

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยภาคเอกชน เกิดขึ้นมาจากการที่ผู้วิจัยมีความสนใจเรื่องแรงงานในด้านต่างๆ ประกอบกับขณะศึกษาผู้วิจัยเป็นลูกจ้างของบริษัทรักษาความปลอดภัย ซึ่งมีลักษณะกิจการเป็นงานบริการและควบคุมแรงงาน จึงเป็นแรงบันดาลใจให้การพยายามค้นคว้าศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตแรงงานของพนักงานในกลุ่มอาชีพนี้ โดยประเด็นที่สังเกตเห็นมากที่สุด คือ ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน ซึ่งมีสาเหตุองค์ประกอบของปัญหาหลายด้าน ในขณะเดียวกันตลาดงานบริการก็มีความต้องการแรงงานกลุ่มนี้อย่างกว้างขวางขึ้น ทำให้เจ้าของผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัยมีการแข่งขันกันสูง เป็นเหตุให้เกิดช่องทางการบริหารแรงงานที่หลากหลาย จึงเริ่มเป็นที่น่าสนใจถึงการใช้แรงงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามศึกษาข้อมูลพื้นฐาน โดยแจกแบบสอบถามพนักงานรักษาความปลอดภัย นำมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS for PC เพื่อศึกษาค่าร้อยละ (Percentag) ใช้สถิติเชิงอนุมาน Chi-Square โดยใช้ตารางไขว้ (Cross Tabulation) ทดสอบสมมติฐาน และยังได้สัมภาษณ์ความคิดเห็นผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัยต่อปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานรักษาความปลอดภัยและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังต่อไปนี้

5.1 สรุปผลการวิจัย

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล

พนักงานรักษาความปลอดภัย โดยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 32 ปี จบการศึกษาประถมศึกษาปีที่ 6 สถานภาพส่วนตัวเป็นโสดซึ่งใกล้เคียงกับผู้ที่มีสถานภาพสมรส มีภูมิลำเนาเดิมอยู่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ภาคอีสาน) รายจ่ายที่ต้องรับผิดชอบต่อเดือน โดยส่วนใหญ่ต่ำกว่า 4,500 บาท มีภาระหนี้สินที่ต้องรับผิดชอบทั้งหมดต่อเดือน ต่ำกว่า 4,500 บาท มีอายุการทำงานส่วนใหญ่ 2 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประเภทรายวัน ตำแหน่งงานโดยส่วนใหญ่เป็นพนักงาน

5.1.2 สถานภาพองค์กรที่พนักงานรักษาความปลอดภัยไปปฏิบัติหน้าที่

พนักงานรักษาความปลอดภัย ส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานเอกชน มีลักษณะการประกอบการหรือ กิจการของสถานที่ปฏิบัติ เป็นที่อยู่อาศัย เช่น บ้าน หมู่บ้าน มีระดับใกล้เคียงกันกับสถานที่ให้เช่าที่จอดรถ สถานจอดรถ และสถานที่เป็นสำนักงานอาคารให้เช่า เช่น อาคารพาณิชย์

5.1.3 ขนาดองค์กรของผู้ประกอบการงานรักษาความปลอดภัย

พนักงานรักษาความปลอดภัย ส่วนใหญ่อยู่ในสถานประกอบการขนาดกลาง รองลงมาสถานประกอบการขนาดใหญ่ ที่พบน้อยที่สุดเป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก

5.1.4 ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลของบริษัทรักษาความปลอดภัย

พนักงานรักษาความปลอดภัย โดยส่วนใหญ่อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล คือ ต้องทำงาน 12 ชั่วโมงต่อวัน มีลักษณะการจ้างแบบมีสัญญาว่าจ้าง และมีสัญญาเป็นลายลักษณ์อักษร ได้รับค่าแรงตรงตามกำหนดในข้อตกลง ตามสัญญา ได้รับค่าแรงเท่ากับค่าแรงขั้นต่ำกับได้รับต่ำกว่าค่าแรงขั้นต่ำมีระดับใกล้เคียงกัน ซึ่งได้รับค่าแรง 2 สัปดาห์ ต่อ 1 ครั้ง ไม่ได้รับการกำหนดวันหยุดประจำสัปดาห์หรือวันหยุดประจำเดือน

พนักงานรักษาความปลอดภัย โดยส่วนใหญ่ได้รับการจัดทำประกันสังคม และได้รับการจัดทำกองทุนกู้ยืมหรือการให้เบิกเงินล่วงหน้า แต่ไม่ได้รับการจัดทำกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ได้รับการจัดที่อยู่อาศัยให้ แต่ไม่ได้รับการจัดประชุมพยาบาลและมีการเข้ารักษาพยาบาลสามารถเบิกได้ ไม่ได้รับการจัดสวัสดิการด้านอาหาร ไม่ได้รับการจัดรถรับส่งไปกลับทำงาน ไม่ได้รับการจัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ให้พนักงาน

พนักงานรักษาความปลอดภัย โดยส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมก่อนเข้าทำงาน และได้รับการติดตามจากบริษัทขณะทำงาน โดยมีการจัดอบรมหลังจากบริษัทมอบหมายให้ทำงานแล้ว แต่บริษัทไม่มีการสำรวจความเห็นก่อนการจัดอบรม แม้ว่าบริษัทมีการจัดอบรมเองก็ตาม และบริษัทไม่เปิดโอกาสให้พนักงานเสนอตัวเองในการเข้ารับการอบรม ที่จัดส่งไปภายนอก แต่มีการประเมินติดตามหลังการอบรม

พนักงานรักษาความปลอดภัย โดยส่วนใหญ่ได้รับการตรวจการทำงานจากบริษัทเป็นระยะเวลาที่ไม่แน่นอนต่อการตรวจแต่ละครั้ง ซึ่งบริษัทมอบหมายตัวแทนมาตรวจด้วยวิธีไม่แน่นอนในกรณีปัญหาทางวินัย พนักงานได้รับการถูกลงโทษมากที่สุด คือ การขาดงาน รองลงมาคือ เข้าทำงานสาย มีน้อยที่สุดคือการหนีนงาน

พนักงานรักษาความปลอดภัย ได้รับการจัดหัวหน้างานมาปฏิบัติงานร่วมกับพนักงาน จากบริษัท โดยแสดงถึงการมีจริยธรรมในเรื่องการรับฟังเหตุผลสูงสุด ที่พบน้อยที่สุด คือ หัวหน้ามีการปกป้องเมื่อกระทำผิด จริยธรรมของตัวแทนผู้ว่าจ้าง ส่วนใหญ่ พบเรื่องเคยช่วยเหลือด้านคำแนะนำสูงสุด ที่พบน้อยที่สุด คือ หัวหน้าปกป้องเมื่อกระทำผิด

พนักงานรักษาความปลอดภัย ได้รับการจัดเครื่องมือในการทำงานที่ไม่ดี เครื่องมือที่บริษัทจัดการให้คือ เสื้อผ้า เครื่องแบบ เครื่องแต่งกาย มีสูงสุด ที่พบว่ามีการจัดให้น้อยที่สุด โดยไม่นับรายการเบ็ดเตล็ดคือ การกำหนดเครื่องมืออิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์

5.1.5 ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

พนักงานรักษาความปลอดภัย โดยส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายหน้าที่ให้ปฏิบัติ เป็นงานลักษณะรักษาความปลอดภัยด้านทรัพย์สิน อาคาร สถานที่ ที่พักอาศัย สูงสุด ที่พบน้อยที่สุด คือลักษณะงานรักษาความปลอดภัยระบบอิเล็กทรอนิกส์

5.1.6 ความคิดเห็นระดับความเป็นจริงที่เกิดขึ้นกับตัวพนักงานรักษาความปลอดภัย

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

พนักงานรักษาความปลอดภัย โดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่า งานมีความเสี่ยงต่อความเสียหายของทรัพย์สินและการให้บริการสูงสุด น่าจะเนื่องจากว่าลักษณะงาน เป็นงานที่เสี่ยงตลอดเวลา และการเกิดความเสียหายขึ้นต้องแสดงความรับผิดชอบ และพบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัย มีผลการปฏิบัติหน้าที่บรรลุเป้าหมายสูงสุด

ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค

พนักงานรักษาความปลอดภัย ได้รับความเป็นธรรมจากการพิจารณาโทษของผู้ว่าจ้าง สูงสุด

ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล

พนักงานรักษาความปลอดภัย ได้รับความไว้วางใจให้ปฏิบัติงานสูงสุด น่าจะเนื่องจากว่างานรักษาความปลอดภัย เป็นลักษณะงานที่มีข้อจำกัดในส่วนปัจจัยส่วนบุคคลมากพอสมควร เพราะเป็นลักษณะงานที่จำเป็นต้องกำหนดตัวผู้ปฏิบัติให้เหมาะสมกับงาน เช่น ต้องเป็นเพศชาย อายุต้องไม่ต่ำกว่า 21 ปี หรือต้องผ่านเกณฑ์ทหาร ร่างกายต้องแข็งแรงสมบูรณ์ ต้องอ่านออกเขียนได้

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

พนักงานรักษาความปลอดภัย ได้รับอิสระในการตัดสินใจเรื่องงานที่ต้องรับผิดชอบ สูงสุด

5.2 การพิสูจน์สมมติฐานและการอภิปรายผล

5.2.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

พนักงานรักษาความปลอดภัย มีระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านใกล้เคียงกัน โดยเรียงลำดับจากระดับสูงสุดไปต่ำสุด คือ พนักงานรักษาความปลอดภัย มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านศักยภาพปัจเจกบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาคอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ด้านประชาธิปไตยในการทำงานอยู่ในระดับต่ำสุด

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยภาคเอกชน เมื่อสรุปรวมทุกด้านแล้ว มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำเกือบปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ หันเอกไพศาล กตัญญู (2537) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของนายทหารประทวน ว่า นายทหารประทวนส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในด้านต่างๆ อยู่ในระดับปานกลาง ไม่ว่าจะเป็นการบริโภคอาหารแต่ละวัน และการบริการขายอาหารกลางวัน สถานภาพการถือครองครองบ้าน ที่อยู่อาศัย และสภาพแวดล้อมบริเวณบ้านที่อยู่อาศัย การบริการด้านการรักษาพยาบาล การส่งเสริมทางด้านวิชาการและสวัสดิการหรือบริการอื่นๆ แต่มีความพึงพอใจต่อการรับผิดชอบงานประจำและงานอื่นๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พลดา เดชพลมาตย์ (2538) เรื่อง บทบาทสหภาพแรงงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างว่า ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป (Work and Life Cycle) ว่า สหภาพแรงงานส่วนใหญ่ มีกิจกรรมที่ช่วยให้ชีวิตการทำงานของลูกจ้างดำเนินไปอย่างสอดคล้องสัมพันธ์กับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปในระดับปานกลาง (พลดา เดชพลมาตย์ 2538)

5.2.2 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

จากสมมติฐานทั้ง 4 ข้อ ปรากฏว่าตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์กัน คือ

1. ตัวแปรต้นด้านสภาพองค์กรที่พนักงานไปปฏิบัติหน้าที่ โดยมีตัวแปรต้นย่อย (ตามแผนภูมิที่ 5.1-5.4) คือ

ความเป็นเจ้าของหน่วยงาน มีความสัมพันธ์ 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ลักษณะสถานที่ไปปฏิบัติหน้าที่ มีความสัมพันธ์ 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ลักษณะประเภทกิจการสถานที่ไปปฏิบัติหน้าที่ มีความสัมพันธ์ 3 ด้าน คือ ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

2. ตัวแปรต้นขนาดองค์กร มีความสัมพันธ์ 4 ด้าน (ตามแผนภูมิที่ 5.1-5.4) คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

3. ตัวแปรต้นด้านระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล โดยมีตัวแปรย่อย (ตามแผนภูมิที่ 5.1-5.4) คือ

จำนวนชั่วโมงทำงาน มีความสัมพันธ์ 2 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล

ลักษณะการจ้างและลักษณะสัญญา มีความสัมพันธ์ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ มีความสัมพันธ์ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

ด้านสวัสดิการ มีความสัมพันธ์ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

ด้านการฝึกอบรม มีความสัมพันธ์ 1 ด้าน คือ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ไม่มี ความสัมพันธ์ 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล

ด้านการควบคุมและการได้รับการตรวจงาน มีความสัมพันธ์ 1 ด้าน คือ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ 3 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล

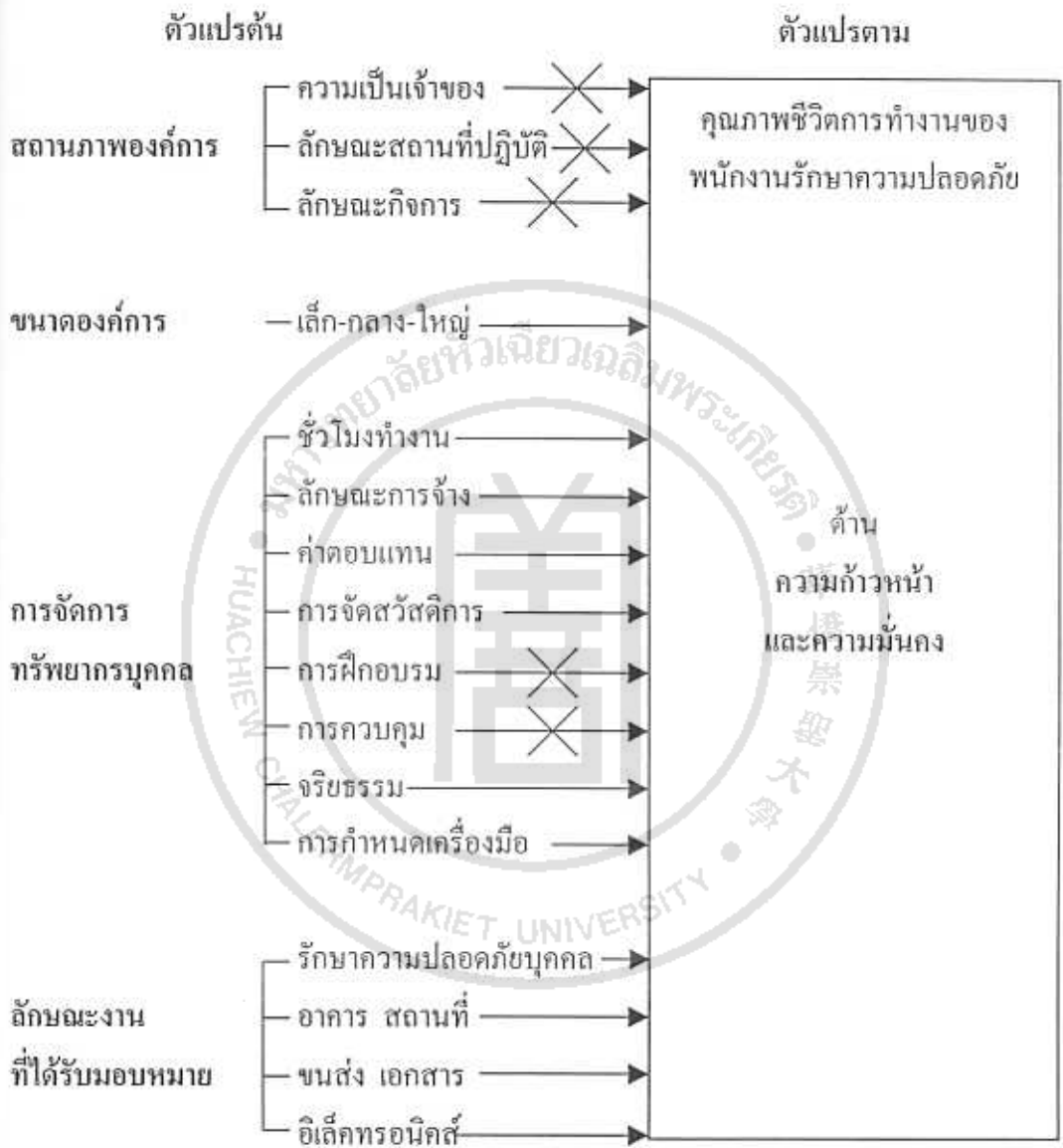
ด้านจริยธรรมหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์ 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ไม่มีความสัมพันธ์ 3 ด้าน คือ ความเป็นธรรม ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

ด้านการกำหนดเครื่องมือทำงาน มีความสัมพันธ์ 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ไม่มีความสัมพันธ์ 3 ด้าน คือ ความเป็นธรรม ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

