

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การนำเสนอผลการศึกษาวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย จะแบ่งเป็น

- 4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
- 4.2 ปัจจัยสถานภาพองค์กรที่พนักงานรักษาความปลอดภัยไปปฏิบัติหน้าที่
- 4.3 ปัจจัยขนาดองค์กรของเจ้าของผู้ประกอบการที่พนักงานรักษาความปลอดภัยสังกัดอยู่
- 4.4 ปัจจัยระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลของบริษัทรักษาความปลอดภัย
- 4.5 ปัจจัยลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ
- 4.6 ความคิดเห็นของพนักงานต่อระดับความเป็นจริงของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกิดขึ้น
- 4.7 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม
- 4.8 ความต้องการของพนักงานรักษาความปลอดภัยให้บริษัทดำเนินการด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 4.9 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับระบบการบริหารและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

4.1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

การนำเสนอทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง เพื่อให้ทราบถึงเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ที่อยู่ปัจจุบันเป็นของใคร สมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ รายได้ทั้งครอบครัว รายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบ ภาระหนี้สิน อายุการทำงาน ประเภทลูกจ้าง ตำแหน่งงาน โดยนำเสนอในรูปแบบร้อยละ

เพศ

พนักงานรักษาความปลอดภัยเอกชน ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีจำนวนมากที่สุด คือ 417 คน คิดเป็นร้อยละ 92.7 เพศหญิง จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 (ตามตารางที่ 4.1)

อายุ

พนักงานรักษาความปลอดภัยโดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 26 – 33 ปี คิดเป็นจำนวนคน 159 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3 รองลงมา มีอายุระหว่าง 34 – 41 ปี จำนวนคน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 25.6 อายุต่ำสุด ระหว่าง 51 – 65 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2 (ตามตารางที่ 4.1)

การศึกษา

พนักงานรักษาความปลอดภัยโดยส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาประถมศึกษาปีที่ 6 ถึงมัธยมศึกษา แยกเป็นประถมศึกษาปีที่ 6 มีจำนวน 205 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 รองลงมา คือระดับมัธยมศึกษา มีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 30.9 ระดับการศึกษาที่น้อยที่สุดส่วนใหญ่พบว่า ไม่มีสูงกว่าปริญญาตรีเลย (ตามตารางที่ 4.1)

สถานภาพ

พนักงานรักษาความปลอดภัยโดยส่วนใหญ่ เป็นโสดมีจำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 รองลงมา พบว่า สมรส มีจำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6 และที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือ หย่าร้าง เป็นหม้ายหรือแยกกันอยู่ มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 (ตามตารางที่ 4.1)

ภูมิลำเนา

พนักงานรักษาความปลอดภัยโดยส่วนใหญ่ มีภูมิลำเนาเดิม อยู่ที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ(อีสาน) มีจำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 รองลงมาพบว่า อยู่ภาคกลางมีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 19.1 มีน้อยที่สุดพบว่าภาคตะวันออกและภาคใต้มีจำนวนภาคละมีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 (ตามตารางที่ 4.1)

ลักษณะที่อยู่อาศัยปัจจุบัน

พนักงานรักษาความปลอดภัยโดยส่วนใหญ่ มีที่อยู่อาศัยปัจจุบันอาศัยบ้านเช่า มีจำนวน 299 คน คิดเป็นร้อยละ 66.4 รองลงมาพบว่าอาศัยบ้านพักของบริษัทมีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 มีจำนวนน้อยที่สุดพบว่า อาศัยบ้านญาติ มีจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 (ตามตารางที่ 4.1)

สมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ

พนักงานรักษาความปลอดภัยโดยส่วนใหญ่ ปัจจุบันมีสมาชิกในครอบครัว ที่ต้องรับผิดชอบสูงสุด 1-3 คน (เช่นสามีภรรยา บุตร ญาติ ผู้สูงอายุเป็นต้น) มีจำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 รองลงมา พบว่า ไม่มีบุคคลต้องรับผิดชอบ มีจำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 (ตามตารางที่ 4.1)

รายได้รวมทั้งครอบครัวต่อเดือน

พนักงานรักษาความปลอดภัยโดยส่วนใหญ่ มีรายได้ประมาณมากกว่า 4,500 บาท แต่ไม่เกิน 6,500 บาท ต่อเดือน มีจำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมา พบว่ามีรายได้ประมาณ มากกว่า 6,500 บาท แต่ไม่เกิน 8,500 บาท มีจำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 ส่วนที่มีรายได้สูงสุด แต่มีจำนวนน้อยที่สุด คือประมาณเกินกว่า 12,500 บาท มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 (ตาม ตารางที่ 4.1)

รายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบต่อเดือน

พนักงานรักษาความปลอดภัยโดยส่วนใหญ่ มีรายจ่ายประมาณต่ำกว่า 4,500 บาท ต่อเดือน มีจำนวน 177 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 รองลงมา พบว่ามีรายจ่าย ประมาณ มากกว่า 4,500 บาท แต่ไม่เกิน 6,500 บาท มีจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 ส่วนที่มีรายจ่ายสูงสุด แต่มีจำนวนน้อยที่สุด คือประมาณเกินกว่า 12,500 บาท มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 (ตามตารางที่ 4.1)

ภาระหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบต่อเดือน

พนักงานรักษาความปลอดภัยโดยส่วนใหญ่ มีภาระหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบ ต่ำกว่า 4,500 บาท ต่อเดือน มีจำนวน 251 คน คิดเป็นร้อยละ 55.8 รองลงมา พบว่ามีภาระหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบเกินกว่า 12,500 มีจำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 16.4 ส่วนที่มีภาระหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบประมาณมากกว่า 10,500 บาท แต่ไม่เกิน 12,500 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด คือ 13 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9 (ตามตารางที่ 4.1)

อายุการทำงาน

พนักงานรักษาความปลอดภัยโดยส่วนใหญ่ มีอายุการทำงานมากกว่า 2 ปี มีจำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 รองลงมา มีอายุการทำงาน ต่ำกว่า 6 เดือน มีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 20.9 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุดมีอายุการทำงาน มากกว่า 1 ปีครึ่ง แต่ไม่เกิน 2 ปี มีจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 (ตามตารางที่ 4.1)

ประเภทลูกจ้าง

พนักงานรักษาความปลอดภัยโดยส่วนใหญ่ เป็นลูกจ้างรายวัน มีจำนวน 290 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 รองลงมาพบว่าเป็นลูกจ้างรายเดือน มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 ส่วนที่มีจำนวนน้อยที่สุดเป็นลูกจ้างที่ยังไม่ทราบว่าคุณเองเป็นลูกจ้างประเภทใดมีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 (ตาม ตารางที่ 4.1)

ตำแหน่งงาน

พนักงานรักษาความปลอดภัยโดยส่วนใหญ่ มีตำแหน่งเป็น พนักงานมีจำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมา มีตำแหน่งไม่แน่นอน และยังไม่ทราบมีจำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 ตำแหน่งที่น้อยที่สุดเป็นตำแหน่ง พนักงานส่วนกลางของบริษัทมีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 (ตามตารางที่ 4.1)



ตารางที่ 4.1
แสดงข้อมูลทั่วไปของกลุ่มพนักงานรักษาความปลอดภัย

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (450 คน)	ร้อยละ (100)
เพศ		
ชาย	417	92.7
หญิง	33	7.3
อายุปัจจุบัน		
18-25 ปี	105	24.8
26-33 ปี	159	35.3
34-41 ปี	115	25.6
42-50 ปี	60	12.1
51-65 ปี	11	2.2
การศึกษา		
ต่ำกว่า/เท่ากับ ประถมศึกษา 6	205	45.6
มัธยมต้นหรือเทียบเท่า	139	30.9
มัธยมปลายหรือเทียบเท่า	65	14.4
อนุปริญญา/ป.ว.ศ. หรือเทียบเท่า	14	3.1
ปริญญาตรี	27	6.0
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0.0
สถานภาพสมรส		
โสด	222	49.3
สมรส	196	43.6
อย่า/นำข/แยกกันอยู่	32	7.1

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (450 คน)	ร้อยละ (100)
ภูมิดำเนา		
กรุงเทพมหานคร	23	5.1
ภาคเหนือ	47	10.4
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ(อีสาน)	230	51.1
ภาคตะวันออก	32	7.1
ภาคกลาง	86	19.1
ภาคใต้	32	7.1
ที่อยู่ปัจจุบัน		
บ้านของตัวเอง	40	8.9
บ้านเช่า/ห้องเช่า	299	66.4
หอพักบริษัท	77	17.1
บ้านญาติ/เพื่อน	34	7.6
สมาชิกในครอบครัวที่ต้องรับผิดชอบ		
ไม่มีคนที่ต้องรับผิดชอบ	123	27.3
จำนวน 1-3 คน	243	54.0
จำนวน 4-6 คน	74	16.5
จำนวน 7 คน ขึ้นไป	10	2.2
รายได้รวมทั้งครอบครัวต่อเดือน		
ต่ำกว่า 4,500 บาท	33	7.3
4,500 - 6,500 บาท	166	36.9
6,501 - 8,500 บาท	122	27.1
8,501 - 10,500 บาท	53	11.8
10,501 - 12,500 บาท	54	12.0
12,501 บาท ขึ้นไป	22	4.9

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (450 คน)	ร้อยละ (100)
รายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบต่อเดือน		
ต่ำกว่า 4,500 บาท	177	39.3
4,500 - 6,500 บาท	151	33.6
6,501 - 8,500 บาท	87	19.3
8,501 - 10,500 บาท	19	4.2
10,501 - 12,500 บาท	10	2.2
12,501 บาท ขึ้นไป	6	1.3
ภาระหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบทั้งหมด		
ต่ำกว่า 4,500 บาท	251	55.8
4,500 - 6,500 บาท	39	8.7
6,501 - 8,500 บาท	37	8.2
8,501 - 10,500 บาท	36	8.0
10,501 - 12,500 บาท	13	2.9
12,501 บาท ขึ้นไป	74	16.4
อายุการทำงาน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 6 เดือน	94	20.9
7 - 12 เดือน	80	17.8
1 ปี - 1 ปีครึ่ง	33	7.3
1 ปีครึ่ง - 2 ปี	31	6.9
ตั้งแต่ 2 ปี ขึ้นไป	211	46.9
ประเภทถูกจ้าง		
รายวัน	290	64.4
รายเดือน	66	14.7
พนักงานประจำ	70	15.6
ไม่แน่นอน/ไม่ทราบ	24	5.3

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (450 คน)	ร้อยละ (100)
ตำแหน่งงานปัจจุบัน		
พนักงาน	257	57.1
ผู้ช่วย/หัวหน้า	64	14.2
พนักงานส่วนกลางของบริษัท	23	5.1
อื่นๆ	106	23.6

4.2 สถานภาพองค์กรที่พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่

การนำเสนอลักษณะงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจริง โดยแยกสถานภาพองค์กร ลักษณะสถานที่ที่ปฏิบัติงาน ลักษณะกิจการ การประกอบการของสถานที่ปฏิบัติงาน

ความเป็นเจ้าของหน่วยงานที่พนักงานไปปฏิบัติหน้าที่

หน่วยงานที่เป็นของรัฐบาล มีพนักงานรักษาความปลอดภัยภาคเอกชนปฏิบัติหน้าที่ มีจำนวนน้อยที่สุด คือ มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 10.4 หน่วยงานที่เป็นของ รัฐวิสาหกิจ มีพนักงานรักษาความปลอดภัยภาคเอกชนปฏิบัติหน้าที่ มีจำนวนปานกลาง คือ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 หน่วยงานที่เป็นของเอกชน มีพนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่จำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 388 คน คิดเป็นร้อยละ 86.2 (ตามตารางที่ 4.2)

ลักษณะสถานที่ที่ปฏิบัติงาน

ลักษณะอาคารสูง มีจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 ลักษณะอาคารจอดรถหรือลานจอดรถ มีจำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 ลักษณะอาคารก่อสร้างมีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 10.9 ลักษณะหมู่บ้าน บ้านอยู่อาศัย มีจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 39.8 ลักษณะความปลอดภัยส่วนบุคคล มีจำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 (ตามตารางที่ 4.2)

ลักษณะการประกอบการหรือกิจการของสถานที่ปฏิบัติงาน

พนักงานรักษาความปลอดภัย มีลักษณะการทำงานในสถานที่แตกต่างกัน โดยแยกลักษณะเป็นโรงเรียนหรือมหาวิทยาลัย มีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 เป็นกระทรวง กรม หรือสถานที่ราชการ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 เป็นโรงพยาบาลคลินิก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 4.0 เป็นโรงงานอุตสาหกรรม โรงงานทั่วไป มีจำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 13.6 เป็นโรงแรม ที่พักอาศัยให้เช่า อพาร์ทเมนต์ นิติบุคคลอาคารชุดหรือคอนโดมิเนียม มีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 เป็นอาคารสำนักงานให้เช่า อาคารพาณิชย์ มีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 เป็นสถานที่ให้เช่าที่จอดรถ มีจำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 เป็นบ้านหมู่บ้านที่อยู่อาศัยมีจำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 เป็นสถานที่บันเทิง พักผ่อน และท่องเที่ยว มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 9.6 เป็นห้างสรรพสินค้า ห้างร้าน ร้านค้า มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 เป็นลักษณะการประกอบกิจการอื่นๆ มีจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 (ตามตารางที่ 4.2)

โดยส่วนใหญ่พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยที่เคยปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะกิจการต่างกันมีลักษณะที่เคยปฏิบัติมากที่สุดคือ ลักษณะกิจการที่เป็นบ้านหรือหมู่บ้านที่อยู่อาศัย รองลงมาเป็นลักษณะกิจการประเภทสถานที่ให้เช่าที่จอดรถ หรือลานจอด

ตารางที่ 4.2

แสดงสถานภาพองค์การที่พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่

สถานภาพองค์การที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (450 คน)	ร้อยละ (100)
<u>ความเป็นเจ้าของของหน่วยงานที่พนักงานไปปฏิบัติ</u>		
1. หน่วยงานรัฐบาล		
1.1 เคยปฏิบัติ	47	10.4
1.2 ไม่เคยปฏิบัติ	403	89.6
2. หน่วยงานรัฐวิสาหกิจ		
2.1 เคยปฏิบัติ	55	12.2
2.2 ไม่เคยปฏิบัติ	395	87.8
3. หน่วยงานเอกชน		
3.1 เคยปฏิบัติ	388	86.2
3.2 ไม่เคยปฏิบัติ	62	13.8
<u>ลักษณะสถานที่ที่เคยปฏิบัติงาน</u>		
1. อาคารสูง		
1.1 เคยปฏิบัติ	138	30.7
1.2 ไม่เคยปฏิบัติ	312	69.3
2. อาคารจอดรถ/ลานจอดรถ		
2.1 เคยปฏิบัติ	240	53.3
2.2 ไม่เคยปฏิบัติ	210	46.7
3. อาคารสถานที่ก่อสร้าง		
3.1 เคยปฏิบัติ	49	10.2
3.3 ไม่เคยปฏิบัติ	401	89.8
4. บ้าน หมู่บ้านอยู่อาศัย		
4.1 เคยปฏิบัติ	179	39.8
4.2 ไม่เคยปฏิบัติ	271	60.2

