขึ้น ประกอบด้วยสิ่งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรม มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอย่างแนบแน่นและเป็นประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์

มาตรฐานคุณภาพชีวิตในสถานการณ์ของประเทศไทย คิดว่าประชาชนคนไทยในปัจจุบันมีมาตรฐานคุณภาพที่ดีกว่าในอดีต แต่ก็ยังไม่อยู่ในมาตรฐานที่ดีพอเพราะ จะเห็นได้ว่าประเทศไทยมีปัญหาต่าง ๆ มากมาย เช่น ปัญหาความขัดแย้งของนักการเมือง แสดงให้เห็นถึงการขาดความสัมพันธ์กับบุคคล เพราะมีว่แต่มุ่งเอาประโยชน์ใส่ตัว

มาตรฐานการครองชีพ Standard of living หมายถึง ระดับที่เป็นอุดมคติ หรือที่เป็นบรรทัดฐานของการบริโภค เช่น ในประเทศญี่ปุ่น มีมาตรฐานการครองชีพที่สูงขึ้น ส่งผลให้ความต้องการบริโภคผลิตภัณฑ์อาหารเพิ่มสูงขึ้น ในสถานการณ์ปัจจุบันของประเทศไทยมีการบริโภคที่สูงในเฉพาะคนบางกลุ่มเท่านั้น เห็นได้ชัดในกลุ่มคนรวย กลุ่มไฮโซทั้งหลาย แต่ขณะเดียวกันกลุ่มประชาชนภาคเกษตร ซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศกลับมีการบริโภคน้อย เพราะการขาดรายได้รายได้ และไม่เพียงพอ รัฐบาลควรยกระดับทางเศรษฐกิจและสังคม ปรับปรุงมาตรฐานการครองชีพของประชาชนให้สูงขึ้น เพื่อให้ประชาชนมีรายได้และฐานะดีขึ้น มาตรฐานการครองชีพ แตกต่างจากมาตรฐานคุณภาพชีวิตคือ มาตรฐานการครองชีพ เป็นตัวชี้วัดทางด้านการบริโภค ส่วนมาตรฐานคุณภาพชีวิตเป็นตัวชี้วัดความเป็นอยู่ของมนุษย์

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

แรงจูงใจ หมายถึง วิธีการชักนำพฤติกรรมของบุคคลให้ปฏิบัติตามวัตถุประสงค์ตามความต้องการของมนุษย์ สิ่งจูงใจจะเกิดขึ้นได้จากภายในและภายนอกตัวบุคคล จะเห็นได้ว่าการจูงใจเป็นการกระตุ้นหรือการสร้างสิ่งเร้า เพื่อช่วยให้เกิดการกระทำต่าง ๆ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งเป็นภาวะกระตุ้นให้ปฏิบัติได้ทำงานด้วยความขยันมีความกระตือรือร้นที่จะอุทิศเวลา แรงกาย แรงใจ และสติปัญญาในการปฏิบัติงาน โดยมีความสำนึกในหน้าที่ ความรับผิดชอบควบคู่ไปด้วย เป็นความเต็มใจที่จะใช้พลังงานในของคนที่ปฏิบัติงานจนประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย โดยมุ่งหวังที่จะได้รับรางวัลเป็นสิ่งตอบแทน ซึ่งหากเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานได้รับการกระตุ้นให้มีขวัญและกำลังใจให้ปฏิบัติงานแล้วย่อมจะทำให้เกิดผลดีต่อการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ อีกทั้งยังมีความรับผิดชอบในหน้าที่มากยิ่งขึ้นด้วย (พชรพร ครอบยุทธ, 2550, หน้า 13) ซึ่งมีนักวิชาการและผู้ที่ศึกษาวิจัยอีกหลายท่านได้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเรียบเรียงดังต่อไปนี้



Daft (2000, p. 534) แรงจูงใจ หมายถึง พลังหรือแรงผลักดันทั้ง ภายนอกและภายในตัวบุคคล ซึ่งกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่กระตือรือร้น รวมทั้งเป็นบุคคลรักษาพฤติกรรมนั้นไว้

Vroom (1995, p. 7) แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการในการ ควบคุมหรือครอบงำ ทางเลือกโดยบุคคลหรืออินทรีย์ ต่ำสุด (Lower organism) โดยไม่เปิดโอกาสให้เลือกทางเลือกอื่น ๆ ด้วยความสมัครใจ เช่น เมื่อเราเกิดความรู้สึกหิว เราก็ต้องรับประทานอาหารเพื่อตอบสนองความต้องการของร่างกาย ซึ่ง ไม่มีโอกาสเลือกทางเลือกอื่นแต่อย่างใด

Stephen (1993) แรงจูงใจหมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างมากเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยมีเงื่อนไขว่าความพยายามนั้นสามารถทำให้เกิดความพึงพอใจแก่บุคคลตามที่ต้องการ

Maslow (1970 อ้างใน อทิติยา เสนะวงศ์, 2555) ได้แบ่งลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ ดังต่อไปนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต ซึ่งร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในระยะเวลาอันสมควรและสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ เช่น ปัจจัยสี่ ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความมั่นคง (Security needs) เมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัยต่าง ๆ ก็เข้ามามีบทบาททางกายภาพมนุษย์ เมื่อมีการตอบสนองในระดับหนึ่งแล้วยังต้องการความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายที่จะเกิดแก่ชีวิตและร่างกายด้วย เช่น ถูกทำร้าย อุบัติเหตุ เป็นต้น คนเรามักต้องการอยู่ในสภาพที่สามารถคาดหมายได้ ดังนั้นความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของคนงานทุกคน องค์กรจึงมีกฎ ระเบียบเพื่อสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติและตำแหน่งงานเพื่อส่งผลดีต่อองค์กร โดยรวม

3. ความต้องการการยกย่องในสังคม (Social or affiliative needs) เมื่อความต้องการขั้นต้น ๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในระดับสูงกว่าก็จะเข้าครอบงำพฤติกรรมของบุคคล ความต้องการการยกย่องในสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วม การได้รับการยอมรับและมิตรภาพจากเพื่อนร่วมงานเป็นความต้องการให้ผู้อื่นมองเห็นความสำคัญของตนเอง องค์กรจึงตอบสนองความต้องการของคนงาน โดยการให้แสดงความคิดเห็นและเมื่อความคิดเห็นได้รับการยอมรับแล้ว ก็จะได้รับการยกย่องชมเชยจะทำให้คนงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem needs) เป็นความต้องการมีฐานะเด่นเป็นที่ยอมรับถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตนเอง ความเป็นอิสระเสรีภาพ

5. ความต้องการความสำเร็จแห่งตน (Self-actualization) ความต้องการขั้นสูงสุดนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว บุคคลที่มีความต้องการในขั้นนี้จึงมีไม่มากนัก ความต้องการในขั้นนี้จึงเป็นความต้องการที่อยากจะทำอะไรให้สำเร็จตามความนึกคิด

ภาวิณี เพชรสว่าง (2552) ได้สรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลให้เกิดความพึงพอใจในงาน 4 ส่วนคือ

1. ความน่าสนใจของงาน งานที่ท้าทายความรู้ ความสามารถ งานที่เปิดโอกาสให้เรียนรู้ใช้ทักษะที่หลากหลาย และให้ความรับผิดชอบ รวมทั้งงานที่มีความเป็นอิสระ และสามารถทราบผลงานของตนเองว่าทำให้ดีมากขึ้นเพียงใด หากปราศจากสิ่งเหล่านี้ จะทำให้งานน่าเบื่อ แต่ในทางกลับกันหากงานมีลักษณะที่ยากเกินไป ก็อาจทำให้พนักงานรู้สึกท้อถอยกลัวความล้มเหลว ดังนั้นจึงควรจัดระดับความท้าทายไว้ปานกลางจึงจะเอื้อให้เกิดความพึงพอใจในงาน

2. การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สอดคล้องเหมาะสมกับความสามารถทั้งนี้ความพึงพอใจไม่ได้ขึ้นอยู่กับปริมาณ หรือจำนวนเงินที่ได้รับเท่านั้น แต่ขึ้นอยู่กับความรู้สึก หรือการรับรู้ว่าได้รับความยุติธรรมด้วย ซึ่งรวมถึงโอกาสความก้าวหน้าในงาน และได้รับการพัฒนาให้เติบโตในงาน

3. สภาพแวดล้อมที่สนับสนุนในการทำงาน เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ ที่อำนวยความสะดวกให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และช่วยให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เช่น เรื่องความปลอดภัย อุณหภูมิ เสียง แสง และเครื่องมือในการทำงาน

4. หัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงานที่เกื้อกูล หัวหน้างานที่มีความสามารถในการบริหารคนให้มีความสนใจสนับสนุนความก้าวหน้าของลูกน้อง รวมทั้งมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี การสนับสนุนช่วยเหลือกันและกันหากองค์กรสามารถสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน โดยสร้างปัจจัยทั้ง 4 ประการ นี้ให้เกิดขึ้นก่อนนั้น หมายความว่า จะสร้างให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมา แต่ถ้าปัจจัยใดปัจจัยหนึ่งขาดหายไปอาจมีผลทำให้พนักงานทำงานไม่มีประสิทธิภาพเนื่องมาจากพนักงานเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ไม่มีความสุขในการทำงานทั้งปฏิกิริยาหนึ่งที่จะเกิดขึ้นเมื่อเราเกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน นั่นคือเกิดความเครียดในการทำงาน

## แนวความคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร

การพัฒนาองค์กรนั้นควรจะต้องสร้างให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพราะผลที่จะได้รับกลับมา คือ พนักงานจะเต็มใจและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อการทำงานให้สำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ มีนักวิชาการและผู้วิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเรียบเรียงดังต่อไปนี้

Herscovich and Mayer (2002 อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2554, หน้า 175) ได้นิยามความผูกพันต่อองค์กร (Employee commitment) คือ ความจงรักภักดีของพนักงานที่มีต่อองค์กร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความเชื่อและความรู้สึกในคุณค่า

Sheldon (1971, p. 143) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ทศนคติหรือความรู้สึกที่สมาชิกมีต่อองค์กร ซึ่งเกี่ยวกับเอกลักษณ์ของบุคคลกับองค์กร

Steers (1977, p. 46) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรไว้ว่า ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กรมีค่านิยม ที่กลมกลืนกับสมาชิกขององค์กรคนอื่น และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานขององค์กร

Steers and Porter, (1983, p. 442) ได้กล่าวถึงแนวความคิดที่เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรว่า สามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่

1. ด้านความผูกพันทางทัศนคติ เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กร โดยที่บุคคลจะนำตนเองไปเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและผูกพันต่อองค์กร ในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อไปสู่เป้าหมายขององค์กร
2. ด้านความผูกพันทางพฤติกรรม เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรที่เป็นพฤติกรรม ปัจจัยความสนใจที่บุคคลได้รับจากองค์กร เช่น การได้รับความนับถือเป็นผู้อาวุโส การได้รับค่าตอบแทนสูงจึงมีความผูกพันต่อองค์กร โดยไม่ต้องการเสียผลประโยชน์ที่ได้รับจากองค์กรถ้าละทิ้งไปทำงานที่อื่นก็ไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป

สรุป ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกในทางบวกซึ่งแสดงถึงพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์กร คือ ความเชื่อถือและยอมรับองค์กร รวมทั้งการใช้ความสามารถเพื่อองค์กรและความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

### ปัจจัยกำหนดความผูกพันต่อองค์กร

Mowday, Porter, Steers (1982, pp. 28-35) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันที่มีต่อองค์กรสามารถแบ่งได้เป็น 4 ส่วน ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal factors) ได้แก่ ความมุ่งมั่นและความสามารถที่จะอุทิศตนเวลา สติปัญญาของพนักงานในองค์กรเพื่อสร้างความสำเร็จให้เกิดขึ้นกับงานตามเป้าหมายที่กำหนด

ไว้ด้วยความเชื่อมั่นและศรัทธาในตนเอง ประกอบกับการให้ความรักและผูกพันต่อองค์กรด้วยความเต็มใจที่จะปฏิบัติเพื่อองค์กร และทุ่มเทความพยายามที่จะทำงานให้ดีที่สุด

2. ลักษณะของบทบาทและงานที่เกี่ยวข้อง (Role-related characteristics) ได้แก่ งานที่มีความสำคัญ งานที่มีบทบาทเด่นชัด และบทบาทที่สอดคล้องกับตนเอง มีความสัมพันธ์โดยตรงกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่ทำงานที่มีความสำคัญ มีความขัดแย้งในบทบาทและความไม่ชัดเจนในบทบาทที่เกี่ยวข้องต่ำ มีแนวโน้มที่จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

3. ลักษณะด้านโครงสร้างขององค์กร (Structural characteristics) ได้แก่ ระบบขององค์กรที่มีแบบแผน การกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน และการมีส่วนร่วมเข้าขององค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ องค์กรที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการกระจายอำนาจพนักงานก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

4. ประสบการณ์ในการทำงาน (Work experience) ได้แก่ ทักษะ ทักษะที่เมื่อผู้ร่วมงานในองค์กร การพึ่งพาผู้บังคับบัญชา การปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา ความรู้สึกว่างานมีความสำคัญเป็นสิ่งที่มียุทธศาสตร์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร กล่าวคือ พนักงานที่มีประสบการณ์ที่ประทับใจในงาน เช่น ทักษะของกลุ่มด้านบวกในหมู่เพื่อนร่วมงาน การรู้สึกว่าการได้พบกับความคาดหวังของพนักงาน การรู้สึกว่าการสามารถไว้วางใจได้ ความรู้สึกว่าตนเองสำคัญต่อองค์กร พนักงาน ก็จะมีความผูกพันต่อองค์กรสูง

Streers (1977, pp. 46-121) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่กำหนดความผูกพันต่อองค์กร มีองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน รวมไปถึงระยะเวลาในการทำงานในองค์กร และลักษณะความต้องการของพนักงาน เช่น แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ (Need for achievement) เป็นต้น
2. ลักษณะของงาน ซึ่งเป็นงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่ เช่น ผลสะท้อนกลับของงาน ความมีเอกลักษณ์ของงานและโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน เป็นต้น
3. ประสบการณ์การทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลได้รับและเรียนรู้ เมื่อเข้าไปทำงานในองค์กรเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความน่าเชื่อถือขององค์กร และทัศนคติของกลุ่มที่มีต่อองค์กร เป็นต้น และได้แบ่งลักษณะของความผูกพันต่อองค์กรไว้ 3 ประการ คือ
  - 3.1 เป็นความเชื่ออย่างแรงกล้า และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร
  - 3.2 ความเต็มใจและสมัครใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร
  - 3.3 ความปรารถนาอย่างแรงกล้าที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กรให้นานที่สุด

### ผลที่เกิดจากความผูกพันต่อองค์กร

เมื่อบุคคลเกิดความผูกพันต่อองค์กรแล้ว มักจะเกิดผลในทางที่ดีต่อองค์กรเช่นกัน ดังเช่น Steers (1977, p. 54) ได้กล่าวถึงความผูกพันต่อองค์กรนั้น จะส่งผลต่ออัตราการขาดงาน (Absenteeism) ซึ่งจากผลการวิจัยต่างๆ พบว่า หากสมาชิกขององค์กรมีระดับความผูกพันต่อองค์กร สูงแล้วแนวโน้มของอัตราการขาดงานจะต่ำลงจากแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรดังกล่าวมาแล้วข้างต้น จึงสรุปได้ว่าความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ทศนคติในทางบวกซึ่งแสดงถึงความรู้สึกและพฤติกรรม เป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่ามีความเต็มใจในการยอมรับว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและมีความต้องการที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร และพร้อมที่จะใช้ความสามารถของตนเองเพื่อประโยชน์ขององค์กร และผู้วิจัยเห็นว่า แนวความคิดของ Steers เป็นแนวคิดที่น่าสนใจจะนำมาศึกษากับบุคลากรในองค์กรแห่งนี้ เพราะเป็นสถาบันระดับอุดมศึกษาที่เปิดให้มีการเรียนการสอนได้ไม่นาน ทำให้นักศึกษาว่าความผูกพันต่อองค์กรตามแนวคิดของ Steers ทั้ง 3 ด้านนั้น มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานหรือไม่ ได้แก่

1. การยอมรับองค์กร
2. การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร
3. ความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคล

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคคลในการทำงานขององค์กร ตั้งแต่การคัดเลือกและสรรหาคนที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร การพัฒนาบำรุงรักษาให้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงานและยังรวมถึงการทำให้พนักงานสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข หลังออกจากองค์กรจากความผิดพลาดที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามตัวอย่างที่เกิดขึ้น จะเห็นได้ว่าท้ายที่สุดองค์กรก็จะกลายเป็นผู้ที่ได้รับผลกระทบ โดยตรงกับปัญหาเหล่านี้ และต้องตกเป็นจำเลยของสังคมทั้งในแง่ชื่อเสียงและความน่าเชื่อถือที่ติดลบจากบุคคลภายนอกที่ทำการติดต่อกับองค์กร และองค์กรที่ดีควรเล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคล อย่างจริงจัง โดยมีการเตรียมความพร้อมในด้านกิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือทรัพยากรบุคคลทั้งนี้ทางฝ่ายทรัพยากรบุคคลจะต้องเป็นผู้รับผิดชอบร่วมกับผู้บริหารระดับสูง หรือเจ้าของกิจการ ในการดำเนินกิจกรรมดังกล่าว มีนักวิชาการและผู้ศึกษาวิจัยอีกหลายท่านได้ให้ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์หรือทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management (HRM) Activities) ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาเรียบเรียงดังต่อไปนี้

Noe, Hollenbeck, Gerhart, & Wright (2003, p. 5) ได้ให้ความหมาย การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ไว้ หมายถึง นโยบาย แนวปฏิบัติและระบบที่ส่งผลต่อพฤติกรรม ทักษะและ ประสิทธิภาพของพนักงานหลาย ๆ องค์การกล่าวถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นการจัดการ เกี่ยวกับพนักงานตั้งแต่ การวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรมและพัฒนา การจ่ายค่าตอบแทน การบริหารผลการปฏิบัติงานและแรงงานสัมพันธ์ซึ่ง ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ

Dessler (2009, p. 2) ได้ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ หมายถึง นโยบายและการปฏิบัติที่เกี่ยวกับบุคคลในการทำงาน โดยเฉพาะในเรื่องการสรรหา การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การให้รางวัล ความปลอดภัยในการทำงาน จริยธรรมและ ความยุติธรรมต่อพนักงาน ซึ่งนโยบายและการปฏิบัติดังกล่าวจะครอบคลุมถึงการวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การคัดเลือกสรรหาการปฐมนิเทศ การจ่ายค่าตอบแทนและเงินเดือน แรงจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การติดต่อสื่อสาร การฝึกอบรมและพัฒนาและความผูกพัน ต่อองค์การ

Ivancevich (2007, p. 5 อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2554, หน้า 28-29) ได้ให้ความหมาย ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย ความเท่าเทียมในการจ้างงาน การวิเคราะห์งาน การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาบุคลากร การคัดเลือก แรงจูงใจ การปฐมนิเทศ การประเมินผลการปฏิบัติงานและการ จ่ายค่าตอบแทน การฝึกอบรมและพัฒนา แรงงานสัมพันธ์และ ความปลอดภัยในการทำงานและ สุขภาพ

Mondy and Noe (2004 อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2554, หน้า 28-29) ได้อธิบายว่า ปัจจุบันปัญหาทรัพยากรมนุษย์เป็นปัญหาที่มีความสำคัญและขยายตัวอย่างกว้างขวาง ผู้บริหารต้อง เผชิญกับความท้าทายมากขึ้นเรื่อย ๆ เริ่มจากการเปลี่ยนแปลงกำลังคนไป จนถึงกฎระเบียบต่าง ๆ ที่เป็นทางการ ด้วยเหตุนี้ปัญหาทรัพยากรมนุษย์ จึงควร ได้รับการเอาใจใส่มากขึ้นจากผู้บริหาร ระดับสูง

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทิพย์ญาณี ปัญญาวสิน (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการและธำรงรักษาพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมการโรงแรมของประเทศไทย: กรณีศึกษาเรื่อง โรงแรมระดับห้าดาวในเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อการธำรงรักษาพนักงาน ได้แก่ เงินเดือนและ

ค่าบริการความมั่นคงของงานลักษณะความเป็นผู้นำของหัวหน้างานและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพเป็นต้น นอกจากนี้ผลการวิจัยที่ได้รับยังบ่งชี้ความแตกต่างเล็กน้อยระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อการคงการจ้างงานกับองค์กรปัจจุบันและมุมมองของพนักงานที่มีต่อประสิทธิผลการชำระรักษาพนักงาน โรงแรมระดับห้าดาวอันเกิดจากลักษณะทางประชากรที่ต่างกันด้วย

ปกรณ ลิมโยธิน (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง ตัวแบบสมการโครงสร้างขององค์กรประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกของพนักงาน โรงแรมในประเทศไทย พบว่า ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานที่ทำ และค่าตอบแทนที่ยุติธรรมส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ในขณะที่ความสมดุลของชีวิตกับงานมีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ยังมีปัจจัยอื่น ๆ ที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจลาออกของพนักงานในทางอ้อมผ่านทางทัศนคติในงาน ได้แก่ ลักษณะงาน ความเหมาะสมของงาน นโยบายทรัพยากรบุคคล และการทำงานเป็นทีม นอกจากนี้ยังมีข้อสังเกตว่าความสมดุลของชีวิตกับงานส่งผลทางตรงต่อความตั้งใจจะลาออกของพนักงานในกลุ่มพนักงานทั่วไปเท่านั้น ในขณะที่ความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณส่งผลทางอ้อมต่อความตั้งใจจะลาออกผ่านทางความผูกพันขององค์กรของพนักงานในระดับหัวหน้ากลุ่มงานเท่านั้น

พงษ์เทพ เเงะคว่น (2555) ได้ทำการค้นคว้าอิสระเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่(ดอนเมือง) ผลการค้นคว้าพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่ดี ความก้าวหน้าและความมั่นคงในสายงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานร่วมกันหรือบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก สำหรับความผูกพันของพนักงานในองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเท ด้านความปรารถนา และด้านความเชื่อมั่น อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ผลการค้นคว้ายังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ การศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน และอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และในกลุ่มตัวอย่างที่ได้ทำการค้นคว้านี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์, พรรรัตน์ แสงหาญ และอริพล เกรือปอง (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการชำระรักษาและการคงอยู่ของคนเก่งในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลการชำระรักษาคนเก่ง และการคงอยู่ของคนเก่งของ

ผู้บริหารและพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารและพนักงานมีความเห็นต่อปัจจัยการชำระรักษาคนเก่งโดยรวมไม่แตกต่างกัน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านบทบาทของหัวหน้างาน วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน การเรียนรู้และการพัฒนา และโอกาสความก้าวหน้าและการใช้ศักยภาพ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการชำระรักษาคนเก่งกับการคงอยู่ของคนเก่งโดยรวมมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกกัน และในด้านการเปรียบเทียบความคิดเห็นของผู้บริหารและพนักงาน พบว่า มีความคิดเห็นต่อการคงอยู่ของคนเก่งโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากในมุมมองของผู้บริหารไม่มีความมั่นใจว่าพนักงานจะคงอยู่กับองค์กรและองค์กรจะไม่ได้รับความจงรักภักดีจากพนักงาน แต่พนักงานยังคิดว่าองค์กรนี้เป็นเสมือนครอบครัวตนเอง มีความหมายต่อตนเอง พนักงานได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และพนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่กับองค์กรนี้