4. ตัวแปรต้นด้านลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย มีความสัมพันธ์ 2 ด้าน (ตามแผนภูมิที่ 5.1-5.4) คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์ 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล

แผนภูมิที่ 5.1

ผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน ความก้าวหน้าและความมั่นคง

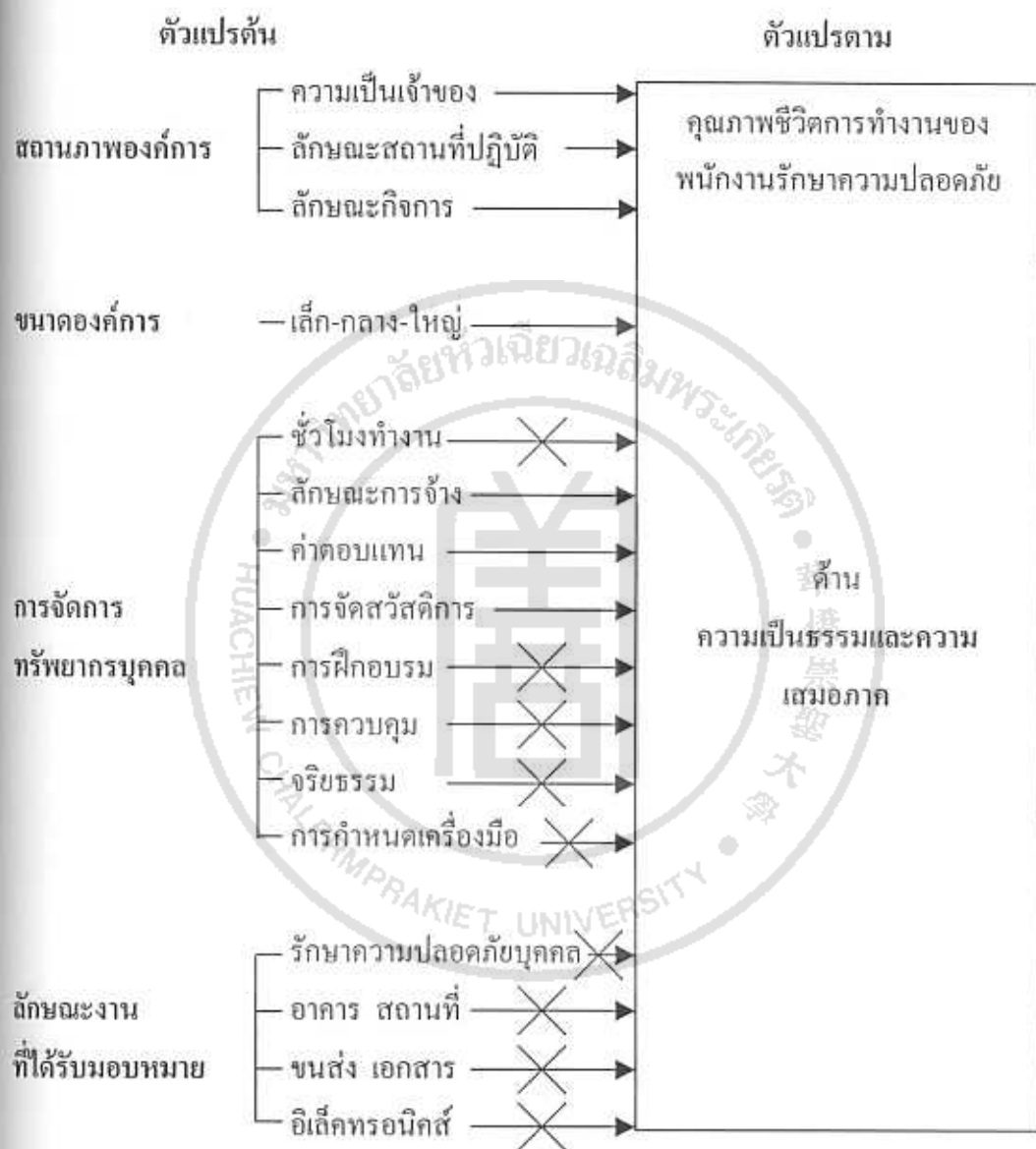


หมายเหตุ



แผนภูมิที่ 5.2

ผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน ความเป็นธรรม

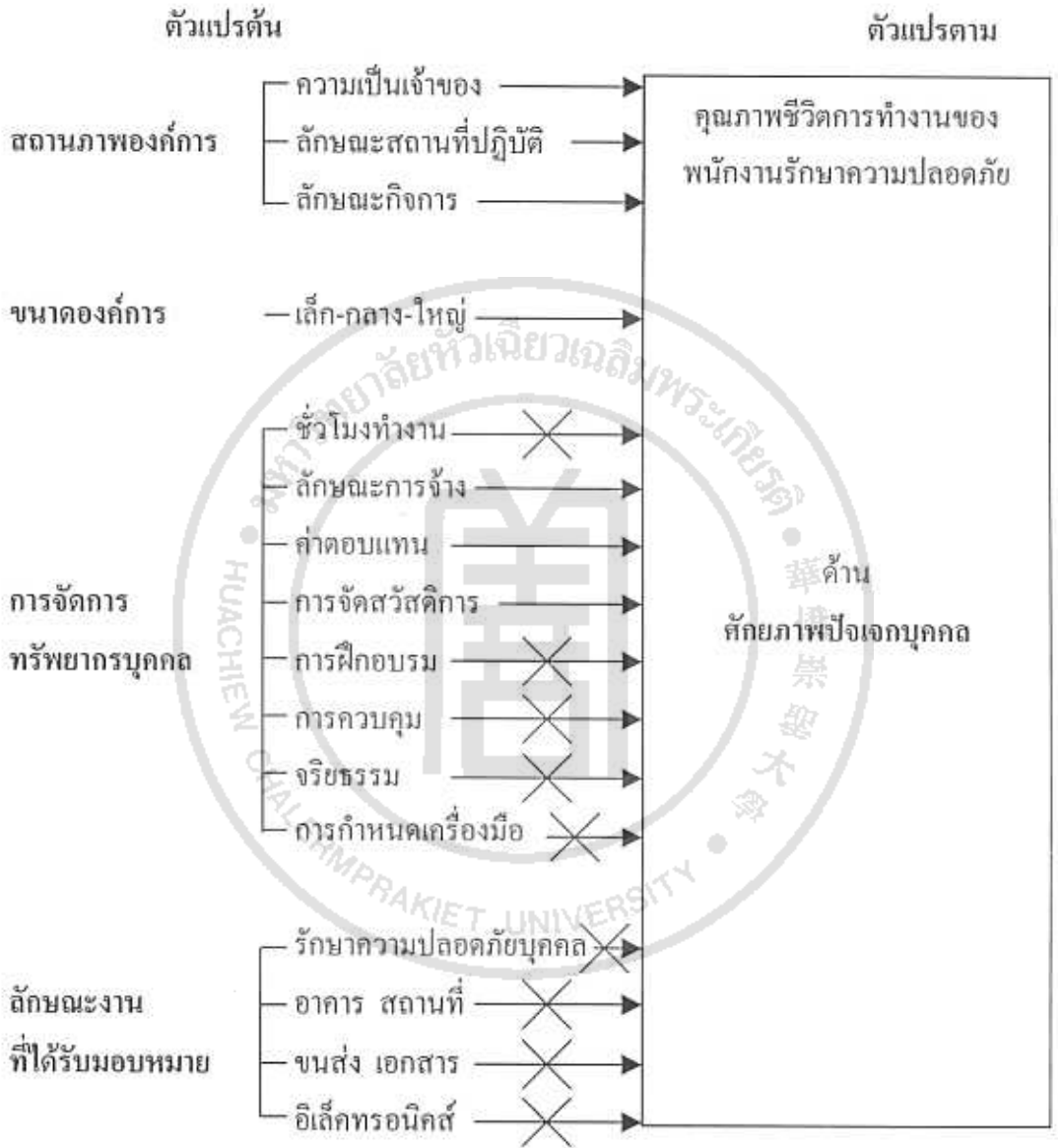


หมายเหตุ

- หมายถึง มีความสัมพันธ์
- × หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