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

สถานภาพองค์กรที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (450 คน)	ร้อยละ (100)
5. บริการส่วนบุคคล		
5.1 เคยปฏิบัติ	78	17.3
5.2 ไม่เคยปฏิบัติ	372	82.7
ลักษณะการประกอบการหรือกิจการของสถานที่ปฏิบัติ		
1. โรงเรียน มหาวิทยาลัย		
1.1 เคยปฏิบัติ	27	6.0
1.2 ไม่เคยปฏิบัติ	423	94.0
2. กระทรวง กรม สถานที่ราชการ		
2.1 เคยปฏิบัติ	41	9.1
2.2 ไม่เคยปฏิบัติ	409	90.9
3. โรงพยาบาล คลินิก		
3.1 เคยปฏิบัติ	18	4.0
3.2 ไม่เคยปฏิบัติ	432	96.0
4. โรงงานอุตสาหกรรม โรงงานทั่วไป		
4.1 เคยปฏิบัติ	61	13.6
4.2 ไม่เคยปฏิบัติ	389	86.4
5. โรงแรม ที่พักอาศัยให้เช่า อพาร์ทเมนต์ นิติบุคคล อาคารชุด		
5.1 เคยปฏิบัติ	20	4.4
5.2 ไม่เคยปฏิบัติ	430	95.6
6. อาคารสำนักงานให้เช่า อาคารพาณิชย์		
6.1 เคยปฏิบัติ	109	24.2
6.2 ไม่เคยปฏิบัติ	441	75.8

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

สถานภาพองค์กรที่ปฏิบัติงาน	จำนวน (450 คน)	ร้อยละ (100)
7. สถานที่ให้เช่าจอดรถ		
7.1 เคยปฏิบัติ	150	33.3
7.2 ไม่เคยปฏิบัติ	300	67.7
8. หมู่บ้านที่อยู่อาศัย		
8.1 เคยปฏิบัติ	158	35.1
8.2 ไม่เคยปฏิบัติ	292	64.9
9. สถานที่บันเทิง พักผ่อน ท่องเที่ยว		
9.1 เคยปฏิบัติ	43	9.6
9.2 ไม่เคยปฏิบัติ	407	90.4
10. ห้างสรรพสินค้า ร้านค้า ห้างร้าน		
10.1 เคยปฏิบัติ	104	23.1
10.2 ไม่เคยปฏิบัติ	346	76.9
11. อื่นๆ		
11.1 เคยปฏิบัติ	20	4.4
11.2 ไม่เคยปฏิบัติ	430	95.6

4.3 ขนาดองค์กรที่พนักงานรักษาความปลอดภัยสังกัด

การนำเสนอขนาดองค์กรของบริษัทรักษาความปลอดภัย โดยวัดจากจำนวนพนักงานรักษาความปลอดภัยที่สังกัดอยู่ จากการสำรวจพนักงานรักษาความปลอดภัยโดยส่วนใหญ่พบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยอยู่ในบริษัทที่เป็นองค์กรขนาดกลางมีพนักงานจำนวนตั้งแต่ 50 คน แต่ไม่เกิน 200 คน มีจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 222 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 รองลงมาพบว่าเป็นองค์กรขนาดใหญ่มีพนักงานตั้งแต่ 201 คนขึ้นไป มีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 32.0 ส่วนที่มีขนาดเล็ก พนักงานตั้งแต่ 1 คน ถึง 49 คน มีจำนวนน้อยสุด มี 84 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 (ตามตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3

แสดงขนาดองค์กรที่พนักงานรักษาความปลอดภัยสังกัด

ขนาดองค์กร	จำนวน (450 คน)	ร้อยละ (100)
ขนาดองค์กร		
ขนาดเล็ก (1 - 49 คน)	84	18.7
ขนาดกลาง (50-200 คน)	222	49.3
ขนาดใหญ่ (201 คน ขึ้นไป)	144	32.0

4.4 ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล

จำนวนชั่วโมงการทำงาน

โดยส่วนใหญ่พนักงานรักษาความปลอดภัยมีชั่วโมงการปฏิบัติงาน 12 ชั่วโมงต่อวัน มีจำนวน 323 คน คิดเป็นร้อยละ 71.8 รองลงมาพบว่า มีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานต่อวัน 8 ชั่วโมง มีจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1 พบว่า ที่มีชั่วโมงทำงานน้อยที่สุด คือ 11 ชั่วโมงต่อวัน มีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.1 (ตามตารางที่ 4.4)

ลักษณะระยะเวลาการจ้างงาน ลักษณะสัญญาการจ้างงาน ลักษณะเอกสารสัญญาการจ้างงาน

โดยส่วนใหญ่พนักงานรักษาความปลอดภัยตกลงการรับจ้างงานแบบประจำ มีจำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 สำหรับการจ้างชั่วคราว มีจำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9 และพบว่า โดยส่วนใหญ่ มีการจ้างแบบมีสัญญาว่าจ้าง มีจำนวน 347 คน คิดเป็นร้อยละ 77.1 ส่วนการจ้างแบบไม่มีสัญญา มีจำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 และส่วนใหญ่เป็นการจ้างแบบมีลายลักษณ์อักษร มีจำนวน 370 คน คิดเป็นร้อยละ 82.2 จ้างแบบมีสัญญาไม่เป็นลายลักษณ์อักษร มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 (ตามตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4

แสดงระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล ด้านจำนวนชั่วโมงการทำงาน ลักษณะระยะเวลา
การจ้างงาน ลักษณะสัญญาการจ้างงาน และลักษณะเอกสารสัญญาการจ้างงาน

การจัดการทรัพยากรบุคคล	จำนวน (450 คน)	ร้อยละ (100)
จำนวนชั่วโมงการทำงาน		
น้อยกว่า 8 ชั่วโมง	12	2.7
8 ชั่วโมง	59	13.1
9 ชั่วโมง	0	0
10 ชั่วโมง	15	3.3
11 ชั่วโมง	1	0.2
12 ชั่วโมง	313	71.8
มากกว่า 12 ชั่วโมง	31	6.9
ไม่แน่นอน	9	2.0
ลักษณะระยะเวลาการจ้างงาน		
จ้างประจำ	302	67.1
จ้างชั่วคราว	148	32.9
ลักษณะสัญญาการจ้างงาน		
มีสัญญา	347	77.1
ไม่มีสัญญา	103	22.9
ลักษณะเอกสารสัญญาจ้างงาน		
มีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร	370	82.2
สัญญาไม่เป็นลายลักษณ์อักษร	80	17.8

การจัดการด้านค่าตอบแทน

ค่าตอบแทนตามข้อตกลง

โดยส่วนใหญ่ พนักงานรักษาความปลอดภัย ได้รับค่าตอบแทนเป็นไปตามค่าแรงที่กำหนดในข้อตกลง ตรงตามสัญญา มีจำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 รองลงมา น้อยกว่าข้อตกลงตามสัญญา มีจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ส่วนที่จ่ายมากกว่าตามสัญญา มีน้อยสุด คือ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 (ตามตารางที่ 4.5)

ค่าตอบแทนตามค่าแรงขั้นต่ำ

โดยส่วนใหญ่ พนักงานรักษาความปลอดภัย ได้รับค่าแรงตามค่าแรงขั้นต่ำ มีจำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 50.9 รองลงมาได้รับค่าแรงน้อยกว่าค่าแรงขั้นต่ำ มีจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 33.6 ส่วนที่ได้รับสูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำ มีน้อยที่สุด มีจำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 (ตามตารางที่ 4.5)

ความสม่ำเสมอในการจ่ายค่าแรง

โดยส่วนใหญ่พนักงานรักษาความปลอดภัย ได้รับค่าแรง 2 สัปดาห์ต่อ 1 ครั้ง มีจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 รองลงมาได้รับค่าแรง 1 เดือนต่อ 1 ครั้ง มีจำนวน 163 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 ส่วนที่จ่ายไม่แน่นอน พบว่า มีจำนวนน้อยที่สุด 7 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 (ตามตารางที่ 4.5)

การนัดหมายจ่ายค่าแรง

โดยส่วนใหญ่พนักงานรักษาความปลอดภัย ได้รับค่าแรงตรงตามนัดหมาย มีจำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 49.3 รองลงมา พบว่า มีการจ่ายตรงกับนัดหมายบ้าง ไม่ตรงตามนัดหมายบ้าง มีจำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 44.2 และที่พบว่า จ่ายไม่ตรงกับนัดหมายทุกครั้ง มีจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 (ตามตารางที่ 4.5)

วันหยุดประจำสัปดาห์

โดยส่วนใหญ่พนักงานรักษาความปลอดภัย ไม่มีวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดประจำเดือน มีจำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 58.7 สำหรับผู้ที่มีวันหยุดโดยส่วนใหญ่ พบว่า เมื่อรวมวันหยุดต่อเดือนแล้ว มีจำนวนวันหยุดที่ไม่แน่นอน มีจำนวน 233 คิดเป็นร้อยละ 51.8 (ตามตารางที่ 4.5)

ตารางที่ 4.5

แสดงการจัดการทรัพยากรบุคคลด้านค่าตอบแทน

ด้านค่าตอบแทน	จำนวน (450 คน)	ร้อยละ (100)
ค่าตอบแทนตามข้อตกลงสัญญา		
น้อยกว่าสัญญา	67	14.9
ตรงตามสัญญา	321	71.3
มากกว่าสัญญา	16	3.6
ไม่แน่นอน	46	10.2
ค่าตอบแทนตามค่าแรงขั้นต่ำ		
ต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำ	451	33.6
เท่ากับค่าแรงขั้นต่ำ	229	50.9
สูงกว่าค่าแรงขั้นต่ำ	70	15.6
ความสม่ำเสมอในการจ่าย		
1 สัปดาห์ต่อ 1 ครั้ง	57	12.7
2 สัปดาห์ต่อ 1 ครั้ง	168	37.3
3 สัปดาห์ต่อ 1 ครั้ง	16	3.6
1 เดือนต่อ 1 ครั้ง	163	36.2
1 เดือนกว่าต่อ 1 ครั้ง	31	6.9
2 เดือนต่อ 1 ครั้ง	8	1.8
ไม่แน่นอน	7	1.6
การจ่ายค่าแรงตามนัดหมาย		
ไม่ตรงตามนัดหมายทุกครั้ง	29	6.4
ตรงตามนัดหมายทุกครั้ง	222	49.3
ตรงบ้าง ไม่ตรงบ้าง	199	44.2
วันหยุดประจำสัปดาห์หรือประจำเดือน		
มีวันหยุด	186	41.3
ไม่มีวันหยุด	264	58.1

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านค่าตอบแทน	จำนวน (450 คน)	ร้อยละ (100)
รวมวันหยุดต่อเดือน		
1 วัน	43	9.6
2 วัน	39	8.7
3 วัน	15	3.3
มากกว่า 3 วัน	120	26.7
ไม่แน่นอน	233	51.8



การจัดการด้านสวัสดิการ

บริษัทรักษาความปลอดภัย ได้จัดทำประกันสังคมให้พนักงานรักษาความปลอดภัย มีจำนวน 393 คิดเป็นร้อยละ 87.3

บริษัทรักษาความปลอดภัย จัดทำกองทุนกู้ยืมหรือการให้เบิกเงินล่วงหน้า มากกว่าไม่ได้จัดทำกองทุนกู้ยืม มีจำนวน 329 คน คิดเป็นร้อยละ 73.1

บริษัทรักษาความปลอดภัย ไม่ได้จัดทำกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้พนักงานรักษาความปลอดภัย มีจำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 58.9

บริษัทรักษาความปลอดภัย จัดสนับสนุนที่อยู่อาศัย มีจำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0

บริษัทรักษาความปลอดภัย ไม่ได้จัดให้มีการปฐมพยาบาล มีจำนวน 274 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 และพบว่า หากมีการเข้ารักษาพยาบาล พนักงานรักษาความปลอดภัย สามารถเบิกได้เต็มโดยส่วนใหญ่ มีจำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 ซึ่งมีระดับที่ใกล้เคียงกับที่เบิกไม่ได้ มีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 34.2

บริษัทรักษาความปลอดภัย ไม่มีการจัดสวัสดิการด้านอาหาร ให้พนักงานรักษาความปลอดภัย มีจำนวน 371 คน คิดเป็นร้อยละ 82.4

บริษัทรักษาความปลอดภัย ไม่มีการจัดรถรับส่งไป-กลับ ทำงาน มีจำนวน 347 คน คิดเป็นร้อยละ 77.1

บริษัทรักษาความปลอดภัย ไม่มีการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ให้พนักงานรักษาความปลอดภัย มีจำนวน 386 คน คิดเป็นร้อยละ 85.8 (ตามตารางที่ 4.6)

ตารางที่ 4.6
แสดงการจัดการทรัพยากรบุคคลด้านสวัสดิการ

การจัดการด้านสวัสดิการ	จำนวน (450 คน)	ร้อยละ (100)
การจัดทำประกันสังคม		
มี	393	87.3
ไม่มี	57	12.7
การจัดทำกองทุนกู้ยืม		
มี	329	73.1
ไม่มี	121	26.9
การจัดทำกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ		
มี	185	41.1
ไม่มี	265	58.9
การจัดสนับสนุนที่อยู่อาศัย		
มี	243	54.
ไม่มี	207	46.0
การปฐมพยาบาล		
มี	176	39.1
ไม่มี	274	60.9
การเบิกค่ารักษาพยาบาล		
เบิกได้บางส่วน	140	31.1
เบิกได้เต็ม	156	34.7
เบิกไม่ได้	154	34.2

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

การจัดสวัสดิการ	จำนวน (450 คน)	ร้อยละ (100)
การจัดสวัสดิการด้านอาหาร		
มี	79	17.6
ไม่มี	371	82.4
การจัดรถรับส่งไป-กลับ ที่ทำงาน		
มี	103	22.9
ไม่มี	347	77.1
การจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์		
มี	64	14.2
ไม่มี	386	85.8

ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน

พนักงานมีการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน มีจำนวน 395 คน คิดเป็นร้อยละ 87.8 มีการติดตามจากบริษัทขณะทำงานมีจำนวน 370 คน คิดเป็นร้อยละ 82.2 มีการจัดอบรมหลังจากบริษัทมอบหมายให้ทำงานแล้วมีจำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 บริษัทไม่มีการสำรวจความเห็นก่อนการจัดอบรม มีจำนวน 230 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 บริษัทมีการจัดอบรมเองมีจำนวน 390 คน คิดเป็นร้อยละ 80.7 บริษัทมีการประเมินติดตามหลังการอบรม มีจำนวน 286 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 บริษัทไม่เปิดโอกาสให้พนักงานเสนอตัวเองได้รับการอบรมมีจำนวน 283 คน คิดเป็นร้อยละ 62.9 (ตามตารางที่ 4.7)

