

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาของปัญหา

ประเทศไทย เป็นที่รู้จักของประชาคมโลกมาเป็นเวลาช้านานว่า เป็นประเทศที่มีทรัพยากรมีค่าประเทศหนึ่ง และเป็นประเทศที่มีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาอยู่ตลอดเวลา ทั้งในทางการเมืองทาง ปกครอง อุตสาหกรรม สังคม และคุณภาพของประชากรในประเทศ

จากแผนการพัฒนาประเทศ ตั้งแต่แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 -7 เป็นต้นมา (พ.ศ.2504-2539) ทำให้เกิดการเจริญเติบโตทางด้านเศรษฐกิจ โดยเฉพาะทางด้าน อุตสาหกรรม ได้ขยายตัวอย่างรวดเร็ว การพัฒนาอุตสาหกรรมนั้นต้องใช้คนเป็นกำลังแรงงานที่สำคัญในการผลิตสินค้า และแรงงานด้านบริการยังมีความจำเป็นต้องใช้คน แรงงานจากภาคเกษตรกร ได้พยายามเข้าสู่เมือง เพื่อรับจ้างทำงานในอุตสาหกรรมต่างๆ ทำให้มีผลกระทบต่อเปลี่ยนแปลงทั้งในด้าน โครงสร้างทางสังคม การเมือง และวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของ ประชาชนและเกิดปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานตามมา เพราะการปรับตัวเข้ากับระบบที่เปลี่ยนแปลง และจากการปรับตัวเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วนี้ ทำให้เกิดปัญหาแรงงานตามมาหลายประการ แต่ละปัญหาก่อให้เกิดแรงงานขาดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานขึ้นอย่างมากมายและต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน

แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ.2540-2544 (สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี) ได้สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ดังนี้

ได้ปรับแนวคิดการพัฒนา จากเดิมที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจที่มุ่งเน้นการพัฒนาอย่างเดียวนั้นเป็นหลัก มาเป็นการเน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา เพราะคนเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาในทุกเรื่อง โดยการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเพียงเครื่องมืออย่างหนึ่งที่จะช่วยให้คนมีความสุข และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นเท่านั้น รวมทั้งการปรับเปลี่ยนวิธีการวางแผน จาก การแยกส่วนรายสาขาเศรษฐกิจ หรือสังคมที่ขาดความเชื่อมโยงเกี่ยวคู่ต่อกันมาเป็นการพัฒนาแบบรวมส่วน หรือบูรณาการเพื่อให้เป็นแผนพัฒนาที่เอื้ออำนวยประโยชน์ให้คนไทยส่วนใหญ่ของประเทศอย่างแท้จริง (ประทีน ไกรสร โกวิทย์ 2541 : 4)

แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) (สำนักงานคณะกรรมการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี) ได้สรุปสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 ดังนี้

การเสริมสร้างฐานรากของสังคมให้เข้มแข็ง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่สมดุลมีคุณภาพ และยั่งยืนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ฉบับที่ 9 จึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดี มีคุณภาพ มีความพร้อมที่จะรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากเศรษฐกิจยุคใหม่ ได้อย่างรู้เท่าทันบนพื้นฐานของความเป็นไทยและการดำเนินวิถีชีวิตในทางสายกลาง โดยยึดหลักความพอประมาณ ความมีเหตุผล มีความอดทน ขยันหมั่นเพียร มีสติ ปัญญา และความรอบคอบ อีกทั้งมีจิตสำนึกยึดมั่นในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต ความสามัคคี และความรักชาติ ขณะเดียวกัน ต้องพัฒนาสภาพแวดล้อมรอบตัวคนให้เกื้อหนุนการพัฒนา โดยเชื่อมโยงการพัฒนาชนบทและเมืองให้สนับสนุนซึ่งกันและกัน เพื่ออำนวยความสะดวกแก่คนส่วนใหญ่ และช่วยแก้ปัญหาความยากจนของประเทศ รวมทั้งเสริมสร้างศักยภาพทางเศรษฐกิจของพื้นที่ในการเชื่อมโยงประเทศไทยเป็นประตูเศรษฐกิจของภูมิภาคที่เชื่อมโยงกับตลาดโลก นอกจากนี้ จะต้องสร้างความสมดุลระหว่างการพัฒนาเศรษฐกิจกับการจัดการทางด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ให้มีการใช้ประโยชน์ มีการอนุรักษ์ฟื้นฟู และมีการควบคุมดูแลผลกระทบสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเหมาะสมกับศักยภาพของแต่ละพื้นที่ด้วย ทั้งนี้ โดยมีการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาใน 3 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ การพัฒนาคุณภาพคน และการคุ้มครองทางสังคม การปรับโครงสร้างการพัฒนาชนบทและเมืองอย่างยั่งยืน และการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม

ในการพัฒนาคุณภาพคนและการคุ้มครองทางสังคมต้องมุ่งเน้นการเสริมสร้างคนไทยให้มีคุณภาพ เป็นคนเก่ง คนดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และสามารถปรับตัวรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม โดยมีการพัฒนาคุณภาพในทุกมิติทั้งด้านสุขภาพ การศึกษา การเรียนรู้ และการพัฒนาทักษะฝีมือ ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างหลักประกันความมั่นคงทางสังคมให้ครอบคลุมประชาชนทุกคนตลอดทุกช่วงวัย โดยเฉพาะการคุ้มครองและช่วยเหลือกลุ่มคนยากจนและผู้ด้อยโอกาสให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมตามอัถภาพ สามารถพึ่งตนเองได้ในระยะยาว รวมทั้งการสร้างให้เกิดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน โดยเฉพาะการเฝ้าระวังป้องกันและแก้ไขปัญหาอาชญากรรมและอาชญากรรมอย่างจริงจัง

ขบวนการแรงงานไทยแม้ว่าเกิดมีขึ้นอยู่คู่กับพื้นแผ่นดินมาช้านาน ได้มีการพัฒนาวิวัฒนาการ กำเนิดชนชั้นกรรมาชีพ เป็นไปในทำนองเดียวกันกับการก่อกำเนิดของชนชั้น

กรรมชาติในยุโรป อเมริกา และทุกประเทศ กล่าวคือ สังคมดั้งเดิมของไทยเป็นสังคมเกษตรกรรม ชาวไร่ ชาวนา มีการเปลี่ยนแปลงตามยุคตามสมัยเรื่อยมา ตั้งแต่ประเทศไทยถูกจักรวรรดิอังกฤษบังคับให้ลงนามในสนธิสัญญาเบาว์ริง ปี 2398 เริ่มมีโรงสีไฟ โรงงานอุตสาหกรรม นายทุนข้ามชาติเริ่มเข้ามา ลูกหลานชาวไร่ ชาวนา ไม่สามารถ อยู่ในชนบทได้ ต่างอพยพมาเป็นคนงานรับจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม และการบริการ จนกระทั่งทุกวันนี้ (อรุณ เสริมสำราญ 2541 : 8)

ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ปัญหาที่เกิดขึ้นกับแรงงานนั้น มิได้ถูกแก้ไขให้เบาบางลงเท่าที่ควร และหลายๆ ปัญหาได้กลายมาเป็นปัญหาสังคมอย่างที่ปรากฏอยู่ในปัจจุบันอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ โดยเฉพาะปัญหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงาน ถือเป็นปัญหาสำคัญยิ่ง เพราะเป็นพื้นฐานของการพัฒนาสังคมและประเทศ แต่กระบวนการพัฒนามิได้หยุดนิ่ง ได้พยายามหาแนวทาง และระดมความคิด ระดมกำลัง เพื่อแก้ไข ป้องกัน และฟื้นฟู ตลอดจนถึงการพัฒนามิทั้งองค์การของตนเอง และองค์การ หน่วยงานของรัฐบาล รัฐวิสาหกิจ ต่างก็หันมาให้ความสำคัญต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน อย่างแท้จริง