แผนภูมิที่ 5.3

ผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน ปัจเจกบุคคล

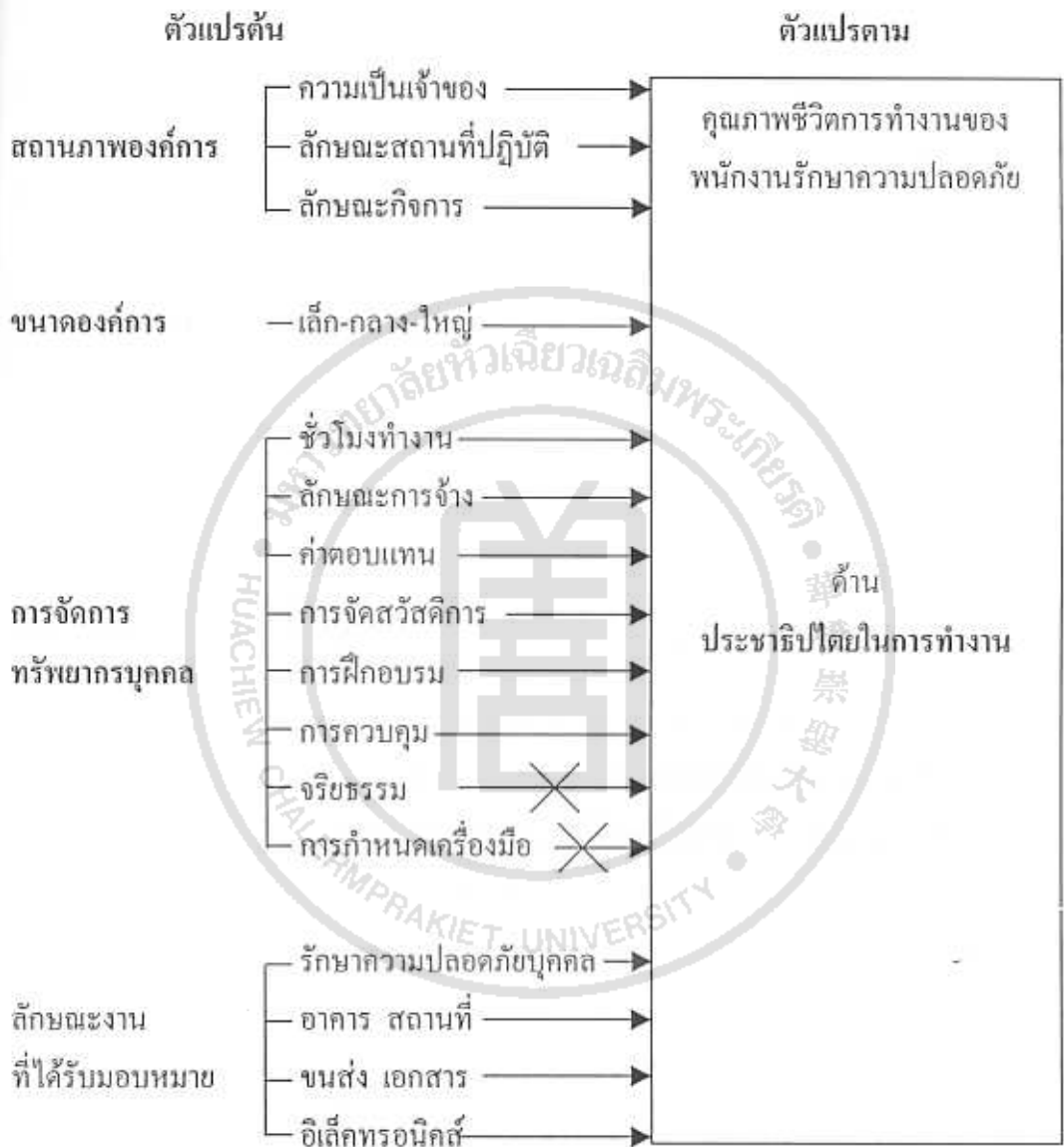


หมายเหตุ

- หมายถึง มีความสัมพันธ์
- ✕ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์

แผนภูมิที่ 5.4

ผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้าน ประชาธิปไตย



หมายเหตุ



จากการตั้งสมมติฐาน ข้อที่ 1 ว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติหน้าที่ ในองค์กรมีสถานภาพแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างสถานภาพความเป็นเจ้าขององค์กร คือ หน่วยงานของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ หน่วยงานเอกชน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่ามีความสัมพันธ์ 3 ด้าน คือ

ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค พบว่าหน่วยงานเอกชนจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด

ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล พบว่าหน่วยงานรัฐวิสาหกิจจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่าหน่วยงานเอกชนจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต

มีผลเช่นนี้ น่าจะเนื่องมาจากสถานภาพความเป็นเจ้าของของหน่วยงานที่พนักงานรักษาความปลอดภัยไปปฏิบัติหน้าที่ เป็นเพียงหน่วยงานที่เป็นเจ้าของงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การบริหารตัวพนักงานรักษาความปลอดภัยเฉพาะความสำเร็จของงาน เป้าหมายของงาน และ ความสามารถของตัวพนักงานค่องานที่ได้รับมอบหมาย สำหรับด้านการบริหารตัวพนักงาน เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน เป็นหน้าที่โดยตรงของบริษัทรักษาความปลอดภัย จึงไม่มีความสัมพันธ์กับสถานภาพความเป็นเจ้าของของหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายให้ไปปฏิบัติ ดังที่ได้เสนอไว้ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.13 (ตามแผนภูมิที่ 5.1)

ลักษณะสถานที่ที่ปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานรักษาความปลอดภัย มีคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้าน คือ

ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค พบว่าสถานที่ปฏิบัติงาน ที่เป็นสถานที่ก่อสร้างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ที่มีผลเช่นนี้น่าจะเนื่องจากว่าลักษณะสถานที่ก่อสร้างมีความเท่าเทียมกัน เรื่องงานไม่หลากหลาย รายละเอียดการทำงานจึงพิจารณาโดยง่าย

ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล พบว่าลักษณะงานประเภทอื่นๆ มีระดับใกล้เคียงกับลักษณะที่อยู่อาศัยมาก น่าจะเนื่องจากว่าลักษณะงานดังกล่าวต้องอาศัยความสามารถเฉพาะตัวสูง

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่าลักษณะสถานที่เป็นที่อยู่อาศัยมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด น่าจะเนื่องจากว่าการปฏิบัติในสถานที่เป็นที่อยู่อาศัย เสมือนเป็นตัวแทนเจ้าของสถานที่จึงมีโอกาสและมีสิทธิ์ในการร่วมกำหนดหัวข้องานสำคัญได้สูง

ไม่มีความสัมพันธ์ 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง น่าจะเนื่องจากว่าวิธีปฏิบัติในทุกๆ สถานที่ มีหลักเหมือนกัน อีกทั้งไม่อยู่ในหลักพิจารณาของพนักงานว่าสถานที่แต่ละสถานที่จะส่งผลด้านความมั่นคง ดังที่ได้เสนอไว้ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.14 (ตามแผนภูมิที่ 5.1)

ลักษณะการประกอบการหรือประเภทกิจการ ที่พนักงานรักษาความปลอดภัยไปปฏิบัติหน้าที่ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้าน คือ

ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค พบว่าประเภทกิจการที่เป็นกลุ่มอื่นๆ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด น่าจะเนื่องจากว่าลักษณะงานอื่นๆ พนักงานสามารถแสดงผล เนื่องจากปริมาณงานไม่เหมือนปกติและมีสิทธิเลือกปฏิบัติได้ เพราะโดยทั่วไปจะเป็นงานพิเศษหรืองานเร่งด่วน

ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล พบว่าประเภทโรงงานอุตสาหกรรมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด น่าจะเนื่องจากว่าลักษณะงานประเภทโรงงาน จะมีขอบเขตงานที่แน่นอน พนักงานจะปฏิบัติตามระเบียบได้ง่าย และไม่ต้องใช้ทักษะหลากหลาย

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่าประเภทอาคารหรือโรงแรม ที่อยู่อาศัย หมู่บ้าน อาคารพาณิชย์ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด เนื่องจากว่าลักษณะงานประเภทนี้ส่วนใหญ่จะเป็นงานบริการและให้สถานการณ์เป็นตัววัดความสำเร็จของงาน จึงจำเป็นต้องให้อิสระในการตัดสินใจเพราะความถึเห็นของผู้ปฏิบัติจะมีความสำคัญต่อความสำเร็จของงาน