เสกสรร อรกุล (2555) ได้ศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจภายนอกและภายในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมทเทิลคอม จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายในมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ผลสำเร็จในงาน การยกย่องยอมรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่และโอกาสก้าวหน้า ในขณะที่ปัจจัยแรงจูงใจภายนอกที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง เทคโนโลยีที่ทันสมัย และความปลอดภัยในการทำงาน

วิชัย สิน โทรัมย์ (2554) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุดในส่วนกลาง เพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับแรงจูงใจในการทำงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.11) โดยด้านความพยายามในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.31) และด้านความมุ่งมั่นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.91) ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการธุรการสำนักงานอัยการสูงสุด ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.86) โดยปัจจัยจูงใจ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 2.91) และปัจจัยสุขอนามัย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.82)

กิตติวัฒน์ ถมยา (2553) ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สายออกบัตรธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สายออกบัตรธนาคาร ธนาคาร



แห่งประเทศไทย จำนวน 204 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยใช้ค่าสถิติ คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สายออกบัตรธนาคาร ธนาคารแห่งประเทศไทย พบว่า มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือ ความสำเร็จของงาน รองลงมา คือ การปกครองบังคับบัญชา ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือ ผลการเปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และเงินเดือนที่ต่างกัน มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

ซิม โสณัฏ วิทยานิพนธ์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานและศึกษาแนวทางในการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กร ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านพื้นฐาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการลาออกของพนักงาน ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัย เป็นเรื่องของระเบียบในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงาน ปัจจัยด้านสังคม เป็นเรื่องเกี่ยวกับการอยู่ร่วมกันและการแสดงความจริงใจต่อกันกับเพื่อร่วมงานเป็นสิ่งที่สำคัญ ปัจจัยด้านการยอมรับและการยกย่อง เป็นเรื่องของการได้รับการยอมรับและยกย่องจากเพื่อร่วมงาน หัวหน้า หรือผู้บริหาร ปัจจัยด้านความสำเร็จในชีวิต เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้กับพนักงานพร้อมที่จะเรียนรู้ในข้อมูลข่าวสารต่าง ๆ และสิ่งใหม่ ๆ อยู่เสมอ สำหรับแนวทางในการธำรงรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรนั้น ควรที่จะมีการปรับปรุงปัจจัยขั้นพื้นฐานและปัจจัยด้านอื่น ๆ ตามความเหมาะสม เมื่อมีตำแหน่งงานว่างลงควรมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งจากพนักงานภายในองค์กรก่อน โดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถเป็นหลัก พร้อมกับจัดให้มีการฝึกอบรมความรู้เพิ่มเติมแก่พนักงานผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งและติดตามประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมกับพนักงาน

ปฐมพงษ์ ไตพานิชสุรีย์ (2553) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการธำรงรักษาคณก่งในองค์กร: กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสามัญที่เข้าร่วม โครงการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (High Performance and Potential: HiPPS) ทั้ง 5 รุ่น ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 8 ปัจจัยมีความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันของคณก่งโดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย ได้แก่ ลักษณะงาน การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร การให้รางวัลและผลตอบแทน ระบบราชการ ความสัมพันธ์กับเพื่อร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ โอกาสที่ได้รับจากการทำงาน รวมถึงค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินก็มีความสัมพันธ์กันและมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับระดับความผูกพัน

ริตาวัลย์ ปลื้มคิด (2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัยบรรยากาศองค์การ ในภาพรวมของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒอยู่ในระดับปานกลาง ในการทดสอบ สมมติฐานพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แต่เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับปัจจัย บรรยากาศองค์การ ได้แก่ โครงสร้างองค์การ แบบการเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ และการ ติดต่อสื่อสาร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Biltante and Micheal (2008 อ้างถึงใน จุฑาทิพย์ สุขสวัสดิ์, 2555) ได้ทำการศึกษาเก็บ รวบรวมข้อมูลจากพนักงานและผู้จัดการของบริษัท Bow Cest ซึ่งเป็นบริษัทในเครือของ Central Care Corporation (CCC) ที่มีการประกอบธุรกิจด้านการบริการดูแลผู้ป่วยในบ้าน พบว่าข้อมูลจาก พนักงานและผู้จัดการมีความคิดเห็นเหมือนกันต่อความสำคัญของการธำรงรักษาพนักงานควรเริ่ม ในวันแรกของการทำงาน โอกาสทางการศึกษา ความท้าทายในงาน วัฒนธรรมองค์การ และความเป็นผู้นำ ปัจจัยทั้งหมดนี้ล้วนมีผลต่อการธำรงรักษาพนักงานของบริษัทฯ และจากการสำรวจ ข้างต้นพบว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุด คือ วัฒนธรรมองค์การ และความเป็นผู้นำ

Anis (2011, pp. 7322-7323) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กร เกี่ยวกับความพึงพอใจและการธำรงรักษาพนักงานในอุตสาหกรรมยา โดยได้ศึกษาความสัมพันธ์ ระหว่างการธำรงรักษาพนักงาน ความพึงพอใจ การสนับสนุนกำกับดูแล ค่าตอบแทน และความผูกพันต่อองค์กรในอุตสาหกรรมยาในประเทศปากีสถาน ผลการศึกษาพบว่าค่าตอบแทน การสนับสนุนการกำกับดูแล และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญ ผลสรุปว่าต่อไปความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกที่แข็งแกร่งกับความพึงพอใจในงาน ของพนักงาน และการธำรงรักษาพนักงาน

จากการศึกษาจากเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนข้อมูล พื้นฐานขององค์การที่ใช้เพื่อการศึกษา ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีของ Walton และแนวความคิดของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Fredrick Herzberg) มาเป็นกรอบการศึกษาในการทำวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

1. ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ใช้แนวความคิดของ วอลตัน (Walton)
2. ปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ลักษณะของงาน ค่าตอบแทนในการทำงาน โอกาสและความมั่นคงก้าวหน้าในงาน สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลอื่น ซึ่งได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ใช้แนวความคิดของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Fredrick Herzberg)

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้จะเป็นการศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพ (Qualitative research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับแนวทางในการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทรักษาความปลอดภัยในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน (ประเทศไทย) โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งมีการดำเนินการวิจัยดังหัวข้อต่อไปนี้

1. การออกแบบงานวิจัย
2. การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง
3. ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย
4. การใช้เครื่องมือในการวิจัย
5. วิธีการเก็บข้อมูล
6. ความเชื่อได้ของเครื่องมือวิจัย
7. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

#### การออกแบบการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางในการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทรักษาความปลอดภัยในขอบเขตของกระทรวงการแรงงาน (ประเทศไทย) สรุปได้ดังนี้

1. ศึกษารายละเอียดเกี่ยวกับแนวความคิด ทฤษฎี เนื้อหา จากเอกสารทางวิชาการ ตำราวารสาร และบทความทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการทำวิจัยเชิงคุณภาพ
2. ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารหรือกรรมการผู้จัดการ บริษัทรักษาความปลอดภัยในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี บริษัทฯ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 13 บริษัทฯ เป็นการสัมภาษณ์แบบตัวต่อตัว (One-by-One) โดยใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกทำการสัมภาษณ์ครั้งละ 1 คน (พรพนิตย์ นิติโรจน์, 2550, หน้า 53)

## การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างของข้อมูลสำคัญที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

1. เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของ บริษัท โกลด์ ไลออน การ์ด จำกัด ที่ขอลาออกจากการปฏิบัติงาน จำนวน 3 ปีซ้อนหลัง ตามตารางที่ 1-1 ทั้งนี้ศึกษาจากเอกสารโดยพิจารณาจากเหตุผลใดที่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตัดสินใจขอลาออกจากการงาน แล้วใช้ตารางกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของเครจซีและมอร์แกน Krejcie, Robert, & Morgan, Daryle (1970 อ้างถึงใน สราวุธ กันหลง, 2555) เขียนชื่อเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ลาออกของแต่ละปีลงในฉลากนำฉลากใส่กล่องแล้วสุ่มหยิบขึ้นมาให้ครบตามสถิติของกลุ่มตัวอย่างในตารางโดยเทียบกับขนาดของประชากรที่ลาออกในแต่ละปี

2. ผู้บริหารหรือกรรมการผู้จัดการ บริษัทรักษาความปลอดภัยในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี บริษัทๆ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 13 บริษัท โดยมีวิธีการเลือกตัวอย่างแบบมีจุดมุ่งหมายของการศึกษาเป็นหลัก (Purposeful selection) เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติภายใต้กรอบของการศึกษาวิจัย ซึ่งเป็นบุคคลที่มีคุณสมบัติ เฉพาะตำแหน่งเป็นผู้บริหารหรือกรรมการผู้จัดการ ของบริษัทรักษาความปลอดภัยในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี ที่มีจำนวนเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยลาออกจากการงานน้อยที่สุด

## ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการวิจัย

1. ผู้วิจัยศึกษาแนวคิดทฤษฎี และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัท ในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน (ประเทศไทย) อัตราการลาออกจากการงาน (Turnover) แรงจูงใจ (Motivation) ความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction of work) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) และกฎหมายคุ้มครองแรงงาน (Labor protection law) เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลประกอบในการสัมภาษณ์

2. ผู้วิจัยเตรียมความรู้ในเรื่องระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ จรรยาบรรณของนักวิจัย วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากตำรา และการขอคำปรึกษาจากผู้ทรงคุณวุฒิ ด้านการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้เข้าใจในระเบียบวิธีการวิจัย อันจะนำไปสู่การศึกษาที่ถูกต้องและครอบคลุมประเด็นที่ต้องการจะศึกษาให้มากที่สุด

3. ผู้วิจัยสร้างแนวคำถามเพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับกลุ่มตัวอย่าง ลักษณะของคำถามเป็นคำถามปลายเปิดซึ่งในการสัมภาษณ์จริงนั้น ผู้วิจัยอาจมีคำถามเพิ่มเติมขึ้นอยู่กับสถานการณ์ในการสัมภาษณ์ แนวคำถามการสัมภาษณ์ มีดังต่อไปนี้

3.1 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อายุงาน พื้นที่รับผิดชอบในการรับจ้างงานบริการรักษาความปลอดภัย

3.2 ส่วนที่ 2 แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึก

3.2.1 คำถาม: บริษัทของท่านมีปัญหาเรื่องการลาออกของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยก่อนอายุงาน 5 ปี หรือไม่อย่างไร โปรดอธิบาย

3.2.2 คำถาม: ในการที่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยคงอยู่กับบริษัทตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป ท่านคิดว่ามีสาเหตุมาจากอะไร โปรดอธิบาย

3.2.3 คำถาม: ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการรักษาคนเก่ง คนดี ที่เป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทของท่านให้นานที่สุด 5 ปัจจัยแรกมีอะไรบ้าง โปรดอธิบาย

3.2.4 คำถาม: บริษัทของท่านได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีประการใดบ้างที่มีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างไร โปรดอธิบาย

3.2.5 คำถาม: บริษัทของท่านได้ประสานการปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการภาครัฐในการป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนทั่วไปหรือกับนายจ้างหรือไม่ หากมีการประสานการปฏิบัติงานร่วมกันท่านมีวิธีการดำเนินการอย่างไรบ้าง โปรดอธิบาย

อุปกรณ์ที่ใช้ในการสัมภาษณ์ คือ เครื่องบันทึกเสียง สมุดบันทึก ปากกา กล้องถ่ายภาพ

### การใช้เครื่องมือในการวิจัย

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) เพื่อศึกษาปัญหาและแนวทางในการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน (ประเทศไทย) โดยมีรายละเอียดของการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิจัยดังนี้

เครื่องมือเชิงคุณภาพเป็นแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview protocol) ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างแบบสัมภาษณ์เกี่ยวกับปัญหาและแนวทางแก้ปัญหาในการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทรักษาความปลอดภัย ในกลุ่มองค์กรและบริษัทรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี มีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสาร ตำราและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการสร้างแบบสัมภาษณ์
2. กำหนดโครงข่ายของข้อมูลที่ต้องการให้สามารถครอบคลุมกรอบการศึกษาค้นคว้า
3. นำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จแล้วนำเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความ

ถูกต้องและให้คำแนะนำเพื่อแก้ไขปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อพิจารณาประเด็นที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัยรวมถึงความถูกต้องเหมาะสม และปรับปรุงแก้ไขทางด้านการใช้ภาษาตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

5. นำแบบสัมภาษณ์ที่ผ่านการตรวจความถูกต้องและแก้ไขปรับปรุงเรียบร้อยแล้ว ไปเก็บข้อมูลกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญกับการวิจัยต่อไป

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีวิธีเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ดังนี้

1. ขอนหนังสือแนะนำตัวของผู้วิจัยและขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยจาก คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดังนี้

1.1 ทำหนังสือถึงผู้อำนวยการประกันสังคมจังหวัดชลบุรี เพื่อขอทราบจำนวนบริษัท รักษาความปลอดภัยที่มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยลาออกจากการทำงานน้อยที่สุดในปี พ.ศ. 2558 และเป็นบริษัทรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 13 บริษัท เป็นกลุ่มตัวอย่างในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2 ทำหนังสือถึงผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือกรรมการผู้จัดการ บริษัทรักษาความปลอดภัยในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี เพื่อขอความร่วมมือในการทำวิจัย โดยแนบกำหนดการนัดหมายที่จะไปสัมภาษณ์ พร้อมทั้งให้ทางบริษัทรักษาความปลอดภัยทั้ง 13 บริษัท แจ้งให้ผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนดไว้ เพื่อรอการสัมภาษณ์พร้อมให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัย

2. ผู้วิจัยส่งแบบสัมภาษณ์ให้กับผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือกรรมการผู้จัดการ ของบริษัท รักษาความปลอดภัยในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 13 คน โดยส่งให้ล่วงหน้า 1 สัปดาห์ ก่อนวันที่นัดสัมภาษณ์ ด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์เจาะลึกรายบุคคลแบบตัวต่อตัว (One-by-One) การสัมภาษณ์เป็นวิธีการสื่อสารแบบสองทาง (Two-way communication) มีการสนทนาถาม-ตอบโดยตรง หากมีข้อสงสัยหรือไม่ชัดเจน จะสามารถทำความเข้าใจจนชัดเจนได้ทันที เพื่อเป็นการสร้างความมั่นใจให้ทั้งผู้ตอบและผู้สัมภาษณ์ ซึ่งเป็นการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant interview) โดยกำหนดคำถามออกเป็นประเด็นให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับเรื่องที่ถูกสัมภาษณ์ และก่อนเริ่มทำการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้แสดงถึงวัตถุประสงค์ของ

การสัมภาษณ์ ขออนุญาตในการจดบันทึกและบันทึกเสียงระหว่างสัมภาษณ์ โดยทำการสัมภาษณ์ เป็นเวลา 20-30 นาที ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความร่วมมือของผู้ให้สัมภาษณ์

4. ในขณะที่สัมภาษณ์ผู้วิจัยจะใช้การจดบันทึกสรุปสั้น ๆ เฉพาะประเด็นที่สำคัญ และเมื่อจบการสัมภาษณ์จะทำการบันทึกข้อมูลอื่น ๆ ทันทที เช่น ลักษณะท่าทาง ลักษณะน้ำเสียง ตามความเป็นจริงโดยไม่มีการตีความ นอกจากนี้ยังได้บันทึกเกี่ยวกับความคิด ความรู้สึกหรือปัญหาที่เกิดขึ้นกับผู้วิจัยขณะที่รวบรวมข้อมูล ซึ่งการเขียนแบบสั้น ๆ ดังกล่าวมีประโยชน์สำหรับผู้วิจัยในการมองเห็นความเชื่อมโยงระหว่างกลุ่มหัวข้อสรุป

### ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือวิจัย

ความน่าเชื่อถือได้ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มีการทดสอบความเที่ยง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

1. นำแบบแนวคำถามในการสัมภาษณ์ ที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้าจากเอกสาร ตรวจสอบทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับประเด็นปัญหาเสนออาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสม ความถูกต้องของการใช้ภาษาและครอบคลุมเนื้อหาของงานวิจัยเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์แนะนำ

2. ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้วิจัยนำแนวคำถามในการสัมภาษณ์ที่ปรับปรุงแล้วตามที่อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์แนะนำแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาและตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) ด้วยวิธีการหาวิธีค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Object Congruence: IOC) และความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ (Wording) เพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้สัมภาษณ์ในการเก็บข้อมูลจริง (Rovinelli & Hambleton, 1977) จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย

- 2.1 รศ.(พิเศษ) พ.ต.อ.ดร.ปกรณ์ มณีปกรณ์
- 2.2 พ.ต.อ.ดร.นภดล วงษ์น้อม
- 2.3 พ.ต.ท.หญิง ดร.อนันยา พลจันทร์

IOC (Index of Item-Object Congruence: IOC) หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์มีค่าอยู่ระหว่าง 1 ถึง -1 ข้อคำถามที่มีเนื้อความตรงตามเนื้อหาจะมีค่า IOC เข้าใกล้ 1.00 ถ้าข้อใดมีค่า IOC ต่ำกว่า 0.5 ควรจะปรับปรุงข้อคำถามใหม่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการวัด ซึ่งสามารถคำนวณได้จากสูตร

$$\frac{IOC}{N} = \sum R$$

- $\Sigma R$  หมายถึง ผลรวมของคะแนนจากผู้เชี่ยวชาญทุกคน
- N หมายถึง จำนวนของผู้เชี่ยวชาญ
- ค่าคะแนน 1 หมายถึง ข้อคำถามที่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 0 หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่แน่ใจว่ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
- 1 หมายถึง ข้อคำถามที่ไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์

การแปลความหมาย IOC นั้น ค่าที่คำนวณได้จะต้องมีมากกว่า 0.50 แสดงว่าคำถามในข้อนั้นมีความตรงเชิงเนื้อหา (Rovinelli & Hambleton, 1977) แต่สำหรับข้อคำถามที่คำนวณได้ค่าต่ำกว่า 0.50 ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดออก ซึ่งแนวคำถามในการสัมภาษณ์ของผู้วิจัยหลังจากคำนวณค่าแล้วปรากฏว่าค่า IOC มีมากกว่า 0.50 ทุกข้อคำถาม แต่ได้ปรับปรุงข้อความตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญเพื่อให้ผู้ให้สัมภาษณ์มีความเข้าใจและสื่อความหมายได้ชัดเจนมากยิ่งขึ้น

### วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การดำเนินการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนของ โคลไลซี (Colaizzi, 1978) ซึ่งเป็นวิธีที่ได้รับการยอมรับและใช้กันแพร่หลายในงานวิจัยเชิงปรากฏการณ์วิทยา ดังนี้

1. ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลที่ได้จากการจดบันทึก นำมาพิจารณาหลาย ๆ ครั้ง เพื่อให้เกิดความเข้าใจในภาพรวมของข้อมูลที่ได้และพิจารณาประเด็นที่สำคัญ
2. จำแนกจัดระบบข้อมูล เป็นการนำข้อมูลที่ได้นำมาจำแนกและจัดหมวดหมู่ออกมาให้เป็นระบบ
3. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการนำข้อมูลที่ได้กลับมาอ่านพิจารณาอีกครั้งโดยละเอียดแล้วจึงตีความพร้อมทั้งรวบรวมข้อความหรือประโยคที่สำคัญที่เกี่ยวข้องสรุปที่ซ้ำกันมากที่สุด (Content analysis) เป็นการนำข้อมูลที่ได้จากเหตุการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นมาวิเคราะห์เพื่อหาบทสรุปของเรื่องนั้น
4. นำเสนอข้อมูลเป็นข้อความแบบบรรยาย



## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาวิจัยเรื่องการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัท ในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน (ประเทศไทย) ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยแบ่งการศึกษา ออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารการลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท โกลด์ โลออน การ์ด จำกัด ซึ่งพบว่า ในกลุ่มของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ขอลาออกจากงาน มีจำนวนค่อนข้างสูง โดยนับจากจำนวนการลาออก 3 ปี ย้อนหลัง (พ.ศ. 2556-พ.ศ. 2558) จำนวนทั้งสิ้น 104 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจากเอกสารครั้งนี้ เป็นเอกสารที่แสดงเหตุผลการลาออกจากการปฏิบัติงานประกอบการยื่นหนังสือขอลาออกจากการปฏิบัติในแต่ละปี และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) คือ ใช้เอกสารการยื่นขอลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของแต่ละปี เขียนชื่อของเจ้าพนักงานรักษาความปลอดภัยดังกล่าวตามจำนวนของเอกสาร แล้วใส่ชื่อรวมทั้งหมดลงในกล่องพร้อมกับชื่อของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยออกมารั้งละ 1 ชื่อให้ครบตามจำนวนประชากรที่ต้องการ ตามที่

กำหนดไว้ในตารางของขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ เครจซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) จากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์โดยกระบวนการเชิงคุณภาพ คือ จัดกลุ่มข้อมูล แบ่งเป็น 3 กลุ่มย่อย ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ปี พ.ศ. 2556 เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของ บริษัท โกลด์ โลออน การ์ด จำกัด ยื่นเอกสารขอลาออก รวมจำนวนทั้งสิ้น 39 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 36 คน

กลุ่มที่ 2 ปี พ.ศ. 2557 เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของ บริษัท โกลด์ โลออน การ์ด จำกัด ยื่นเอกสารขอลาออก รวมจำนวนทั้งสิ้น 30 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 28 คน

กลุ่มที่ 3 ปี พ.ศ. 2558 เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของ บริษัท โกลด์ โลออน การ์ด จำกัด ยื่นเอกสารขอลาออก รวมจำนวนทั้งสิ้น 35 คน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 32 คน

ตอนที่ 2 ใช้วิธีวิจัยแบบเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับกลุ่มตัวอย่าง และใช้คำถามในการสัมภาษณ์เกี่ยวกับการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัท ในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน(ประเทศไทย) เป็นคำถามปลายเปิดแบบกึ่งโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากบริษัทรักษาความปลอดภัยที่ให้บริการรักษาความปลอดภัยในพื้นที่ นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี ในตำแหน่งผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือกรรมการผู้จัดการ บริษัทฯ ละ 1 คน รวมทั้งสิ้น 13 บริษัทฯ โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ส่วนที่ 2 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

### ตอนที่ 1 กลุ่มที่ 1 ข้อมูลเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ลาออกจากราชการ ปี พ.ศ. 2556

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารที่ยื่นขอลาออกจากการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 36 คน ในปี พ.ศ. 2556 โดยสรุปสาเหตุหรือเหตุผลที่ลาออก ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4-1 สาเหตุหรือเหตุใดที่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตัดสินใจลาออกการปฏิบัติงาน