การพัฒนาศักยภาพของคนไทย

การพัฒนาประเทศไทยในระยะเวลาที่ผ่านมา มุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจ โดยใช้คนเป็นเครื่องมือ หรือปัจจัยในการผลิต เพื่อสนองความต้องการพัฒนาให้เกิดความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยยังไม่ได้คำนึงถึงคุณค่าของความเป็นมนุษย์ และการพัฒนาศักยภาพของคนให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการประกอบอาชีพ และสามารถปรับตัวให้อยู่ในสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

การพัฒนาศักยภาพของคนที่พึงปรารถนา จะต้องพัฒนาให้ทุกคนได้รับการพัฒนาตาม ศักยภาพอย่างเต็มที่ ทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สติปัญญา และทักษะฝีมือ เพื่อให้คนเป็นคนดี มีคุณภาพ มีสุขภาพพลานามัยที่ดีและมีส่วนร่วมในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ จนมีจิตสำนึกและมีบทบาทในการดูแล อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมวัฒนธรรมที่ดีงาม ทั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยให้การพัฒนาประเทศมีความสมดุล ยั่งยืน บนพื้นฐานของความเป็นไทย

คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน ได้มีการเรียกร้องจากหลายฝ่าย มีการรวมตัวของกลุ่มองค์กรต่าง ๆ โดยเฉพาะกลุ่มแรงงานเอง เพื่อต่อสู้และเรียกร้องสิทธิขั้นพื้นฐาน ในการได้รับสวัสดิการและการจัดการที่ดีจากรัฐและหน่วยงานที่ทำงานอยู่ ดังที่ปรากฏอยู่ตามสื่อต่าง ๆ เป็นประจำ ในขณะที่เดียวกันหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐและเอกชน ได้พยายามที่

จะดำเนินการ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐและหลักการที่ถูกต้องของการบริหารจัดการแรงงาน แต่การแก้ไขดูเหมือนจะจืดจางอย่างค่อนเนื่อง อันเนื่องมาจากปัญหาคุณภาพชีวิตของแรงงานนั้นมีปัจจัยและองค์ประกอบหลายประการ ทั้งปัจจัยมาจากตัวแรงงานที่ขาดความรู้ มีปัญหาทางครอบครัว มีปัญหารายได้ หรือปัจจัย 4 ที่พึงจะได้รับ ปัญหาเศรษฐกิจ การพัฒนาด้านอุตสาหกรรมและเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว การเปลี่ยนแปลงทางการเมืองและสังคม เป็นต้น

ในบรรดาผู้ใช้แรงงานอาชีพต่าง ๆ พนักงานรักษาความปลอดภัย จัดได้ว่า เป็นกลุ่มแรงงานที่มีความสำคัญกลุ่มหนึ่งในสังคม มิใช่แรงงานที่เกิดขึ้นใหม่ และมีใช้เป็นที่อาชีพที่กำเนิดขึ้นในระยะเวลาอันใกล้ แต่เป็นอาชีพที่เกิดขึ้นมากับประเทศไทยมาเป็นเวลานานแล้ว หากตรวจสอบประวัติศาสตร์ไทย ในรัชสมัยสมเด็จพระนารายณ์มหาราช (พ.ศ.2199-2238) พระองค์ทรงจ้างผู้คุ้มกัน (Body Guard) ต่างชาติ ทั้งที่เป็นภาครัฐและเอกชนจำนวนมาก เพื่อถวายอารักขาให้แก่พระองค์ ซึ่งพอจะอนุมานได้ว่า นี่คือการรักษาความปลอดภัย "ภาคเอกชน" และแรงงาน กลุ่ม "พนักงานงานรักษาความปลอดภัยภาคเอกชน" ที่เกิดขึ้นครั้งแรกในประเทศไทย แต่พอสิ้นสมัยพระองค์ การรักษาความปลอดภัยในลักษณะดังกล่าว ก็สิ้นไปด้วย จะมีก็แค่เหตุการณ์วิกรรม การปกป้องมาตุภูมิ (สมบัติ พิภพที่แสง และ ปกรณ์ กองทอง สำนวนบทความเรื่อง "ประวัติ รปภ.ไทย" 2542)