ตารางที่ 4.7

แสดงการจัดการทรัพยากรบุคคลด้านการฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือแรงงาน

การ จัดดำเนินการฝึกอบรม และพัฒนาฝีมือแรงงาน	จำนวน (450 คน)	ร้อยละ (100)
การฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน		
มี	395	87.8
ไม่มี	55	12.2
การติดตามขณะทำงาน		
มี	370	82.2
ไม่มี	80	17.8
การจัดอบรมหลังปล่อยทำงานแล้ว		
มี	233	51.8
ไม่มี	216	48.1
การสำรวจความต้องการก่อนการจัดอบรม		
มี	220	48.9
ไม่มี	230	51.1

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

การจัดด้านการฝึกอบรม และพัฒนาฝีมือแรงงาน	จำนวน (450 คน)	ร้อยละ (100)
การดำเนินการอบรม		
บริษัทเป็นผู้ดำเนินการอบรมเอง	390	86.7
บริษัทส่งอบรมกับหน่วยงานภายนอก	60	13.3
การประเมินและติดตามหลังฝึกอบรม		
มี	289	63.6
ไม่มี	161	36.4
การเปิดโอกาสให้พนักงานเสนอตัวเองเข้าอบรม		
มี	167	37.1
ไม่มี	283	62.9

ผลการดำเนินการควบคุมการปฏิบัติงาน

พนักงานรักษาความปลอดภัยได้รับการตรวจการปฏิบัติงานจากบริษัทเป็นการตรวจที่ไม่แน่นอน มีจำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 59.3 วิธีการตรวจงานของบริษัทพบว่า มอบหมายตัวแทนบริษัทตรวจด้วยตนเอง มีจำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 มอบหมายให้หัวหน้างาน, สายตรวจ มาตรวจในหน่วยงาน พบว่า มีจำนวน 239 คน คิดเป็นร้อยละ 53.1 ตรวจทางวิทยุสื่อสาร พบว่ามีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7 ตรวจทางเอกสาร พบว่า มีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 ตรวจด้วยวิธีการไม่แน่นอน พบว่ามีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 16.7

พนักงานรักษาความปลอดภัย มีเรื่องเคยถูกลงโทษ คือ พนักงานรักษาความปลอดภัย เจ้าหน้าที่ช่างงานสายไม่เคยถูกลงโทษ 353 คน คิดเป็นร้อยละ 78.4 เคยถูกลงโทษ 97 คน คิดเป็นร้อยละ 21.6 พนักงานรักษาความปลอดภัยทั้งหมดรักษาการณ์ ไม่เคยถูกลงโทษ 413 คน คิดเป็นร้อยละ 91.8 เคยถูกลงโทษ 37 คน คิดเป็นร้อยละ 8.2 พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงาน ไม่เคยถูกลงโทษ 431 คน คิดเป็นร้อยละ 95.8 เคยถูกลงโทษ 19 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 พนักงานรักษาความปลอดภัยขาดงาน ไม่เคยถูกลงโทษ 349 คน คิดเป็นร้อยละ 77.6 เคยถูกลงโทษ 101 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 พนักงานรักษาความปลอดภัยหัดบิยาม ไม่เคยถูกลงโทษ 366 คน คิดเป็นร้อยละ 81.3 เคยถูกลงโทษ 84 คน คิดเป็นร้อยละ 18.7 พนักงานรักษาความปลอดภัยออกก่อนเวลา ไม่เคยถูกลงโทษ 428 คน คิดเป็นร้อยละ 95.1 เคยถูกลงโทษ 22 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 พนักงานรักษาความปลอดภัยที่เครื่องแบบการแต่งกายไม่เรียบร้อย ไม่เคยถูกลงโทษ 405 คน คิดเป็นร้อยละ 90.0 เคยถูกลงโทษ 45 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 พนักงานรักษาความปลอดภัยคิดระเบียบการลา ไม่เคยถูกลงโทษ 355 คน คิดเป็นร้อยละ 78.9 เคยถูกลงโทษ 95 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 พนักงานรักษาความปลอดภัยที่ทำทรัพย์สินเสียหาย สูญหาย ไม่เคยถูกลงโทษ 422 คน คิดเป็นร้อยละ 93.8 เคยถูกลงโทษ 28 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 พนักงานรักษาความปลอดภัยไม่บริการลูกค้าตามที่ ไม่เคยถูกลงโทษ 430 คน คิดเป็นร้อยละ 95.6 เคยถูกลงโทษ 20 คน คิดเป็นร้อยละ 4.4 พนักงานรักษาความปลอดภัยไม่เชื่อฟังสายบังคับบัญชา ไม่เคยถูกลงโทษ 423 คน คิดเป็นร้อยละ 94.0 เคยถูกลงโทษ 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 พนักงานรักษาความปลอดภัยแสดงกิริยาวางมารยาทไม่สุภาพ ไม่เคยถูกลงโทษ 419 คน คิดเป็นร้อยละ 93.1 เคยถูกลงโทษ 31 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 พนักงานรักษาความปลอดภัยมีกลิ่นสุรา, คืมสุราขณะปฏิบัติหน้าที่ ไม่เคยถูกลงโทษ 397 คน คิดเป็นร้อยละ 88.2 เคยถูกลงโทษ 53 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8

พนักงานรักษาความปลอดภัยทำเครื่องมือการทำงานชำรุดเสียหาย, สูญหาย เลขถูกลงโทษ 427 คน คิดเป็นร้อยละ 94.9 เลขถูกลงโทษ 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 พนักงานรักษาความปลอดภัยไม่รายงานผลการปฏิบัติตามหน้าที่ ไม่เคยถูกลงโทษ 426 คน คิดเป็นร้อยละ 94.7 เลขถูกลงโทษ 24 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 พนักงานรักษาความปลอดภัย ไม่เคยถูกลงโทษข้ออื่นๆ 328 คน คิดเป็นร้อยละ 72.9 เลขถูกลงโทษ 122 คน คิดเป็นร้อยละ 27.1 (ตามตารางที่ 4.8)

สรุป โดยส่วนใหญ่พนักงานรักษาความปลอดภัยเคยถูกลงโทษมากที่สุดคือการขาดงาน รองลงมาเป็นเรื่องเข้าทำงานสาย ที่ถูกทำโทษน้อยที่สุดคือการหนึ่งงาน



ตารางที่ 4.8

แสดงการจัดการทรัพยากรบุคคลด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน

การควบคุมการปฏิบัติงาน	จำนวน (450 คน)	ร้อยละ (100)
จำนวนการมาตรวจของทางบริษัท		
ทุกๆ 1-5 ชั่วโมง		
ไม่ตอบ	399	80.7
ตอบ	51	11.3
ทุกๆ 6-12 ชั่วโมง		
ไม่ตอบ	346	76.9
ตอบ	104	23.1
ทุกๆ 1 วัน – 3 วัน		
ไม่ตอบ	380	85.8
ตอบ	64	14.2
ตรวจไม่แน่นอน		
ไม่ตอบ	183	40.7
ตอบ	267	59.3
เรื่องเคยกระทำผิดและถูกลงโทษ		
เข้าทำงานสาย		
ไม่เคย	353	78.4
เคย	97	21.6

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การควบคุมการปฏิบัติงาน	จำนวน (450 คน)	ร้อยละ (100)
ทิ้งจูดรักษาการณ์		
ไม่เคย	413	91.8
เคย	37	8.2
หนึ่งงาน		
ไม่เคย	413	95.8
เคย	19	4.2
การขาดงาน		
ไม่เคย	349	77.6
เคย	101	22.4
การหลับยาม		
ไม่เคย	366	81.3
เคย	84	18.7
ออกเวรก่อนเวลา		
ไม่เคย	428	95.1
เคย	22	4.9
เครื่องแบบการแต่งกายไม่เรียบร้อย		
ไม่เคย	405	90.0
เคย	45	10.0
ผิดระเบียบการลา		
ไม่เคย	355	78.9
เคย	97	21.1
ทรัพย์สินเสียหาย, ข้ำรูด, สูญหาย		
ไม่เคย	422	93.8
เคย	28	6.2

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การควบคุมการปฏิบัติงาน	จำนวน (450 คน)	ร้อยละ (100)
ไม่บริการลูกค้าตามหน้าที่		
ไม่เคย	430	95.6
เคย	20	4.4
ไม่ซื้อฟางสายบังคับบัญชา		
ไม่เคย	423	94.0
เคย	27	6.0
กริยามารยาทไม่สุภาพ		
ไม่เคย	419	93.1
เคย	31	6.9
มีกลิ่นสุรา, คืมสุราในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่		
ไม่เคย	397	88.2
เคย	53	11.8
เครื่องมือทำงานชำรุด, เสียหาย		
ไม่เคย	427	94.9
เคย	23	5.1
ไม่รายงานผลการปฏิบัติหน้าที่		
ไม่เคย	426	94.7
เคย	24	5.3
ไม่เคยต้องโทษใดใดเลย		
ไม่เคยต้องโทษ	328	72.9
เคยต้องโทษ	122	27.1

จริยธรรมหัวหน้างานและตัวแทนของผู้ว่าจ้าง

จริยธรรมของบริษัทต้นสังกัด

พนักงานรักษาความปลอดภัย ได้ร่วมปฏิบัติหน้าที่กับหัวหน้างานที่เป็นของบริษัท รักษาความปลอดภัยมี จริยธรรมดังนี้ คือ

หัวหน้างานมีการรับฟังเหตุผล มีจำนวน 247 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 หัวหน้างานช่วยแก้ปัญหาเมื่อเดือดร้อน มีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 หัวหน้างานเลขช่วยเหลือด้านการเงินเมื่อเดือดร้อน มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 18.0 หัวหน้างานเลขช่วยเหลือด้านสิ่งของเมื่อเดือดร้อน มีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 หัวหน้างานเลขช่วยเหลือด้านคำแนะนำ มีจำนวน 246 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 หัวหน้างานเป็นแบบอย่างที่ดี มีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 23.1 หัวหน้างานใช้อำนาจเป็นธรรม มีจำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 19.6 หัวหน้างานเคยปกป้องเมื่อกระทำผิด มีจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 หัวหน้างานไม่เคยให้การช่วยเหลือในทางที่ผิดและเป็นประโยชน์ต่อพนักงานเลย มีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 14.0 (ตามตารางที่ 4.9)

จริยธรรมของตัวแทนผู้ว่าจ้าง

พนักงานรักษาความปลอดภัย ได้ร่วมปฏิบัติหน้าที่กับหัวหน้างานฝ่ายผู้ว่าจ้างที่เป็นคู่สัญญาของบริษัทที่สังกัดอยู่ มีจริยธรรม ดังนี้

หัวหน้างานมีการรับฟังเหตุผล มีจำนวน 228 คน คิดเป็นร้อยละ 50.7 หัวหน้างานเลขช่วยแก้ไขปัญหาเมื่อเดือดร้อน มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 หัวหน้างานเลขช่วยเหลือเมื่อเดือดร้อน มีจำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 27.6 หัวหน้างานเลขช่วยเหลือด้านการเงินเมื่อเดือดร้อน มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 หัวหน้างานเลขช่วยเหลือด้านสิ่งของเมื่อเดือดร้อน มีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 18.9 หัวหน้างานเลขช่วยเหลือด้านคำแนะนำเมื่อเดือดร้อน มีจำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 หัวหน้างานใช้อำนาจที่เป็นธรรม มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 21.3 หัวหน้างานเคยปกป้องเมื่อกระทำผิด มีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 หัวหน้างานไม่เคยให้การช่วยเหลือในทางที่ผิดและเป็นประโยชน์ต่อพนักงานเลย มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8

พบว่า หัวหน้าได้รับปากและดำเนินการให้ โดยส่วนใหญ่ดำเนินการให้บางเรื่อง มีจำนวน 353 คน คิดเป็นร้อยละ 78.4 (ตามตารางที่ 4.9)

ตารางที่ 4.9

แสดงการจัดการทรัพยากรบุคคลด้านจริยธรรมหัวหน้างานและตัวแทนผู้ว่าจ้าง

จริยธรรม หัวหน้างาน / ตัวแทนผู้ว่าจ้าง	จำนวน (450 คน)	ร้อยละ (100)
จริยธรรมหัวหน้างานตัวแทนบริษัท		
การรับฟังเหตุผล		
ไม่มี	203	45.1
มี	247	54.9
เคยช่วยแก้ปัญหาเมื่อเดือดร้อน		
ไม่เคย	322	71.1
เคย	130	28.9
เคยช่วยเหลือด้านการเงินเมื่อเดือดร้อน		
ไม่เคย	369	82.0
เคย	81	18.0
เคยช่วยเหลือด้านสิ่งของเมื่อเดือดร้อน		
ไม่เคย	395	87.8
เคย	55	12.2
เคยช่วยช่วยเหลือด้านคำแนะนำ		
ไม่เคย	204	45.3
เคย	246	54.7
หัวหน้างานเป็นแบบอย่างที่ดี		
ไม่เป็น	346	76.9
เป็น	104	23.1
หัวหน้างานใช้อำนาจที่เป็นธรรม		
ไม่เป็นธรรม	362	80.4
เป็นธรรม	88	19.6

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

จริยธรรม หัวหน้างาน / ตัวแทนผู้ว่าจ้าง	จำนวน (450 คน)	ร้อยละ (100)
หัวหน้าเคยปกป้องเมื่อกระทำผิด		
ไม่เคย	426	94.7
เคย	24	5.3
อื่นๆ		
ไม่เคย	387	86.0
เคย	63	14.0
จริยธรรมของตัวแทนผู้ว่าจ้าง,ผู้ว่าจ้าง ที่ถูกมอบหมาย		
ให้มาควบคุมงาน		
การรับฟังเหตุผล		
ไม่มี	222	49.3
มี	228	50.7
เคยช่วยแก้ปัญหาเมื่อเดือดร้อน		
ไม่เคย	326	72.4
เคย	124	27.6
เคยช่วยเหลือด้านการเงินเมื่อเดือดร้อน		
ไม่เคย	394	87.6
เคย	56	12.4
เคยช่วยเหลือด้านสิ่งของเมื่อเดือดร้อน		
ไม่เคย	365	81.1
เคย	85	18.9
เคยช่วยเหลือด้านคำแนะนำ		
ไม่เคย	216	48.0
เคย	234	52.0