ไม่มีความสัมพันธ์ 1 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง เนื่องจากว่าลักษณะกิจการเป็นเพียงเรื่องหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติตามที่ได้รับมอบหมาย มีความเกี่ยวข้องกับ ความมั่นคง เช่นเรื่อง ตำแหน่ง ด้านค่าตอบแทนน้อย ดังที่เสนอไว้ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.15 (ตามแผนภูมิที่ 5.1)

จากสมมติฐานข้อที่ 2 ว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยที่ตั้งกักอยู่ในสถานประกอบการที่มีขนาดองค์กรต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างขนาดองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ที่พบว่ามีความสัมพันธ์กันทุกด้านนั้น จะมีความแตกต่างกันตามขนาดองค์กร คือ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่าหน่วยงานที่มีขนาดกลางจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด

ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค พบว่าหน่วยงานที่มีขนาดกลางจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด

ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล พบว่าหน่วยงานที่มีขนาดเล็กจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่าหน่วยงานที่มีขนาดกลางจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด

ที่มีผลเช่นนี้ เนื่องจากว่า ขนาดของสถานประกอบการที่มีขนาดกลาง โดยส่วนใหญ่เป็นบริษัทที่กำลังพัฒนาระบบการบริหาร และการจัดการจะได้รับการใกล้ชิดจากบริษัทมากกว่าขนาดอื่นๆ ทำให้ผลการทำงานมีคุณภาพที่ดีกว่า ขนาดเล็ก ขนาดใหญ่ สำหรับด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล บริษัทขนาดเล็กมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าขนาดกลาง ใหญ่ เนื่องจากว่าบริษัทขนาดเล็กมีขีดจำกัดในการจัดหาคน ฉะนั้นโดยส่วนใหญ่จะมุ่งรักษานักลากรสูงกว่า จึงมุ่งเน้นการอบรมพนักงาน ช่วยเหลือด้านการทำหน้าที่ เพิ่มความมั่นใจให้พนักงาน และใกล้ชิดการแก้ไขปัญหาให้พนักงาน ได้ดีกว่าขนาดกลาง ใหญ่ สอดคล้องกับงานวิจัยของนางสาวประทีป ไกรสร โกวิทย์ (2541:208) ว่า ความสัมพันธ์สวัสดิการแรงงานกับขนาดโครงการอุตสาหกรรมการผลิต ว่า โรงงานที่มีพนักงานขนาดกลางมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการจัดสวัสดิการแรงงานด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การจ่ายเงินค่าอาหาร วันลามงคลสมรส เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลสำหรับพนักงาน เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุคคลในครอบครัว เงินช่วยเหลืองานพิธีอุปสมบท เงินช่วยเหลือครอบครัวและค่าเล่าเรียนบุตร เงินค่าครองชีพ เงินค่าตำแหน่ง การจัดตั้งสหกรณ์ร้านค้าราคาถูก ด้านสุขภาพอนามัย คือการให้ความรู้และรณรงค์เพื่อป้องกันยาเสพติด ด้านนันทนาการ คือ การจัดทัศนศึกษา ด้านการศึกษา คือการส่งพนักงานศึกษางานทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังที่ได้เสนอไว้ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.16 (ตามแผนภูมิที่ 5.2)

จากสมมติฐาน ข้อที่ 3 ว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยที่อยู่ภายใต้ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลในด้านย่อยต่างๆ คือ จำนวนชั่วโมงการทำงาน ลักษณะการจ้างงาน สัญญาข้อตกลงการทำงาน ค่าตอบแทน การจัดสวัสดิการ การฝึกอบรม การควบคุม จริยธรรมของหัวหน้างาน การกำหนดเครื่องมือ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า

จำนวนชั่วโมงการทำงาน มีความสัมพันธ์ 2 ด้าน คือ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติหน้าที่มากกว่า 8 ชั่วโมง (12 ชั่วโมง) จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติหน้าที่น้อยกว่า 8 ชั่วโมง จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด

ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ที่มีผลเช่นนี้ เนื่องจากว่าพนักงานสามารถทำงานได้มากกว่า 8 ชั่วโมง และทำให้มีรายได้เพิ่มมากขึ้น และเป็นรายได้ที่แน่นอน ทำให้มีความมั่นคง ความแน่นอนในเรื่องงาน ส่วนด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ที่พบมากในพนักงานทำงานน้อยกว่า 8 ชั่วโมง นั้น น่าจะเนื่องจากว่า ส่วนใหญ่เป็นพนักงานที่เป็นระดับหัวหน้า ที่ต้องใช้เวลาบางส่วนร่วมประชุมหารือกับทีมงานและร่วมกิจกรรมต่างๆ กับบริษัท

ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล น่าจะเนื่องจากว่าจำนวนชั่วโมงการทำงาน ไม่มีผลต่อความเหลื่อมล้ำระหว่างการทำงาน และไม่มีผลต่อความสามารถของผู้ปฏิบัติกับความสำเร็จของงานที่ได้รับมอบให้ปฏิบัติ (ตามแผนภูมิที่ 5.3)

ลักษณะการจ้างงานที่มีระยะเวลาจ้างชั่วคราวและประจำก็มีคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้าน คือ

ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ถูกจ้างประจำจะมีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ถูกจ้างประจำจะมีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด

ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ถูกจ้างประจำจะมีคุณภาพชีวิตสูงสุด

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สัญญาจ้างการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทุกด้าน คือ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีสัญญาว่าจ้างจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด

ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีสัญญาว่าจ้างจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด

ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีสัญญาจ้างจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีสัญญาว่าจ้างจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด (ตามแผนภูมิที่ 5.3)

พนักงานที่ได้รับการจ้างชั่วคราวและมีสัญญาจ้างเป็นเอกสารชัดเจน มีคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน น่าจะเนื่องจากการจ้างเช่นนี้ ย่อมมีความมั่นคงและมีสิทธิ มีกำลังใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีข้อตกลงอย่างอื่น ดังที่ได้เสนอไว้ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.17 (ตามแผนภูมิที่ 5.3)

ค่าตอบแทนพนักงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน คือ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัย ที่ได้รับค่าตอบแทนที่ไม่ดีจะมีระดับคุณภาพชีวิตสูงสุด น่าจะเนื่องจากการที่ได้รับค่าตอบแทนที่ไม่ดี แต่มีความมีความเสี่ยงเรื่องงานน้อย จะมีความรู้สึกมั่นคง

ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค พบว่าพนักงานที่มีค่าตอบแทนที่ดีจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด

ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล พบว่าพนักงานที่มีค่าตอบแทนที่ดีจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีค่าตอบแทนที่ดีจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ดังที่ได้เสนอไว้ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.21 (ตามแผนภูมิที่ 5.3)

การจัดสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกด้าน และพบมากที่สุดคือพนักงานพนักงานที่ได้รับการจัดสวัสดิการที่ดี ที่เป็นเช่นนี้น่าจะเนื่องจากการ

ที่เป็นพื้นฐานมีส่วนสำคัญของแรงงานอยู่แล้ว ดังที่ได้เสนอไว้ใน บทที่ 4 ตารางที่ 4.22 (ตามแผนภูมิที่ 5.3)

การฝึกอบรม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน 1 ด้าน คือ

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่าพนักงานที่ได้รับการอบรมดีจะมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ไม่พบว่ามีด้านอื่น น่าจะเนื่องจากการอบรมในลักษณะงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานมีความเข้าใจว่าเป็นระเบียบที่ต้องปฏิบัติหรือเรียกว่าเป็นหน้าที่ของพนักงานอยู่แล้ว แต่เรื่องที่ดีและมีประโยชน์กับพนักงานเมื่อมีการอบรมคือการได้ร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานต่างๆ ดังที่ได้เสนอไว้ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.23 (ตามแผนภูมิที่ 5.3)

การควบคุมและการตรวจงานของบริษัท มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน 1 ด้าน คือ

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่าพนักงานที่ได้รับการควบคุมและการตรวจงานที่ดีจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด น่าจะเนื่องจากการตรวจการควบคุม เป็นข้อที่พนักงานได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ได้มีโอกาสร่วมกิจกรรม พนักงานได้พบกับตัวแทนบริษัทวิธีเดียวที่ดีที่สุด

ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้าน น่าจะเนื่องจากการตรวจ ไม่ใช่เงื่อนไขการปฏิบัติของตัวพนักงานโดยตรง แต่เป็นเงื่อนไขของบริษัท จึงไม่มีผลต่อการปฏิบัติของพนักงานเท่าใด ดังที่ได้เสนอไว้ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.24 (ตามแผนภูมิที่ 5.3)

จริยธรรมของหัวหน้างาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน 1 ด้าน คือ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบมากที่สุดว่าพนักงานที่มีหัวหน้างานมี จริยธรรมที่ดีจะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด น่าจะเนื่องจากการพนักงานรักษาความปลอดภัย เป็นงานที่มีสายบังคับบัญชาชัดเจน การที่ได้ร่วมปฏิบัติงานกับหัวหน้างานที่มีจริยธรรมที่ดี ข่อมมีผลต่อความมั่นคงและความก้าวหน้าสูงกว่าด้านอื่นๆ ที่ไม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่น น่าจะเนื่องจากการพนักงานมีความคิดว่าจะเจริญก้าวหน้าหรือไม่ในหน้าที่ ขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาเป็นสำคัญ ดังที่ได้เสนอไว้ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.25 (ตามแผนภูมิที่ 5.3)

การกำหนดเครื่องมือในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน 1 ด้าน คือ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่าพนักงานที่ได้รับการกำหนดเครื่องมือที่ดีสูงสุด น่าจะเนื่องจากการทำงานด้านรักษาความปลอดภัย ขึ้นอยู่กับเครื่องมือ

เป็นสิ่งสำคัญ เมื่อได้รับการกำหนดเครื่องมือที่ดี ข่อมมีผลโดยตรงต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่น น่าจะเนื่องจากว่างานรักษาความปลอดภัยเป็นงานที่ต้องใช้เครื่องมือเป็นสิ่งสำคัญ เฉพาะด้านความสำเร็จของงาน และไม่มีผลต่อความเสมอภาคหรือความสามารถใดใดของพนักงาน ดังที่ได้เสนอไว้ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.26 (ตามแผนภูมิที่ 5.3)

ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลของบริษัทรักษาความปลอดภัยนี้ สอดคล้องกับแนวคิดของ เกษมสัน วิลาวรรณ (2544) ว่า ทุกสถานประกอบกิจการ นายจ้าง ผู้จัดการ หัวหน้างานทุกระดับและลูกจ้างทุกคนมักจะประสบปัญหาหรือมีความข้องใจในสิทธิของตนในส่วนเกี่ยวกับการทำสัญญาจ้าง ค่าจ้าง การกำหนดวินัยในการทำงาน การคัดเดือน การลงโทษ และการให้ลูกจ้างออกจากงาน ปัญหาดังกล่าวเหล่านี้ นอกจากจะต้องปฏิบัติให้เป็นไปตามหลักนิยมในการบริหารงานบุคคลทั่วไปแล้ว ยังจะต้องเป็นเป็นธรรมและถูกต้องตามกฎหมายแรงงานที่มีบทมาตราสนับสนุนอีกด้วย ในแต่ละปีมีคดีเกี่ยวกับปัญหาข้างต้น ไปสู่ศาลแรงงานเป็นจำนวนมาก ไม่ว่าผลสุดท้ายฝ่ายใดจะเป็นฝ่ายแพ้หรือชนะคดี ฝ่ายนั้นย่อมได้รับความเสียหายและเจ็บปวดไปแล้ว ดังนี้ หากทุกฝ่ายได้รับทราบสิทธิและแนวปฏิบัติที่เหมาะสม ข้อพิพาทและคดีทั้งหลายก็จะลดน้อยลง

จากสมมติฐาน ข้อที่ 4 ว่า พนักงานรักษาความปลอดภัยที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในลักษณะงานที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบความสัมพันธ์ ระหว่างลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน 2 ด้าน คือ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติหน้าที่ลักษณะงาน รักษาความปลอดภัยระบบอิเล็กทรอนิกส์จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด น่าจะเนื่องจากว่างานลักษณะนี้ เป็นความสามารถส่วนตัวเฉพาะบุคคลที่ได้รับการฝึกฝน ได้รับการคัดเลือกเป็นพิเศษ การเปลี่ยนแปลงตัวพนักงาน การลดผลประโยชน์ต่างๆ จะเกิดขึ้นน้อยมาก ฉะนั้น พนักงานที่ทำงานระบบรักษาความปลอดภัยระบบอิเล็กทรอนิกส์ จะมีความมั่นคงสูงกว่าด้านอื่นๆ (ตามแผนภูมิที่ 5.4)

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่าพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ปฏิบัติหน้าที่ลักษณะงาน รักษาความปลอดภัยระบบอิเล็กทรอนิกส์สูงสุด น่าจะเนื่องจากว่าพนักงานทำงานระบบอิเล็กทรอนิกส์ เป็นงานที่ใช้ความสามารถเฉพาะบุคคลสูงกว่าด้านอื่นๆ จะมีสิทธิและมี

โอกาสที่จะได้รับการพิจารณาหรือตอบสนองความคิดเห็นข้อเสนอแนะ สูงกว่าพนักงานที่มีลักษณะงานด้านอื่นๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยตำรวจเอก หุ่จิงสรินทิพย์ มานะปรีชา เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจหญิงสำนักงานตรวจคนเข้าเมือง (2544,100-101) ว่า ปัจจัยลักษณะงานเป็น เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่งานที่ใช้ทั้งทักษะหลากหลายงานมีเอกลักษณ์ ความอิสระในการทำงานและความพร้อมในการรับการตรวจสอบ

ไม่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล น่าจะเนื่องจากว่า ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายเป็นหน้าที่ต้องปฏิบัติอยู่แล้ว และหวังผลดำเนินงานสำเร็จเป็นหลัก ดังที่ได้เสนอไว้ในบทที่ 4 ตารางที่ 4.27 (ตามแผนภูมิที่ 5.4)

ผลความคิดเห็นของพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ต้องการให้บริษัทดำเนินการ

ผลการสำรวจความคิดเห็นพนักงานรักษาความปลอดภัย ที่ต้องการให้บริษัทดำเนินการ คือ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ต้องการให้บริษัทแก้ไขและดำเนินการคือ การ โยกย้ายพนักงาน มีความเห็นที่ไม่ควร โยกย้ายบ่อย เนื่องจากว่า เมื่อได้รับการ โยกย้าย พนักงานจะขาดความมั่นใจและมีความเห็นที่ไม่มั่นคงในงานที่ปฏิบัติ แต่หากเป็นการ โยกย้ายเพื่อพัฒนาศักยภาพตัวพนักงานรักษาความปลอดภัย ควรจะมีขั้นตอนและรูปแบบการปฏิบัติที่ไม่กระทบต่อความเชื่อมั่นของพนักงานรักษาความปลอดภัย และควรมีความเข้าใจและยอมรับโดยตัวพนักงานเป็นอย่างยิ่ง

สำหรับด้านอื่นๆ ความสำคัญ คือ ควรให้ความรู้เกี่ยวกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายแก่พนักงานอย่างแท้จริง ควรมีรูปแบบ ระบบการเลื่อนขั้นตำแหน่ง ค่าตอบแทนที่ชัดเจนและปฏิบัติได้สะดวก

ผลการสัมภาษณ์ผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัยของสมาคมผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย

ความคิดเห็นของผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัย เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยมีระดับค่อนข้างต่ำถึงต่ำมาก สาเหตุสำคัญน่าจะเนื่องมาจากเป็นผู้ขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัย และถูกเอาเปรียบจากบริษัทผู้ประกอบการ และลูกค้าผู้ใช้บริการ โดยที่พบเห็นว่ามีเอาเปรียบมากจะเป็นด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล เช่นการเอาเปรียบเรื่องค่าแรง จำนวนชั่วโมงทำงาน การ

จัดสวัสดิการ การทำข้อตกลงในการทำงาน การควบคุมและลงโทษ ไม่เป็นตามข้อบังคับการทำงานและไม่เป็นตามกฎหมาย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะการวิจัย (โปรศดูแผนภูมิที่ 5.5-5.9 ประกอบ)

จากการศึกษา พบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำเกือบปานกลาง เมื่อแบ่งตามระดับจากสูงไปหาค่า คือ ด้านศักยภาพปัจเจกบุคคล ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ตามลำดับ