ชื่อ	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	อายุงาน (วัน)	เหตุผลการลาออก
S1	หญิง	40	ม.3	25	ไม่มีเงินใช้จ่ายสำรอง
S2	ชาย	50	ป.6	40	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า
S3	ชาย	52	ป.6	32	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า
S4	หญิง	49	ป.6	32	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า
S5	หญิง	25	ม.6	52	สื่อสารภาษาอังกฤษไม่ได้
S6	ชาย	45	ม.3	20	ไม่มีเงินใช้จ่ายสำรอง
S7	ชาย	32	ม.3	15	รายได้ไม่พอกำใช้จ่าย
S8	ชาย	27	ม.3	12	สภาพทำงานตากแดด
S9	ชาย	31	ปวช.	20	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า
S10	ชาย	28	ม.4	18	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า
S11	ชาย	42	ปวช.	25	ไม่มีเงินใช้จ่ายสำรอง
S12	ชาย	32	ปวช.	30	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า
S13	ชาย	22	ม.6	35	ค่าจ้างต่ำ
S14	ชาย	29	ปวช.	32	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า
S15	ชาย	25	ม.6	26	สภาพทำงานตากแดด
S16	ชาย	45	ม.3	20	ไม่มีเงินใช้จ่ายสำรอง
S17	ชาย	32	ม.3	15	รายได้ไม่พอกำใช้จ่าย
S18	ชาย	27	ม.3	12	สภาพทำงานตากแดด
S19	ชาย	31	ปวช.	10	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ชื่อ	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	อายุงาน (วัน)	เหตุผลการลาออก
S20	ชาย	28	ม.4	18	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า
S21	หญิง	28	ม.6	26	ค่าจ้างต่ำ
S22	ชาย	42	ม.3	20	ไม่มีเงินใช้จ่ายสำรอง
S23	ชาย	30	ม.3	15	รายได้ไม่พอค่าใช้จ่าย
S24	ชาย	30	ม.3	25	ไม่มีเงินใช้จ่ายสำรอง
S25	ชาย	40	ม.3	30	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า
S26	ชาย	42	ปวช.	32	ทำงานกะกลางคืนไม่ไหว
S27	ชาย	39	ม.3	22	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า
S28	ชาย	25	ม.6	32	สื่อสารภาษาอังกฤษไม่ได้
S29	ชาย	45	ม.3	20	ไม่มีเงินใช้จ่ายสำรอง
S30	ชาย	32	ม.3	15	รายได้ไม่พอค่าใช้จ่าย
S31	ชาย	27	ม.3	12	สภาพทำงานตากแดด
S32	ชาย	31	ปวช.	20	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า
S33	ชาย	28	ปวช.	18	สภาพทำงานตากแดด
S34	ชาย	42	ปวช.	25	ไม่มีเงินใช้จ่ายสำรอง
S35	ชาย	32	ปวช.	30	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า
S36	ชาย	22	ม.6	35	ทำงานกะกลางคืนไม่ไหว

ตารางที่ 4-2 สรุปสาเหตุหรือเหตุผลที่ทำให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตัดสินใจลาออกจากการปฏิบัติงานปี พ.ศ. 2556

เหตุผลการลาออก	จำนวน (คน)	ชื่อ
ได้งานใหม่ที่ดีกว่า	13	S2, S3, S4, S9, S10, S12, S14, S19, S20, S25, S27, S32, S35
ไม่มีเงินใช้จ่ายสำรอง	8	S1, S6, S11, S16, S22, S24, S29, S34

ตารางที่ 4-2 (ต่อ)

เหตุการณ์ลาออก	จำนวน (คน)	ชื่อ
สภาพทำงานตากแดด	5	S8, S15, S18, S31, S33
รายได้ไม่พอค่าใช้จ่าย	4	S7, S17, S23, S30
สื่อสารภาษาอังกฤษไม่ได้	2	S5, S28
ทำงานกะกลางคืนไม่ไหว	2	S26, S36
ค่าจ้างต่ำ	2	S13, S21

จากตารางที่ 4-2 พบว่า ผลการศึกษาจากเอกสารการยื่นขอลาออกจากการปฏิบัติหน้าที่ในปี พ.ศ. 2556 จำนวนทั้งหมด 36 คน สรุปสาเหตุหรือเหตุผลที่ทำให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตัดสินใจลาออกจากงานสูงสุด 4 ลำดับแรก คือ สาเหตุได้งานใหม่ที่ดีกว่า จำนวน 13 คน รองลงมาคือ สาเหตุไม่มีเงินใช้จ่ายสำรอง จำนวน 8 คน สาเหตุสภาพทำงานตากแดด จำนวน 5 คน และสาเหตุรายได้ไม่พอค่าใช้จ่าย จำนวน 4

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารที่ยื่นขอลาออกจากการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 28 คน ในพ.ศ. 2557 โดยสรุปสาเหตุหรือเหตุผลที่ลาออก ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4-3 สาเหตุหรือเหตุใดที่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตัดสินใจลาออกจากการปฏิบัติงาน ปี พ.ศ. 2557

ชื่อ	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	อายุงาน (วัน)	เหตุการณ์ลาออก
C1	ชาย	40	ม.3	35	รายได้ไม่พอใช้จ่าย
C2	ชาย	30	ม.6	40	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า
C3	ชาย	52	ป.6	60	กลับบ้านทำนา
C4	ชาย	48	ป.6	32	กลับบ้านทำนา
C5	ชาย	27	ม.6	52	รายได้ไม่พอใช้จ่าย
C6	ชาย	47	ม.3	20	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า
C7	ชาย	42	ม.3	19	รายได้ไม่พอใช้จ่าย
C8	ชาย	27	ม.3	15	สภาพทำงานตากแดด
C9	ชาย	30	ปวช.	20	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า

ตารางที่ 4-3 (ต่อ)

ชื่อ	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	อายุงาน (วัน)	เหตุผลการลาออก
C10	ชาย	25	ม.6	18	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า
C11	ชาย	40	ปวช.	25	รายได้ไม่พอใช้จ่าย
C12	ชาย	35	ปวช.	30	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า
C13	ชาย	23	ม.6	35	ค่าจ้างต่ำ
C14	ชาย	30	ปวช.	32	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า
C15	ชาย	25	ม.6	26	สภาพทำงานตากแดด
C16	ชาย	45	ม.3	20	ไม่มีเงินใช้จ่ายสำรอง
C17	ชาย	32	ม.3	15	รายได้ไม่พอใช้จ่าย
C18	ชาย	27	ม.3	12	สภาพทำงานตากแดด
C19	ชาย	31	ปวช.	7	ค่าจ้างต่ำ
C20	ชาย	28	ม.6	8	ค่าจ้างต่ำ
C21	ชาย	21	ม.3	25	ไม่มีเงินใช้จ่ายสำรอง
C22	ชาย	25	ม.6	10	ค่าจ้างต่ำ
C23	ชาย	34	ปวช.	32	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า
C24	ชาย	35	ม.6	26	สภาพทำงานตากแดด
C25	ชาย	48	ป.6	30	กลับบ้านทำนา
C26	ชาย	40	ม.6	52	รายได้ไม่พอใช้จ่าย
C27	ชาย	42	ป.6	60	กลับบ้านทำนา
C28	ชาย	48	ป.6	90	กลับบ้านทำนา

ตารางที่ 4-4 สรุปสาเหตุหรือเหตุผลที่ทำให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตัดสินใจลาออกจากการปฏิบัติงาน ปี พ.ศ.2557

เหตุผลการลาออก	จำนวน (คน)	ชื่อ
ได้งานใหม่ที่ดีกว่า	7	C2, C3, C9, C10, C12, C14, C23
รายได้ไม่พอค่าใช้จ่าย	6	C1, C5, C7, C11, C17, C26
กลับบ้านทำนา	5	C3, C4, C25, C27, C28
ค่าจ้างต่ำ	4	C13, C19, C20, C22
สภาพทำงานตากแดด	4	C8, C15, C18, C24
ไม่มีเงินใช้จ่ายสำรอง	2	C16, C21

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ผลการศึกษาจากเอกสารที่ยื่นขอลาออกจากการปฏิบัติหน้าที่ในปี พ.ศ. 2557 จำนวนทั้งหมด 28 คน สรุปสาเหตุหรือเหตุผลที่ทำให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตัดสินใจลาออกจากงานสูงสุด 4 ลำดับแรก คือ สาเหตุได้งานใหม่ที่ดีกว่า จำนวน 7 คน รองลงมาคือ สาเหตุรายได้ไม่พอค่าใช้จ่าย จำนวน 6 คน สาเหตุกลับบ้านทำนา จำนวน 5 คน สาเหตุค่าจ้างต่ำ จำนวน 4 คน และสภาพทำงานตากแดด จำนวน 4 คน

### กลุ่มที่ 3 ข้อมูลเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ลาออกจากงาน ปี พ.ศ. 2558

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาจากเอกสารที่ยื่นขอลาออกจากการปฏิบัติงาน ของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 32 คน ในปี พ.ศ. 2558 โดยสรุปสาเหตุหรือเหตุผลที่ลาออก ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4-5 สาเหตุหรือเหตุใดที่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตัดสินใจลาออกจากการปฏิบัติงาน ปี พ.ศ. 2558

ชื่อ	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	อายุงาน (วัน)	เหตุผลการลาออก
G1	ชาย	42	ม.6	31	ไม่มีเงิน
G2	ชาย	35	ม.6	42	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า
G3	ชาย	55	ป.6	60	กลับบ้านทำนา
G4	ชาย	57	ป.6	90	กลับบ้านทำนา
G5	ชาย	37	ม.6	50	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า

ตารางที่ 4-5 (ต่อ)

ชื่อ	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	อายุงาน (วัน)	เหตุผลการลาออก
G6	ชาย	27	ม.3	25	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า
G7	หญิง	42	ปวช.	30	รายได้ไม่พอใช้จ่าย
G8	ชาย	27	ม.3	15	สภาพทำงานตากแดด
G9	ชาย	30	ปวช.	10	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า
G10	ชาย	22	ม.6	15	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า
G11	ชาย	42	ปวช.	25	รายได้ไม่พอใช้จ่าย
G12	หญิง	25	ปวช.	30	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า
G13	ชาย	23	ม.6	35	สภาพทำงานตากแดด
G14	ชาย	30	ปวช.	32	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า
G15	ชาย	25	ม.6	26	สภาพทำงานตากแดด
G16	ชาย	45	ม.3	20	สื่อสารภาษาอังกฤษไม่ได้
G17	ชาย	32	ม.3	15	สื่อสารภาษาอังกฤษไม่ได้
G18	ชาย	27	ม.3	10	สภาพทำงานตากแดด
G19	ชาย	31	ปวช.	17	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า
G20	ชาย	28	ม.6	18	สื่อสารภาษาอังกฤษไม่ได้
G21	ชาย	35	ม.6	16	สภาพทำงานตากแดด
G22	ชาย	48	ป.6	30	กลับบ้านทำนา
G23	ชาย	40	ม.6	60	รายได้ไม่พอใช้จ่าย
G24	ชาย	42	ป.6	45	กลับบ้านทำนา
G25	ชาย	32	ม.3	12	รายได้ไม่พอใช้จ่าย
G26	ชาย	27	ม.3	10	สภาพทำงานตากแดด
G27	ชาย	31	ม.3	35	ไม่มีเงินใช้จ่ายสำรอง
G28	ชาย	35	ม.6	60	ค่าจ้างต่ำ
G29	ชาย	34	ปวช.	30	ได้งานใหม่ที่ดีกว่า
G30	ชาย	35	ม.6	25	สภาพทำงานตากแดด
G31	ชาย	48	ป.6	30	กลับบ้านทำนา
G32	ชาย	40	ม.6	90	รายได้ไม่พอใช้จ่าย

ตารางที่ 4-6 สรุปสาเหตุหรือเหตุผลที่ทำให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตัดสินใจลาออกจาก  
การปฏิบัติงานปี พ.ศ. 2558

เหตุผลการลาออก	จำนวน (คน)	ชื่อ
ได้งานใหม่ที่ดีกว่า	9	G2, G5, G6, G9, G10, G12, G14,G19,G30
สภาพทำงานตลกแดด	7	G8, G13, G15, G18, G21,G26,G30
รายได้ไม่พอค่าใช้จ่าย	5	G7, G11, G23, G25, G32
กลับบ้านทำนา	5	G3, G4, G22, C24, G31
สื่อสารภาษาอังกฤษไม่ได้	2	G16, G20
ไม่มีเงินใช้จ่ายสำรอง	2	G1, G27

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ผลการศึกษาจากเอกสารการยื่นขอลาออกจากการปฏิบัติหน้าที่  
ในปี พ.ศ. 2558 จำนวนทั้งหมด 32 คน สรุปสาเหตุหรือเหตุผลที่ทำให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย  
ตัดสินใจลาออกจากงานสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ สาเหตุได้งานใหม่ที่ดีกว่า จำนวน 9 คน รองลงมาคือ  
สภาพทำงานตลกแดด จำนวน 7 คน สาเหตุรายได้ไม่พอค่าใช้จ่าย จำนวน 6 คน และสาเหตุกลับบ้าน  
ทำนา จำนวน 5 คน

## ตอนที่ 2 ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

การสัมภาษณ์ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ติดต่อประสานงานกับผู้บริหาร กรรมการผู้จัดการของ  
บริษัทฯ พร้อมทั้งนำส่งหนังสือจากวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาเพื่อขอความ  
อนุเคราะห์และขออนุญาตเพื่อทำการสัมภาษณ์เชิงลึก และรายละเอียดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ให้กับ  
ผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือกรรมการผู้จัดการ บริษัทรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตอำเภอ  
เมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยเฉพาะพื้นที่ที่กำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ให้สัมภาษณ์เชิงลึกไว้ คือ  
รับผิดชอบรักษาความปลอดภัยภายในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี จำนวน 13 บริษัทฯ  
ผู้สัมภาษณ์ได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึก ในวันที่ 19-20 เมษายน พ.ศ. 2559 ณ ที่ตั้งของบริษัทฯ  
ตามที่ตั้งสำนักงานประกันสังคมจังหวัดชลบุรี ได้ดำเนินการตรวจสอบและแจ้งให้กับผู้สัมภาษณ์ได้  
ทราบ ดังนี้



### การสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือกรรมการผู้จัดการ

M1 คือ เพศหญิง อายุ 41 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการบริษัท อาร์ บี การ์ด แอนด์ เซอร์วิส อายุงาน 9 ปี ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

M2 คือ เพศชาย อายุ 59 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ บริษัท พีระ สันติราษฎร์ ชลบุรี จำกัด อายุงาน 10 ปี ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

M3 คือ เพศชาย อายุ 45 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ บริษัท เจ เจ ฟอรัช กรุ๊ป จำกัด อายุงาน 5 ปี ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

M4 คือ เพศชาย อายุ 60 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ บริษัท รักษาความปลอดภัย ดวงพรดี จำกัด อายุงาน 9 ปี ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

M5 คือ เพศหญิง อายุ 41 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการบริษัท รักษาความปลอดภัย เอส พี วี จำกัด อายุงาน 15 ปี ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

M6 คือ เพศหญิง อายุ 45 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท ตำแหน่ง ผู้จัดการ บริษัท ซีเอสเอสจี จำกัด อายุงาน 7 ปี ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

M7 คือ เพศชาย อายุ 60 ปี ระดับการศึกษาปริญญาโท ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ บริษัท พีเอ็น การ์ด จำกัด อายุงาน 7 ปี ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

M8 คือ เพศชาย อายุ 52 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ บริษัท ไฟร์ กรุ๊ป ซีเคียวริตี้ การ์ด จำกัด อายุงาน 10 ปี ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

M9 คือ เพศชาย อายุ 42 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ บริษัท ฟอรัช โพรเทค แอนด์ ซีเคียวริตี้ เซอร์วิส จำกัด อายุงาน 6 ปี ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

M10 คือ เพศชาย อายุ 60 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ บริษัท รักษาความปลอดภัย ทองพัฒน์ จำกัด อายุงาน 12 ปี ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

M11 คือ เพศชาย อายุ 66 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ บริษัท สยามการ์ด พรีเมอชั่น จำกัด อายุงาน 12 ปี ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

M12 คือ เพศชาย อายุ 55 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ บริษัท อาร์ เอส จี อินเตอร์กรุ๊ป จำกัด อายุงาน 10 ปี ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

M13 คือ เพศชาย อายุ 50 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการ บริษัท อินเทนท์ ซีเคียวริตี้ การ์ด (ไทยแลนด์) จำกัด อายุงาน 14 ปี ซึ่งผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี

ตารางที่ 4-7 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ชื่อ	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	ตำแหน่ง	อายุงาน (ปี)
M1	หญิง	41	ป.ตรี	กรรมการผู้จัดการ	9
M2	ชาย	59	ป.ตรี	กรรมการผู้จัดการ	10
M3	ชาย	45	ป.โท	กรรมการผู้จัดการ	5
M4	ชาย	60	ป.ตรี	กรรมการผู้จัดการ	9
M5	หญิง	41	ป.ตรี	กรรมการผู้จัดการ	9
M6	หญิง	45	ป.โท	ผู้จัดการ	7
M7	ชาย	60	ป.โท	กรรมการผู้จัดการ	7
M8	ชาย	52	ป.ตรี	กรรมการผู้จัดการ	10
M9	ชาย	42	ป.ตรี	ผู้บริหาร	6
M10	ชาย	60	ป.ตรี	กรรมการผู้จัดการ	12
M11	ชาย	66	ป.โท	ผู้บริหาร	12
M12	ชาย	55	ป.ตรี	กรรมการผู้จัดการ	10
M13	ชาย	50	ป.ตรี	กรรมการผู้จัดการ	11

## ส่วนที่ 2 ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผู้วิจัยได้ทำการจัดบันทึกผลการสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มตัวอย่างทั้ง 13 บริษัทฯ และได้สรุปประเด็นการสัมภาษณ์ตามหัวข้อดังต่อไปนี้

ปัญหาเรื่องการลาออกของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ก่อนอายุงาน 5 ปี

M1 ให้สัมภาษณ์ว่า “เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ที่ตัดสินใจขอลาออกจากการปฏิบัติหน้าที่ มีสาเหตุมาจากเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยนั้น ๆ เอง เหตุผลที่ขอลาออกเพราะต้องกลับไปประกอบอาชีพเดิมที่ทำมาก่อนหน้า เช่น ทำนา ทำไร่ ทำสวน และอีกประการหนึ่งคือปัญหาครอบครัว”

M2 ให้สัมภาษณ์ว่า “เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ที่ตัดสินใจขอลาออกจากการปฏิบัติหน้าที่ มีสาเหตุมาจากปัญหาส่วนตัวของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยนั้น ๆ เอง”

M3 ให้สัมภาษณ์ว่า “เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่สมัครเข้าทำงานนั้น ส่วนใหญ่มาทำงานเพื่อรองานอื่น หรือรองานที่ได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า อีกประการหนึ่งที่สำคัญ คือ ผู้มาสมัครงานไม่มีความจริงใจในการปฏิบัติงาน”

M4 ให้สัมภาษณ์ว่า “งานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติอยู่ รายได้ไม่คงที่ขึ้นอยู่กับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจะขยันมากน้อยแค่ไหน กล่าวคือ การขยันทำงานมากก็ได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้น หากวันใดไม่มาปฏิบัติงานก็จะถูกตัดค่าแรงในวันนั้นทันที”

M5 ให้สัมภาษณ์ว่า “เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานอยู่ ส่วนมากจะเลือกทำงานกับบริษัทฯ ที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า จึงขอลาออกไปปฏิบัติงานกับบริษัทฯ ที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าทันทีแม้เป็นเพียงค่าตอบแทนที่สูงกว่าเล็กน้อยเท่านั้น”

M6 ให้สัมภาษณ์ว่า “ปัญหาการลาออกของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยนั้น ส่วนใหญ่มาจากปัญหาส่วนตัวและปัญหาครอบครัว เช่น สามีต้องมาทำงาน จึงแยกกันอยู่คนละจังหวัดกับภรรยา”

M7 ให้สัมภาษณ์ว่า “ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จะเป็นผู้ที่มียาได้น้อย เมื่อพ้นจากฤดูเก็บเกี่ยวด้านเกษตรกรรม ก็จะเดินทางมาสมัครงานเป็น เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในเขตเมือง เมื่อครบกำหนดฤดูที่ต้องทำการเกษตร ก็ต้องลาออกเพื่อกลับไปประกอบอาชีพเดิม”

M8 ให้สัมภาษณ์ว่า “ปัญหาที่พบ คือ ปัญหาครอบครัวและหนี้สิน”

M9 ให้สัมภาษณ์ว่า “เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มาปฏิบัติงานไม่มีความจริงจังต่องานที่ทามองว่าเป็นอาชีพที่ไม่มีเกียรติ จึงทำงานไปวัน ๆ เพื่อรองานที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า”

M10 ให้สัมภาษณ์ว่า “ส่วนใหญ่มาสมัครงานจะดูเรื่องค่าตอบแทนที่จะได้รับก่อนเรื่องอื่น ๆ ต่อเมื่อปฏิบัติงานไปแล้วต้องถูกหักค่าใช้จ่าย จึงขอลาออกเพราะเงินเดือนเหลือน้อยลง”

M11 ให้สัมภาษณ์ว่า “ค่าตอบแทนที่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยได้รับเป็นค่าตอบแทนตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด จึงอาจไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายภายในครอบครัว”

M12 ให้สัมภาษณ์ว่า “ปัญหาเกิดจากต้องกลับบ้านเพื่อไปทำการเกษตรกรรมในที่ดินของตนเอง เนื่องจากงานที่ทำมีรายได้น้อยไม่เพียงพอแก่การใช้จ่าย”

M13 ให้สัมภาษณ์ว่า “เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยได้เข้าทำงานใหม่ที่ดูดีกว่า การที่ต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานรักษาความปลอดภัย”

**สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก**

ตารางที่ 4-8 สรุปปัญหาเรื่องการลาออกของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ก่อนอายุงาน 5 ปี

ผู้ให้สัมภาษณ์	สรุปข้อคิดเห็นตามบทสัมภาษณ์เชิงลึก			
	ปัญหาครอบครัว	ปัญหาส่วนตัว	ค่าตอบแทน	รองานใหม่
M1	✓	✓		
M2		✓		
M3				✓
M4			✓	
M5			✓	
M6		✓		
M7		✓		
M8	✓			
M9			✓	
M10			✓	
M11			✓	
M12			✓	
M13				✓

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ปัญหาการลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยก่อนอายุงาน 5 ปี ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 13 บริษัทฯ มีความเห็นเกี่ยวกับปัญหาลำดับแรกคือเรื่องค่าตอบแทน จำนวน 6 คน รองลงมาคือปัญหาส่วนตัว จำนวน 4 คน ปัญหาครอบครัว จำนวน 2 คน และการรองานใหม่ที่ดีกว่าตามลำดับ

**สาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยคงอยู่กับบริษัทฯ ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป**

M1 ให้สัมภาษณ์ว่า “ให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในทุก ๆ เรื่อง โดยเฉพาะดูแลให้ความใส่ใจด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับ”

M2 ให้สัมภาษณ์ว่า “ให้คำปรึกษาและแนะนำในการปฏิบัติงาน และดูแลใกล้ชิดสนิทสนม โดยให้เกิดความรักสามัคคีในหมู่คณะ”