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

จริยธรรม หัวหน้างาน / ตัวแทนผู้ว่าจ้าง	จำนวน (450 คน)	ร้อยละ (100)
หัวหน้าเคยปกป้องเมื่อกระทำผิด		
ไม่เคย	426	94.7
เคย	24	5.3
อื่นๆ		
ไม่เคย	387	86.0
เคย	63	14.0
<u>จริยธรรมของตัวแทนผู้ว่าจ้าง,ผู้ว่าจ้าง ที่ถูกมอบหมาย</u>		
<u>ให้มาควบคุมงาน</u>		
การรับฟังเหตุผล		
ไม่มี	222	49.3
มี	228	50.7
เคยช่วยแก้ปัญหาเมื่อเดือดร้อน		
ไม่เคย	326	72.4
เคย	124	27.6
เคยช่วยเหลือด้านการเงินเมื่อเดือดร้อน		
ไม่เคย	394	87.6
เคย	56	12.4
เคยช่วยเหลือด้านสิ่งของเมื่อเดือดร้อน		
ไม่เคย	365	81.1
เคย	85	18.9
เคยช่วยเหลือด้านคำแนะนำ		
ไม่เคย	216	48.0
เคย	234	52.0

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

จริยธรรม หัวหน้างาน / ตัวแทนผู้ว่าจ้าง	จำนวน (450 คน)	ร้อยละ (100)
เป็นแบบอย่างที่ดี		
ไม่เป็น	345	76.7
เป็น	105	23.3
ใช้อำนาจที่เป็นธรรม		
ไม่เป็นธรรม	354	78.7
เป็นธรรม	96	21.3
เคยปกป้องเมื่อกระทำผิด		
ไม่เคย	428	95.1
เคย	22	4.9
อื่น ๆ		
ไม่เคย	370	82.2
เคย	80	17.8
หัวหน้าได้รับปากและดำเนินการให้		
ดำเนินการ ให้บางเรื่อง	353	78.4
ดำเนินการ ให้ทุกเรื่อง	72	16.0
ไม่ดำเนินการ ให้ทุกเรื่อง	25	5.6

การกำหนดเครื่องมือ

ได้รับการกำหนดเครื่องมือการปฏิบัติงาน ดังนี้

มีการกำหนดเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 9.8 มีการกำหนดเครื่องมือสื่อสาร, วิทยุสื่อสาร จำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 มีการกำหนดสมุด, เครื่องเขียน มีจำนวน 302 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 มีการกำหนดไฟฉาย, เครื่องอำนาจแสงสว่าง จำนวน 266 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 มีการกำหนดคนกวาด, เครื่องเป่าเสียง, เครื่องขยายเสียง มีจำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 มีการกำหนดเสื้อกันฝน, กันแดด มีจำนวน 233 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 มีการกำหนด เสื้อผ้า, เครื่องแบบ, เครื่องแต่งกาย มีจำนวน 313 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 มีการกำหนดรถยนต์, จักรยานยนต์ มีจำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4 มีการกำหนดเครื่องใช้ไฟฟ้า มีจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1 มีการกำหนดอุปกรณ์อำนวยความสะดวกด้านจราจร จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 24.4 มีการกำหนดเครื่องมือพิเศษที่เป็นประโยชน์ต่อการทำหน้าที่ มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 3.3 (ตามตารางที่ 4.10)

ตารางที่ 4.10

แสดงการจัดการทรัพยากรบุคคลด้านการกำหนดเครื่องมือการทำงาน

การควบคุมเครื่องมือ การปฏิบัติงานของหน่วย	จำนวน (450 คน)	ร้อยละ (100)
เครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์, คอมพิวเตอร์		
ไม่มี	406	90.2
มี	44	9.8
เครื่องมือสื่อสาร, วิทยุสื่อสาร		
ไม่มี	207	46.0
มี	243	54.0
สมุด, หนังสือ, เครื่องเขียน		
ไม่มี	148	32.9
มี	302	67.1

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

การควบคุมเครื่องมือการปฏิบัติงานของหน่วย	จำนวน (450 คน)	ร้อยละ (100)
ไฟฉาย, เครื่องให้แสงสว่าง		
ไม่มี	184	40.9
มี	266	59.1
นกหวีด, เครื่องเป่าเสียง-ขยายเสียง		
ไม่มี	193	42.9
มี	257	57.1
เสื้อกันฝน, กันแดด, ร่ม		
ไม่มี	217	48.2
มี	233	51.8
เสื้อผ้า, เครื่องแบบ, เครื่องแต่งกาย		
ไม่มี	137	30.4
มี	313	69.6
รถจักรยาน, จักรยานยนต์, รถยนต์		
ไม่มี	394	87.6
มี	56	12.4
เครื่องใช้ไฟฟ้า, เครื่องอำนวยความสะดวก		
ไม่มี	409	90.9
มี	41	9.1
อุปกรณ์อำนวยความสะดวกด้านจราจร		
ไม่มี	340	75.6
มี	110	24.4
อื่นๆ ที่เป็นเครื่องมือปฏิบัติหน้าที่		
ไม่มี	435	96.7
มี	15	3.3

4.5 ลักษณะงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ

การนำเสนอลักษณะงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติจริง โดยแบ่งเป็น 4 ลักษณะ ตามทฤษฎีการปฏิบัติหน้าที่ของงานรักษาความปลอดภัย แยกเป็นการรายงาน ดังนี้

พนักงานรักษาความปลอดภัย ที่ทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยและบริการตัวบุคคล พบว่ามีจำนวน 121 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9

พนักงานรักษาความปลอดภัย ที่ทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยด้านทรัพย์สิน อาคารสถานที่ ที่พักอาศัย หมู่บ้าน เป็นต้น พบว่ามีจำนวน 355 คน คิดเป็นร้อยละ 78.9

พนักงานรักษาความปลอดภัย ที่ทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยด้านจราจร ขนส่งทรัพย์สินหรือเอกสาร เป็นต้น พบว่ามีจำนวน 189 คน คิดเป็นร้อยละ 42.0

พนักงานรักษาความปลอดภัย ที่ทำหน้าที่รักษาความปลอดภัยระบบอิเล็กทรอนิกส์ พบว่ามีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0

จึงสามารถสรุปได้ว่า โดยส่วนใหญ่ พนักงานรักษาความปลอดภัยจะปฏิบัติหน้าที่ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายมากที่สุด คือลักษณะงานรักษาความปลอดภัยด้านทรัพย์สิน อาคารสถานที่ ที่พักอาศัย หมู่บ้าน และที่มีย่อยที่สุด คือลักษณะงานรักษาความปลอดภัยด้านระบบอิเล็กทรอนิกส์ (ตามตารางที่ 4.11)

ตารางที่ 4.11

แสดงปัจจัยลักษณะงานพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติ

ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย	จำนวน (450 คน)	ร้อยละ (100)
รักษาความปลอดภัยและบริการตัวบุคคล		
ได้รับมอบหมาย	121	26.9
ไม่ได้รับมอบหมาย	329	73.1
รักษาความปลอดภัยด้านทรัพย์สิน อาคาร สถานที่ ที่พักอาศัย		
ได้รับมอบหมาย	355	78.9
ไม่ได้รับมอบหมาย	95	21.1
รักษาความปลอดภัยด้านจราจร ด้านขนส่ง เอกสาร		
ได้รับมอบหมาย	189	42.0
ไม่ได้รับมอบหมาย	261	58.0
รักษาความปลอดภัยด้านระบบ อิเล็กทรอนิกส์		
ได้รับมอบหมาย	27	6.0
ไม่ได้รับมอบหมาย	423	94.0

4.6 ความคิดเห็นของพนักงานต่อระดับความเป็นจริงของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกิดขึ้น

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

พนักงานรักษาความปลอดภัย มีอันตรายที่เกิดขึ้นกับสุขภาพและความปลอดภัยของตัวเอง ในการทำงานระดับเป็นจริงและเกิดขึ้นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 มีการโยกย้ายงาน ระดับเป็นจริงและเกิดขึ้นจริงน้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.39 มีการปฏิบัติที่สามารถบรรลุเป้าหมายระดับเป็นจริงและเกิดขึ้นปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 มีการเลื่อนขั้น ตำแหน่งเงินเดือน และสวัสดิการต่างๆ ระดับเป็นจริงและเกิดขึ้นน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ย 2.31 มีความพึงพอใจข้อตกลงลักษณะการทำงาน ระดับความเป็นจริงและเกิดขึ้น ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.32 มีรายได้ที่มั่นคงและถาวรระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.04 มีหน้าที่ตำแหน่งที่มั่นคงและก้าวหน้าระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น ปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 2.69 ได้รับประโยชน์อื่นนอกเหนือจากค่าตอบแทน มีระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 2.30 มีผลงานที่มีความเสี่ยงต่อความเสียหายของทรัพย์สินและการให้บริการ มีระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 3.37 (ตามตารางที่ 4.12)

ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค

พนักงานรักษาความปลอดภัย มีค่าตอบแทนที่ได้รับ เพียงพอกับความรับผิดชอบ มีระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.05 มีค่าตอบแทนทำเทียมกับคนอื่นๆ ที่ทำงานเหมือนกัน มีระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.09 มีได้รับการตอบแทนเมื่อทำความดีความชอบ มีระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.01 มีการพิจารณาโทษที่ยุติธรรมของบริษัทต้นสังกัด มีระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.21 มีการพิจารณาโทษที่ยุติธรรมของหัวหน้าหรือเจ้าของกิจการที่ไปปฏิบัติหน้าที่ มีระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.23 มีผลการพิจารณาที่ยุติธรรมเหมือนกับคนอื่นๆ เมื่อกระทำความดีความชอบ มีระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.20 (ตามตารางที่ 4.12)

ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล

พนักงานรักษาความปลอดภัยมีได้รับการส่งเสริมการอบรมอย่างสม่ำเสมอจากบริษัท มีระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 2.74 หัวหน้างานช่วยเหลือการทำงาน หลังจากเข้าปฏิบัติหน้าที่แล้ว มีระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 2.58 บริษัทต้นสังกัดได้ส่งหัวหน้าให้มาติดตามและงานดีขึ้น มีระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นปาน

กลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 2.78 งานที่ได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตัวเอง มีระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.38 เกิดความวิตกกังวลกับงานที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติมีระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นปานกลางมีค่าเฉลี่ยที่ 3.36 ได้รับความไว้วางใจจากบริษัท ให้ปฏิบัติหน้าที่ มีระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นปานกลางมีค่าเฉลี่ยที่ 3.53 ว่าสามารถแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้าได้และแก้ไขปัญหาระยะยาวได้ มีระดับตามเป็นจริงที่เกิดขึ้นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.30 (ตามตารางที่ 4.12)

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

พนักงานรักษาความปลอดภัย มีอิสระในการตัดสินใจเรื่องงานที่รับผิดชอบอยู่ปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.13 มีผลว่า ได้มีส่วนร่วมการตัดสินใจกับบริษัทในเรื่องที่เกี่ยวข้องในหน้าที่ตนเอง มีระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 2.98 ได้ร่วมกำหนดมาตรการและนโยบายในการปฏิบัติงานกับบริษัทน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยที่ 2.36 ได้มีส่วนร่วมทำกิจกรรมนันทนาการกับบริษัท มีระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นน้อยที่สุดมีค่าเฉลี่ยที่ 2.70 ได้รับและเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการหรือรวมตัวกับกลุ่มพนักงานเพื่อดำเนินกิจกรรมต่างๆ มีระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 2.31 มีสิทธิในการพูดหรือแสดงความคิดเห็นในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์พนักงาน มีระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยที่ 2.49 ได้รับทราบข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองมีระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นปานกลาง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.05 (ตามตารางที่ 4.12)

ตารางที่ 4.12
แสดงการจัดระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้น

หัวข้อ/รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย
ด้านความก้าวหน้าและ ความมั่นคง						
1. งานมีความเสี่ยงต่อ ความเสียหายของ ทรัพย์สินและการให้ บริการ	28.2	21.8	23.1	12.9	14.0	3.37
2. ผลการปฏิบัติที่บรรลุ เป้าหมาย	17.6	28.2	33.6	10.0	10.7	3.32
3. ความพึงพอใจข้อตกลง ลักษณะการ ทำงาน	14.9	24.7	45.1	8.4	6.7	3.32
4. มีรายได้ที่มั่นคงและ ถาวร	14.9	18.7	36.0	16.0	14.4	3.04
5. อันตรายที่เกิดขึ้นกับสุข ภาพและความปลอดภัย ของตัวเอง ในการ ทำงาน	16.7	17.8	32.0	8.7	24.9	2.93
6. มีหน้าที่/ตำแหน่งที่มั่นคง และก้าวหน้า	7.8	15.7	33.8	24.2	18.9	2.69
7. การ โขกย้ายงานที่เกิดขึ้น	10.7	7.8	25.3	22.2	34.0	2.39
8. การเลื่อนขั้น/ตำแหน่ง/ เงินเดือน	4.7	12.2	28.2	19.1	35.8	2.31
รวม						2.92

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

หัวข้อ/รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย
3. เกิดความวิตกกเกี่ยวกับงานที่ได้รับ	25.3	20.2	31.1	11.3	12.0	3.36
4. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและระยะยาว	15.1	26.7	39.1	11.3	7.8	3.30
5. บริษัทส่งหัวหน้าให้ช่วยติดตามงานให้ดีขึ้น	11.6	13.6	30.9	29.8	14.2	2.78
6. บริษัทส่งเสริมการอบรมสม่ำเสมอ	13.3	12.9	27.3	26.9	19.6	2.74
7. หัวหน้างานช่วยเหลือการทำงานหลังจากเข้าปฏิบัติหน้าที่แล้ว	6.9	9.1	37.1	27.8	18.7	2.58
รวม						3.09
ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน						
1. ได้รับอิสระในการตัดสินใจเรื่องงานที่รับผิดชอบ	16.2	24.7	30.0	14.0	15.1	3.13
2. ได้รับทราบข่าวสารต่างๆ จากบริษัท	18.2	14.9	35.8	16.2	14.9	3.05

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

หัวข้อ/รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย
ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค						
1. มีความเป็นธรรมจากการพิจารณาโทษจากผู้ว่าจ้าง	15.8	26.4	33.3	13.8	10.7	3.23
2. มีความเป็นธรรมจากการพิจารณาโทษจากบริษัท	15.6	22.9	38.9	12.2	10.4	3.21
3. บริษัทพิจารณากรณีทำผิดหรือทำดี เท่าเทียมกับคนอื่น ๆ	15.1	25.1	35.3	13.6	10.9	3.20
4. ค่าตอบแทน เท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานเหมือนกัน	13.6	23.3	35.3	14.4	13.3	3.09
5. ค่าตอบแทนที่ได้รับ เพียงพอกับความรับผิดชอบ	12.2	21.3	40.2	11.3	14.9	3.05
6. ได้รับการตอบแทนเมื่อกระทำความดีความชอบ	13.8	21.6	30.9	18.7	14.9	3.01
7. ได้รับประโยชน์อื่นนอกเหนือค่าตอบแทน	5.1	10.9	21.7	22.7	34.2	2.30
รวม						3.01
ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล						
1. ได้รับความไว้วางใจ	23.1	26.7	35.8	8.9	5.3	3.53
2. งานที่ได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมกับตัวเอง	15.4	24.9	39.6	14.0	5.1	3.38