ก่อนถึงปัจจุบัน (ตั้งแต่ยุครัตนโกสินทร์เป็นต้นมา) มีหน่วยงานเอกชน ที่รับจ้างในรูปของการรับส่งสินค้า ซึ่งจะต้องดูแลความเรียบร้อย อยู่บ้าง และยังมีกลุ่มชาวบ้านที่พักอาศัยติดกันหลาย ๆ บ้าน หรืออาศัยอยู่กันเป็นกลุ่ม ต้องการให้มีคนบอกเวลา เพื่อตื่นมาทำงานหากิน จึงมีการจ้างคนบอกเวลา ซึ่งเรียกติดปากในสมัยนั้นว่า แจกยาม หรือไทยยาม (ยาม ทำหน้าที่บอกเวลา โดยการให้สัญญาณเสียง เช่น เคาะระฆัง แปะต๋าย ๆ ว่า เวลา หรือคนบอกเวลา) และการจ้างแรงงานดังกล่าว มีการขยายตัวมากขึ้น และเป็นที่ต้องการมาก ซึ่งในช่วงแรก ๆ อยู่ในรูปแบบการจ้างยาม จนกระทั่งปี พ.ศ.2504 อาชีพพนักงานรักษาความปลอดภัยมีการพัฒนา และดำเนินการประกอบอาชีพเป็นรูปแบบ โดยมีการจัดจ้างให้มีผู้ดูแลรักษาความปลอดภัยตามฐานทัพต่าง ๆ ของสหรัฐอเมริกาในประเทศไทย ช่วงสงครามเวียดนาม ซึ่งมีการรวมตัวกันจัดตั้งและจัดการวางระบบความปลอดภัยที่มีรูปแบบ มีระเบียบวินัยที่ดีขึ้น

งานยามรักษาการณ์ เป็นที่รู้จักและเป็นที่ต้องการ ทั้งของหน่วยงาน เจ้าชองกิจการร้านค้า เจ้าของที่อยู่อาศัย หมู่บ้าน เป็นต้น มากขึ้นตามลำดับ ภาวะการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาของสังคม การเมือง และระบบเศรษฐกิจ การแข่งขันในธุรกิจด้านบริการ ได้รับความสนใจเป็นอย่างมาก และกลุ่มแรงงานไทยเองก็รู้จักและหันมาเริ่มทำงานด้านบริการ มากขึ้น

ด้วยสถานการณ์เปลี่ยนแปลงเช่นนี้ จึงเริ่มมีนายทุนต่างชาติและนักพัฒนาอาชีพในเมืองไทย เริ่มเห็นความสำคัญงานยามรักษาการณ์ว่า สามารถที่จะพัฒนาให้เป็นอาชีพที่มั่นคงของผู้ประกอบการและผู้ใช้แรงงานได้

MPA เป็นบริษัท รักษาความปลอดภัย ที่จดทะเบียนขึ้นในประเทศไทย ได้รับชื่อนี้ มา จาก แมคแฟคเคินท์ โพรเทคทีฟ เอเจนซี ซึ่งเป็นบริษัทรักษาความปลอดภัยของอเมริกาเข้ามา เปิดสาขาในประเทศไทย ตั้งแต่ พ.ศ.2504 และเป็นบริษัทรักษาความปลอดภัยแห่งแรกในประเทศไทย ต่อมา พ.ศ.2521 ผู้จัดการทั่วไป ได้ซื้อกิจการของบริษัท แมคแฟคเคินท์ โพรเทคทีฟ เอเจนซี ในประเทศไทย และจดทะเบียนเป็นบริษัทที่มีชื่อว่า MPA ของบริษัท เดิมได้ กลายมาเป็นชื่อใหม่ของบริษัท ที่จัดตั้งขึ้นอย่างเป็นทางการ