M3 ให้สัมภาษณ์ว่า “เพิ่มค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ทุก ๆ ปี และรายได้ทุกประเภทของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยควรออกให้ตรงเวลา”

M4 ให้สัมภาษณ์ว่า “การปฏิบัติหน้าที่เริ่มตั้งรับสมัครเข้ามาทำงาน ไม่ควรมีการหักค่าใช้จ่ายใดทั้งสิ้น พร้อมทั้งดูแลด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ทุก ๆ ด้านให้ดีที่สุด”

M5 ให้สัมภาษณ์ว่า “เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยควรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับหน้าที่ที่ได้รับ พร้อมทั้งค่าล่วงเวลา (OT) อย่างสม่ำเสมอและเป็นธรรม”

M6 ให้สัมภาษณ์ว่า “การที่ต้องการให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยคงอยู่กับบริษัทฯ ได้กว่า 5 ปี ขึ้นไป ควรรับสมัครบุคคลในพื้นที่เข้าทำงาน เนื่องจากบ้านพักอาศัยอยู่ใกล้กับที่ทำงาน”

M7 ให้สัมภาษณ์ว่า “เพิ่มเงินเดือนทุก ๆ ปี พร้อมกับเลื่อนตำแหน่งเมื่อถึงเวลาอันสมควร”

M8 ให้สัมภาษณ์ว่า “ให้การช่วยเหลือด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ทุกประเภท ตามที่กฎหมายแรงงานกำหนด”

M9 ให้สัมภาษณ์ว่า “ให้การดูแลด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ พร้อมทั้งมีเงินรางวัลมอบให้เมื่อปฏิบัติหน้าที่จนได้รับการชมเชย”

M10 ให้สัมภาษณ์ว่า “ให้ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเลื่อนตำแหน่งหน้าที่และเพิ่มเงินค่าตอบแทน”

M11 ให้สัมภาษณ์ว่า “ควรสร้างความพึงพอใจในอาชีพให้เกิดแก่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยโดยให้มีส่วนร่วมในการบริหารงาน โดยเลื่อนตำแหน่งและค่าตอบแทนพร้อมทั้งดูแลด้านสวัสดิการ”

M12 ให้สัมภาษณ์ว่า “ให้ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยเลื่อนตำแหน่งและค่าตอบแทน”

M13 ให้สัมภาษณ์ว่า “ดูแลด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทนเป็นลำดับแรก เพื่อสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

**สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก**

ตารางที่ 4-9 สรุปสาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยคงอยู่กับบริษัทฯ ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

ผู้ให้สัมภาษณ์	สรุปข้อคิดเห็นตามบทสัมภาษณ์เชิงลึก			
	ด้านสวัสดิการ	ค่าตอบแทนให้คำปรึกษา	เลือกบุคคลในพื้นที่	เลื่อนตำแหน่ง
M1	✓			
M2			✓	
M3		✓		
M4	✓			
M5	✓			
M6				✓
M7		✓		
M8	✓			
M9	✓			
M10		✓		✓
M11	✓	✓		✓
M12		✓		✓
M13	✓			

จากตารางที่ 4-9 พบว่า สาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยคงอยู่กับบริษัทฯ ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 13 บริษัทฯ มีความเห็นว่าสรุปได้ คือ ลำดับแรกสาเหตุส่วนใหญ่ มาจากการดูแลด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับ จำนวน 7 คน รองลงมาคือด้าน ค่าตอบแทน จำนวน 5 คน การเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน 3 คน การเลือกบุคคลในพื้นที่และการให้คำปรึกษาตามลำดับ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการรักษาคนเก่ง คนดี ที่เป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทฯ ให้นานที่สุด 5 ปีปัจจัยแรก

M1 ให้สัมภาษณ์ว่า “ปัจจัยแรก คือ ปกครองบังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ปัจจัยที่สอง คือ การให้คำแนะนำปรึกษาในทุก ๆ เรื่อง ปัจจัยที่สาม คือ ดูแลช่วยเหลือด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ปัจจัยที่สี่

คือ ค่าตอบแทน เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ออกตามกำหนด ปัจจัยที่ห้า คือ มีปรับเปลี่ยนตำแหน่งสูงขึ้น”

M2 ให้สัมภาษณ์ว่า “ปัจจัยแรก คือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ปัจจัยที่สอง คือ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งและเพิ่มค่าตอบแทนเมื่อถึงเวลาอันสมควร ปัจจัยที่สาม คือ ให้คำแนะนำปรึกษาและรับฟังปัญหาทุกเรื่อง ปัจจัยที่สี่ คือ ดูแลด้านสวัสดิการต่าง ๆ ปัจจัยที่ห้า คือ ให้ความสำคัญกับครอบครัวและเรื่องส่วนตัว”

M3 ให้สัมภาษณ์ว่า “ปัจจัยแรก คือ ให้ความก้าวหน้าในอาชีพโดยการเลื่อนตำแหน่งเมื่อถึงเวลาปัจจัยที่สอง คือ ให้ค่าตอบแทนสูงขึ้นทุก ๆ ปี ปัจจัยที่สาม คือ ให้ความจริงใจในการปกครองครองบังคับบัญชา ปัจจัยที่สี่ คือ เงินเดือน โบนัส ค่าล่วงเวลา ออกตรงเวลาสม่ำเสมอ ปัจจัยที่ห้า คือ ดูแลด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ”

M4 ให้สัมภาษณ์ว่า “ปัจจัยแรก คือ ดูแลด้านสวัสดิการต่าง ๆ ปัจจัยที่สอง คือ เงินเดือน โบนัส เบี้ยเลี้ยง ออกตรงเวลา ปัจจัยที่สาม คือ เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ปัจจัยที่สี่ คือ เลื่อนเงินเดือนสูงขึ้นทุก ๆ ปี ปัจจัยที่ ห้า คือ ปกครองบังคับบัญชาด้วยความจริงใจ โปร่งใส”

M5 ให้สัมภาษณ์ว่า “ปัจจัยแรก คือ ดูแลด้านสวัสดิการต่าง ๆ ช่วยเหลือครอบครัวอย่างใกล้ชิด ปัจจัยที่สอง คือ เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ปัจจัยที่สาม คือ ขณะเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่ มีรถรับ-ส่ง ปัจจัยที่สี่ คือ เงินเดือน ค่าตอบแทน โบนัส เบี้ยเลี้ยง จ่ายเต็มจำนวนไม่มีการหักค่าใช้จ่ายอื่น ปัจจัยที่ห้า คือ เสื้อผ้า อุปกรณ์ที่ใช้ประกอบในการปฏิบัติหน้าที่รับฟรี ไม่มีค่าใช้จ่าย”

M6 ให้สัมภาษณ์ว่า “ปัจจัยแรก คือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทุกคนปัจจัยที่สอง คือ ให้ความก้าวหน้าในอาชีพ โดยการเลื่อนตำแหน่งเมื่อถึงระยะเวลาที่สมควร ปัจจัยที่สาม คือ ปรับเพิ่มค่าตอบแทนให้สูงขึ้นทุก ๆ ปี ปัจจัยที่สี่ คือ ดูแลด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ปัจจัยที่ห้า คือ ดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดี โดยต้องปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และคำสั่ง”

M7 ให้สัมภาษณ์ว่า “ปัจจัยแรก คือ ค่าตอบแทนต้องเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ปัจจัยที่สอง คือ ให้ความก้าวหน้าในอาชีพฯ โดยเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีผลการปฏิบัติหน้าที่ดีก็ควรมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งสูงขึ้น ปัจจัยที่สาม คือ ดูแลด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ปัจจัยที่สี่ คือ เงินเดือน ค่าจ้าง โบนัส ออกตรงเวลา ปัจจัยที่ห้า คือ ให้คำปรึกษาแนะนำในการปฏิบัติงาน”

M8 ให้สัมภาษณ์ว่า “ปัจจัยแรก คือ มีการแข่งขันกันสูงค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่สำคัญ ใ้การควบคุมจำนวนพนักงานให้คงอยู่กับบริษัทฯ ปัจจัยที่สอง คือ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามกฎหมายกำหนด ปัจจัยที่สาม คือ เงินเดือน ค่าล่วงเวลา รายได้อื่น ๆ ออกตรงเวลา ปัจจัยที่สี่ คือ ให้คำแนะนำปรึกษาช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ปัจจัยที่ห้า คือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย”

M9 ให้สัมภาษณ์ว่า “ปัจจัยแรก คือ ใส่ใจดูแลด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ปัจจัยที่สอง ค่าตอบแทน เงินเดือน ต้องออกให้ตรงเวลาตามที่กำหนด ปัจจัยที่สาม คือ มีเงินทดลองให้ยืมไว้ใช้สำรองล่วงหน้า ปัจจัยที่สี่ คือ มีปรับเปลี่ยนตำแหน่งและเงินเดือนสูงขึ้น ปัจจัยที่ห้า คือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย”

M10 ให้สัมภาษณ์ว่า “ปัจจัยแรก คือ ดูแลด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับ ตามกฎหมายกำหนด ปัจจัยที่สอง คือ สร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยที่สาม คือ ให้ค่าตอบแทน เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ตามจำนวนเต็มที่ควรได้รับ ปัจจัยที่สี่ คือ ไม่มีมีการหักค่าใช้จ่ายใดที่เกี่ยวกับเสื้อผ้า อุปกรณ์ หรือเครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ห้า คือ มีการให้รางวัลตอบแทนเมื่อปฏิบัติหน้าที่จนได้รับการชมเชยจากนายจ้าง”

M11 ให้สัมภาษณ์ว่า “ปัจจัยแรก คือ ให้คำปรึกษาแนะนำพร้อมให้ความช่วยเหลือ ในทุกกรณีที่มีปัญหาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ปัจจัยที่สอง คือ ปรับเพิ่มค่าตอบแทน เงินเดือน ให้เหมาะสมกับสภาวะทางเศรษฐกิจปัจจุบัน ปัจจัยที่สาม คือ สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างคณะผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ปัจจัยที่สี่ คือ ปรับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามระยะเวลาตามสมควร ปัจจัยที่ห้า คือ ดูแลช่วยเหลือด้านให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ตามที่กฎหมายกำหนด”

M12 ให้สัมภาษณ์ว่า “ปัจจัยแรก คือ ให้ความก้าวหน้าในอาชีพโดยการปรับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ปัจจัยที่สอง คือ ปรับเพิ่มค่าจ้าง ค่าตอบแทน ทุก ๆ ครั้งที่มีการปรับอัตราค่าแรงขั้นต่ำ ปัจจัยที่สาม คือ ดูแลด้านสวัสดิการ เช่น อุปกรณ์ เสื้อผ้า อื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่โดยไม่มีค่าใช้จ่าย ปัจจัยที่สี่ คือ เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ออกตรงเวลาและเต็มจำนวนตามงานที่ปฏิบัติจริง ปัจจัยที่ห้า คือ มีการให้รางวัลตอบแทนเมื่อปฏิบัติหน้าที่ดีจนได้รับการชมเชยจากนายจ้าง”

M13 ให้สัมภาษณ์ว่า “ปัจจัยแรก คือ ดูแลช่วยเหลือด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับตามกฎหมายกำหนด ปัจจัยที่สอง คือ ปรับเพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน ตามภาวะเศรษฐกิจหรือตามที่รัฐบาลสั่งปรับเลื่อน ปัจจัยที่สาม คือ ให้ความก้าวหน้าในอาชีพโดยปรับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามระยะเวลาการทำงาน ปัจจัยที่สี่ คือ ให้รางวัลตอบแทนทุก ๆ 6 เดือนโดยการมอบสิ่งของ เครื่องใช้และจัดเลี้ยงขอบคุณ



ปัจจัยที่ห้า คือ ให้ความช่วยเหลือด้านการเงิน โดยจัดให้มีเงินสำรองไว้ใช้ตลอดการปฏิบัติงาน”

### สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

ตารางที่ 4-10 สรุปปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์	สรุปข้อคิดเห็นตามบทสัมภาษณ์เชิงลึก ไม่มีปัญหาอุปสรรค/ ปฏิบัติตามที่กฎหมายกำหนด
M1	✓
M2	✓
M3	✓
M4	✓
M5	✓
M6	✓
M7	✓
M8	✓
M9	✓
M10	✓
M11	✓
M12	✓
M13	✓

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน ผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้ง 13 บริษัทฯ มีความเห็นสรุปได้ว่า ไม่มีปัญหาอุปสรรคใด ๆ ในการปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน และแรงงานสัมพันธ์ที่กำหนดไว้แต่อย่างใด อีกทั้งยังปฏิบัติตามกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัย เช่น พระราชบัญญัติรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2552 และ พ.ร.บ. รักษาความปลอดภัยที่จะมีผลบังคับใช้ภายในอีก 120 ต่อไปนี้อีกด้วย

### วิธีการดำเนินการในการปฏิบัติและประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ

เนื่องจากงานเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัย เป็นการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการดูแลรักษาความสงบเรียบร้อย และป้องกันในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน หรือของผู้ว่าจ้าง ให้ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยตามที่กำหนดไว้ในสัญญาว่าจ้าง ในบางกรณีอาจต้องมีการประสานการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยกับเจ้าหน้าที่ของรัฐ เช่น เจ้าพนักงานตำรวจ ทหาร และฝ่ายปกครอง ซึ่งถูกกำหนดไว้ในกฎหมายอาญาในฐานะเป็น “ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน” เมื่อได้รับการร้องขอ หากไม่ปฏิบัติตามจะผิดกฎหมายและได้รับโทษ ผู้วิจัยจึงสัมภาษณ์ผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือกรรมการผู้จัดการ ในกรณีนี้เป็นพิเศษ โดยผู้ให้สัมภาษณ์ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ดังนี้

M1 ให้สัมภาษณ์ว่า “บริษัทฯ ได้ให้ความช่วยเหลือทุกกรณี หากได้รับการร้องขอจากหน่วยงานภาครัฐ และปฏิบัติตามกฎหมายอาญาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด อีกทั้งยังแจ้งเบาะแสต่าง ๆ ที่พบเห็นหรือสงสัยอาจก่อให้เกิดอาชญากรรมด้วย”

M2 ให้สัมภาษณ์ว่า “บริษัทฯ ได้ให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่ และยินดีที่จะปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐทุกกรณี เพราะเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทุกคนได้รับการฝึกอบรมมาเพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการรักษาความปลอดภัยทุกกรณี”

M3 ให้สัมภาษณ์ว่า “บริษัทฯ ยินดีให้ความช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ภาครัฐทุกกรณี หากได้รับการร้องขอจากหน่วยภาครัฐ เนื่องจากเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีความพร้อมเพราะได้รับการฝึกอบรมมาเป็นอย่างดีในการระงับเหตุต่าง ๆ ”

M4 ให้สัมภาษณ์ว่า “บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและเงื่อนไขต่าง ๆ กฎหมายกำหนดครบถ้วนถูกต้อง”

M5 ให้สัมภาษณ์ว่า “ทางบริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานพร้อมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องครบถ้วนถูกต้อง”

M6 ให้สัมภาษณ์ว่า “บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ พร้อมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องครบถ้วนถูกต้อง เช่น พ.ร.บ.รักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2552”

M7 ให้สัมภาษณ์ว่า “บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานครบถ้วนถูกต้อง”

M8 ให้สัมภาษณ์ว่า “ทางบริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ พร้อมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องครบถ้วนถูกต้อง”

M9 ให้สัมภาษณ์ว่า “บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ ที่กฎหมายกำหนดไว้ทุกประการ”

M10 ให้สัมภาษณ์ว่า “ทางบริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานครบถ้วน ถูกต้อง”

M11 ให้สัมภาษณ์ว่า “บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและข้อกำหนดต่าง ๆ กฎหมายกำหนดครบถ้วนถูกต้อง”

M12 ให้สัมภาษณ์ว่า “ทางบริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานพร้อมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องครบถ้วนถูกต้อง เช่น พ.ร.บ. รักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2552”

M13 ให้สัมภาษณ์ว่า “บริษัทฯ ได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ พร้อมทั้งกฎหมายที่เกี่ยวข้องครบถ้วนถูกต้อง อีกทั้งเตรียมพร้อมรองรับ พ.ร.บ. เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยที่ออกมาเพิ่มเติม”

### สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

ตารางที่ 4-11 สรุปวิธีการดำเนินการในการปฏิบัติและประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ

ผู้ให้สัมภาษณ์	สรุปข้อคิดเห็นตามบทสัมภาษณ์เชิงลึก
ยินดีปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ภาครัฐ/ เมื่อได้รับการร้องขอจากหน่วยงานของรัฐ	
M1	✓
M2	✓
M3	✓
M4	✓
M5	✓
M6	✓
M7	✓
M8	✓
M9	✓
M10	✓
M11	✓
M12	✓
M13	✓

จากตารางที่ 4-11 พบว่า วิธีการดำเนินการและการประสานการปฏิบัติงานร่วมกับ เจ้าหน้าที่และหน่วยงานภาครัฐในการป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนหรือกับผู้ว่าจ้าง ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 13 บริษัทฯ มีความเห็นสรุปได้ว่า ไม่มีปัญหาอุปสรรคใด ๆ ในการปฏิบัติงาน ร่วมกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐหรือผู้ว่าจ้างตามสัญญาว่าจ้างที่ตกลงกันได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่ รักษาความปลอดภัยทุกนายส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมวิธีปฏิบัติต่าง ๆ รวมทั้งการใช้อาวุธ ยุทโธปกรณ์ เพื่อปฏิบัติหน้าที่ในการป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนหรือกับผู้ว่าจ้าง ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายในฐานะ “ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน” หรือสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ทันที เมื่อหน่วยงานภาครัฐร้องขอให้ช่วยเหลือ

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาแนวทางในการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัท ในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน (ประเทศไทย) ใช้วิธีวิจัยแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยการศึกษาจากเอกสาร และการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นการเก็บข้อมูลและเพื่อค้นหาข้อมูลจากผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือกรรมการผู้จัดการ ของบริษัทรักษาความปลอดภัย ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี จำนวน 13 บริษัทฯ ซึ่งในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้กระบวนการทางการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการพิจารณาประเด็นที่สำคัญนำมาตีความพร้อมทั้งได้นำเอาข้อความหรือประโยคที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับแนวทางในการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัท ในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน (ประเทศไทย) ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 2 กลุ่ม ทั้งนี้โดยการนำมาจัดกลุ่ม (Theme and sub-theme) พร้อมกับเสนอข้อค้นพบตามวัตถุประสงค์เชิงทฤษฎีได้ดังต่อไปนี้

#### สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างประชากรในการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มประชากรแบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่ ตอนที่ 1 แบ่งย่อยออกเป็น 3 กลุ่ม โดยใช้ประชากรที่เป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของ บริษัท โกลด์ โลออน การ์ด จำกัด ที่ยื่นเอกสารขอลาออกจากงาน 3 ปีย้อนหลัง (ปี พ.ศ. 2556-2558) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ตรงกับวัตถุประสงค์ของการทำวิจัย ในส่วนของตอนที่ 2 ประชากรที่ใช้เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือกรรมการผู้จัดการ ที่ได้รับการบริการรักษาความปลอดภัยกับผู้ว่าจ้าง และส่งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาว่าจ้างที่ได้ทำการตกลงกันไว้ ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 13 บริษัทฯ ดังนี้

ตอนที่ 1 กลุ่มตัวอย่างประชากรในการวิจัยครั้งนี้ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสารการลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริษัท โกลด์ โลออน การ์ด จำกัด โดยนับประชากรจากจำนวนการลาออก 3 ปี ย้อนหลัง ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ปี พ.ศ. 2556 จำนวน 36 คน จากจำนวนประชากรที่ตัดสินใจยื่นหนังสือขอลาออกจากงาน จำนวนทั้งสิ้น 39 คน

กลุ่มที่ 2 ปี พ.ศ. 2557 จำนวน 28 คน จากจำนวนประชากรที่ตัดสินใจยื่นหนังสือขอลาออกจากงาน จำนวนทั้งสิ้น 30 คน

กลุ่มที่ 3 ปี พ.ศ. 2558 จำนวน 32 คน จากจำนวนประชากรที่ตัดสินใจยื่นหนังสือขอ  
ลาออกจากงาน จำนวนทั้งสิ้น 35 คน

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลทำให้กลุ่มของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยคงอยู่กับบริษัทฯ  
นานที่สุด
2. เพื่อศึกษาวิธีการประสานการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่รักษาความ  
ปลอดภัยกับหน่วยงานภาครัฐ ในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน (ประเทศไทย)

#### กลุ่มที่ 1 สรุปเหตุการณ์ขอลาออกจากงาน ของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ปี พ.ศ.

2556

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยกลุ่มตัวอย่าง เป็น  
เพศชาย จำนวน 32 คน และเป็นเพศหญิง 4 คน ทุกคนได้ยื่นหนังสือแจ้งข้อมูลในการตัดสินใจขอ  
ลาออกจากการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยกับ บริษัท โกลด์ โลออน การ์ด จำกัด โดยสามารถ  
เรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ลำดับแรกสาเหตุมาจากได้งานใหม่ที่ดีกว่า  
รองลงมา คือ สาเหตุจากการที่ไม่มีเงินใช้จ่ายสำรอง สาเหตุจากสภาพการทำงานตากแดด และ  
สาเหตุรายได้ไม่พอค่าใช้จ่าย

#### กลุ่มที่ 2 สรุปเหตุการณ์ขอลาออกจากงาน ของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ปี พ.ศ.

2557

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยกลุ่มตัวอย่าง เป็น  
เพศชาย จำนวน 28 คน ทุกคนได้ยื่นหนังสือแจ้งข้อมูลในการตัดสินใจขอลาออกจากการปฏิบัติ  
หน้าที่รักษาความปลอดภัยกับ บริษัท โกลด์ โลออน การ์ด จำกัด โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญ  
จากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ลำดับแรกสาเหตุมาจากได้งานใหม่ที่ดีกว่า รองลงมา คือสาเหตุจาก  
รายได้ไม่พอค่าใช้จ่าย สาเหตุจากต้องกลับบ้านทำนา สาเหตุจากค่าจ้างต่ำ และสาเหตุมาจากสภาพ  
ทำงานตากแดด

#### กลุ่มที่ 3 สรุปเหตุการณ์ขอลาออกจากงาน ของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ปี พ.ศ.

2558

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ว่า เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยกลุ่มตัวอย่าง  
เป็นเพศชาย จำนวน 30 คน และเป็นเพศหญิง จำนวน 2 คน ทุกคนได้ยื่นหนังสือแจ้งข้อมูลในการ  
ตัดสินใจขอลาออกจากการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยกับ บริษัท โกลด์ โลออน การ์ด จำกัด  
โดยสามารถเรียงลำดับความสำคัญจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ ลำดับแรกสาเหตุมาจากได้งาน

ใหม่ที่ดีกว่า รองลงมา คือ มาจากสภาพการทำงานตากแดด สาเหตุจากรายได้ไม่พอค่าใช้จ่าย และสาเหตุมาจากต้องกลับบ้านทำนา