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

หัวข้อ/รายการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ค่าเฉลี่ย
3. ได้มีส่วนร่วมการตัดสินใจกับบริษัทในเรื่องที่เกี่ยวข้องในหน้าที่	12.4	20.0	34.9	18.4	14.2	2.98
4. ได้มีส่วนร่วมในกิจกรรม / นันทนาการกับบริษัท	14.2	14.4	26.0	17.8	27.6	2.70
5. มีสิทธิ์ในการพูดหรือแสดงความคิดเห็นในด้านต่างๆที่เกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของพนักงาน	8.7	13.1	28.2	18.7	31.3	2.49
6. ได้ร่วมกำหนดมาตรการและนโยบายกับบริษัท	8.9	7.6	28.9	19.6	35.1	2.36
7. ได้เข้าร่วมเป็นคณะทำงาน หรือการรวมกลุ่ม	6.9	11.6	22.9	22.9	35.8	2.31
รวม						2.7

4.7 ผลการทดสอบสมมติฐานความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้น 4 ด้าน คือ

- 1) สถานภาพองค์กร ที่พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่
- 2) ขนาดองค์กร ที่พนักงานรักษาความปลอดภัยสังกัดอยู่
- 3) ระบบการบริหารงานของบริษัทรักษาความปลอดภัย
- 4) ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

ตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตในการทำงาน 4 ด้าน คือ

- 1) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง
- 2) ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค
- 3) ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล
- 4) ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

ตามสมมติฐานข้อที่ 1 ว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรที่มีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ผลทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า

ความเป็นเจ้าของ ของหน่วยงานที่ปฏิบัติหน้าที่ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3 ด้าน ไม่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน 1 ด้าน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์

ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค

หน่วยงานของ รัฐบาล รัฐวิสาหกิจ เอกชน พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัย มีคุณภาพชีวิตด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาคแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.001 โดยพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานของเอกชน มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.43) รองลงมา คือพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ (ค่าเฉลี่ย 3.06) ต่ำสุดคือ พนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานรัฐบาล (ค่าเฉลี่ย 2.44) (ตามตารางที่ 4.13)

ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล

หน่วยงานของ รัฐบาล รัฐวิสาหกิจ เอกชน พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัย มี

คุณภาพชีวิตด้านสัถยภาพปัจเจกบุคคล แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 โดยพนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.46) รองลงมา คือพนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานของเอกชน (ค่าเฉลี่ย 3.43) ต่ำสุดคือ พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานรัฐบาล (ค่าเฉลี่ย 2.79) (ตามตารางที่ 4.13)

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

หน่วยงานของ รัฐบาล รัฐวิสาหกิจ เอกชน พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัย มีคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .001 โดยพนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานของเอกชน มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.25) รองลงมา คือพนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานของรัฐวิสาหกิจ (ค่าเฉลี่ย 2.70) ต่ำสุดคือ พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานรัฐบาล (ค่าเฉลี่ย 2.37) (ตามตารางที่ 4.13)

ตารางที่ 4.13

แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง สถานภาพองค์กร ที่พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ กับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพขององค์กรที่ปฏิบัติหน้าที่						Sig
	รัฐบาล		รัฐวิสาหกิจ		เอกชน		
	\bar{X}	ร้อยละ	\bar{X}	ร้อยละ	\bar{X}	ร้อยละ	
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.92	7.1	3.66	7.9	3.90	85.1	.963
ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค	2.44	6.5	3.06	7.1	3.43	86.4	.000***
ด้านสัถยภาพปัจเจกบุคคล	2.79	6.8	3.46	7.0	3.43	86.2	.000***
ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	2.37	6.6	2.70	6.6	3.25	86.8	.000***

*** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ = .001

ลักษณะสถานที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3 ด้าน ไม่มีคุณภาพชีวิต
การทำงาน 1 ด้าน

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า

ไม่มีความสัมพันธ์

ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค

พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานมีลักษณะสถานที่ เป็น
อาคาร ลานจอดรถ สถานที่ก่อสร้าง ที่อยู่อาศัย อื่น ๆ พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัย มี
คุณภาพชีวิตด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติ ที่ระดับ .001 โดยพนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานมีลักษณะ
สถานที่ เป็นสถานที่ก่อสร้าง มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.2) รองลงมา คือ
พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานมีลักษณะสถานที่ เป็นลานจอดรถ (ค่า
เฉลี่ย 3.09) รองลงมาคือ พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานมีลักษณะ
สถานที่ เป็นที่อยู่อาศัย (ค่าเฉลี่ย 3.06) รองลงมาคือ พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่
ในหน่วยงาน ที่มีลักษณะสถานที่ อื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 2.89) ต่ำสุดคือ พนักงานรักษาความปลอดภัย
ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานมีลักษณะสถานที่ เป็นอาคารสูง (ค่าเฉลี่ย 2.83) (ตามตารางที่
4.14)

ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล

พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานมีลักษณะสถานที่ เป็น
อาคาร ลานจอดรถ สถานที่ก่อสร้าง ที่อยู่อาศัย อื่น ๆ พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัย
มีคุณภาพชีวิตด้านปัจเจกบุคคล แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยพนักงาน
รักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานมีลักษณะสถานที่ อื่น ๆ มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพ
ชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.55) รองลงมาคือ พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ใน
หน่วยงานมีลักษณะสถานที่ เป็นที่อยู่อาศัย (ค่าเฉลี่ย 3.52) รองลงมาคือ พนักงานรักษาความ
ปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานมีลักษณะสถานที่ เป็นสถานที่ก่อสร้าง (ค่าเฉลี่ย 3.47) รอง
ลงมาคือ พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานมีลักษณะสถานที่ เป็นอาคาร
สูง (ค่าเฉลี่ย 3.33) ต่ำสุดคือ พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานมีลักษณะ
สถานที่ เป็นลานจอดรถ (ค่าเฉลี่ย 3.24) (ตามตารางที่ 4.14)

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานที่มีลักษณะ สถานที่ เป็น

อาคาร ลานจอดรถ สถานที่ก่อสร้าง ที่อยู่อาศัย อื่น ๆ พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัย มีคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยพนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานมีลักษณะสถานที่ เป็นที่อยู่อาศัย มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.29) รองลงมาคือ พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานมีลักษณะสถานที่เป็นอาคารสูง (ค่าเฉลี่ย 3.18) รองลงมาคือ พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานมีลักษณะสถานที่ เป็นสถานก่อสร้าง (ค่าเฉลี่ย 3.05) รองลงมาคือ พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานมี ลักษณะสถานที่เป็นลานจอดรถ (ค่าเฉลี่ย 3.06) ต่ำสุดคือ พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติ หน้าที่ในหน่วยงานสถานที่ อื่น ๆ (ค่าเฉลี่ย 2.92) (ตามตารางที่ 4.14)



ตารางที่ 4.14

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะสถานที่ปฏิบัติงานที่ปฏิบัติหน้าที่ กับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ลักษณะสถานที่ปฏิบัติงาน										Sig
	อาคาร		ลานจอดรถ		สถานที่ก่อสร้าง		ที่อยู่อาศัย		อื่นๆ		
	\bar{x}	ร้อยละ	\bar{x}	ร้อยละ	\bar{x}	ร้อยละ	\bar{x}	ร้อยละ	\bar{x}	ร้อยละ	
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	4.06	15.5	3.81	38.7	3.93	3.9	4.09	38.5	4.07	7.3	.717
ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค	3.09	12.2	2.83	36.3	3.02	4.5	3.06	40.5	2.89	6.5	.000***
ด้านศักยภาพเชิงบุคคล	3.33	12.6	3.24	37.0	3.47	4.4	3.53	39.1	3.55	6.8	.036*
ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	3.18	13.0	3.06	36.3	3.05	4.4	3.29	40.0	2.92	6.4	.014*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ = .05

*** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ = .001

ลักษณะการประกอบการหรือประเภทกิจการที่พนักงานรักษาความปลอดภัยไปปฏิบัติหน้าที่ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3 ด้าน ไม่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน 1 ด้าน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ไม่มีความสัมพันธ์

ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค

พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน ที่มีลักษณะการประกอบการหรือประเภทกิจการ กลุ่มที่1. สถานที่ศึกษา สถานที่ราชการ โรงพยาบาล กลุ่มที่2. โรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มที่3. โรงแรม อาคารที่อยู่อาศัย หมู่บ้าน อาคารพาณิชย์ อาคารให้เช่าสำนักงาน อาคารจอดรถ กลุ่มที่4. ห้างสรรพสินค้า ร้านค้า ห้างร้าน สถานที่บันเทิง สถานที่พักผ่อน สถานที่ท่องเที่ยว กลุ่มที่5. อื่น ๆ พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัย มีคุณภาพชีวิตด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาคการทำงาน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 โดยพนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน ที่มีลักษณะการประกอบการหรือประเภทกิจการ กลุ่มที่5. คือ อื่น ๆ มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.12) รองลงมาคือ พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานมีลักษณะการประกอบการหรือประเภทกิจการ กลุ่มที่3. คือ โรงแรม อาคารที่อยู่อาศัย หมู่บ้าน อาคารพาณิชย์ อาคารให้เช่าสำนักงาน อาคารจอดรถ (ค่าเฉลี่ย 3.09) รองลงมาคือ พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานมีลักษณะ การประกอบการหรือประเภทกิจการ กลุ่มที่4. คือ ห้างสรรพสินค้า ร้านค้า ห้างร้าน สถานที่บันเทิง สถานที่พักผ่อน สถานที่ท่องเที่ยว (ค่าเฉลี่ย 3.09) รองลงมาคือ พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานที่มีลักษณะการประกอบการหรือประเภทกิจการ กลุ่มที่2. คือ โรงงานอุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ย 2.87) ต่ำสุด คือพนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานที่มีลักษณะการประกอบการหรือประเภทกิจการ กลุ่มที่ 1. คือสถานที่ศึกษา สถานที่ราชการ โรงพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 2.80) (ตามตารางที่ 4.15)

ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล

พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน ที่มีลักษณะการประกอบการหรือประเภทกิจการ กลุ่มที่1. คือ สถานที่ศึกษา สถานที่ราชการ โรงพยาบาล กลุ่มที่2. คือ โรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มที่3. คือ โรงแรม อาคารที่อยู่อาศัย หมู่บ้าน อาคารพาณิชย์ อาคารให้เช่าสำนักงาน อาคารจอดรถ กลุ่มที่4. คือ ห้างสรรพสินค้า ร้านค้า ห้างร้าน สถานที่บันเทิง สถานที่พักผ่อน สถานที่ท่องเที่ยว กลุ่มที่ 5. คือ อื่น ๆ พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัย มีคุณภาพชีวิตด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .001

พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน ที่มีลักษณะการประกอบการหรือประเภทกิจการ กลุ่มที่ 2. คือ โรงงานอุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ย 3.62) รองลงมาคือ พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานมีลักษณะการประกอบการหรือประเภทกิจการ กลุ่มที่ 3. คือ โรงแรม อาคารที่อยู่อาศัย หมู่บ้าน อาคารพาณิชย์ อาคารให้เช่าสำนักงาน อาคารจอดรถ (ค่าเฉลี่ย 3.43) รองลงมาคือ พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานมีลักษณะการประกอบการหรือประเภทกิจการ กลุ่มที่ 4. คือ ห้างสรรพสินค้า ร้านค้า ห้างร้าน สถานที่บันเทิง สถานที่พักผ่อน สถานที่ท่องเที่ยว (ค่าเฉลี่ย 3.39) รองลงมาคือ พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานที่มีลักษณะ การประกอบการหรือประเภทกิจการ กลุ่มที่ 5. คือ สถานที่อื่น ๆ มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.0) ต่ำสุด คือ พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน ที่มีลักษณะการประกอบการหรือประเภทกิจการ กลุ่มที่ 1. คือ สถานที่ศึกษา สถานที่ราชการ โรงพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 2.96) (ตามตารางที่ 4.15)

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน ที่มีลักษณะการประกอบการหรือประเภทกิจการ กลุ่มที่ 1. คือ สถานที่ศึกษา สถานที่ราชการ โรงพยาบาล กลุ่มที่ 2. คือ โรงงานอุตสาหกรรม กลุ่มที่ 3. คือ โรงแรม อาคารที่อยู่อาศัย หมู่บ้าน อาคารพาณิชย์ อาคารให้เช่าสำนักงาน อาคารจอดรถ กลุ่มที่ 4. คือ ห้างสรรพสินค้า ร้านค้า ห้างร้าน สถานที่บันเทิง สถานที่พักผ่อน สถานที่ท่องเที่ยว กลุ่มที่ 5. คือ สถานที่อื่น ๆ พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัย มีคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ.001 พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานมีลักษณะการประกอบการหรือประเภทกิจการ กลุ่มที่ 3. คือ โรงแรม อาคารที่อยู่อาศัย หมู่บ้าน อาคารพาณิชย์ อาคารให้เช่าสำนักงาน อาคารจอดรถ (ค่าเฉลี่ย 3.41) รองลงมาคือ พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานมีลักษณะ การประกอบการหรือประเภทกิจการ กลุ่มที่ 5. คือ สถานที่อื่น ๆ มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.12) รองลงมาคือ พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานมีลักษณะ การประกอบการ หรือประเภทกิจการ กลุ่มที่ 2. คือ โรงงานอุตสาหกรรม (ค่าเฉลี่ย 3.12) รองลงมาคือ พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงาน ที่มีลักษณะการประกอบการหรือประเภทกิจการ กลุ่มที่ 4. คือ ห้างสรรพสินค้า ร้านค้า ห้างร้าน สถานที่บันเทิง สถานที่พักผ่อน สถานที่

ที่ห้องเที่ยว (ค่าเฉลี่ย 3.10) ต่ำสุด คือ พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานมีลักษณะการประกอบการหรือประเภทกิจการ กลุ่มที่ 1. คือ สถานที่ศึกษา สถานที่ราชการ โรงพยาบาล (ค่าเฉลี่ย 2.20) (ตามตารางที่ 4.15)



แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการประกอบการหรือประเภทกิจการ ที่พนักงานรักษาความปลอดภัยไปปฏิบัติหน้าที่ กับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ลักษณะประกอบการและกิจการที่ปฏิบัติ										Sig
	ราชการ		โรงงาน		อาคาร		ห้างร้าน		อื่นๆ		
	\bar{x}	ร้อยละ	\bar{x}	ร้อยละ	\bar{x}	ร้อยละ	\bar{x}	ร้อยละ	\bar{x}	ร้อยละ	
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.9	7.9	3.86	6.0	3.91	57.1	3.87	28.3	4.0	0.8	.995
ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค	2.80	6.9	2.87	5.3	3.09	58.1	3.09	27.8	3.12	1.8	.047*
ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล	2.96	7.0	3.62	5.6	3.43	58.8	3.39	26.9	3.0	1.6	.000***
ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	2.20	7.1	3.12	5.9	3.41	55.6	3.10	29.4	3.12	2.0	.000***