เนื่องจากเจ้าของเดิมได้หยุดดำเนินการ บริษัท MPA จึงได้ขายกิจการต่อในเดือน เมษายน พ.ศ.2525 ให้กับกรรมการผู้จัดการคนปัจจุบัน คือ คุณหาญฤทธิ์ แสนเช่น สัญชาติ ไทย เชื้อชาติเดนมาร์ก ซึ่งเป็นผู้มีประสบการณ์ และอาศัยอยู่ในประเทศไทยมานานกว่า 30 ปี แล้ว

ใน พ.ศ.2539 บริษัท MPA มีพนักงานทั้งหมด 2,800 คน เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัยประมาณ 2,700 คน นอกนั้นแบ่งออกเป็นพนักงานฝ่ายฝึกอบรม พนักงานธุรการ พนักงานฝ่ายการตลาด และพนักงานฝ่ายบริหาร

บริษัท MPA มีสำนักงานใหญ่ตั้งอยู่ที่กรุงเทพมหานคร และมีสาขาค้าง ๆ หลาย จังหวัด เช่น ภูเก็ต เชียงใหม่ อุบลราชธานี สุพรรณบุรี ขอนแก่น ระยอง อุดรธานี นครสวรรค์ ชลบุรี สุราษฎร์ธานี และจะเปิดสาขาต่อไปอีกหลายจังหวัด (วารสารสมาคม ผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัย 2542 : 3-4)

ต่อมามีการพิจารณาการรักษาความปลอดภัยว่าสามารถที่จะดำเนินการทางธุรกิจได้ จึงมีการจัดตั้งรูปแบบการดำเนินงานในรูปแบบขององค์กรขึ้น มีการแข่งขันทางด้านธุรกิจสูงขึ้นตามความเจริญของเศรษฐกิจ และวิวัฒนาการที่ก้าวหน้ามากขึ้นเรื่อย ๆ

ด้านบุคลากรที่นำมาทำหน้าที่เป็นพนักงานรักษาความปลอดภัย ตั้งแต่แรก ส่วนใหญ่จะใช้เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานราชการ เช่น ทหาร ตำรวจ หรือถ้าเป็นสถานที่หน่วยงานของ รัฐก็จะใช้เจ้าหน้าที่ในหน่วยหรือสถานที่นั้น ๆ โดยระบุนหน้าที่เป็นเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย ต่อมา เมื่อมีการพัฒนา เปลี่ยนแปลงลักษณะงานรักษาความปลอดภัย มาสู่การแข่งขันทางธุรกิจมากขึ้นตามภาวะการเปลี่ยนแปลงของโลก และสังคม ปัจจุบัน จึงมีการเปลี่ยนแปลงตัวบุคลากรที่ทำหน้าที่รักษาความปลอดภัย เป็นบุคคลธรรมดา ที่มีคุณสมบัติพื้นฐาน มากขึ้น

จากจุดการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญดังกล่าวนี้เอง ความต้องการผู้ทำหน้าที่แรงงานด้านรักษาความปลอดภัย จึงเป็นที่ต้องการของ ผู้ประกอบการด้านรักษาความปลอดภัย และของหน่วยงานต่างๆ อย่างกว้างขวาง จนเป็นที่รู้จักและรับทราบกันดีในกลุ่มแรงงานด้านนี้ว่า เป็นงานที่หาได้ไม่ยาก และหาได้โดยทั่วไป ตัวพนักงานจึงเข้าทำงานและลาออกโดยมิได้คิดถึงผลที่จะตามมาถึงตัวเองไม่ได้คิดถึงเป้าหมายที่สำคัญของชีวิต คิดเพียงว่าทำงานนี้ไป เพราะยังไม่ทราบจะทำงานอะไร หรือบ้างก็ทำไปเพราะรองานอย่างอื่นอยู่ จึงมิได้ให้ความสนใจต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