### สรุปผลเปรียบเทียบสาเหตุการลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทั้ง 3

#### กลุ่ม

จากเหตุผลการลาออกจากงานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทั้ง 3 กลุ่ม ปรากฏดังนี้

1. ทั้ง 3 กลุ่มมีความเห็นที่เหมือนและสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันมากที่สุดในการประเด็นการขึ้นหนังสือขอลาออกจากงาน ได้แก่ การที่ได้งานใหม่ที่ดีกว่า
2. ทั้ง 3 กลุ่มมีความเห็นที่แตกต่างกันออกไปหลายประการ ได้แก่ การที่ไม่มีเงินใช้จ่ายสำรองใช้จ่าย รายได้ที่ได้รับไม่เพียงพอแก่ค่าใช้จ่าย ค่าจ้างต่ำ สภาพการทำงานที่ต้องตากแดด และกลับบ้านทำนา

ตอนที่ 2 กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือกรรมการผู้จัดการ ที่ได้รับการบริการรักษาความปลอดภัยกับผู้ว่าจ้าง และส่งเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเข้าไปปฏิบัติหน้าที่ตามสัญญาว่าจ้างที่ได้ทำการตกลงกันไว้ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี จำนวนทั้งสิ้น 13 บริษัทฯ โดยใช้แบบสอบถามแบบกึ่งโครงสร้างอย่างไม่เป็นทางการ รวมทั้งสิ้น 13 คน เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ในการทำวิจัย

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลทำให้กลุ่มของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยคงอยู่กับบริษัทฯ นานที่สุด
2. เพื่อศึกษาวิธีการประสานการปฏิบัติหน้าที่ร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยกับหน่วยงานภาครัฐ ในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน (ประเทศไทย)

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ว่า ผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือกรรมการผู้จัดการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 13 คน เป็นเพศชาย จำนวน 10 คน และเป็นเพศหญิง จำนวน 3 คน จบการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 10 คน และจบการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 3 คน ผู้ให้สัมภาษณ์มีอายุระหว่าง 41-60 ปี มีอายุการทำงานระหว่าง 5-12 ปี

## ส่วนที่ 2 สรุปผลการสัมภาษณ์เชิงลึก

1. ปัญหาเรื่องการลาออกของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ก่อนอายุงาน 5 ปี ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นต่อปัญหาของการตัดสินใจลาออกจาก งานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในบริษัทฯ ก่อนอายุงาน 5 ปี นั้น จากการสัมภาษณ์พบว่า สาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตัดสินใจลาออกจากการปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยนั้น สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1.1 สาเหตุมาจากปัญหาเรื่องค่าตอบแทนและเงินเดือน ซึ่งหากเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยไม่ได้รับค่าตอบแทน เงินเดือน ตามที่รัฐบาลกำหนดและเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยนั้นไม่พอใจในจำนวนอัตราค่าจ้างที่บริษัทฯ กำหนดไว้ก็จะขอลาออกจากงาน

1.2 สาเหตุมาจากปัญหาเรื่องส่วนตัวเกี่ยวกับครอบครัวและหนี้สินของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเอง และการรอนานใหม่ที่คิดว่า เนื่องจากงานรักษาความปลอดภัยเป็นงานที่เข้าง่ายและออกง่าย การปฏิบัติงานเป็นไปตามสัญญาว่าจ้างระหว่างบริษัทฯ กับผู้ว่าจ้าง สถานที่ทำงานไม่แน่นอน จึงทำให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยขอลาออกจากการเป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเพื่อไปทำงานในบริษัทหรือสถานที่ทำงานที่มีมั่นคงถาวรในอาชีพมากกว่า

2. สาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยคงอยู่กับบริษัทฯ ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นต่อสาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยคงอยู่กับบริษัทฯ ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไปที่ตนเองรับผิดชอบและบริหารงานอยู่ว่ามีสาเหตุมาจากเรื่องใด จากการสัมภาษณ์พบว่าสาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยคงอยู่กับบริษัทฯ ตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไปนั้นสามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้

2.1 สาเหตุมาจากการเอาใจใส่ดูแลด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทุกคนควรได้รับ เช่น วัสดุและอุปกรณ์ในการทำงาน ยานพาหนะ บ้านพักอาศัย เครื่องแบบ ฯลฯ

2.2 สาเหตุมาจากการได้รับค่าตอบแทนที่พอใจ เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา พร้อมทั้งยังมีการปรับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงการให้คำปรึกษาหารือร่วมกันในการทำงานและเรื่องส่วนตัวของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย อีกทั้งการสรรหาบุคคลมาเป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย หากได้บุคคลในพื้นที่ที่ปฏิบัติงานแล้ว บุคคลเหล่านี้จะไม่คิดลาออกจากงานเนื่องจากอยู่ใกล้บ้านของตนเองและครอบครัว



3. ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการรักษาคนเก่ง คนดี ที่เป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทฯ ให้นานที่สุด 5 ปัจจัยแรก ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นต่อปัจจัยแห่งความสำเร็จในการรักษาคนเก่ง คนดี ที่เป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทฯ ให้นานที่สุด 5 ปัจจัยแรก จากการสัมภาษณ์พบว่า ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการรักษาคนเก่ง คนดี ที่เป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทฯ ให้นานที่สุด 5 ปัจจัยแรก สามารถเรียงลำดับจากมากไปน้อยได้ดังนี้ คือ

3.1 ปัจจัยด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ควรได้รับตามที่กฎหมายกำหนด เนื่องจากเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่ควรจะต้องได้รับ

3.2 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยเลี้ยง ออกตรงเวลาที่กำหนด ไม่มีการหักค่าเสียหายหรือค่าใช้จ่ายในส่วนอื่น ๆ โดยรับเต็มจำนวนเท่าที่ควรจะได้รับตามสิทธิ และตามหน้าที่ที่ได้ปฏิบัติมาตลอดต่อเดือน

3.3 ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ได้แก่ การปรับเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น เมื่อได้ปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมาเป็นเวลานานพอสมควรแล้ว ควรมีการปรับเลื่อนตำแหน่งจากเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยไปเป็นหัวหน้าเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพและเป็นเกียรติต่อเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยนั้น จะได้พยายามตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตนให้ดีที่สุด และเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.4 ปัจจัยด้านการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เหตุผลเพราะหากผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือกรรมการผู้จัดการ ได้ให้ความสำคัญกับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยโดยการติดต่อประสานงาน ให้ความมั่นใจในการทำงาน ติดต่อสื่อสารด้วยตนเอง จะทำให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยรู้สึกอบอุ่น ยิ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีความรักในอาชีพและองค์กรของตนเอง และปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเข้มแข็ง เป็นทั้งคนเก่ง และคนดี

3.5 ปัจจัยในด้านการให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือในการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว ในการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยบางครั้งต้องตัดสินใจเพียงคนเดียว ให้ขณะที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ ซึ่งอาจทำให้ขาดความมั่นใจในการที่จะตัดสินใจกระทำการใดภายใต้กฎ ระเบียบ และข้อบังคับของบริษัทฯ หรือของผู้ว่าจ้าง การที่ผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือกรรมการผู้จัดการ ทำหน้าที่เป็นผู้ให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือที่ดียอมทำให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเกิดความมั่นใจ และตัดสินใจกระทำการตามหน้าที่หรือคำสั่งที่ได้รับมอบหมายได้อย่างถูกต้อง

จากผลการสัมภาษณ์เชิงลึกในหัวข้อเกี่ยวกับ ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการรักษาคนเก่ง คนดี ที่เป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทฯ ให้นานที่สุด 5 ปัจจัยแรก สามารถสรุปเป็นภาพเกี่ยวกับกรอบการดำเนินการ ดังนี้



ภาพที่ 5-1 กรอบปัจจัยแห่งความสำเร็จในการรักษาคนเก่ง คนดี ที่เป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้

คงอยู่กับบริษัทฯ ให้นานที่สุด 5 ปีจัยแรก

#### 4. ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน

ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อปัญหาและอุปสรรค

ในการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน จากการสัมภาษณ์พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ทั้ง 13 บริษัทฯ ได้มีการปฏิบัติตามที่กฎหมายแรงงานและกฎหมายแรงงานสัมพันธ์กำหนด ปฏิบัติต่อเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยภายในบริษัทฯ ของตนเองทุกประการ เพราะหากไม่ปฏิบัติตามอาจถูกเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยฟ้องร้อง เป็นคดีความทั้งในปัจจุบันและอนาคตได้ และประการที่สำคัญคือ ผู้ให้สัมภาษณ์ ทั้ง 13 คน ดำรงตำแหน่ง เป็น ผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือกรรมการผู้จัดการ ต้องเป็นผู้มีอำนาจลงนามในสัญญาว่าจ้าง หากกระทำผิดกฎหมายต้องรับโทษในฐานะ “คู่สัญญา” และเป็นเจ้าของหรือบุคคลที่ได้รับมอบอำนาจ ต้องรับผิดชอบตามที่กฎหมายกำหนด

ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้ง 13 คน ยังให้สัมภาษณ์เพิ่มเติมอีกว่า นอกจากจะปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายแรงงานสัมพันธ์แล้ว ยังปฏิบัติตาม พระราชบัญญัติรักษาความปลอดภัยแห่งชาติ พ.ศ. 2552 พร้อมกับพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 (ฉบับใหม่) ที่จะผลบังคับใช้ภายในอีก 120 วัน ข้างหน้านี้อีกด้วย ดังนั้นจึงไม่มีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติตามกฎหมายดังกล่าวแต่อย่างใด

#### 5. วิธีการดำเนินการในการปฏิบัติงานและการประสานงานกับหน่วยงานภาครัฐ

ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นสอดคล้องกันต่อวิธีการดำเนินการและการประสานการปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่และหน่วยงานภาครัฐในการป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนหรือกับผู้ว่าจ้าง จากการสัมภาษณ์ทั้ง 13 บริษัทฯ พบว่า มีการปฏิบัติงานร่วมกันระหว่างเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยร่วมกับเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภาครัฐ เช่น เจ้าพนักงานตำรวจ ทหาร และเจ้าพนักงานฝ่ายปกครอง หรือผู้ว่าจ้างตามสัญญาว่าจ้างที่ตกลงกันไว้ตามสัญญาว่าจ้าง ซึ่งจะต้องปฏิบัติตามกฎหมายในฐานะ “ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน” หรือสามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ทันทีเมื่อหน่วยงานภาครัฐร้องขอความช่วยเหลือในด้านกำลังพล หรือวัสดุอุปกรณ์บางอย่างที่จำเป็น และหน่วยงานภาครัฐไม่สามารถจัดหาได้

## อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัท ในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน การศึกษาแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors theory) ซึ่งได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556, หน้า 154-155) ตามแนวคิดของ เฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Fredrick Herzberg) คือ ปัจจัยในการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทฯ และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวความคิดของ วอลตัน (Walton) โดยใช้วิธีวิจัยแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการศึกษาจากเอกสาร และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษิตตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors theory) และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 1 ศึกษาจากเอกสารผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัท ในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน (ประเทศไทย) ตามข้อมูลที่ได้จากเอกสารของตัดสินใจขอลาออกจากการปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของบริษัท โกลด์ โลออน การ์ด จำกัด รวม 3 ปีย้อนหลัง (พ.ศ.2556-2558) เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ขอลาออกมีสาเหตุโดยรวมมาจากสาเหตุ ดังนี้

1. ต้องการได้งานใหม่ที่ดีกว่า เนื่องจากงานรักษาความปลอดภัยเป็นงานที่เสี่ยงต้องปฏิบัติหน้าที่ทั้งกลางวันและกลางคืน โดยเฉพาะในเวลากลางคืนห้ามหลับยาม อีกทั้งยังเป็นงานที่สังคมปัจจุบันยังไม่ให้การยอมรับเท่าที่ควร จึงเป็นงานที่ให้ผู้ที่ยังไม่สามารถหางานทำได้มาทำงานนี้ไปก่อนหรือทำไปเพียงชั่วคราวเท่านั้น เพื่อรองานใหม่ที่สมัครไว้ ดังนั้นจึงต้องมีการปรับปรุงให้งานรักษาความปลอดภัยเป็นที่ยอมรับของสังคมปัจจุบัน ซึ่งขณะนี้ทางรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับงานรักษาความปลอดภัยเป็นอย่างมาก และได้ออกกฎหมายเป็น พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558 ออกมาบังคับใช้ เพื่อยกระดับฐานะของงานรักษาความปลอดภัยให้ดียิ่งขึ้น และเป็นที่ยอมรับของสังคมต่อไป

2. ค่าตอบแทน เนื่องจากปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นตามสภาวะทางเศรษฐกิจ จึงเป็นสาเหตุที่ทำให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยต้องเลือกบริษัทฯ ที่ให้ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน เบี้ยเลี้ยง ค่าล่วงเวลา และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ควรได้รับ สูงกว่าบริษัทฯ อื่น ๆ จึงทำให้แต่ละบริษัทฯ มีการแข่งขันกันเพื่อสรรหาคัดเลือกปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย โดยการให้ค่าตอบแทนต่าง ๆ ที่สูงกว่าบริษัทฯ คู่แข่ง เป็นเหตุให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของบริษัทฯ ที่ให้ค่าตอบแทนน้อยกว่า แม้เพียงเล็กน้อยก็จะขอลาออกจากงานเพื่อ ไปปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยกับบริษัทฯ ที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าทันที ดังนั้นบริษัทรักษาความปลอดภัยต่าง ๆ จึงควรมีการปรับอัตราเงินเดือน ค่าตอบแทนต่าง ๆ ตามสภาวะทางเศรษฐกิจด้วย เพื่อป้องกันการขอ

ลาออกจากการงาน ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors theory) (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556, หน้า 154-155) ได้แก่ ปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene factors) ในเรื่องของเงินเดือน ค่าตอบแทน โดยมีสาระสำคัญสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สอดคล้องและเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ซึ่งความพึงพอใจไม่ได้อยู่ที่ปริมาณ หรือจำนวนเงิน แต่ขึ้นอยู่กับความรู้สึก หรือการรับรู้ว่าได้รับความยุติธรรมด้วย และผลการวิจัยได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ Anis et al. (2011, pp 7322-7323) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของความผูกพันต่อองค์กรเกี่ยวกับความพึงพอใจและการธำรงรักษาพนักงาน ในอุตสาหกรรมยา ซึ่งผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ค่าตอบแทนมีความผูกพันต่อองค์กรและความสัมพันธ์ในทางบวกที่แข็งแกร่งกับความพึงพอใจในงานของพนักงานและการธำรงรักษาพนักงาน

3. สภาวะแวดล้อมในการทำงานบริการรักษาความปลอดภัยไม่สามารถที่จะเลือกสถานที่ที่จะต้องเข้าไปปฏิบัติได้ เพราะผู้ว่าจ้างแต่ละรายที่ตกลงทำสัญญาว่าจ้างนั้นอาจมีสถานที่ทำงาน เช่น สภาพการทำงานในสถานที่ที่ร้อนจัด หรืออยู่กลางแจ้งมีแสงแดดมาก บริษัทรักษาความปลอดภัยจะต้องส่งเจ้าหน้าที่ออกไปทำการตรวจสอบและสำรวจพื้นที่ที่รับผิดชอบและรับดำเนินการแก้ไข เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน มีความเหมาะสม โดยทำการปรึกษาร่วมกับผู้ว่าจ้าง และบริษัทรักษาความปลอดภัยเหล่านี้จะต้องจัดหาวัสดุอุปกรณ์ป้องกันแสงแดด หรือกระทำการใด ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ในสภาวะแวดล้อมดังกล่าวได้อย่างเหมาะสมและมีมาตรฐานที่ดี ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors theory) (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556, หน้า 154-155) ได้แก่ ปัจจัยด้านสุขอนามัย (hygiene factors) ในเรื่องสภาพการทำงานเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลให้เกิดความพึงพอใจในงาน และผลการวิจัยได้สอดคล้องกับงานวิจัยของปฐมพงษ์ โดพานิชสุรีย์ (2553) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการธำรงรักษาคคนเก่งในองค์กร พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับระดับความผูกพันต่อองค์กร

ตอนที่ 2 ศึกษาโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือกรรมการผู้จัดการ บริษัทรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษามาแนวความคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors theory) และปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน (ประเทศไทย) ตามข้อคิดเห็นของผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในประเด็นเรื่องของการให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ควรจะได้รับ

ค่าตอบแทน และความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งหากต้องการให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยคงอยู่กับ บริษัทฯ ให้นานที่สุด จะต้องปรับปรุงแก้ไข โดยมีความเห็นว่า

1. บริษัทฯ ต้องให้สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ควรได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอและเหมาะสมกับปัญหาสภาวะทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน เช่น ชุดปฏิบัติการพร้อมอุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ยานพาหนะในการ รับ-ส่ง เพื่อไปปฏิบัติหน้าที่ตามจุดต่าง ๆ อาหารกลางวัน เครื่องดื่ม รวมถึงบ้านพักอาศัย เป็นที่สำหรับไว้พักอาศัยในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ดังนั้นบริษัทรักษาความปลอดภัย จะต้องเป็นผู้จัดหาทั้งหมด เพื่อมิให้เป็นภาระแก่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่มีค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น และได้รับความสะดวกในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่และเมื่อเดินทางกลับมาพักผ่อน เพื่อรอไปปฏิบัติหน้าที่ในวันต่อ ๆ ไป ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมนุษย์ เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของมาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างถึงใน อทิตยา เสนะวงศ์, 2555) โดยสาระสำคัญที่เห็นได้ชัดเจน คือ ความต้องการขั้นแรกทางกายภาพ (Physiological needs) ที่จะทำให้สามารถมีชีวิตอยู่ได้ เช่น ปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทิพย์ญาณี ปัญญาวสิน (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการธำรงรักษาพนักงาน ในอุตสาหกรรมการโรงแรมของประเทศไทย กรณีศึกษาโรงแรมระดับ 5 ดาว ในเขต กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยแสดงให้เห็นถึงปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการธำรงรักษาพนักงาน เช่น เงินเดือนและค่าบริการความมั่นคงของงาน

2. บริษัทฯ ต้องมีการปรับเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และค่าล่วงเวลา ให้สูงขึ้นกว่า บริษัทอื่น เพราะหากเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และค่าล่วงเวลาที่ได้รับไม่พอกับค่าใช้จ่ายและไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน จะประสบปัญหาในการที่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจะขอลาออกเพื่อไปหาบริษัทที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าทันที ประกอบกับหากมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมาเริ่มงานใหม่จะประสบปัญหาเรื่องของเงินไม่พอใช้ และอาจเป็นเหตุให้ขอลาออกตามไปอีกด้วย ดังนั้นเพื่อเป็นการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทฯ ควรมีการปรับเพิ่ม เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน และค่าล่วงเวลา ให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และควรจ่ายค่าจ้างดังกล่าวให้รวดเร็วและตรงเวลา ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factors theory) ซึ่งได้แก่ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ตามแนวคิดของ เฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg) (เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2556, หน้า 154-155) โดยมีสาระสำคัญที่สอดคล้องกับปัจจัยด้านสุขอนามัย (Hygiene factors) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การที่พนักงานได้รับเงินเดือนน้อยหรือไม่เหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ส่งผลกับการคงอยู่กับบริษัทที่ปฏิบัติงาน ซึ่งหากค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอ

เหมาะสมกับค่าใช้จ่ายเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยดังกล่าว อาจคิดตัดสินใจลาออกจางานไปทำงานกับบริษัทอื่น ๆ ที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่าได้ และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับภาวิณี เพชรสว่าง (2552) ได้ศึกษาสรุปปัจจัยที่มีอิทธิพลให้เกิดความพึงพอใจในงาน 4 ส่วน ซึ่ง 1 ใน 4 ส่วน นั้น ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สอดคล้องเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน

3. บริษัทฯ ต้องสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย พร้อมเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยได้มีส่วนร่วมในโครงการต่าง ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีความรู้สึกว่าเขาเหล่านั้นมีคุณค่ากับองค์กร เพราะหากบริษัทรักษาความปลอดภัยเติบโต เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเหล่านี้จะเติบโตไปพร้อมกัน อีกทั้งยังต้องปรับเลื่อนตำแหน่งให้กับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้เหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ เพื่อสร้างความมั่นใจว่าหากทำงานอยู่กับบริษัทแห่งนี้แล้ว ย่อมมีความก้าวหน้าในอาชีพอย่างแน่นอน จึงเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจะไม่คิดขอลาออกจางานไปอยู่กับบริษัทอื่น ๆ เช่น ปรับเลื่อนตำแหน่งจากเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ปรับเลื่อนเป็นตำแหน่งหัวหน้าเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เป็นต้น ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน หรือ Quality of work life ของวอลตัน (Walton, 1973, p.12) โดยสาระสำคัญที่เห็นได้ชัดเจน คือ ความต้องการด้านความมั่นคง (Security needs) ซึ่ง ความมั่นคงปลอดภัยในการปฏิบัติงานในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของคนงานทุกคน องค์กรจึงมีกฎ ระเบียบเพื่อสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติและตำแหน่งงานเพื่อส่งผลดีต่อองค์กรโดยรวม และผลการวิจัยยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเสกสรร อรุณ (2555) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องแรงจูงใจภายนอกและภายในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมทเทิลคอม จำกัด ซึ่งผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยภายนอกมีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ผลสำเร็จในงาน การยกย่องของรับนับถือ การมีอำนาจในหน้าที่และมีโอกาสก้าวหน้า

4. บริษัทฯ ต้องปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานและแรงงานสัมพันธ์ โดยเคร่งครัด เพราะหากไม่ปฏิบัติตาม อาจถูกเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยหรือหน่วยงานของรัฐ คือ สำนักงานประกันสังคม อาจฟ้องร้องให้ปฏิบัติตามหรือชำระเงินในส่วนที่จะต้องจ่ายให้แก่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้ถูกต้องตามกฎหมายต่อไป

5. บริษัทฯ ต้องให้ความร่วมมือกับเจ้าหน้าที่ของรัฐหรือหน่วยงานภาครัฐ ในกรณีที่ได้รับการร้องขอ หรือเข้าช่วยเหลือเมื่อถูกเรียกให้ช่วย ซึ่งเป็นไปตามกฎหมายอาญาในฐานะที่เป็น “ผู้ช่วยเจ้าพนักงาน”

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทฯ คือ การจัดให้มีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ดี พร้อมทั้งเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลา กล่าวคือ ต้องการมีจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ให้เหมาะสม และต้องปรับปรุงให้สอดคล้องกับค่าครองชีพ และสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบัน พร้อมกับปรับขึ้นเงินเดือน ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาตามอายุงาน อีกทั้งต้องสร้างความก้าวหน้าในอาชีพให้แก่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ซึ่งผู้บริหาร ผู้จัดการ และกรรมการผู้จัดการ ของบริษัทรักษาความปลอดภัย ทั้ง 13 บริษัท ควรปรับปรุงนโยบายบริหารจัดการด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ดี พร้อมทั้งเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลา และเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยมีความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งนี้เพื่อให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยอยู่กับบริษัทฯ ในนานที่สุดได้แก่