เมื่อได้ศึกษาความคิดเห็นของพนักงานรักษาความปลอดภัยและความคิดเห็นผู้บริหารรักษาความปลอดภัยแล้ว ผู้วิจัยมีความเห็นว่า บริษัทรักษาความปลอดภัย หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

1. บริษัท ควรเพิ่มทักษะ ให้ความรู้แก่พนักงานตามหลักสูตรวิชารักษาความปลอดภัยที่แท้จริง
2. บริษัทควรมีการปรับตำแหน่ง ค่าตอบแทนพนักงานรักษาความปลอดภัย สูงขึ้นตามความสามารถและผลงานของพนักงานอย่างมีระบบ
3. ผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัย ควรขึ้นทะเบียนมิใบอนุญาตให้ประกอบอาชีพ และนำพนักงานรักษาความปลอดภัยขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกอบอาชีพ เมื่อพระราชบัญญัติกำหนดบังคับใช้
4. ควรกำหนดข้อตกลงในการกำหนดสถานที่ เงื่อนไข การโยกย้ายให้ชัดเจนทุกฝ่ายอย่างน้อย 2 ฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง
5. บริษัทควรจัดตั้งเงินกองทุนหรือการสนับสนุนด้านสวัสดิการการเงินแก่พนักงาน โดยกำหนดระเบียบอย่างชัดเจน

ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค

1. ควรกำหนดอัตราค่าแรง สวัสดิการ อย่างน้อยเท่ากับค่าแรงตามกฎหมาย และพัฒนาไปสู่การปรับเงินเดือนค่าครองชีพอื่นๆ ตามผลงานและความสามารถของพนักงานโดยประกาศรูปแบบอย่างชัดเจนให้สามารถวัดผลและตรวจสอบได้ด้วยระบบการจัดการ

2. ควรกำหนดระเบียบ ข้อปฏิบัติ ข้อห้าม และข้อตกลงให้อยู่ในวิสัยที่บุคคลธรรมดาสามารถปฏิบัติได้

ด้านสภาพปัจเจกบุคคล

1. ควรจัดการฝึกอบรมพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้พนักงานมีความพร้อมและเกิดความชำนาญ ทันต่อเหตุการณ์ได้

2. ควรกำหนดรูปแบบการมอบหมายหน้าที่ ให้มีความเหมาะสมกับตัวพนักงาน ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรระดับหัวหน้าที่เป็นผู้แนะนำงาน ให้มีความรู้จริงๆ

ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

1. ควรกำหนดสายงาน การบังคับบัญชา ให้มีการแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติหน้าที่ที่เหมาะสม

2. ควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้แสดงความคิดเห็น และยอมรับการปรับปรุงแก้ไข โดยกำหนดหัวข้อให้และวิธีการที่เปิดกว้างจริงๆ

3. ควรกำหนดรูปแบบการประชาสัมพันธ์ ข่าวสารให้ทั่วถึงแก่พนักงานในองค์กร จากการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานรักษาความปลอดภัย และผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัยแล้ว ผู้วิจัยสรุปข้อเสนอแนะ เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ดังนี้ (โปรดดูแผนภูมิที่ 5.9 ประกอบ)

1. บริษัทผู้ประกอบการงานรักษาความปลอดภัย ควรใช้ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคล ที่มุ่งเน้นคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยม โดยใช้ระบบคู่สัญญา ต่อพนักงานรักษาความปลอดภัยที่เข้ามาสังกัด

2. บริษัทผู้ประกอบการงานรักษาความปลอดภัย ควรจัดสวัสดิการที่มุ่งเน้น การบริการตัวพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัยประจำหน่วยงาน โดยให้เป็นระบบเดียวกันในทุกๆ ขนาดองค์กร

3. บริษัทผู้ประกอบการงานรักษาความปลอดภัย ควรนำระบบความก้าวหน้าแก่พนักงานรักษาความปลอดภัยมาบริหารจัดการอย่างแท้จริง เช่น การฝึกอบรม ส่งเสริมการให้ความรู้ การเลื่อนขั้น ตำแหน่ง เงินเดือน และการเพิ่มสวัสดิการตามอายุงานและผลงาน

4. ผู้บริโภคหรือผู้ใช้บริการพนักงานรักษาความปลอดภัย ควรมีความยุติธรรมในการกำหนดเงื่อนไขการทำงาน ข้อตกลงการปฏิบัติ สัญญาการว่าจ้าง และการใช้แรงงาน โดยให้อยู่ในกรอบของกฎหมายแรงงาน

5. ผู้บริโภคหรือผู้ใช้บริการพนักงานรักษาความปลอดภัย ก่อนใช้บริการ ควรได้รับความรู้เรื่องต้นทุนที่แท้จริงในการจัดการกับพนักงาน เรื่องค่าแรง สวัสดิการ ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน ตามกฎหมายแรงงาน

6. บริษัทผู้ประกอบการงานรักษาความปลอดภัย ไม่ควรมุ่งเน้นการเสนอบริการและการรับบริการ เพียงเพื่อให้ได้งาน แต่ขาดหลักการบริหารคุณภาพพนักงาน และขาดการคำนึงถึงต้นทุนที่แท้จริงในการดำเนินการ ค่าแรงและสวัสดิการพนักงานตามกฎหมาย

7. หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน และการพัฒนาฝีมือแรงงาน ควรมีบทบาทในการตรวจสอบ และให้ความรู้ต่อทุกฝ่าย คือต่อผู้บริโภคหรือผู้ใช้บริการ ต่อบริษัทผู้ประกอบการงานรักษาความปลอดภัย และต่อตัวพนักงานรักษาความปลอดภัย ให้รับทราบสิทธิตามกฎหมายของแรงงาน และการปฏิบัติที่ถูกต้อง เพื่อการกำหนดมาตรฐานงาน และตัวบุคลากรที่จะปฏิบัติของแต่ละลักษณะงาน ได้อย่างเป็นธรรม และมีประสิทธิภาพ

8. หน่วยงานของรัฐที่เกี่ยวข้องกับการรักษาความปลอดภัยภาคเอกชน ควรกำหนดระเบียบและบทลงโทษ ทั้ง 3 ฝ่าย คือ ต่อผู้ใช้บริการ ต่อผู้ประกอบการงานรักษาความปลอดภัย และ ต่อตัวพนักงานรักษาความปลอดภัย ตามแนวคิดร่างพระราชบัญญัติการรักษาความปลอดภัยเอกชน ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ

9. ผู้ใช้บริการ ผู้ประกอบการ และผู้ที่มีความต้องการเป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย ควรสนับสนุนและเข้าร่วมกับการดำเนินการของสมาคมผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย เพื่อให้เป็นศูนย์กลางของข้อมูลที่ต้องการและทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน ต่อทุกฝ่าย

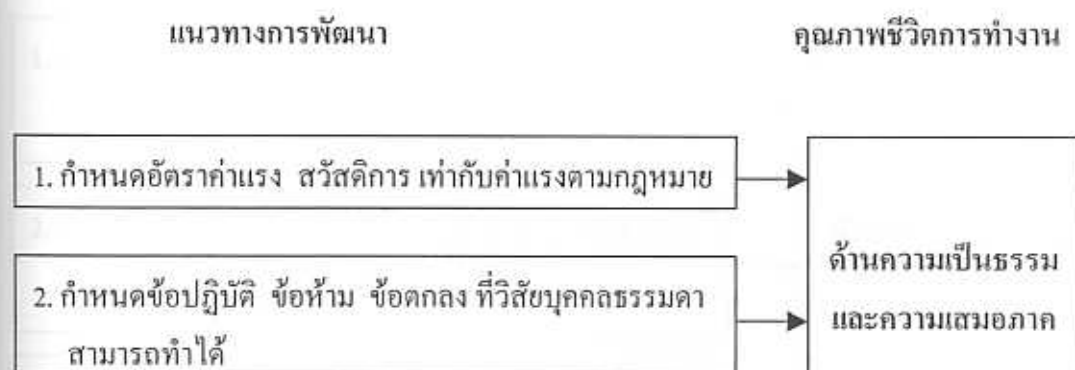
แผนภูมิที่ 5.5

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานรักษาความปลอดภัย
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง



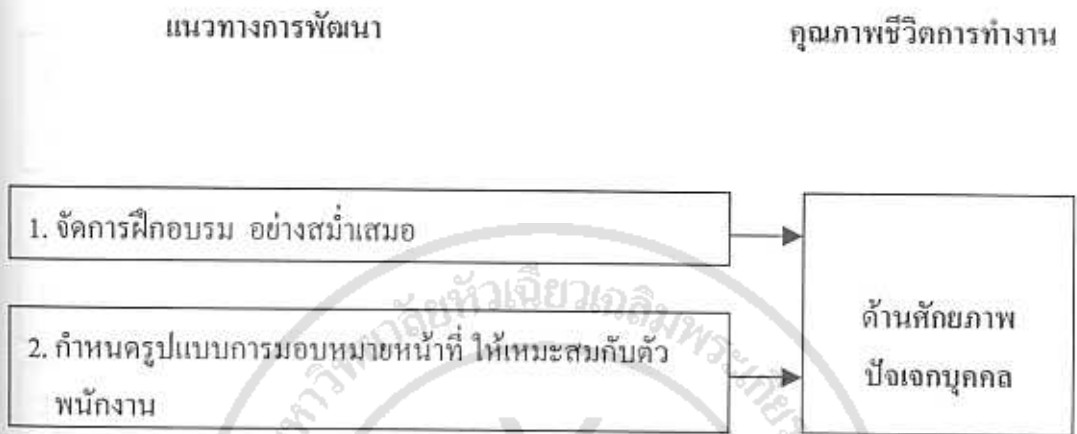
แผนภูมิที่ 5.6

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานรักษาความปลอดภัย
ด้านความเป็นธรรมและความเสมอภาค



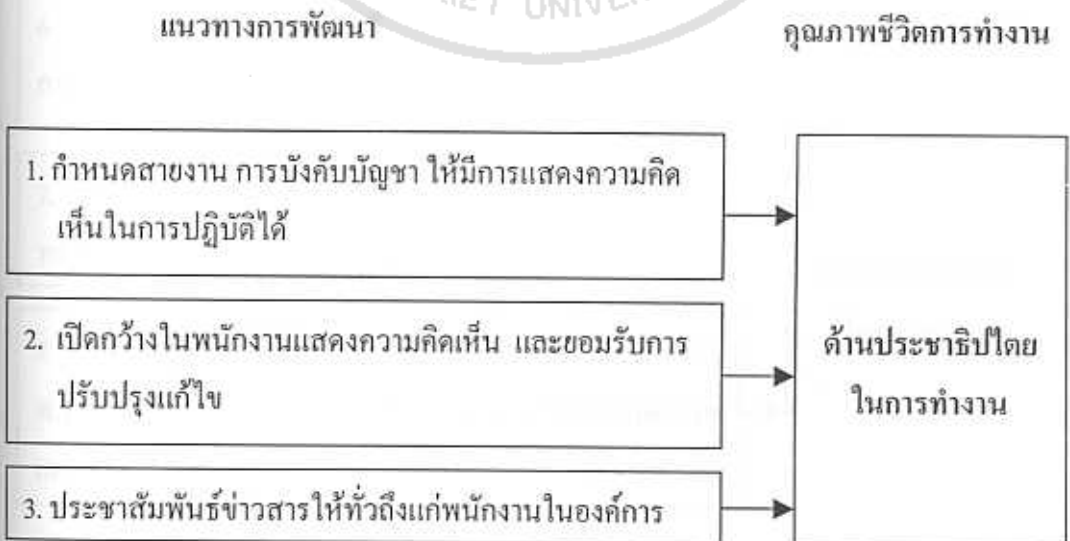
แผนภูมิที่ 5.7

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานรักษาความปลอดภัย
ด้านทัศนภาพปัจเจกบุคคล



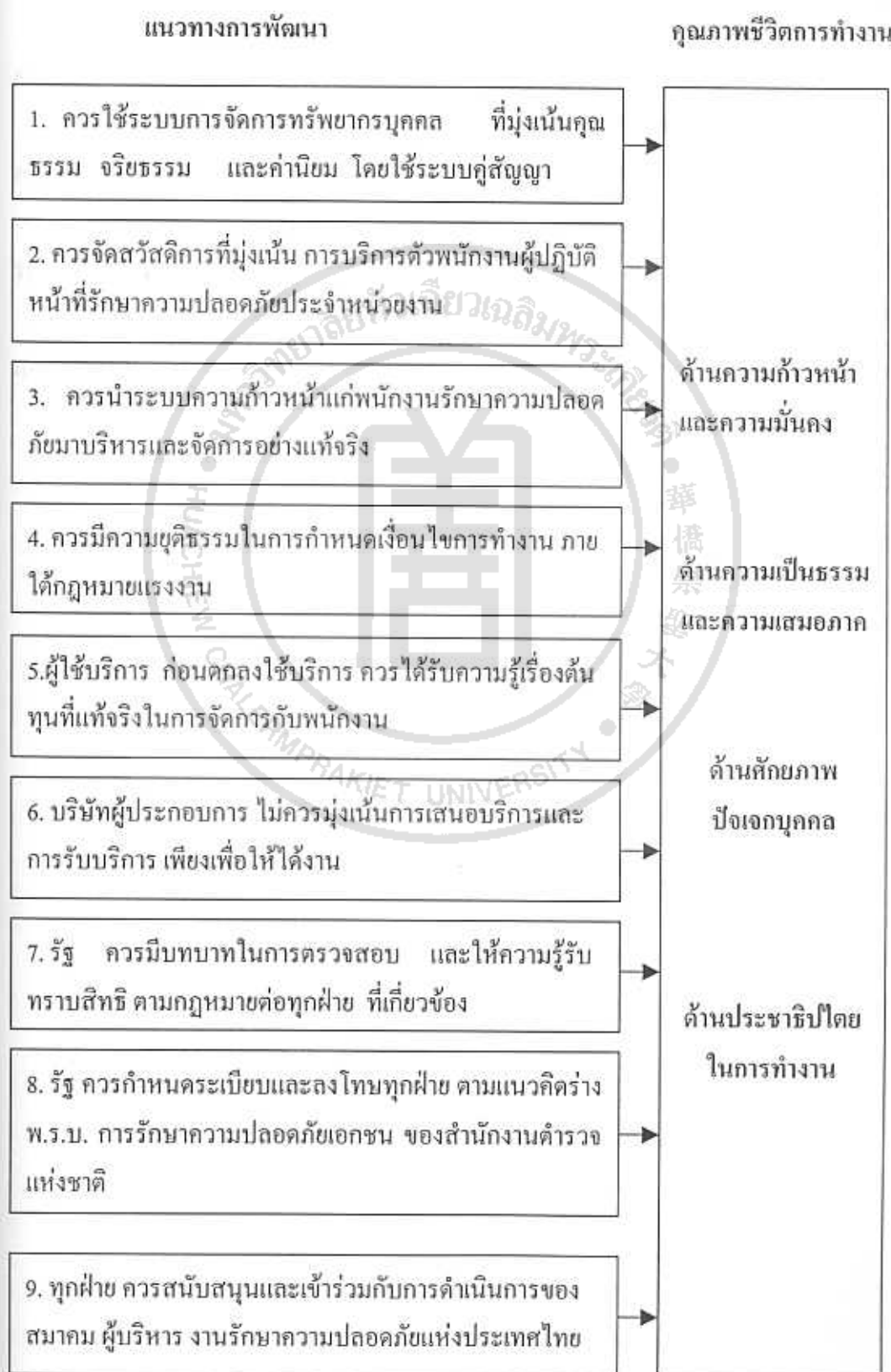
แผนภูมิที่ 5.8

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานรักษาความปลอดภัย
ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน



แผนภูมิที่ 5.9

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยโดยรวม



5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

1. การศึกษาเปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยระหว่างขนาดองค์กร ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย
2. การศึกษากฎหมายแรงงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานรักษาความปลอดภัย
3. ควรศึกษาทัศนคติของผู้ประกอบการหรือเจ้าของกิจการต่อแรงงานพนักงานรักษาความปลอดภัย ในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตการ
4. ควรศึกษาเปรียบเทียบ การกำหนดพระราชบัญญัติงานรักษาความปลอดภัย ระหว่างผลดี-ผลเสียต่อพนักงานรักษาความปลอดภัย
5. ควรศึกษาปัญหาหรือข้อจำกัดของบริษัทรักษาความปลอดภัยในการบริหารจัดการ และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย