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

*** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .001

หมายเหตุ: ขพทชว หมายถึง สถานประกอบการที่เป็นโรงเรียน วิทยาลัย มหาวิทยาลัย โรงพยาบาล กระทรวง ทบวง กรม ตลอดจนสถานที่ราชการอื่นๆ

โรงงาน หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมและโรงงานทั่วไป

อาคาร หมายถึง โรงแรม สถานจอดรถ อาคารทั้งที่เป็นอาคารพาณิชย์ อาคารให้เช่าสำนักงานรวมถึง บ้าน หมู่บ้านที่อยู่อาศัย

ห้างร้าน หมายถึง ห้างสรรพสินค้า ห้างร้าน ร้านค้า ตลอดจนสถานที่บันเทิง ผับค็อกเทล ฟัดชั่น ห้องสมุด ห้องสมุดต่างๆ

อื่นๆ หมายถึง สถานประกอบการที่นอกเหนือจากที่กล่าวข้างต้น

ตามสมมติฐานข้อที่ 2 ว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยที่สังกัดอยู่ในสถานประกอบการที่มีขนาดองค์กรแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน 4 ด้าน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

พนักงานรักษาความปลอดภัยสังกัดอยู่ในองค์กรที่มีขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ มีคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยในหน่วยงานขนาดกลาง มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.02) หน่วยงานขนาดเล็ก มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานรองลงมา (ค่าเฉลี่ย 3.84) หน่วยงานขนาดใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.73) (ตามตารางที่ 4.16)

ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค

พนักงานรักษาความปลอดภัยสังกัดอยู่ในองค์กรที่มีขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิตด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาคแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยหน่วยงานขนาดกลาง มีระดับคุณภาพชีวิตสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.16) หน่วยงานขนาดใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตรองลงมา (ค่าเฉลี่ย 2.99) หน่วยงานขนาดเล็กมีระดับคุณภาพชีวิตต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.92) (ตามตารางที่ 4.16)

ด้านศักยภาพป้องกันภคผล

พนักงานรักษาความปลอดภัยที่สังกัดอยู่ในองค์กรที่มีขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ มีคุณภาพชีวิตด้านศักยภาพป้องกันภคผลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยในหน่วยงานขนาดเล็ก มีระดับคุณภาพชีวิตสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.39) หน่วยงานขนาดใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิตรองลงมา (ค่าเฉลี่ย 3.37) หน่วยงานขนาดกลางมีระดับคุณภาพชีวิตต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.36) (ตามตารางที่ 4.16)

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

พนักงานรักษาความปลอดภัยสังกัดอยู่ในองค์กรที่มีขนาดเล็ก กลาง ใหญ่ มีคุณภาพชีวิตด้านประชาธิปไตยในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยหน่วยงานขนาดกลาง มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.32) หน่วยงานขนาดใหญ่ มีระดับคุณภาพชีวิตรองลงมา (ค่าเฉลี่ย 3.10) หน่วยงานขนาดเล็ก มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.83) (ตามตารางที่ 4.16)

ตารางที่ 4.16

แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ขนาดองค์กร ที่พนักงานรักษาความปลอดภัย
สังกัดอยู่ กับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ขนาดองค์กร						Sig
	เล็ก		กลาง		ใหญ่		
	\bar{X}	ร้อยละ	\bar{X}	ร้อยละ	\bar{X}	ร้อยละ	
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.84	18.3	4.02	50.8	3.73	30.9	.008**
ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค	2.92	18.7	3.16	49.4	2.99	31.8	.027*
ด้านศักยภาพป้องกันบุคคล	3.39	17.8	3.36	51.3	3.37	30.9	.012*
ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	2.83	17.6	3.32	49.5	3.10	32.8	.001***

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ = .05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ = .01

*** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ = .001

ตามสมมติฐานข้อที่ 3 ว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยที่อยู่ภายใต้ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลของบริษัทที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ผลทดสอบ สมมติฐานปรากฏว่า

จำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 2 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์ 2 ด้าน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีระบบการบริหารบริษัทรักษาความปลอดภัย มีชั่วโมงการทำงาน ต่ำกว่า 8 ชั่วโมง เท่ากับ 8 ชั่วโมง มากกว่า 8 ชั่วโมง มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยพนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 8 ชั่วโมง มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.90) พนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติหน้าที่ เท่ากับ 8 ชั่วโมง มีระดับคุณภาพชีวิตรองลงมา (ค่าเฉลี่ย 3.86) พนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 8 ชั่วโมง มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.75) (ตามตารางที่ 4.17)

ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค

ไม่มีความสัมพันธ์

ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล

ไม่มีความสัมพันธ์

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีระบบการบริหารบริษัทรักษาความปลอดภัย มีชั่วโมงการทำงาน ต่ำกว่า 8 ชั่วโมง เท่ากับ 8 ชั่วโมง มากกว่า 8 ชั่วโมง มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในการทำงานต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยพนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 8 ชั่วโมง มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.33) พนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติหน้าที่ มากกว่า 8 ชั่วโมง มีระดับคุณภาพชีวิตรองลงมา (ค่าเฉลี่ย 3.08) พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่ต่ำกว่า 8 ชั่วโมง มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.08) (ตามตารางที่ 4.17)

ตารางที่ 4.17
 แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง จำนวนชั่วโมงการปฏิบัติงาน
 กับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวนชั่วโมงทำงาน						Sig
	น้อยกว่า 8 ชั่วโมง		เท่ากับ 8 ชั่วโมง		มากกว่า 8 ชั่วโมง		
	\bar{X}	ร้อยละ	\bar{X}	ร้อยละ	\bar{X}	ร้อยละ	
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.75	2.1	3.86	11.8	3.90	86.1	.000***
ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค	3.08	2.7	3.15	13.1	3.05	84.2	.519
ด้านสุขภาพปัจเจกบุคคล	3.10	2.3	3.57	13.1	3.37	84.5	.129
ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	3.33	2.9	3.08	11.5	3.16	85.5	.000***

*** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ = .001

ลักษณะการจ้างงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 3 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์ 1 ด้าน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ไม่มีความสัมพันธ์

ด้านความความเป็นธรรม

พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีระบบการบริหารบริษัทรักษาความปลอดภัยมีลักษณะการจ้างงานประจำและชั่วคราว มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาคแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยการจ้างประจำ มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.03) การจ้างชั่วคราว มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำที่สุด (ค่าเฉลี่ย 2.59) (ตามตารางที่ 4.18)

ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล

พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีระบบการบริหารบริษัทรักษาความปลอดภัยมีลักษณะการจ้างงานประจำและชั่วคราว มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านศักยภาพปัจเจกบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยการจ้างประจำ มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.55) การจ้างชั่วคราว มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.05) (ตามตารางที่ 4.18)

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีระบบการบริหารบริษัทรักษาความปลอดภัยมีลักษณะการจ้างงานประจำและชั่วคราว มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยการจ้างประจำ มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.36) การจ้างชั่วคราว มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.78) (ตามตารางที่ 4.18)

ตารางที่ 4.18

แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะการจ้างของบริษัทรักษาความปลอดภัย
กับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ลักษณะการจ้าง				Sig
	จ้างประจำ		จ้างชั่วคราว		
	\bar{x}	ร้อยละ	\bar{x}	ร้อยละ	
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.93	62.8	3.83	37.2	.155
ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค	3.03	67.3	2.59	32.7	.000***
ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล	3.55	67.7	3.05	32.3	.000***
ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	3.36	65.4	2.78	34.6	.000***

*** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ = .001

สัญญาว่าจ้างการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 4 ด้าน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีระบบการบริหารบริษัทรักษาความปลอดภัยมีสัญญาว่าจ้างและไม่มีสัญญาว่าจ้าง มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีสัญญาว่าจ้าง มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.95) ที่ไม่มีสัญญาว่าจ้าง มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.73) (ตามตารางที่ 4.19)

ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค

พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีระบบการบริหารบริษัทรักษาความปลอดภัยมีสัญญาว่าจ้างและไม่มีสัญญาว่าจ้าง มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาคแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีสัญญาว่าจ้าง มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.15) ที่ไม่มีสัญญาว่าจ้าง มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.77) (ตามตารางที่ 4.19)

ด้านศักยภาพป้องกันบุคคล

พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีระบบการบริหารบริษัทรักษาความปลอดภัยมีสัญญาว่าจ้างและไม่มีสัญญาว่าจ้าง มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านศักยภาพป้องกันบุคคลแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีสัญญาว่าจ้าง มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.48) ที่ไม่มีสัญญาว่าจ้าง มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.08) (ตามตารางที่ 4.19)

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีระบบการบริหารบริษัทรักษาความปลอดภัยมีสัญญาว่าจ้างและไม่มีสัญญาว่าจ้าง มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีสัญญาว่าจ้าง มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.27) ที่ไม่มีสัญญาว่าจ้าง มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.82) (ตามตารางที่ 4.19)

ตารางที่ 4.19

แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง สัญญาว่าจ้าง กับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สัญญาว่าจ้าง				Sig
	มี		ไม่มี		
	\bar{x}	ร้อยละ	\bar{x}	ร้อยละ	
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.95	74.3	3.73	25.7	.028*
ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค	3.15	77.3	2.77	22.7	.001***
ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล	3.48	77.0	3.08	23.0	.000***
ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	3.27	76.2	2.82	23.8	.000***

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ = .05

*** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ = .001

ลักษณะสัญญาว่าจ้างการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 3 ด้าน ไม่มี 1 ด้าน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีระบบการบริหารบริษัทรักษาความปลอดภัยมีสัญญา
ว่าจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความ
ก้าวหน้าและความมั่นคงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยที่มีสัญญาว่าจ้างเป็น
ลายลักษณ์อักษร มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.95) ที่ไม่มีสัญญาว่าจ้างเป็นลาย
ลักษณ์อักษร มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.85) (ตามตารางที่ 4.20)

ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค

ไม่มีความสัมพันธ์

ด้านศักยภาพป้องกันภค

พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีระบบการบริหารบริษัทรักษาความปลอดภัยมีสัญญา
ว่าจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านศัก
ยภาพป้องกันภคแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยที่มีสัญญาว่าจ้างเป็นลาย
ลักษณ์อักษร มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.47) ที่ไม่มีสัญญาว่าจ้างเป็นลายลักษณ์
อักษร มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.03) (ตามตารางที่ 4.20)

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีระบบการบริหารบริษัทรักษาความปลอดภัยมีสัญญา
ว่าจ้างเป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษร มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน
ประชาธิปไตยในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยที่มีสัญญาว่าจ้าง
เป็นลายลักษณ์อักษร มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.26) ที่ไม่มีสัญญาว่าจ้างเป็นลาย
ลักษณ์อักษร มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.72) (ตามตารางที่ 4.20)

ตารางที่ 4.20

แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะสัญญาจ้าง กับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ลักษณะสัญญา				Sig
	เป็นเอกสาร		ไม่เป็นเอกสาร		
	\bar{x}	ร้อยละ	\bar{x}	ร้อยละ	
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.95	81.4	3.85	18.6	.003**
ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค	3.12	82.2	2.78	17.8	.074
ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล	3.47	82.2	3.03	17.8	.000***
ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	3.26	81.1	2.72	18.9	.000***

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ = .01

*** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ = .001

ค่าตอบแทนของพนักงานรักษาความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 4 ด้าน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

พนักงานรักษาความปลอดภัยมีระบบการบริหารของบริษัทรักษาความปลอดภัย เรื่องค่าตอบแทนดีและไม่ดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยที่ได้รับการจัดการเรื่องค่าตอบแทนที่ไม่ดี มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.96) ที่ได้รับการจัดการเรื่องค่าตอบแทนที่ดี มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.86) (ตามตารางที่ 4.21)

ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค

พนักงานรักษาความปลอดภัยมีระบบการบริหารของบริษัทรักษาความปลอดภัย เรื่องค่าตอบแทนดีและไม่ดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยที่ได้รับการจัดการเรื่องค่าตอบแทนที่ดี มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.19) ที่ได้รับการจัดการเรื่องค่าตอบแทนที่ไม่ดี มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.92) (ตามตารางที่ 4.21)

ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล

พนักงานรักษาความปลอดภัยมีระบบการบริหารของบริษัทรักษาความปลอดภัย เรื่องค่าตอบแทนดีและไม่ดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยที่ได้รับการจัดการเรื่องค่าตอบแทนที่ดี มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.48) ที่ได้รับการจัดการเรื่องค่าตอบแทนที่ไม่ดี มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.19) (ตามตารางที่ 4.21)

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

พนักงานรักษาความปลอดภัยมีระบบการบริหารของบริษัทรักษาความปลอดภัย เรื่องค่าตอบแทนดีและไม่ดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยที่ได้รับการจัดการเรื่องค่าตอบแทนที่ดี มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.26) ที่ได้รับการจัดการเรื่องค่าตอบแทนที่ไม่ดี มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.97) (ตามตารางที่ 4.21)

ตารางที่ 4.21

แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง ค่าตอบแทน กับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าตอบแทน				Sig
	ดี		ไม่ดี		
	\bar{x}	ร้อยละ	\bar{x}	ร้อยละ	
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.86	67.5	3.96	32.5	.000***
ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค	3.19	69.0	2.92	31.0	.013*
ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล	3.48	67.9	3.19	32.1	.001***
ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	3.26	66.4	2.97	33.6	.016*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ = .05

*** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ = .001



การจัดสวัสดิการของบริษัทรักษาความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 4 ด้าน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีระบบการบริหารบริษัทรักษาความปลอดภัย มีการจัดสวัสดิการดีและไม่ดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยที่ได้รับการจัดสวัสดิการที่ดี มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.95) ได้รับการจัดสวัสดิการไม่ดี มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.82) (ตามตารางที่ 4.22)

ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค

พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีระบบการบริหารบริษัทรักษาความปลอดภัย มีการจัดสวัสดิการดีและไม่ดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาคแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยได้รับการจัดสวัสดิการที่ดี มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.19) ที่ได้รับการจัดสวัสดิการไม่ดีมีระดับคุณภาพชีวิตต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.88) (ตามตารางที่ 4.22)

ด้านศักยภาพป้องกันอุบัติเหตุ

พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีระบบการบริหารบริษัทรักษาความปลอดภัย มีการจัดสวัสดิการดีและไม่ดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านศักยภาพป้องกันอุบัติเหตุแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยที่ได้รับการจัดสวัสดิการที่ดี มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.48) ที่ได้รับการจัดสวัสดิการไม่ดี มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.25) (ตามตารางที่ 4.22)

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีระบบการบริหารบริษัทรักษาความปลอดภัย มีการจัดสวัสดิการดีและไม่ดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยที่ได้รับการจัดสวัสดิการที่ดี มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.34) ที่ได้รับการจัดสวัสดิการที่ไม่ดี มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.85) (ตามตารางที่ 4.22)

ตารางที่ 4.22

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการจัดสวัสดิการ กับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สวัสดิการ				Sig
	ดี		ไม่ดี		
	\bar{x}	ร้อยละ	\bar{x}	ร้อยละ	
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.95	57.1	3.82	42.9	.006**
ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค	3.19	57.7	2.88	42.3	.003**
ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล	3.48	58.5	3.25	41.5	.017*
ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	3.34	56.9	2.85	43.1	.000***

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ = .05

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ = .01

*** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ = .001

การฝึกอบรมและการพัฒนาฝีมือของบริษัทรักษาความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 1 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์ 3 ด้าน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ไม่มีความสัมพันธ์

ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค

ไม่มีความสัมพันธ์

ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล

ไม่มีความสัมพันธ์

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีระบบการบริหารบริษัทรักษาความปลอดภัย มีกา
รฝึกอบรมและพัฒนาฝีมือดีและไม่ดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในการทำงาน
แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยที่มีการฝึกอบรมดี มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพ
ชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.17) ที่ไม่มีการฝึกอบรมที่ดี มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.13)
(ตามตารางที่ 4.23)

ตารางที่ 4.23

แสดงความสัมพันธ์ระหว่าง การฝึกอบรมและการพัฒนาฝีมือ กับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	การฝึกอบรม				Sig
	ดี		ไม่ดี		
	\bar{X}	ร้อยละ	\bar{X}	ร้อยละ	
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.89	79.8	3.90	20.2	.394
ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค	3.06	80.6	3.08	19.4	.195
ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล	3.39	80.3	3.39	19.7	.124
ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	3.17	81.6	3.13	18.4	.031*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ = .05

การควบคุมและการตรวจงานของบริษัทรักษาความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 1 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์ 3 ด้าน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ไม่มีความสัมพันธ์

ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค

ไม่มีความสัมพันธ์

ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล

ไม่มีความสัมพันธ์

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีระบบการบริหารบริษัทรักษาความปลอดภัย มีการควบคุมและการตรวจงานของบริษัทรักษาความปลอดภัยดีและไม่ดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยที่มีการควบคุมและตรวจงานของบริษัทรักษาความปลอดภัยที่ดี มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.17) ที่มีการควบคุมและตรวจงานของบริษัทรักษาความปลอดภัยที่ไม่ดี มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.13) (ตามตารางที่ 4.24)

ตารางที่ 4.24

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการควบคุมและการตรวจงาน กับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	การควบคุม/การตรวจ				Sig
	ดี		ไม่ดี		
	\bar{x}	ร้อยละ	\bar{x}	ร้อยละ	
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.89	79.8	3.90	20.2	.394
ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค	3.06	80.6	3.08	19.4	.195
ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล	3.39	80.3	3.39	19.7	.124
ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	3.17	81.6	3.13	18.4	.031*

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ = .05

จริยธรรมของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 1 ด้าน
ไม่มีความสัมพันธ์ 3 ด้าน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีระบบการบริหารบริษัทรักษาความปลอดภัย มีหัวหน้างานมีจริยธรรมที่ดีและไม่ดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยที่มีหัวหน้างานมีจริยธรรมไม่ดี มีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 4.00) ที่มีหัวหน้างานมีจริยธรรมดี มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.84) (ตามตารางที่ 4.25)

ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค

ไม่มีความสัมพันธ์

ด้านศักยภาพป้องกันคุกคาม

ไม่มีความสัมพันธ์

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

ไม่มีความสัมพันธ์

ตารางที่ 4.25

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมของหัวหน้างาน กับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	จริยธรรมของหัวหน้า				Sig
	ดี		ไม่ดี		
	\bar{X}	ร้อยละ	\bar{X}	ร้อยละ	
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.84	70.2	4.00	29.8	.006**
ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค	3.05	69.7	3.16	30.3	.093
ด้านศักยภาพป้องกันคุกคาม	3.41	70.0	3.34	30.0	.052
ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	3.15	68.6	3.17	31.4	.640

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ = .01

การกำหนดเครื่องมือในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มี 1 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์ 3 ด้าน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีระบบการบริหารบริษัทรักษาความปลอดภัย มีการกำหนดเครื่องมือในการทำงานที่ดีและไม่ดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยที่มีการกำหนดเครื่องมือในการทำงานดี มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.94) ที่มีการกำหนดเครื่องมือในการทำงานไม่ดี มีระดับคุณภาพชีวิตต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 3.67) (ตามตารางที่ 4.26)

ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค

ไม่มีความสัมพันธ์

ด้านศักยภาพป้องกันบุคคล

ไม่มีความสัมพันธ์

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

ไม่มีความสัมพันธ์

ตารางที่ 4.26

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างการกำหนดเครื่องมือในการทำงาน กับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เครื่องมือในการทำงาน				Sig
	ดี		ไม่ดี		
	\bar{x}	ร้อยละ	\bar{x}	ร้อยละ	
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.94	83.8	3.67	16.2	.007*
ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค	2.84	84.2	2.81	15.8	.085
ด้านศักยภาพป้องกันบุคคล	3.41	84.3	3.25	15.7	.156
ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	3.18	84.3	3.07	15.7	.716

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ = .05

ตามสมมติฐานข้อที่ 4 ว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ผลทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า

ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์ 2 ด้าน ไม่มีความสัมพันธ์ 2 ด้าน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัย ที่มีลักษณะเป็นงานรักษาความปลอดภัยตัวบุคคล งานรักษาความปลอดภัยตัวอาคาร,สถานที่,ที่พักอาศัย งานรักษาความปลอดภัยด้านขนส่งทรัพย์สินเอกสาร รักษาความปลอดภัยระบบอิเล็กทรอนิกส์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่.01 โดยพนักงานรักษาความปลอดภัยระบบอิเล็กทรอนิกส์ มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.04) รองลงมา คือ พนักงานรักษาความปลอดภัยด้านขนส่งทรัพย์สินเอกสาร (ค่าเฉลี่ย 3.92)รองลงมา คือ โดยพนักงานรักษาความปลอดภัยตัวอาคาร,สถานที่,ที่พักอาศัยสูง (ค่าเฉลี่ย 3.91) ต่ำสุด คือ พนักงานรักษาความปลอดภัยตัวบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.29) (ตามตารางที่ 4.27)

ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค

ไม่มีความสัมพันธ์

ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล

ไม่มีความสัมพันธ์

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานรักษาความปลอดภัย ที่มีลักษณะเป็นงานรักษาความปลอดภัยตัวบุคคล งานรักษาความปลอดภัยตัวอาคาร,สถานที่,ที่พักอาศัย งานรักษาความปลอดภัยด้านขนส่งทรัพย์สินเอกสาร รักษาความปลอดภัยระบบอิเล็กทรอนิกส์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 โดยพนักงานรักษาความปลอดภัยระบบอิเล็กทรอนิกส์ มีระดับค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตสูงที่สุด (ค่าเฉลี่ย 3.83) รองลงมา คือ พนักงานรักษาความปลอดภัยด้านขนส่งทรัพย์สิน เอกสาร (ค่าเฉลี่ย 3.20)รองลงมา คือ โดยพนักงานรักษาความปลอดภัยตัวอาคาร,สถานที่,ที่พักอาศัยสูง (ค่าเฉลี่ย 3.07) ต่ำสุด คือ พนักงานรักษาความปลอดภัยตัวบุคคล (ค่าเฉลี่ย 2.95) (ตามตารางที่ 4.27)

ตารางที่ 4.27

แสดงความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย กับ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ที่บริการและรักษาความปลอดภัย										Sig
	ตัวบุคคล		อาคาร สถานที่ที่พำนัก		ขนส่งทรัพย์สินเอกสาร		ระบบอิเล็กทรอนิกส์				
	\bar{x}	ร้อยละ	\bar{x}	ร้อยละ	\bar{x}	ร้อยละ	\bar{x}	ร้อยละ	\bar{x}	ร้อยละ	
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	3.29	4.5	3.91	48.7	3.92	40.3	4.04	6.5	4.04	6.5	.004**
ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค	2.6	4.5	3.09	51.4	3.10	38.1	2.44	6.0	2.44	6.0	.211
ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล	3.1	4.7	3.36	50.1	3.46	39.8	3.39	5.4	3.39	5.4	.271
ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	2.95	4.9	3.07	51.7	3.20	37.5	3.83	5.9	3.83	5.9	.005**

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ = .01

4.8 ความต้องการของพนักงานรักษาความปลอดภัยให้บริษัทดำเนินการ ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลการสำรวจความคิดเห็นความต้องการของพนักงานรักษาความปลอดภัย คือ

1. ความต้องการให้บริษัทดำเนินการกับพนักงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
 2. ความต้องการให้บริษัทดำเนินการกับพนักงาน ด้านความเป็นธรรม
 3. ความต้องการให้บริษัทดำเนินการกับพนักงาน ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน
 4. ความต้องการให้บริษัทดำเนินการกับพนักงาน ด้านสัถยภาพส่วนตัวพนักงาน
- พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความคิดเห็นเสนอให้บริษัท ดำเนินการเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สูงสุด มีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 รองลงมา ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาคในการทำงาน มีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5 รองลงมา ด้านสัถยภาพปัจเจกบุคคล มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 8.0 น้อยที่สุด ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน มีจำนวน คิดเป็นร้อยละ 7.3 (ตามตารางที่ 4.28)

ความคิดเห็นให้บริษัทดำเนินการด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การโยกย้ายพนักงาน

พนักงานรักษาความปลอดภัย มีความต้องการให้บริษัทรักษาความปลอดภัยและนายจ้าง ไม่ควรโยกย้ายพนักงานรักษาความปลอดภัยโดยไม่มีเหตุผล และไม่ควรโยกย้ายบ่อย เพราะเมื่อมีความเข้าใจ และปรับตัวเข้ากับงานในสถานที่นั้นๆแล้ว เป็นเรื่องลำบากเมื่อไปศึกษางานที่ใหม่ เมื่อต้องย้ายให้พิจารณาองค์ประกอบที่เหมาะสม เช่น ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับสถานที่ใหม่ ลักษณะของงานใหม่ ควรถามความสมัครใจของพนักงานก่อนโยกย้าย อำนวยความสะดวกและแนะนำรายละเอียดก่อนการโยกย้ายด้วย

การให้ความรู้การปฏิบัติงาน

พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความต้องการให้บริษัทรักษาความปลอดภัย ดำเนินการเรื่องการให้ความรู้การปฏิบัติงานว่า ควรให้บริษัทให้ความรู้ให้มากกว่าเดิม และผู้ที่เป็นวิทยากรหรือตัวแทนบริษัทควรมีความรู้ที่แท้จริง ควรให้อย่างมีระบบและมีรูปแบบและควรมี

การติดตามประเมินผลอย่างแท้จริง

การเลื่อนตำแหน่ง

พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความต้องการให้บริษัทรักษาความปลอดภัยดำเนินการว่า ควรมืออย่างแข็ง และควรมีให้เป็นระบบรูปแบบที่แน่นอน เช่นควรมีระยะเวลา อายุงาน ผลงาน ความสามารถ โดยประกาศประชาสัมพันธ์ให้ทั่วถึงเพราะทุกคนต้องการความมั่นคงในอนาคต

การทำข้อตกลงและเงื่อนไขในการทำงาน

พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความต้องการให้บริษัทรักษาความปลอดภัยดำเนินการว่า ควรทำและควรมีให้ชัดเจน มีระเบียบ สัญญา เป็นเอกสารที่เป็นธรรมทั้งสองฝ่าย และเป็นธรรมแก่หมู่พนักงานด้วยกัน ที่สำคัญควรถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน

การจัดการรายได้

พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความต้องการให้บริษัทรักษาความปลอดภัยดำเนินการว่า ให้เป็นไปตามข้อตกลงและถูกต้อง โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้

การจัดผลประโยชน์อื่นนอกเหนือจากค่าตอบแทน

พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความต้องการให้บริษัทรักษาความปลอดภัยดำเนินการว่า บริษัทควรจัดกองทุนหรือการสนับสนุนด้านการเงิน ในกรณีที่การปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานคนนั้นๆ ทำงานประสบผลสำเร็จหรือทำความดีความชอบ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงาน ความคิดเห็นเสนอแนะด้านอื่นๆ ว่า ควรให้มีการเสนอโยกย้ายสับเปลี่ยนหน้าที่ของหัวหน้างานที่ไม่เป็นธรรมบ้าง เพื่อผู้ที่ตั้งใจทำหน้าที่แต่ไม่มั่นใจกับหัวหน้ามีความมั่นใจ

ความคิดเห็นให้บริษัทดำเนินการด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค

การจัดค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ทำ

พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความต้องการให้บริษัทรักษาความปลอดภัยดำเนินการว่า ควรจัดค่าตอบแทนให้ตรงกับความเป็นจริงมากกว่านี้ และควรแบ่งลักษณะของงานประเภทไหนควรให้ค่าแรงเท่าไร มิใช่ให้เท่ากันหมด และให้บริษัทควรพิจารณาเนื้องานและความลำบากของการทำงานที่แท้จริงว่ายากหรือง่ายแค่ไหนก่อนกำหนดค่าตอบแทน

การจัดค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่น

พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความต้องการให้บริษัทรักษาความปลอดภัยดำเนินการ

ว่า ระดับพนักงานด้วยกันเท่าเทียมกันดี แต่เมื่อเปรียบเทียบกับหัวหน้าซึ่งทำงานน้อย ไม่มี
ความเป็นธรรม ควรปรับงานหรือค่าตอบแทนให้เป็นธรรมมากขึ้น

การปฏิบัติกับพนักงานเมื่อทำความดีความชอบ

พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความต้องการให้บริษัทรักษาความปลอดภัยดำเนินการ
ว่า ควรมีรางวัล การชมเชยทุกครั้ง และเท่าเทียมกันทุกคนอย่าเลือกปฏิบัติ

การปฏิบัติกับพนักงานเมื่อทำผิดระเบียบและทำความเสียหาย

พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความต้องการให้บริษัทรักษาความปลอดภัยดำเนินการ
ว่า ควรมีการสอบสวนโดยละเอียด เพื่อหาหลักฐาน และเปิดโอกาสให้ผู้กระทำผิดชี้แจงรายละเอียดและควรกำหนดลงโทษที่ชัดเจนในแต่ละความผิด มีใบเลือกปฏิบัติ และการสรุปโทษ
ถ้าเกิดจากการไม่ตั้งใจหรือไม่มีเจตนา ควรให้มีความช่วยเหลือบ้างตามความเหมาะสม โดย
ให้เน้นความเป็นธรรมและตรงตามกฎหมาย

การปฏิบัติของหัวหน้างานกับพนักงาน

พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความต้องการให้บริษัทรักษาความปลอดภัยดำเนินการ
ว่า ควรให้เสมอเท่าเทียมกันหมด 'ไม่ควรเคร่งครัดเกินไป ไม่ควรเอาเปรียบพนักงาน ควรมี
เหตุผลกับทุกๆ คน เสมอต้นเสมอปลาย มีความเป็นกันเองและเป็นกลาง

ความคิดเห็นให้บริษัทดำเนินการด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล

การฝึกอบรม

พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความต้องการให้บริษัทรักษาความปลอดภัยดำเนินการ
ว่า ควรกำหนดให้ชัดเจนอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง ควรกำหนดผู้เข้าอบรมให้เหมาะสม ควรมี
ใบรับรองผู้ที่เข้าอบรมครบตามกฎเกณฑ์ และควรอบรมระดับหัวหน้าด้วย

การช่วยแนะนำงานของบริษัทแก่พนักงาน

พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความต้องการให้บริษัทรักษาความปลอดภัยดำเนินการ
ว่า ควรแนะนำเป็นอย่างยิ่ง สำหรับผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ใหม่และผู้ที่ยังทำงานไม่ดี และควรแนะนำ
อย่างสม่ำเสมอ โดยให้เห็นประโยชน์ของงานที่ทำร่วมกันให้มาก

การตรวจงานของบริษัท

พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความต้องการให้บริษัทรักษาความปลอดภัยดำเนินการ
ว่า ควรกำหนดการตรวจทุกวันหรือมีการกำหนดที่ชัดเจน และควรนำประโยชน์มาให้
พนักงานทุกครั้ง ผู้ที่เป็นตัวแทนบริษัทที่เข้ามาตรวจควรเปลี่ยนคนและควรนำเชื่อถือได้

ความเหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความต้องการให้บริษัทรักษาความปลอดภัยดำเนินการว่า ควรให้พิจารณาความสามารถโดยละเอียดจริงๆ ควรฟังความคิดเห็นและพิจารณาให้มากที่สุด

ความไว้วางใจที่บริษัทมอบให้

พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความต้องการให้บริษัทรักษาความปลอดภัยดำเนินการว่า บริษัทควรใกล้ชิดและทำความรู้จักพนักงานให้มากกว่านี้ เพื่อจะได้มอบหมายได้ตรงประเด็น

การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าและระยะยาว

พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความต้องการให้บริษัทรักษาความปลอดภัยดำเนินการว่า บริษัทควรรีบดำเนินการช่วยเหลือเมื่อได้รับแจ้งจากพนักงานอย่ารอให้ปัญหาเกิดขึ้นหรือเกิดขึ้นแล้วแก้ไขไม่ได้

ความเห็นให้บริษัทดำเนินการด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

เรื่องความอิสระในการตัดสินใจเรื่องหน้าที่

พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความต้องการให้บริษัทรักษาความปลอดภัยดำเนินการว่า ควรกำหนดหัวข้อหรือกรอบที่ให้พนักงานรักษาความปลอดภัยตัดสินใจด้วยตนเองได้ ให้ชัดเจน และควรเปิดโอกาสให้เสนอแนะเรื่องในหน้าที่ของพนักงาน

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องงาน

พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความต้องการให้บริษัทรักษาความปลอดภัยดำเนินการว่า ควรเปิดโอกาส ให้มีการเสนอความคิดเห็น และให้มีการสำรวจความต้องการอย่างเป็นรูปแบบ อย่าปิดกั้นข่าวสาร ให้ทำประชาสัมพันธ์หรือมีจดหมายวารสารต่างๆ ถึงพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

ตารางที่ 4.28
 ตารางสรุปความเห็นที่พนักงานตอบ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ผู้เสนอความคิดเห็น		หมายเหตุ
	จำนวน	ร้อยละ	
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า	101	22.4	มากที่สุด
ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค	79	17.5	มาก
ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล	36	8.00	น้อย
ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน	33	7.3	น้อยที่สุด



4.9 ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัยเกี่ยวกับระบบการบริหารและการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

ผลการสัมภาษณ์ความคิดเห็น ผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัยในเรื่องต่างๆ โดยสัมภาษณ์ผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัย 25 ท่าน ซึ่งได้นัยสำคัญ ดังนี้

ความคิดเห็นปัจจุบันเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

คุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย ค่อนข้างต่ำถึงต่ำมากเนื่องจากส่วนมากเป็นผู้ขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัย และมีปัญหาเรื่องเงินค่าจ้างที่จะต้องใช้จ่ายเดือนเงินเดือน ภาวะการตัดสินใจค่อนข้างต่ำ ได้รับการถูกเอาเปรียบจากบริษัทโดยตรงเป็นอย่างมาก เช่น จากค่าแรงการว่าจ้าง, ชั่วโมงการทำงาน, สวัสดิการต่างๆ แทบจะไม่มีเลย ฉะนั้น คุณภาพชีวิตจากการทำงานนั้นจะไม่ดีพอเท่ากับพนักงานจากโรงงานหรือหน่วยงานอื่นๆ ส่วนใหญ่มาจากต่างจังหวัด พื้นฐานความรู้ ระดับ ป4-ม.3 ระดับปริญญาตรีมีน้อยมาก ซึ่งน่าจะเป็นทางออกสุดท้ายของผู้มีการศึกษาสูง การทำงานจึงต่างระดับกันซึ่งความรู้ความสามารถ ประสบการณ์งานรักษาความปลอดภัย จึงเป็นงานที่สังคมยอมรับในระดับหนึ่งและมีส่วนช่วยลดปัญหาอาชญากรรม โจรกรรมอื่นๆ

ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย มีปัจจัยสำคัญที่มีผลโดยตรงต่อพนักงาน

ปัจจัยสำคัญคือการศึกษา การแสดงออกปฏิภาณไหวพริบต่อการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้

ปัจจัยที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย ได้แก่

- ขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่
- ค่าจ้างแรงงานค่อนข้างต่ำ เมื่อเทียบกับค่าครองชีพในปัจจุบัน
- ไม่มีใจรักในการปฏิบัติหน้าที่อย่างจริงจัง
- ด้านความเชื่อมั่นในการยอมรับในอาชีพที่ทำอยู่
- ด้านค่าแรงและผลตอบแทนที่ได้รับแต่ละเดือน
- ด้านชั่วโมงในการทำงานแต่ละวัน โดยไม่มีวันพัก
- ด้านสวัสดิการต่างๆ

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยควรเป็นในด้านต่างๆ ดังนี้ คือ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ต้องมีการฝึกอบรมเพิ่มทักษะให้มีความรอบรู้อย่างมืออาชีพด้วยการฝึกหลักสูตรวิชา รักษาความปลอดภัยที่กฎหมายกระทรวงกำหนด “ความรู้ย่อมทันกันได้”

ให้มีการปรับตำแหน่งพนักงานรักษาความปลอดภัย สูงขึ้นตามความสามารถ เมื่อปฏิบัติหน้าที่ครบ 1 ปี และผู้ที่ประกอบอาชีพพนักงาน รักษาความปลอดภัย ต้องขึ้นทะเบียนมีใบอนุญาตให้ประกอบอาชีพ รักษาความปลอดภัยและต้องต่ออายุทุก 3 ปี ตามที่กฎหมายกำหนด ควรมีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่วิชาชีพรักษาความปลอดภัยอย่างสม่ำเสมอ ให้ค่าจ้างที่สูงกว่าในปัจจุบัน มีสวัสดิการต่างๆ เพิ่มมากขึ้น จะต้องสร้างความน่าเชื่อถือและสร้างมาตรฐานในองค์กรให้ได้

ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค

ให้ความเป็นธรรมในเรื่องค่าแรง สวัสดิการ การปรับเงินเดือน ค่าครองชีพ เบี้ยขยันปรับตำแหน่งเมื่อมีความชอบ สิทธิกำลังพลเรื่องที่หักภาษี ประกันสังคม อื่นๆ ตามที่กฎหมายกำหนด พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ดี ควรได้รับรางวัล พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่บกพร่องควรได้รับการลงโทษ บริษัทจะต้องไม่เอาเปรียบต่อพนักงานมากเกินไปและเมื่อมีความดีความชอบต้องมีผลตอบแทน

ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล

ความสามารถเฉพาะตัวบุคคล ย่อมแตกต่างกันเพราะแต่ละคนมาจากทุกสาขาอาชีพที่เข้ามาประกอบอาชีพ รักษาความปลอดภัย เช่น ช่างไม้ ช่างเครื่องยนต์ ช่างปูน ทหาร ตำรวจ เป็นต้น สามารถพัฒนาได้ด้วยการฝึกตามที่กฎกระทรวงกำหนด อบรมให้ความรู้เพิ่มเติม เช่น เรื่องกฎหมายเบื้องต้น, ภาษาอังกฤษเบื้องต้น กฎ ระเบียบต่างๆ เป็นต้น มีความพร้อมอยู่เสมอและมีการฝึกอบรมพนักงานอยู่ตลอดเวลา เพื่อให้เกิดความชำนาญ และเพื่อให้ทันต่อสภาพแวดล้อมในปัจจุบัน

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

ให้มีเอกภาพในการบังคับบัญชาตามสายงานการบังคับบัญชา ให้มีการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสม ให้มีการแสดงความคิดเห็นถึงแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเป็นทางการและจะต้องยอมรับ

ปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้เป็นประชาธิปไตย

ผลดีหรือผลเสียต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย เมื่อร่างพระราชบัญญัติศกษารักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทยประกาศใช้

เป็นผลดีที่กฎหมายกำหนดให้ งานรักษาความปลอดภัย ต้องขึ้นทะเบียนเพื่อขอใบอนุญาตประกอบการ รักษาความปลอดภัย และต้องต่ออายุใบอนุญาตทุก 4 ปี และผู้ที่ประกอบอาชีพ รักษาความปลอดภัยต้องมีใบอนุญาตเป็นพนักงาน รักษาความปลอดภัย และต้องต่ออายุทุก 3 ปี และต้องผ่านหลักสูตรวิชา รักษาความปลอดภัย ตามที่กฎหมายกำหนด

ผลดี

1. จะทำให้การรักษาความปลอดภัยเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานทั่วไป
2. จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในวิชาชีพที่เกิดขึ้น
3. จะทำให้มีความเป็นธรรมต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานมากขึ้น

ผลเสีย

1. จะทำให้บริษัทเล็กหรือที่เกิดใหม่ไม่มีโอกาสเติบโต
2. จะทำให้การปฏิบัติเกิดความยุ่งยากถ้ามีหน่วยงานรัฐเข้ามาเกี่ยวข้อง
3. จะทำให้ผลตอบแทนลดลง

นายจ้างหรือผู้ใช้บริการ ถือว่าเป็นผู้ใช้แรงงานเหมือนกัน ควรคำนึงถึงการปฏิบัติเพื่อมิให้คุณภาพชีวิตการทำงานลดลงและสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้ คือ

ให้ความเป็นธรรมในการปกครอง เอื้ออาทรในเรื่องที่อยู่อาศัย รับฟังปัญหาและแนวความคิดข้อเสนอแนะของผู้ได้บังคับบัญชาด้วยความเป็นธรรม ให้สวัสดิการ โบนัสประจำปี และของขวัญบ้างตามจังหวะ และโอกาส ให้ความเคารพในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัย เพิ่มค่าแรงให้มีความเป็นธรรมมากขึ้น ลดชั่วโมงการทำงาน ไม่สร้างกรอบหรือกฎเกณฑ์ที่ทำให้เกิดปัญหาต่อพนักงาน

บทบาทของผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัย หรือผู้ประกอบการงานรักษาความปลอดภัยต่อการรักษาและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

ประชุมชี้แจงมอบนโยบายการปฏิบัติงาน สวัสดิการกำลังพลที่ดูแลปกป้องคุ้มครองพนักงาน รักษาความปลอดภัย ให้การสนับสนุนด้านการศึกษา การเรียนรู้งาน เพื่อพัฒนาตนเอง/องค์กร ให้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกลเป็นผู้นำสังคม ให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

กับพนักงาน รักษาความปลอดภัย ในส่วนที่สามารถทำได้ ให้ความรู้ในด้านต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของการปฏิบัติหน้าที่หรือการใช้ชีวิตประจำวัน เห็นสมควรที่มีจุดประสงค์ในส่วนของพนักงาน รักษาความปลอดภัยมากกว่าที่จะมีวัตถุประสงค์ของบริษัทเป็นส่วนใหญ่ ปัญหาหรือข้อจำกัดของบริษัทรักษาความปลอดภัยเองในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานคืออะไรบ้าง

มีการประเมินค่าความรู้ ความสามารถ ผลงาน ประสิทธิภาพ โดยเพิ่มค่าครองชีพ เบื้องต้น ปรับเงินรายได้ ปรับตำแหน่ง ให้มีความก้าวหน้าในสาขาอาชีพตามขีดความสามารถ ควรให้มีการจัดตั้งสภาลูกจ้างรักษาความปลอดภัย เพื่อปรับปรุงและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติหน้าที่ เห็นสมควรที่จะให้พนักงานรักษาความปลอดภัยมีบทบาทในการแสดงออกและแสดงความคิดเห็น โดยการจัดตั้งกลุ่มหรือเป็นตัวแทนขึ้นมาเพื่อที่จะทำให้การ รักษาความปลอดภัยเป็นไปอย่างสมบูรณ์แบบ

ปัญหาหรือข้อจำกัดของบริษัทรักษาความปลอดภัยเองในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานคืออะไรบ้าง

- ไม่สามารถเปิด โอกาสให้มีการศึกษาในระยะยาวได้ เนื่องจากจำกัดในเรื่องคน/ปัจจัยเวลาเป็นตัวกำหนด
- พนักงาน รักษาความปลอดภัยมีความรู้ น้อย
- มีการเข้า-ออกของพนักงานค่อนข้างบ่อยเกินไป
- ทวควบคุมดูแล พฤติกรรมต่างๆ ได้ไม่ทั่วถึง
- ด้านบริษัทหรือหน่วยงานที่ว่างจ้าง
- ด้านตัวพนักงาน รักษาความปลอดภัย
- ด้านผลตอบแทนจากผู้ว่างจ้าง
- ด้านบริษัทรักษาความปลอดภัยด้วยกันเอง เช่น ประมูลงานด้วยค่าแรงต่ำ

บริษัทมีปัญหาในการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องดังนี้

ในบางครั้ง โดยเฉพาะงานราชการ รัฐวิสาหกิจ จ้างเหมาค่าบริการต่ำ ทำให้ไม่สามารถจะจ้างพนักงานตามกฎหมายแรงงานได้ ปัญหาค่าแรงที่ไม่มีมาตรฐานรองรับตามกฎหมายแรงงานกำหนด ส่วนใหญ่เป็นเหมาจ่าย ประกันสังคมพนักงานรักษาความปลอดภัย ไม่ได้รับการบริการตามที่กฎหมายคุ้มครองด้วยสาเหตุมาจากมีการหมุนเวียนกำลังพล