1. ประเด็นปัญหาด้านการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบริษัทฯ ควรกำหนดปรับปรุงนโยบายเพิ่มเติม ดังนี้

1.1 ไม่หักค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับ การจัดให้เครื่องแบบ วัสดุอุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ให้มีบริการรถ รับ-ส่ง โครงการอาหารกลางวัน บริการเครื่องดื่ม รวมทั้งบ้านพักอาศัย ให้กับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยโดยไม่หักค่าใช้จ่ายใด ๆ

1.2 บริการด้านสิทธิประโยชน์อื่น ๆ เกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าทำศพแก่ บิดา มารดา สามี/ ภรรยา และบุตร โดยไม่คิดค่าใช้จ่ายแต่อย่างใด รวมทั้งมอบรางวัลพิเศษเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ เมื่อปฏิบัติหน้าที่จนเกิดผลดี

2. ประเด็นปัญหาด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลา ควรมีการปรับปรุงนโยบายเพิ่มเติม ดังนี้

2.1 ปรับเงินเดือนขั้นพื้นฐานของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้ได้รับเท่ากันทุกคน เพื่อให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาที่ เป็นธรรมและเท่าเทียมกันทุกคน

2.2 ปรับระบบการจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลา ให้รวดเร็ว และตรงเวลา และเมื่อทำงานครบ 1 ปี ต้องมีการปรับขึ้นเงินเดือน ค่าตอบแทน ค่าเบี้ยเลี้ยง และค่าล่วงเวลาให้เหมาะสมกับสภาวะทางเศรษฐกิจ

2.3 ปรับลดจำนวนเงินหรือยกเลิกการจ่ายค่าแนะนำเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้มาทำงานกับบริษัทฯ ทั้งนี้เพื่อลดค่าใช้จ่ายต้นทุนในการสรรหา และสามารถนำเงินจำนวนดังกล่าว



มาจ่ายเป็นค่าจ้าง หรือจัดหาสวัสดิการและสิทธิประโยชน์อย่างอื่นให้กับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยได้โดยตรง

2.4 ปรับค่าจ้างพื้นฐานตามนโยบายของรัฐทุกครั้งที่มีการประกาศใช้ และควรเหมาะสมกับค่าครองชีพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน เช่น ปัจจุบันจ่ายวันละ 430-450 บาท ควรปรับเป็น 500 บาทต่อวัน พร้อมกับการปรับเพิ่มค่าตอบแทนเป็นเบี้ยขยันรายวัน สำหรับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติหน้าที่ครบ 12 ชั่วโมงต่อวัน ควรจ่ายเบี้ยขยันเพิ่มอีกวันละ 30 บาทต่อวันต่อคน

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กำหนดนโยบายเพิ่มเติมในประเด็นปัญหาระบบการจ่ายเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน และเงินอื่น ๆ ควรมีการจ่ายตรงผ่านบัญชีของธนาคารที่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยเป็นเจ้าของ และธนาคารที่ให้บริการถอนเงินนั้นต้องอยู่ในพื้นที่ที่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่อยู่ด้วย ทั้งนี้เพื่อความสะดวกและรวดเร็วให้การเบิก-จ่าย และควรมีการจ่ายเงินงวดระยะเวลาทำงานให้มากขึ้น เช่น ควรมีการเบิก-จ่ายเงิน ทุก ๆ 10 วัน เพื่อเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยจะได้มีเงินสำรองไว้ใช้จ่ายในครอบครัวและเกิดความคล่องตัวในการทำงานเพิ่มมากขึ้น

2. กำหนดนโยบายเพิ่มเติมให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ทำงานมาเกินกว่า 1 ปี สามารถที่จะกู้ยืมเงินฉุกเฉิน หรือขอเบิกเงินล่วงหน้า เพื่อนำมาเป็นค่าใช้จ่ายเมื่อได้รับความเดือดร้อนจำเป็นและใช้เป็นเงินทุนสำรองไว้ใช้จ่าย โดยสามารถให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยด้วยกันเองค้ำประกันในการขอกู้ยืมเงินดังกล่าวได้

3. กำหนดนโยบายเพิ่มเงินพิเศษให้ในกรณีที่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ได้ปฏิบัติหน้าที่ใน 1 เดือน โดยไม่มีการขอลาหยุด หรือขาดงาน เป็นจำนวนเงิน 1,000 บาท ต่อคนต่อเดือน

4. กำหนดนโยบายเพิ่มเงินพิเศษให้ในกรณีที่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ได้ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ที่ต้องตรากตรำอยู่ในพื้นที่ปฏิบัติงานที่มีสภาพอากาศร้อนและอยู่กลางแจ้งแดด เป็นจำนวนเงิน 500 บาท ต่อคนต่อเดือน

5. กำหนดนโยบายในการสร้างความก้าวหน้าในอาชีพ ดังนี้

5.1 เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เข้ามามีส่วนร่วมในองค์กร โดยให้ความรู้สึกรักและศรัทธาในอาชีพการรักษาความปลอดภัย

5.2 สร้างความก้าวหน้าในอาชีพโดยเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นจากตำแหน่งเดิม ทำให้มีความมั่นคงในอาชีพ และสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีมาตรฐานและเหมาะสม

## ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากผลการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อดำเนินการทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาในประเด็น ดังต่อไปนี้

1. ทำการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มการวิจัยเป็นแบบปริมาณ (Quantitative research) เช่น การใช้แบบสอบถามกลุ่มของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย กลุ่มเจ้าหน้าที่สายตรวจ และเจ้าหน้าที่ที่ทำงานในสำนักงานรักษาความปลอดภัย เพื่อนำมาวิเคราะห์ร่วมกับการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)
2. ทำการศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการสัมภาษณ์เชิงลึกกับเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ตัดสินใจขอลาออกจากการทำงานด้วย
3. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ขอลาออก กับสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้บริหาร ผู้จัดการ หรือกรรมการผู้จัดการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานอยู่ในเขตพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี จำนวน 13 บริษัท ซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไปควรขยายเขตของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากบริษัทรักษาความปลอดภัยในประเทศไทยนั้น มีสำนักงานหลายแห่งทั่วทุกภูมิภาค ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันในหลาย ๆ ด้าน

## บรรณานุกรม

- กิตติวัฒน์ ถมยา. (2553). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ฝ่ายกลยุทธ์และวางแผน สายออก  
บัตรธนาคารแห่งประเทศไทย. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ  
ประกอบการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- จิตภา เสน่ห์หนูช. (2553). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจที่จะลาออกจากงานของเภสัชกร  
ที่ปฏิบัติงานในองค์การเภสัชกรรม. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการ  
จัดการองค์กร, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- จุฑาทิพย์ สุขสวัสดิ์. (2555). *การบริหารคนดี คนเก่งของสถานประกอบการในเขตนิคม  
อุตสาหกรรม อีสเทิร์นซีบอร์ด จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว,  
มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ชิน โสณ วิไลฐนิชกิจา. (2553). *การข้าราชการพนักงาน วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,  
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต วิทยาเขตพัฒนาการ.*
- ทิพย์ญาณี ปัญญาวิสิน. (2555). *การจัดการการข้าราชการพนักงานในอุตสาหกรรมการ โรงแรมของ  
ประเทศไทย กรณีศึกษา โรงแรมระดับห้าดาวในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์การ  
จัดการมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการท่องเที่ยวและการบริการ (หลักสูตรนานาชาติ),  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- ธิดาวลัย ปลื้มกิต. (2551). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.  
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ.*
- นानารัก จงหาญ. (2552). *สาเหตุของการลาออกของพนักงานจากโรงงานแลตดาชอย จำกัด.  
การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิชาการจัดการ,  
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.*
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. (2556). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ทริปเปิ้ล กรุ๊ป.*
- ปกรณ ลีมีโยชิน. (2555). *ตัวแบบสมการโครงการขององค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความตั้งใจจะ  
ลาออกของพนักงาน โรงแรมในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, สาขาวิชา  
การจัดการ, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.*

- ปฐมพงษ์ โตพานิชสุรีย์. (2553). การรักษาผู้มีผลสัมฤทธิ์สูงในองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสามัญ. *วารสารบริหารธุรกิจ*, 33(127), 35-36.
- เปรมฤดี เอื้อศิริมนต์. (2550). ปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อการลาออกของพนักงาน กรณีศึกษา บมจ. อุตสาหกรรมทำเครื่องแก้วไทย. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พงษ์เทพ เงาม้วน. (2555). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ทำอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่(ดอนเมือง). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พรพร ครองยุทธ. (2550). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พรณิฉัย นิตโรจน์. (2550). ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). การทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เพ่ง บัวหอม. (2556). การบริหารงานบุคคลกับการจัดการภาครัฐแนวใหม่. เอกสารประกอบการบรรยายครั้งที่ 12. เข้าถึงได้จาก [www.bangsaray.go.th/](http://www.bangsaray.go.th/)
- ภาวิณี เพชรสว่าง. (2552). พฤติกรรมองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: ซีวีแอล.
- วันเพ็ญ เพ็ชรรัตน์, พรรรัตน์ แสงหาญ และอชิพล เครือปอง. (2555). การชำระรักษาและคงอยู่ของคนเก่งในนิคมอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดชลบุรี. *วารสารการจัดการ*, 2(2), 59-70.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ การวิจัยครั้งนี้ได้รับทุนอุดหนุนการวิจัยจากวิทยาลัยราชพฤกษ์ ปีการศึกษา 2553. นนทบุรี: ศูนย์วิจัยและพัฒนา วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สรายุทธ กันหลง. (2555). การประยุกต์ใช้หลักการซิกส์ ซิกม่าในบริบทอุตสาหกรรมไทย *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 11(3), 16-24.
- เสกสรร อรกุล. (2555). ปัจจัยแรงจูงใจภายนอกและภายในในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เมทเทิลคอม จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

- อมรภพ อะมริต. (2552). *การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท สามมิตรมอเตอร์สแมนูแฟคเจอร์ริง จำกัด(มหาชน)*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้า.
- อติทยา เสนะวงศ์. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้างานที่คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร*. การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้า.
- Atif Anis, L. U. R. M. (2011). *Impact of organizational commitment on job satisfaction and employee retention in pharmaceutical industry. African Journal of Business Management, 5(17),7316-7324.*
- Bluestone, I. (1977). Organization citizenship behavior among hospital employees: a multidimensional analysis involving job satisfaction and organizational commitment. *Hospital & Health Services Administration, 42, 44-52.*
- Krejcie, R.V., & Morgan, D. W. (1970). Determinining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement, 30, 607-610.*
- Merton, H. C. (1977). *A look at factors affecting the quality of working life. Monthly Labour Review, 10, 64.*
- Mobley, W. H. (1977). Immediately linkages in the relationship between job atisfaction and employee turnover. *Journal of Applied Psychology, 62, 28-35.*
- Mowday, R. T., Porter, L. W. ,& Steers, R. M. (1982). *Employee-Organization Linkages*. NewYork: Acadamics Press, Inc.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2003). *Human resource management: gaining a competitive advantage (4<sup>th</sup> ed.)*. Boston: McGraw Hill
- Vroom, V. H. (1995). *Work and motivation*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review, 15* 11-12.
- Sheldon, M. (1971). *An empirical analysis of organizational identification. Academy of Management Journal, 14, 143-226.*

- Steers, R. M. (1977). *Organizational effectiveness: A behavioral view*. Santa Monica, California: Goodyear.
- Steers, R. M., & Porter, L.W. (1983). *Motivation and work behavior* (3<sup>rd</sup> ed.). New York: McGraw-Hill.
- Stephen P. R. (1993). *Organizational behavior: concepts controversies and applications*. New York: Prentice-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
แบบสอบถามงานวิจัย





## วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

Graduate school of Commerce Burapha University

169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี

เรื่อง การดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัท ในขอบเขตของกระทรวง  
แรงงาน (ประเทศไทย)

แนวคำถามสัมภาษณ์ชุดนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อใช้ในการประกอบการเรียน  
วิชาการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในหลักสูตร ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา การ  
จัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์ ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง  
อายุงาน พื้นที่รับผิดชอบในการรับจ้างงานบริการรักษาความปลอดภัย

---

**ส่วนที่ 2** แนวคำถามในการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยในการดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความ  
ปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัท ในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน (ประเทศไทย)

**คำถามที่ 1.** บริษัทของท่านมีปัญหาเรื่องการลาออกของเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย  
ก่อนอายุงาน 5 ปี หรือไม่อย่างไร โปรดอธิบาย

---

**คำถามที่ 2.** ในการที่เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยคงอยู่กับบริษัทตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป  
ท่านคิดว่ามีสาเหตุมาจากอะไร โปรดอธิบาย

---

**คำถามที่ 3.** ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการรักษาคงแก่คนดี ที่เป็นเจ้าหน้าที่รักษาความ  
ปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทของท่านให้นานที่สุด 5 ปัจจัยแรกมีอะไรบ้าง  
โปรดอธิบาย

---

---

คำถามที่ 4. บริษัทของท่านได้ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีประการใดบ้างที่มี  
ปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานอย่างไร โปรดอธิบาย

---

คำถามที่ 5. บริษัทของท่านได้ประสานการปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่ของส่วนราชการ  
ภาครัฐในการป้องกันชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนทั่วไปหรือกับ  
นายจ้างหรือไม่ หากมีการประสานการปฏิบัติงานร่วมกันท่านมีวิธีการ  
ดำเนินการอย่างไรบ้าง โปรดอธิบาย

---

**ภาคผนวก ข**

สำเนาพระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2558



พระราชบัญญัติ  
ธุรกิจรักษาความปลอดภัย  
พ.ศ. ๒๕๕๘

ภูมิพลอดุลยเดช ป.ร.

ให้ไว้ ณ วันที่ ๓๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๕๘  
เป็นปีที่ ๗๐ ในรัชกาลปัจจุบัน

พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ประกาศว่า

โดยที่เป็นการสมควรมีกฎหมายว่าด้วยธุรกิจรักษาความปลอดภัย

จึงทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติขึ้นไว้โดยคำแนะนำและยินยอมของ สภานิติบัญญัติแห่งชาติ ดังต่อไปนี้

มาตรา ๑ พระราชบัญญัตินี้เรียกว่า “พระราชบัญญัติธุรกิจรักษาความปลอดภัย พ.ศ. ๒๕๕๘”

มาตรา ๒ พระราชบัญญัตินี้ให้ใช้บังคับเมื่อพ้นกำหนดหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันประกาศ ในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป เว้นแต่บทบัญญัติในหมวด ๑ และมาตรา ๗๒ ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจาก วันประกาศในราชกิจจานุเบกษาเป็นต้นไป

มาตรา ๓ ในพระราชบัญญัตินี้

“ธุรกิจรักษาความปลอดภัย” หมายความว่า ธุรกิจการให้บริการรักษาความปลอดภัยโดยจัดให้มี พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตทำหน้าที่คุ้มครองความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สิน ของบุคคล โดยได้รับเงินหรือประโยชน์ตอบแทนอื่นใด แต่ไม่รวมถึงการให้บริการรักษาความปลอดภัย โดยหน่วยงานของรัฐตามที่นายกรัฐมนตรีประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

“บริษัทรักษาความปลอดภัย” หมายความว่า บริษัทซึ่งได้รับใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษา ความปลอดภัย

หน้า ๒๕  
เล่ม ๑๓๒ ตอนที่ ๑๐๔ ก ราชกิจจานุเบกษา ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

“บริษัท” หมายความว่า บริษัทจำกัดตามประมวลกฎหมายแพ่งและพาณิชย์ หรือบริษัทมหาชนจำกัด ตามกฎหมายว่าด้วยบริษัทมหาชนจำกัด

“พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต” หมายความว่า ผู้ซึ่งได้รับใบอนุญาตเป็นพนักงาน รักษาความปลอดภัยรับอนุญาต

“คณะกรรมการ” หมายความว่า คณะกรรมการกำกับธุรกิจรักษาความปลอดภัย

“นายทะเบียน” หมายความว่า นายทะเบียนกลางหรือนายทะเบียนจังหวัด แล้วแต่กรณี

“พนักงานเจ้าหน้าที่” หมายความว่า ผู้ซึ่งผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติแต่งตั้งให้ปฏิบัติการ ตามพระราชบัญญัตินี้

มาตรา ๔ ให้ผู้บัญชาการตำรวจนครบาลเป็นนายทะเบียนกลาง มีอำนาจหน้าที่ ตามพระราชบัญญัตินี้ในส่วนที่บัญญัติให้เป็นอำนาจหน้าที่ของนายทะเบียนกลาง และเป็นนายทะเบียน ประจำกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ในเขตกรุงเทพมหานคร และรับผิดชอบ การจัดทำบัญชีรายชื่อบริษัทรักษาความปลอดภัยและพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตที่ราชอาณาจักร

ให้ผู้บังคับการตำรวจภูธรจังหวัดเป็นนายทะเบียนจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ในเขตจังหวัดของตน และรับผิดชอบการจัดทำบัญชีรายชื่อบริษัทรักษาความปลอดภัยและพนักงาน รักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในเขตจังหวัดของตน

มาตรา ๕ ให้นายกรัฐมนตรีรักษาการตามพระราชบัญญัตินี้ และให้มีอำนาจออกกฎกระทรวง กำหนดค่าธรรมเนียมไม่เกินอัตราท้ายพระราชบัญญัตินี้ ยกเว้นค่าธรรมเนียม และกำหนดกิจการอื่น เพื่อปฏิบัติการตามพระราชบัญญัตินี้

การออกกฎกระทรวงกำหนดค่าธรรมเนียมตามวรรคหนึ่งจะกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมการประกอบ ธุรกิจรักษาความปลอดภัยให้แตกต่างกันโดยคำนึงถึงจำนวนพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตของ บริษัทรักษาความปลอดภัยก็ได้

กฎกระทรวงนั้น เมื่อได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้วให้ใช้บังคับได้

#### หมวด ๑

#### คณะกรรมการกำกับธุรกิจรักษาความปลอดภัย

มาตรา ๖ ให้มีคณะกรรมการคณะหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการกำกับธุรกิจรักษา ความปลอดภัย” ประกอบด้วย

(๑) ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติ เป็นประธานกรรมการ

(๒) กรรมการโดยตำแหน่ง ได้แก่ อธิบดีกรมการปกครอง อธิบดีกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน เลขาธิการคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค ผู้อำนวยการสำนักงานกิจการยุติธรรม ผู้บัญชาการศูนย์รักษา ความปลอดภัย และผู้อำนวยการองค์การส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ



(๓) นายกรัฐมนตรีให้ออก เพราะบกพร่องต่อหน้าที่ มีความประพฤติเสื่อมเสียหรือหย่อนความสามารถ  
 (๔) ขาดคุณสมบัติหรือมีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๗  
 มาตรา ๑๐ คณะกรรมการมีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้  
 (๑) กำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการเกี่ยวกับการส่งเสริมและกำกับดูแลธุรกิจรักษา  
 ความปลอดภัยเพื่อให้นายทะเบียนรับไปปฏิบัติ  
 (๒) เสนอความเห็นต่อนายกรัฐมนตรีในการออกกฎกระทรวงตามพระราชบัญญัตินี้  
 (๓) ออกระเบียบกำหนดมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยที่บริษัทรักษาความปลอดภัยต้องปฏิบัติ  
 (๔) ออกระเบียบกำหนดมาตรฐานหลักสูตรการรักษาความปลอดภัย  
 (๕) ออกระเบียบกำหนดมาตรฐานสถานฝึกอบรมและอัตราค่าธรรมเนียมการฝึกอบรม  
 (๖) ออกประกาศกำหนดเครื่องหมายของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต  
 (๗) พิจารณาวินิจฉัยอุทธรณ์คำสั่งของนายทะเบียน  
 (๘) ออกระเบียบกำหนดหลักเกณฑ์การเปรียบเทียบ  
 (๙) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่นายกรัฐมนตรีมอบหมาย  
 ระเบียบและประกาศตาม (๓) (๔) (๕) (๖) และ (๘) เมื่อประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว  
 ให้ใช้บังคับได้

มาตรา ๑๑ การประชุมคณะกรรมการต้องมีกรรมการมาประชุมไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งของ  
 จำนวนกรรมการทั้งหมด จึงจะเป็นองค์ประชุม

ในการประชุมคณะกรรมการ ถ้าประธานกรรมการไม่มาประชุมหรือไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ ให้ที่ประชุม  
 เลือกกรรมการคนหนึ่งเป็นประธานในที่ประชุม

การวินิจฉัยชี้ขาดของที่ประชุมให้ถือเสียงข้างมาก กรรมการคนหนึ่งให้มีเสียงหนึ่งในการลงคะแนน  
 ถ้าคะแนนเสียงเท่ากัน ให้ประธานในที่ประชุมออกเสียงเพิ่มขึ้นอีกเสียงหนึ่งเป็นเสียงชี้ขาด

มาตรา ๑๒ ในการประชุมคณะกรรมการ ให้ประธานกรรมการหรือกรรมการซึ่งมีส่วนได้เสีย  
 โดยตรงหรือโดยอ้อมในเรื่องที่คณะกรรมการพิจารณา แจ้งให้ที่ประชุมทราบ และพิจารณาว่าประธานกรรมการ  
 หรือกรรมการผู้นั้นสมควรอยู่ในที่ประชุมหรือมีมติในการประชุมเรื่องนั้นหรือไม่

มาตรา ๑๓ คณะกรรมการมีอำนาจแต่งตั้งคณะอนุกรรมการเพื่อพิจารณาหรือดำเนินการ  
 ตามที่คณะกรรมการมอบหมาย

การประชุมคณะอนุกรรมการให้นำมาตรา ๑๑ และมาตรา ๑๒ มาใช้บังคับโดยอนุโลม

มาตรา ๑๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ คณะกรรมการและคณะอนุกรรมการ  
 อาจเชิญบุคคลที่เกี่ยวข้องมาให้ถ้อยคำ หรือให้ส่งเอกสารหลักฐานที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการพิจารณาได้

มาตรา ๑๕ ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติทำหน้าที่เป็นสำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการ  
 รับผิดชอบงานธุรการ งานวิชาการ และกิจการอื่นที่เกี่ยวข้องกับงานของคณะกรรมการ

หน้า ๒๘

เล่ม ๑๓๒ ตอนที่ ๑๐๔ ก      ราชกิจจานุเบกษา      ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

หมวด ๒  
ธุรกิจรักษาความปลอดภัย

มาตรา ๑๖ ผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยต้องเป็นบริษัท และได้รับใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยจากนายทะเบียน

การขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

ในการออกใบอนุญาต นายทะเบียนจะกำหนดเงื่อนไขในการประกอบธุรกิจไว้ด้วยก็ได้

มาตรา ๑๗ บริษัทซึ่งขอรับใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยต้อง

(๑) มีจำนวนหุ้นที่ถือโดยบุคคลผู้มีสัญชาติไทยเกินกึ่งหนึ่งของทุนจดทะเบียนของบริษัทจำกัด หรือทุนชำระแล้วของบริษัทมหาชนจำกัด แล้วแต่กรณี

(๒) มีกรรมการซึ่งเป็นบุคคลผู้มีสัญชาติไทยเกินกึ่งหนึ่งของจำนวนกรรมการทั้งหมด ทั้งนี้ กรรมการทั้งหมดของบริษัทต้องไม่เคยเป็นกรรมการหรือผู้มีอำนาจจัดการแทนบริษัทที่ถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย

(๓) ไม่เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย

มาตรา ๑๘ เมื่อได้รับคำขอรับใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย ให้นายทะเบียนมีหนังสือแจ้งคำสั่งอนุญาตหรือไม่อนุญาตไปยังผู้ขอรับใบอนุญาตทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำขอรับใบอนุญาต

มาตรา ๑๙ ใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยให้มีอายุสี่ปีนับแต่วันที่ออกใบอนุญาต

มาตรา ๒๐ บริษัทรักษาความปลอดภัยต้องใช้ค่านำหน้าชื่อว่า “บริษัทรักษาความปลอดภัย” และคำว่า “จำกัด” หรือ “จำกัด (มหาชน)” ต่อท้าย แล้วแต่กรณี

มาตรา ๒๑ ห้ามมิให้ผู้ใดนอกจากบริษัทรักษาความปลอดภัยใช้ชื่อหรือคำแสดงชื่อในธุรกิจว่า “บริษัทรักษาความปลอดภัย” หรือคำอื่นใดที่มีความหมายเช่นเดียวกัน

มาตรา ๒๒ การขอต่ออายุใบอนุญาต ให้บริษัทรักษาความปลอดภัยยื่นคำขอก่อนวันที่ใบอนุญาตสิ้นอายุ และเมื่อได้ยื่นคำขอดังกล่าวแล้ว ให้ประกอบธุรกิจต่อไปได้จนกว่าจะได้รับแจ้งคำสั่งไม่อนุญาตจากนายทะเบียน แต่ทั้งนี้ นายทะเบียนต้องแจ้งคำสั่งอนุญาตหรือไม่อนุญาตให้ผู้ยื่นคำขอทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำขอ

การขอต่ออายุใบอนุญาตและการอนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๓ บริษัทรักษาความปลอดภัยต้องแสดงใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยไว้ในที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ สถานที่ประกอบธุรกิจที่ระบุไว้ในใบอนุญาต



มาตรา ๒๔ ในกรณีที่ใบอนุญาตสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ให้บริษัทรักษาความปลอดภัยยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาตต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบการสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดดังกล่าว

การขอและการออกใบแทนใบอนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง

มาตรา ๒๕ การให้บริการรักษาความปลอดภัยต้องทำสัญญาเป็นหนังสือระหว่างบริษัทรักษาความปลอดภัยและผู้ว่าจ้าง ซึ่งอย่างน้อยต้องมีรายการ ดังต่อไปนี้

- (๑) ชื่อและที่อยู่ของบริษัทรักษาความปลอดภัยและผู้ว่าจ้าง
- (๒) วันที่ทำสัญญา
- (๓) ขอบเขตของงานและระยะเวลาให้บริการรักษาความปลอดภัย
- (๔) ค่าจ้างและการจ่ายเงินค่าจ้าง
- (๕) หน้าที่และความรับผิดชอบของบริษัทรักษาความปลอดภัยและผู้ว่าจ้าง
- (๖) ค่าปรับ
- (๗) การกำหนดค่าเสียหาย
- (๘) การเลิกสัญญา

ให้การให้บริการรักษาความปลอดภัยที่ไม่ได้ทำสัญญาเป็นหนังสือหรือมีรายการไม่ครบถ้วนตามวรรคหนึ่ง เป็นโมฆะ

มาตรา ๒๖ บริษัทรักษาความปลอดภัยต้องปฏิบัติตามมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามวรรคหนึ่ง ประกอบด้วย

- (๑) การกำกับดูแลและตรวจสอบการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต
- (๒) ระบบบันทึกเหตุการณ์ประจำวันเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยภายในบริเวณหรือสถานที่ที่รับผิดชอบรักษาความปลอดภัย
- (๓) ศูนย์ประสานงานที่บริษัทรักษาความปลอดภัยจัดให้มีขึ้นเพื่อให้คำแนะนำในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่
- (๔) อุปกรณ์การสื่อสารที่บริษัทรักษาความปลอดภัยจัดให้มีขึ้นเพื่อประโยชน์ในการสื่อสารระหว่างศูนย์ประสานงานกับพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตในระหว่างการปฏิบัติหน้าที่
- (๕) ความรู้เกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยและการฝึกอบรมให้แก่พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตซึ่งบริษัทรักษาความปลอดภัยต้องจัดให้มีขึ้นอย่างสม่ำเสมอ

มาตรา ๒๗ ในการให้บริการรักษาความปลอดภัย ให้บริษัทรักษาความปลอดภัยจัดพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตเป็นผู้ให้บริการรักษาความปลอดภัยแก่ผู้ว่าจ้าง

มาตรา ๒๘ บริษัทรักษาความปลอดภัยมีหน้าที่ให้ความร่วมมือแก่ตำรวจซึ่งมียศตั้งแต่ร้อยตำรวจตรีขึ้นไปที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าสถานีตำรวจในท้องที่ซึ่งเป็นที่ตั้งของบริษัทรักษาความปลอดภัย หรือสถานที่ที่บริษัทรักษาความปลอดภัยนั้นรับผิดชอบรักษาความปลอดภัย ตามข้อกำหนดในสัญญาจ้าง ในการขอเข้าตรวจดูข้อมูลบันทึกเหตุการณ์ประจำวันเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยภายในบริเวณ หรือสถานที่ที่รับผิดชอบรักษาความปลอดภัยดังกล่าว ทั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการวางแผนจัดการรักษา ความสงบเรียบร้อย และความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย หรือทรัพย์สิน

มาตรา ๒๙ เมื่อได้รับแจ้งจากพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตเกี่ยวกับข้อมูล อาชญากรรม เบาะแสคนร้าย หรือการกระทำความผิดอาญาที่เกิดขึ้นหรือเชื่อว่าเกิดขึ้นภายในบริเวณ หรือสถานที่ที่รับผิดชอบรักษาความปลอดภัย ให้บริษัทรักษาความปลอดภัยแจ้งให้พนักงานฝ่ายปกครอง หรือตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ประจำอยู่ในท้องที่ที่สถานที่รักษาความปลอดภัยนั้นตั้งอยู่ในทันที

มาตรา ๓๐ ให้บริษัทรักษาความปลอดภัยจัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานรักษาความปลอดภัย รับอนุญาต ยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย

ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ให้บริษัทรักษาความปลอดภัย จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตที่เป็นปัจจุบันยื่นต่อนายทะเบียนภายในสามวัน นับแต่วันที่มีการเปลี่ยนแปลง

บัญชีรายชื่อพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตต้องมีรายการเกี่ยวกับประวัติของพนักงานดังกล่าว ทั้งนี้ แบบบัญชีรายชื่อและวิธีการยื่นบัญชี ให้เป็นไปตามที่นายทะเบียนกลางประกาศกำหนด

มาตรา ๓๑ ให้บริษัทรักษาความปลอดภัยจัดทำรายงานผลการดำเนินงานของบริษัทในรอบปี ที่ผ่านมายื่นต่อนายทะเบียนภายในเดือนมกราคมของปีถัดไป ทั้งนี้ ตามแบบและวิธีการที่นายทะเบียนกลาง ประกาศกำหนด

มาตรา ๓๒ บริษัทรักษาความปลอดภัยซึ่งประสงค์จะเลิกประกอบธุรกิจในระหว่างอายุใบอนุญาต ให้ยื่นคำขออนุญาตเลิกประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยต่อนายทะเบียน

ในการอนุญาต นายทะเบียนจะกำหนดเงื่อนไขให้ผู้ยื่นคำขอปฏิบัติด้วยก็ได้

#### หมวด ๓

#### พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต

มาตรา ๓๓ ผู้ใดประสงค์จะทำหน้าที่เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ต้องได้รับ ใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตจากนายทะเบียน

การขอรับใบอนุญาตและการออกใบอนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด ในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๔ ผู้ขอรับใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตต้องมีคุณสมบัติ และไม่มีลักษณะต้องห้าม ดังต่อไปนี้

ก. คุณสมบัติ

- (๑) มีสัญชาติไทย
- (๒) มีอายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- (๓) สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาระดับมัธยมศึกษา
- (๔) ได้รับหนังสือรับรองว่าได้ผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการรักษาความปลอดภัย

จากสถานฝึกอบรมที่นายทะเบียนกลางรับรองตามวรรคสอง

ข. ลักษณะต้องห้าม

(๑) เป็นโรคพิษสุราเรื้อรังหรือติดยาเสพติดให้โทษหรือเป็นโรคติดต่อที่คณะกรรมการ กำหนด

(๒) เป็นคนวิกลจริตหรือจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ คนไร้ความสามารถหรือคนเสมือน ไร้ความสามารถ

(๓) เป็นผู้เคยได้รับโทษจำคุกโดยคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุกสำหรับความผิดเกี่ยวกับชีวิต และร่างกาย ความผิดเกี่ยวกับทรัพย์ หรือความผิดเกี่ยวกับเพศตามประมวลกฎหมายอาญา ความผิด ตามกฎหมายว่าด้วยการพนัน หรือความผิดตามกฎหมายเกี่ยวกับยาเสพติด เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิด ที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ หรือพ้นโทษมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปีก่อนวันขอรับใบอนุญาต และมีใช้ความผิดเกี่ยวกับเพศตามประมวลกฎหมายอาญา

(๔) เคยถูกเพิกถอนใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตมาแล้ว ยังไม่ถึงสองปีนับถึงวันยื่นคำขอรับใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต

การรับรองสถานฝึกอบรมให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนดในกฎกระทรวง และเมื่อนายทะเบียนกลางได้รับคำขอรับการรับรอง ให้มีหนังสือแจ้งคำสั่งรับรองหรือไม่รับรองไปยัง ผู้ยื่นคำขอทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่ได้รับคำขอ

มาตรา ๓๕ เมื่อได้รับคำขอรับใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ให้นายทะเบียนมีหนังสือแจ้งคำสั่งอนุญาตหรือไม่อนุญาตไปยังผู้ขอรับใบอนุญาตทราบภายในหกสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับคำขอรับใบอนุญาต

มาตรา ๓๖ ใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตให้มีอายุสามปีนับแต่ วันที่ออกใบอนุญาต

มาตรา ๓๗ การขอต่ออายุใบอนุญาต ให้พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตยื่นคำขอ ก่อนวันที่ใบอนุญาตสิ้นอายุโดยให้ยื่นพร้อมกับหนังสือของบริษัทรักษาความปลอดภัยที่ตนสังกัดรับรอง

สมรรถภาพในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยหรือหนังสือรับรองว่าได้ผ่านการฝึกทบทวนหลักสูตรการรักษาความปลอดภัยจากสถานฝึกอบรมที่นายทะเบียนกลางรับรอง

เมื่อได้ยื่นคำขอตกลงแล้ว ให้ผู้ยื่นคำขอทำหน้าที่เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต จนกว่าจะได้รับแจ้งคำสั่งไม่อนุญาตจากนายทะเบียน แต่ทั้งนี้ นายทะเบียนต้องแจ้งคำสั่งอนุญาตหรือไม่อนุญาต ให้ผู้ยื่นคำขอทราบภายในหกสิบวันนับแต่วันที่รับคำขอ

การขอต่ออายุใบอนุญาตและการอนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด ในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๘ ในกรณีที่ใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดในสาระสำคัญ ให้พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตยื่นคำขอรับใบแทนใบอนุญาต ดังกล่าวต่อนายทะเบียนภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้ทราบการสูญหาย ถูกทำลาย หรือชำรุดดังกล่าว

การขอและการออกใบแทนใบอนุญาตให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขที่กำหนด ในกฎกระทรวง

มาตรา ๓๙ ในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตต้องสวมเครื่องแบบ ติดเครื่องหมายพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต และมีบัตรประจำตัวของบริษัทรักษาความปลอดภัย ที่ตนสังกัดเพื่อแสดงเมื่อได้รับการร้องขอ

บัตรประจำตัวตามวรรคหนึ่ง ให้เป็นไปตามแบบที่นายทะเบียนกลางประกาศกำหนด

มาตรา ๔๐ บริษัทรักษาความปลอดภัยจะกำหนดเครื่องแบบของพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตให้เหมือนหรือคล้ายคลึงกับเครื่องแบบของทหาร ตำรวจ หรือเครื่องแบบของเจ้าพนักงาน ซึ่งกฎหมายให้มีอำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชนตามที่นายทะเบียนกลาง ประกาศกำหนดมิได้

มาตรา ๔๑ ในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยตามพระราชบัญญัตินี้ ให้พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตมีหน้าที่ ดังต่อไปนี้

(๑) ช่วยเหลือพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา ในการจับกุมผู้กระทำความผิด

(๒) รักษาความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินของบุคคล รวมทั้งระงับเหตุและรักษาความสงบเรียบร้อยภายในบริเวณหรือสถานที่ที่รับผิดชอบรักษาความปลอดภัยตามข้อกำหนดในสัญญาจ้าง

(๓) เมื่อมีการกระทำความผิดอาญาหรือน่าเชื่อว่ามีเหตุร้ายเกิดขึ้นภายในบริเวณหรือสถานที่ที่รับผิดชอบรักษาความปลอดภัย ต้องแจ้งเหตุนั้นให้พนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจท้องที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ ประจำอยู่ทราบโดยทันที รวมทั้งปิดกั้นและรักษาสถานที่เกิดเหตุให้คงสภาพเดิมไว้จนกว่าพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจผู้มีอำนาจหน้าที่จะเดินทางมาถึงสถานที่เกิดเหตุ

หน้า ๓๓  
หมวด ๔  
การพักใช้และเพิกถอนใบอนุญาต

มาตรา ๔๒ เมื่อความปรากฏต่อนายทะเบียนว่าบริษัทรักษาความปลอดภัยใดกระทำการดังต่อไปนี้ ให้นายทะเบียนสั่งให้บริษัทรักษาความปลอดภัยนั้นดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งจากนายทะเบียน

(๑) ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานการรักษาความปลอดภัยตามมาตรา ๒๖

(๒) ไม่จัดทำบัญชีรายชื่อพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตให้ถูกต้องครบถ้วนตามมาตรา ๓๐

เมื่อพ้นกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง หากบริษัทรักษาความปลอดภัยไม่ปฏิบัติตามคำสั่งให้ถูกต้อง ให้นายทะเบียนสั่งพักใช้ใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยได้สองครั้ง ครั้งละไม่เกินสามสิบวัน

มาตรา ๔๓ บริษัทรักษาความปลอดภัยซึ่งถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยยังคงมีหน้าที่ปฏิบัติตามสัญญาการรักษาความปลอดภัยที่ได้ทำขึ้นก่อนวันที่ถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตต่อไป แต่จะทำสัญญาการรักษาความปลอดภัยในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตไม่ได้

สัญญาการรักษาความปลอดภัยที่ทำขึ้นในระหว่างถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตไม่มีผลใช้บังคับ

มาตรา ๔๔ ในกรณีที่นายทะเบียนเห็นว่าบริษัทรักษาความปลอดภัยใดขาดคุณสมบัติตามมาตรา ๑๗ (๑) หรือ (๒) ให้นายทะเบียนสั่งให้บริษัทรักษาความปลอดภัยนั้นดำเนินการแก้ไขให้ถูกต้องภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งจากนายทะเบียน

มาตรา ๔๕ ให้นายทะเบียนสั่งเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยเมื่อความปรากฏต่อนายทะเบียนว่า บริษัทรักษาความปลอดภัยใด

(๑) เคยถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยมาแล้วสองครั้ง และมีเหตุที่ต้องถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตอีกไม่ว่าจะเป็นเหตุเดียวกันหรือไม่ก็ตาม ทั้งนี้ ภายในหนึ่งปีนับแต่วันที่ถูกสั่งพักใช้ใบอนุญาตครั้งหนึ่ง

(๒) ไม่แก้ไขคุณสมบัติตามมาตรา ๑๗ (๑) หรือ (๒) ให้ถูกต้องภายในกำหนดเวลาตามมาตรา ๔๔

มาตรา ๔๖ คำสั่งพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยให้ทำเป็นหนังสือโดยระบุวันที่พักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาต และให้แจ้งบริษัทรักษาความปลอดภัยทราบภายในเจ็ดวัน นับแต่วันที่นายทะเบียนมีคำสั่งดังกล่าว พร้อมทั้งปิดประกาศหนังสือแจ้งการพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตไว้ในที่เปิดเผยและเห็นได้ง่าย ณ บริษัทรักษาความปลอดภัยนั้น รวมทั้งโฆษณาหนังสือแจ้งดังกล่าวในระบบเครือข่ายสารสนเทศของสำนักงานตำรวจแห่งชาติด้วย

มาตรา ๔๗ ให้บริษัทรักษาความปลอดภัยซึ่งถูกเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยมีหน้าที่ดำเนินการตามสัญญาการรักษาความปลอดภัยที่ได้ทำขึ้นก่อนวันที่ถูกสั่งเพิกถอนใบอนุญาต เพื่อป้องกันความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นแก่ผู้ว่าจ้างตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่นายทะเบียนกำหนด

หน้า ๓๔

เล่ม ๑๓๒ ตอนที่ ๑๐๔ ก      ราชกิจจานุเบกษา      ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

มาตรา ๔๘ ให้นายทะเบียนสั่งเพิกถอนใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต เมื่อความปรากฏต่อนายทะเบียนว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตผู้ใดขาดคุณสมบัติหรือ มีลักษณะต้องห้ามตามมาตรา ๓๔

มาตรา ๔๙ คำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ให้ทำ เป็นหนังสือโดยระบุวันที่เพิกถอนใบอนุญาต และให้แจ้งพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต และบริษัท รักษาความปลอดภัยที่พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตผู้นั้นสังกัดทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่ นายทะเบียนมีคำสั่งดังกล่าว รวมทั้งโฆษณาหนังสือแจ้งดังกล่าวในระบบเครือข่ายสารสนเทศของ สำนักงานตำรวจแห่งชาติด้วย

#### หมวด ๕

#### การอุทธรณ์

มาตรา ๕๐ ให้บริษัทรักษาความปลอดภัย พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต หรือบุคคลซึ่งได้รับคำสั่งของนายทะเบียน มีสิทธิอุทธรณ์เป็นหนังสือต่อคณะกรรมการภายในสามสิบวัน นับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่ง ดังต่อไปนี้

- (๑) คำสั่งไม่ออกใบอนุญาตหรือไม่ต่ออายุใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย ตามมาตรา ๑๘ หรือมาตรา ๒๒ วรรคหนึ่ง แล้วแต่กรณี
- (๒) คำสั่งไม่รับรองสถานฝึกอบรมตามมาตรา ๓๔ วรรคสอง
- (๓) คำสั่งไม่ออกใบอนุญาตหรือไม่ต่ออายุใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต ตามมาตรา ๓๕ หรือมาตรา ๓๗ วรรคสอง แล้วแต่กรณี
- (๔) คำสั่งพักใช้หรือเพิกถอนใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยตามมาตรา ๔๒ วรรคสอง หรือมาตรา ๔๕ แล้วแต่กรณี
- (๕) คำสั่งเพิกถอนใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตตามมาตรา ๔๘

มาตรา ๕๑ ให้นำบทบัญญัติว่าด้วยการอุทธรณ์คำสั่งทางปกครองตามกฎหมายว่าด้วย วิธีปฏิบัติราชการทางปกครองมาใช้บังคับแก่การพิจารณาอุทธรณ์ของคณะกรรมการ โดยอนุโลม

#### หมวด ๖

#### นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่

มาตรา ๕๒ ในกรปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ มีอำนาจ ดังต่อไปนี้

(๑) เข้าไปในสถานที่ทำการของบริษัทรักษาความปลอดภัยในระหว่างเวลาทำการ เพื่อตรวจสอบการประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยให้เป็นไปตามพระราชบัญญัตินี้

(๒) มีหนังสือเรียกให้กรรมการ ผู้จัดการ หรือพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต มาให้ถ้อยคำหรือชี้แจง หรือส่งเอกสารหรือหลักฐานที่เกี่ยวข้องมาเพื่อประกอบการพิจารณา

(๓) เรียกให้ผู้แสดงตนว่าเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตแสดงบัตรประจำตัวเมื่อมีเหตุอันควรสงสัยว่ามีการฝ่าฝืนหรือไม่ปฏิบัติตามพระราชบัญญัตินี้

ในการปฏิบัติหน้าที่ของนายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ตามวรรคหนึ่ง ให้ผู้ที่เกี่ยวข้องอำนวยความสะดวกตามสมควร

มาตรา ๕๓ ในการปฏิบัติหน้าที่ ให้นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่แสดงบัตรประจำตัวต่อบุคคลที่เกี่ยวข้อง

บัตรประจำตัวนายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่ ให้เป็นไปตามแบบที่ผู้บัญชาการตำรวจแห่งชาติประกาศกำหนดในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๕๔ ในการปฏิบัติหน้าที่ตามพระราชบัญญัตินี้ ให้นายทะเบียนและพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นเจ้าพนักงานตามประมวลกฎหมายอาญา

หมวด ๗  
บทกำหนดโทษ

มาตรา ๕๕ ผู้ใดประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยโดยไม่ได้รับใบอนุญาตตามมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่ง เว้นแต่เป็นกรณีตามมาตรา ๔๓ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๔๗ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๕๖ ผู้ใดฝ่าฝืนมาตรา ๒๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าหมื่นบาท และปรับอีกไม่เกินวันละห้าพันบาทตลอดระยะเวลาที่ฝ่าฝืนอยู่

มาตรา ๕๗ บริษัทรักษาความปลอดภัยใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๓ หรือมาตรา ๒๔ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

มาตรา ๕๘ บริษัทรักษาความปลอดภัยใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๖ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งแสนบาท

มาตรา ๕๙ บริษัทรักษาความปลอดภัยใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๗ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

ในกรณีที่บริษัทรักษาความปลอดภัยใดกระทำความผิดตามมาตรา ๕๕ กรรมการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของบริษัทรักษาความปลอดภัย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหกเดือน

หน้า ๓๖

เล่ม ๑๓๒ ตอนที่ ๑๐๔ ก      ราชกิจจานุเบกษา      ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ต่อเมื่อการกระทำความผิดของบริษัทรักษาความปลอดภัยนั้น เกิดจากการสั่งการหรือการกระทำของกรรมการ ผู้จัดการหรือบุคคลนั้น หรือไม่สั่งการหรือไม่กระทำการ อันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการ ผู้จัดการ หรือบุคคลนั้น

มาตรา ๖๐ บริษัทรักษาความปลอดภัยใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๒๘ หรือมาตรา ๒๙ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

ในกรณีที่บริษัทรักษาความปลอดภัยใดกระทำความผิดตามมาตรา นี้ กรรมการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของบริษัทรักษาความปลอดภัย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ต่อเมื่อการกระทำความผิดของบริษัทรักษาความปลอดภัยนั้น เกิดจากการสั่งการหรือการกระทำของกรรมการ ผู้จัดการ หรือบุคคลนั้น หรือไม่สั่งการหรือไม่กระทำการ อันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการ ผู้จัดการ หรือบุคคลนั้น

มาตรา ๖๑ บริษัทรักษาความปลอดภัยใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๐ หรือแสดงข้อความ อันเป็นเท็จหรือปกปิดข้อเท็จจริงที่ควรแจ้งในรายงานผลการดำเนินงาน หรือไม่ส่งรายงานผลการดำเนินงาน ภายในระยะเวลาที่กำหนดตามมาตรา ๓๑ ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท และปรับอีกไม่เกิน วันละห้าร้อยบาทตลอดระยะเวลาที่ฝ่าฝืนอยู่

มาตรา ๖๒ บริษัทรักษาความปลอดภัยใดทำสัญญาการรักษาความปลอดภัยในระหว่างถูกสั่งพักใช้ ใบอนุญาตตามมาตรา ๔๒ วรรคสอง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินสองหมื่นบาท

ในกรณีที่บริษัทรักษาความปลอดภัยใดกระทำความผิดตามมาตรา นี้ กรรมการ ผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของบริษัทรักษาความปลอดภัย ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ ต่อเมื่อการกระทำความผิดของบริษัทรักษาความปลอดภัยนั้น เกิดจากการสั่งการหรือการกระทำของกรรมการ ผู้จัดการ หรือบุคคลนั้น หรือไม่สั่งการหรือไม่กระทำการ อันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการ ผู้จัดการ หรือบุคคลนั้น

มาตรา ๖๓ ผู้ใดทำหน้าที่เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตโดยไม่ได้รับใบอนุญาต ตามมาตรา ๓๓ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินสามเดือนหรือปรับไม่เกินห้าพันบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๖๔ ผู้ใดยื่นคำขอรับใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต โดยแสดงข้อความอันเป็นเท็จหรือปกปิดข้อเท็จจริงที่ควรแจ้งแก่นายทะเบียน ต้องระวางโทษจำคุก ไม่เกินหกเดือน หรือปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๖๕ พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตผู้ใดไม่ปฏิบัติตามมาตรา ๓๘ วรรคหนึ่ง หรือมาตรา ๓๙ วรรคหนึ่ง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินห้าร้อยบาท

มาตรา ๖๖ บริษัทรักษาความปลอดภัยใดฝ่าฝืนมาตรา ๔๐ ต้องระวางโทษปรับไม่เกิน หนึ่งหมื่นบาท



หน้า ๓๗

เล่ม ๑๓๒ ตอนที่ ๑๐๔ ก      ราชกิจจานุเบกษา      ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

มาตรา ๖๗ พนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตผู้ใดไม่ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดในมาตรา ๔๑ ซึ่งตนอาจกระทำได้โดยไม่เกิดอันตรายแก่ตนเอง ต้องระวางโทษปรับไม่เกินหนึ่งหมื่นบาท

มาตรา ๖๘ ผู้ใดขัดขวางหรือไม่อำนวยความสะดวกแก่นายทะเบียนหรือพนักงานเจ้าหน้าที่ซึ่งปฏิบัติการตามมาตรา ๕๒ ต้องระวางโทษจำคุกไม่เกินหนึ่งปี หรือปรับไม่เกินสองหมื่นบาท หรือทั้งจำทั้งปรับ

มาตรา ๖๙ ในกรณีที่มีนิติบุคคลใดกระทำความผิดตามมาตรา ๕๕ หรือบริษัทรักษาความปลอดภัยใดกระทำความผิดตามมาตรา ๕๗ มาตรา ๕๘ มาตรา ๖๑ หรือมาตรา ๖๖ กรรมการผู้จัดการ หรือบุคคลใดซึ่งรับผิดชอบในการดำเนินงานของนิติบุคคลหรือบริษัทรักษาความปลอดภัยแล้วแต่กรณี ต้องรับโทษตามที่บัญญัติไว้สำหรับความผิดนั้นต่อเมื่อการกระทำความผิดของนิติบุคคลหรือบริษัทรักษาความปลอดภัยนั้นเกิดจากการสั่งการหรือการกระทำของกรรมการ ผู้จัดการ หรือบุคคลนั้นหรือไม่สั่งการหรือไม่กระทำการอันเป็นหน้าที่ที่ต้องกระทำของกรรมการ ผู้จัดการ หรือบุคคลนั้น

มาตรา ๗๐ บรรดาความผิดตามพระราชบัญญัตินี้ เว้นแต่ความผิดตามมาตรา ๕๕ มาตรา ๖๐ มาตรา ๖๒ และมาตรา ๖๘ ให้คณะกรรมการเปรียบเทียบมีอำนาจเปรียบเทียบได้ ถ้าเห็นว่าผู้ต้องหาไม่ควรได้รับโทษถึงจำคุกหรือไม่ควรถูกฟ้องร้อง ในกรณีนี้ คณะกรรมการเปรียบเทียบอาจมอบหมายให้พนักงานสอบสวนเป็นผู้ทำการเปรียบเทียบแทนสำหรับความผิดที่มีโทษปรับสถานเดียวตามที่เห็นสมควรก็ได้ ทั้งนี้ หลักเกณฑ์การเปรียบเทียบให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

เมื่อผู้ต้องหาได้ชำระเงินค่าปรับตามจำนวนที่เปรียบเทียบภายในสามสิบวันนับแต่วันที่ได้รับแจ้งคำสั่งเปรียบเทียบคดีแล้ว ให้ถือว่าคดีเลิกกันตามประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา

มาตรา ๗๑ คณะกรรมการเปรียบเทียบตามมาตรา ๗๐ ให้ประกอบด้วยบุคคลดังต่อไปนี้

(๑) ในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ผู้แทนกรุงเทพมหานคร ผู้แทนสำนักงานอัยการสูงสุด และนายทะเบียนประจำกรุงเทพมหานคร

(๒) ในเขตจังหวัดอื่น ประกอบด้วย ผู้ว่าราชการจังหวัด อัยการจังหวัด และนายทะเบียนจังหวัด

บทเฉพาะกาล

มาตรา ๗๒ ในวาระเริ่มแรก ให้นายกรัฐมนตรีแต่งตั้งกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิตามมาตรา ๖ (๓) ให้แล้วเสร็จภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ประกาศในราชกิจจานุเบกษา

มาตรา ๗๓ ผู้ใดประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ หากประสงค์จะประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยต่อไป ให้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตตามมาตรา ๑๖ วรรคหนึ่ง ภายในหนึ่งร้อยยี่สิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และเมื่อได้ยื่นคำขอแล้ว ให้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยต่อไปได้จนกว่าจะได้รับแจ้งคำสั่งไม่อนุญาตจากนายทะเบียน

ในกรณีที่บุคคลตามวรรคหนึ่งมิได้เป็นบริษัทหรือเป็นบริษัทแต่มีสัดส่วนผู้ถือหุ้นหรือกรรมการไม่เป็นไปตามที่กำหนดในมาตรา ๑๗ (๑) หรือ (๒) ต้องดำเนินการจดทะเบียนบริษัทหรือแก้ไขสัดส่วนผู้ถือหุ้นหรือกรรมการ แล้วแต่กรณี ให้เสร็จสิ้นภายในกำหนดเวลาตามวรรคหนึ่ง หากไม่สามารถดำเนินการได้จะต้องเลิกประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยนับแต่วันพ้นกำหนดระยะเวลาดังกล่าว

มาตรา ๗๔ ผู้ใดเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยในสังกัดของผู้ประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัยอยู่ในวันก่อนวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ถ้าประสงค์จะเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาตตามพระราชบัญญัตินี้ ให้ยื่นคำขอรับใบอนุญาตตามมาตรา ๓๓ วรรคหนึ่ง ภายในเก้าสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และเมื่อยื่นคำขอรับใบอนุญาตแล้ว ให้ประกอบอาชีพต่อไปได้จนกว่าจะได้รับแจ้งคำสั่งไม่อนุญาตจากนายทะเบียน ทั้งนี้ มีให้นำมาตรา ๓๔ ก. (๓) มาใช้บังคับกับบุคคลดังกล่าว

ในวาระเริ่มแรก ให้พนักงานรักษาความปลอดภัยตามวรรคหนึ่งได้รับยกเว้นไม่ต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการรักษาความปลอดภัยตามมาตรา ๓๔ ก. (๔) เป็นเวลาสามปีนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และในการออกใบอนุญาต ให้นายทะเบียนกำหนดเงื่อนไขให้บุคคลนั้นจะต้องผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรการรักษาความปลอดภัยจากสำนักงานตำรวจแห่งชาติให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาดังกล่าว

พนักงานรักษาความปลอดภัยผู้ใดไม่ผ่านการฝึกอบรมภายในระยะเวลาที่กำหนดตามวรรคสอง จะประกอบอาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยต่อไปไม่ได้ และให้นายทะเบียนเพิกถอนใบอนุญาตและแจ้งพนักงานรักษาความปลอดภัยผู้นั้นทราบภายในเจ็ดวันนับแต่วันที่นายทะเบียนมีคำสั่งดังกล่าว

มาตรา ๗๕ ในวาระเริ่มแรกที่จำนวนสถานฝึกอบรมหลักสูตรการรักษาความปลอดภัยมีไม่เพียงพอแก่การให้บริการ ให้สำนักงานตำรวจแห่งชาติดำเนินการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรการรักษาความปลอดภัย และออกหนังสือรับรองให้แก่ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมโดยให้ถือเป็นหนังสือรับรองตามมาตรา ๓๔ ก. (๔)

ค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรมหลักสูตรการรักษาความปลอดภัยที่สำนักงานตำรวจแห่งชาติเรียกเก็บจากผู้เข้ารับการฝึกอบรม ให้เป็นไปตามระเบียบที่คณะกรรมการกำหนด

มาตรา ๗๖ บุคคลใดใช้ชื่อหรือคำแสดงชื่อในธุรกิจว่า “บริษัทรักษาความปลอดภัย” หรือคำอื่นใดที่มีความหมายเช่นเดียวกัน อยู่ในวันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ ให้บุคคลนั้นเลิกใช้ชื่อหรือคำแสดงชื่อดังกล่าวภายในหกสิบวันนับแต่วันที่พระราชบัญญัตินี้ใช้บังคับ และภายในระยะเวลาดังกล่าว มีให้นำมาตรา ๕๖ มาบังคับใช้แก่บุคคลนั้น

ผู้รับสนองพระบรมราชโองการ  
พลเอก ประยุทธ์ จันทร์โอชา  
นายกรัฐมนตรี

## อัตราค่าธรรมเนียม

- |     |  |        |            |
|-----|--|--------|------------|
| (๑) | ใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย                                 | ฉบับละ | ๕๐,๐๐๐ บาท |
| (๒) | ใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต                         | ฉบับละ | ๑,๐๐๐ บาท  |
| (๓) | ใบแทนใบอนุญาตประกอบธุรกิจรักษาความปลอดภัย                            | ฉบับละ | ๓,๐๐๐ บาท  |
| (๔) | ใบแทนใบอนุญาตเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยรับอนุญาต                    | ฉบับละ | ๑๐๐ บาท    |
| (๕) | การต่ออายุใบอนุญาต ครั้งละเท่ากับค่าธรรมเนียมสำหรับใบอนุญาตแต่ละฉบับ |        |            |

เล่ม ๑๓๒ ตอนที่ ๑๐๔ ก หน้า ๓๙  
ราชกิจจานุเบกษา ๕ พฤศจิกายน ๒๕๕๘

หมายเหตุ :- เหตุผลในการประกาศใช้พระราชบัญญัติฉบับนี้ คือ โดยที่ธุรกิจการให้บริการรักษาความปลอดภัย มีความเกี่ยวข้องใกล้ชิดกับความปลอดภัยในชีวิต ร่างกาย และทรัพย์สินของประชาชน และส่งผลกระทบต่อความสงบเรียบร้อยของสังคม และในปัจจุบันนี้มีผู้ประกอบการให้บริการรักษาความปลอดภัยเป็นจำนวนมากแต่มีมาตรฐานในการประกอบธุรกิจที่แตกต่างกัน สมควรกำหนดมาตรฐานของธุรกิจรักษาความปลอดภัยและมาตรฐานของพนักงานรักษาความปลอดภัยเพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานธุรกิจรักษาความปลอดภัยและเสริมสร้างศักยภาพของพนักงานรักษาความปลอดภัยอันจะเป็นประโยชน์แก่ผู้ใช้บริการและช่วยเสริมสร้างความสงบเรียบร้อยของสังคม จึงจำเป็นต้องตราพระราชบัญญัตินี้

ภาคผนวก ค

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา



แบบสัมภาษณ์ที่สามารถ  
ใช้ป็นเครื่องมือในการวิจัย  
(วิจัยเชิงคุณภาพ)

ได้

ได้แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

รศ.ดร.อร.  
ลงชื่อ.....

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม  
(วิจัยเชิงคุณภาพ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ การดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัท  
ในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน(ประเทศไทย)

ชื่อผู้วิจัย นางสาวนันทน์ภัส แสงแก้ว

รหัสประจำตัว 57710065

นิสิตหลักสูตร สาขาบริหารธุรกิจอมหาบัณฑิต (รุ่น PM22)

หมายเลขโทรศัพท์ 084 - 4019333

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช



แบบสัณฐานนี้สามารถ  
ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย  
(วิจัยเชิงคุณภาพ)

ได้

ได้แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ..... น.ว.อ. ดร. ๒๖/๒๖

แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม  
(วิจัยเชิงคุณภาพ)

ชื่อเรื่องงานนิพนธ์ การดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัท  
ในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน(ประเทศไทย)

ชื่อผู้วิจัย นางสาวนันทน์กมล แสงแก้ว

รหัสประจำตัว 57710065

นิสิตหลักสูตร สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (รุ่น PM22)

หมายเลขโทรศัพท์ 084 - 4019333

อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช



แบบสัมภาษณ์นี้สามารถ  
ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัย  
(วิจัยเชิงคุณภาพ)

ได้

ได้แต่ต้องปรับปรุงบางส่วน

ไม่ได้ทั้งฉบับ

ลงชื่อ.....*ว.ท.ท. ธีระกุล*.....

**แบบทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา IOC ของแบบสอบถาม  
(วิจัยเชิงคุณภาพ)**

**ชื่อเรื่องงานนิพนธ์** การดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัท  
ในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน(ประเทศไทย)

**ชื่อผู้วิจัย** นางสาวนันทน์นัส แสงแก้ว

**รหัสประจำตัว** 57710065

**นิสิตหลักสูตร** สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (รุ่น PM22)

**หมายเลขโทรศัพท์** 084 - 4019333

**อาจารย์ที่ปรึกษา** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช





ที่ ศธ. ๖๖๒๗.๑/ว๑๑๐๗

วิทยาลัยพณิชยศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
อ. เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบขออนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย  
เรียน รศ.พ.ต.อ.ดร.ปกรณ์ มณีปกรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๑ ชุด

ตามที่ นางสาวนันทน์กิส แสงแก้ว รหัสประจำตัว ๕๓๗๑๐๐๖๕ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ รุ่นที่ ๒๒ วิทยาลัยพณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สนใจทำงาน  
นิพนธ์ในหัวข้อ "การดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน  
(ประเทศไทย)" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ซึ่งนิสิตมีความ  
จำเป็นที่จะขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

วิทยาลัยพณิชยศาสตร์ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ  
ความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย เพื่อการศึกษาแก่นิสิตผู้ถือหนังสือคือ นางสาวนันทน์กิส แสงแก้ว  
นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ รุ่นที่ ๒๒ พร้อมหนังสือนี้ได้แนบ  
แบบสอบถามของนิสิตดังกล่าวมาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายไพรินทร์ ทองภาพ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีวิทยาลัยพณิชยศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพณิชยศาสตร์

โทร. ๐ - ๓๘๓๙ - ๔๔๐๐ ต่อ ๑๒๓, ๑๒๔

โทรสาร ๐ - ๓๘๓๙ - ๔๔๐๐ ต่อ ๑๑๒



ที่ ศธ. ๖๖๒๗.๑/ว๑๑๐๗

วิทยาลัยพณิชยศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
อ. เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน พ.ต.อ. ดร.นพดล วงษ์น้อย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๑ ชุด

ตามที่ นางสาวนันทน์กมล แสงแก้ว รหัสประจำตัว ๕๗๗๑๐๐๖๕ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ รุ่นที่ ๒๒ วิทยาลัยพณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สนใจทำงานนิพนธ์ในหัวข้อ “การดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน (ประเทศไทย)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ซึ่งนิสิตมีความจำเป็นที่จะขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

วิทยาลัยพณิชยศาสตร์ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย เพื่อการศึกษาแก่นิสิตผู้ถือหนังสือคือ นางสาวนันทน์กมล แสงแก้ว นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ รุ่นที่ ๒๐ พร้อมหนังสือนี้ได้แนบแบบสอบถามของนิสิตดังกล่าวมาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(นายไพรินทร์ ทองภาพ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีวิทยาลัยพณิชยศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพณิชยศาสตร์

โทร. ๐ - ๓๘๓๙ - ๔๙๐๐ ต่อ ๑๒๓, ๑๒๔

โทรสาร ๐ - ๓๘๓๙ - ๔๙๐๐ ต่อ ๑๑๒



ที่ ศธ. ๖๖๒๗.๑/ว๑๑๐๗

วิทยาลัยพณิชยศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
อ. เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน พ.ต.ท.หญิง ดร.อนันยา พลจันทร์

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถามจำนวน ๑ ชุด

ตามที่ นางสาวนันทน์ภัท แสงแก้ว รหัสประจำตัว ๕๗๗๑๐๐๖๕ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ รุ่นที่ ๒๒ วิทยาลัยพณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สนใจทำงาน  
นิพนธ์ในหัวข้อ “การดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทในขอบเขตของกระทรวงแรงงาน  
(ประเทศไทย)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ซึ่งนิสิตมีความ  
จำเป็นที่จะขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย

วิทยาลัยพณิชยศาสตร์ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบ  
ความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย เพื่อการศึกษาแก่นิสิตผู้ถือหนังสือคือ นางสาวนันทน์ภัท แสงแก้ว  
นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ รุ่นที่ ๒๒ พร้อมหนังสือนี้ได้แนบ  
แบบสอบถามของนิสิตดังกล่าวมาด้วยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

*ไพโรจน์*

(นายไพโรจน์ ทองภาพ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีวิทยาลัยพณิชยศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพณิชยศาสตร์

โทร. ๐ - ๓๘๓๙ - ๔๙๐๐ ต่อ ๑๒๓, ๑๒๔

โทรสาร ๐ - ๓๘๓๙ - ๔๙๐๐ ต่อ ๑๑๒



ที่ ศธ ๖๖๒๗.๑/ว ๑๕๒๘

วิทยาลัยพณิชยศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
อ. เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๓

๒๓ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์สำรวจรายชื่อ บริษัทรักษาความปลอดภัยในเขตพื้นที่อำเภอเมืองชลบุรี  
เรียน สำนักงานพณิชย จังหวัดชลบุรี

ตามที่ นางสาวนันทน์กัศ แสงแก้ว รหัสประจำตัว ๕๗๗๑๐๐๖๕ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ รุ่นที่ ๒๒ วิทยาลัยพณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สนใจทำงาน  
นิพนธ์ในหัวข้อ “การดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทในขอบเขตของกระทรวง  
แรงงาน(ประเทศไทย)” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ ซึ่งนิสิต  
มีความจำเป็นที่จะขอความอนุเคราะห์ท่าน กรุณาตรวจสอบรายชื่อ บริษัทรักษาความปลอดภัย ในเขตพื้นที่ อำเภอ  
เมือง จังหวัดชลบุรี ที่ได้ดำเนินการแจ้งจดทะเบียนเป็นบริษัทรักษาความปลอดภัยหรือห้างหุ้นส่วนจำกัด ที่มี  
ลักษณะงานเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยไว้กับสำนักงานพณิชยจังหวัดชลบุรี ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูล  
ประกอบการทำงานนิพนธ์ดังกล่าว

วิทยาลัยพณิชยศาสตร์ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบข้อมูลดังกล่าว  
เพื่อการศึกษาแก่ผู้ถือหนังสือ คือ นางสาวนันทน์กัศ แสงแก้ว นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ รุ่นที่ ๒๒ ศูนย์ศึกษาบางแสน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

ไพโรจน์

(นายไพโรจน์ ทองภาพ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีวิทยาลัยพณิชยศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพณิชยศาสตร์

โทร. ๐ - ๓๘๓๙ - ๕๕๐๐ ต่อ ๑๒๓, ๑๒๘

โทรสาร ๐ - ๓๘๓๙ - ๕๕๐๐ ต่อ ๑๑๒



ที่ ศธ ๖๖๒๗.๑/ว ๑๕๒๘

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์  
มหาวิทยาลัยบูรพา  
อ. เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๓ มีนาคม ๒๕๕๙

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์สำรวจเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยลาออกจากบริษัทฯ

เรียน สำนักงานประกันสังคม *จังหวัดชลบุรี*

ตามที่ นางสาวนันทน์ภัท แสงแก้ว รหัสประจำตัว ๕๗๗๑๐๐๖๕ นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจ  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข รุ่นที่ ๒๒ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สนใจทำงาน  
นิพนธ์ในหัวข้อ "การดูแลรักษาเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้คงอยู่กับบริษัทในขอบเขตของกระทรวง  
แรงงาน(ประเทศไทย)" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บรรพต วิรุณราช เป็นอาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ ซึ่งนิสิต  
มีความจำเป็นที่จะขอความอนุเคราะห์ท่าน ตรวจสอบพนักงานเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยที่ได้ทำประกันสังคม  
ไว้ โดยบริษัทรักษาความปลอดภัยในพื้นที่ อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เป็นผู้ส่งรายชื่อขอขึ้นบัญชีเป็นผู้ขอทำบัตร  
ประกันสังคม แต่ได้ลาออกจากงาน และบริษัทฯ ได้แจ้งรายชื่อออกจากบัญชีการเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่รักษาความ  
ปลอดภัยของบริษัทฯ ขอทราบว่าบริษัทฯ ใดบ้างที่มีพนักงานเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยในพื้นที่ อำเภอเมือง  
ชลบุรี จังหวัดชลบุรี ลาออกน้อยที่สุด จำนวน ๑๓ บริษัท(เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย) ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นข้อมูล  
ประกอบการทำงานนิพนธ์ดังกล่าว

วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบข้อมูลดังกล่าว  
เพื่อการศึกษาแก่ผู้ถือหนังสือ คือ นางสาวนันทน์ภัท แสงแก้ว นิสิตหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการจัดการสาธารณสุข รุ่นที่ ๒๒ ศูนย์ศึกษาบางแสน

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ จักขอบพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

*ไพโรจน์*

(นายไพโรจน์ ทองภาพ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ ปฏิบัติการแทน  
คณบดีวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์

โทร. ๐ - ๓๘๓๙ - ๕๕๐๐ ต่อ ๑๒๓, ๑๒๘

โทรสาร ๐ - ๓๘๓๙ - ๕๕๐๐ ต่อ ๑๑๒