แต่ในภาวะที่เศรษฐกิจตกต่ำ ตั้งแต่เกิดวิกฤต พ.ศ.2540 เป็นต้นมา ทำให้การจ้างแรงงานด้านอื่น ๆ เช่น พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม พนักงานด้านบริการ เป็นต้น ต้องถูกเลิกจ้างแรงงานจำนวนมาก ต้องอยู่ในภาวะตกงาน และหางานทำลำบาก จึงทำให้แรงงานกลุ่มพนักงานรักษาความปลอดภัยโดยส่วนใหญ่ หันมาให้ความสำคัญกับงานรักษาความปลอดภัยที่ทำอยู่แล้วมากขึ้น และมีความต้องการที่จะมีชีวิตที่ดี โดยอาศัยงานรักษาความปลอดภัยที่ทำอยู่เป็นพื้นฐานในการเลี้ยงชีพ

จากจำนวนผู้ประกอบการงานรักษาความปลอดภัยภาคเอกชนในปัจจุบัน ได้ทวีสูงขึ้นเป็นจำนวนมาก พนักงานรักษาความปลอดภัยที่มีอยู่ในปัจจุบันทั่วประเทศ ประมาณ 300,000 คน จากทะเบียนกระทรวงพาณิชย์ มีบริษัทรักษาความปลอดภัยจดทะเบียน จำนวน 2,395 บริษัท ส่งบัญชีจำนวน 1,129 บริษัท (ปีงบ 2542) ยอดรายได้ของธุรกิจนี้ 26,194 ล้านบาท (ปี 2542) ตั้งแต่ ปี 2542 ถึงปัจจุบัน เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยขึ้นทะเบียนประกันสังคมทั่วประเทศจำนวน 285,700 คน (เดชนฤ มาประเสริฐ 2544 : เทปบรรยาย) ในกรุงเทพมหานคร (ประจำปี 2542) มีจำนวนผู้ประกอบการ จำนวน 2,000 ราย จำนวนพนักงานรักษาความปลอดภัย จำนวน 189,464 คน ข้อมูลปัจจุบัน ล่าสุด (ประจำปี 4543) มีจำนวนผู้ประกอบการ 2,073 ราย มีการขยายตัวผู้ประกอบการ 1.03 เปอร์เซ็นต์ มีพนักงานรักษาความปลอดภัยจำนวน 218,515 คน มีการขยายตัวจากจำนวนพนักงานรักษาความปลอดภัยประจำปี 2542 1.15 เปอร์เซ็นต์ (ข้อมูลจากฝ่ายกำหนดอัตราเงินสมทบ สำนักงานกองทุนทดแทน : 7 มีนาคม 2545) ปัจจุบันได้มีการรวมตัวจัดตั้งสมาคมรักษาความปลอดภัยในประเทศไทยขึ้นตามลำดับ เพื่อเสริมสร้างอาชีพงานรักษาความปลอดภัยให้เป็นปึกแผ่นและมั่นคง คือ

สมาคมผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัย แห่งประเทศไทย (ก่อตั้ง ปี พ.ศ.2530)

สมาคมผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัย แห่งประเทศไทย (ก่อตั้ง ปี พ.ศ. 2536)

(สมบัติ พิมพ์แสง และ ปกรณ์ กองทอง สำนักบทความเรื่อง “ประวัติ รปภ.ไทย” 2542)

จากจำนวนสถานประกอบการและตัวแรงงานดังที่ปรากฏให้เห็นนี้ ถือได้ว่าเป็นจำนวนไม่น้อย เมื่อเปรียบเทียบกับแรงงานสาขาอาชีพอื่น แรงงานกลุ่มพนักงานรักษาความปลอดภัยก็มีชีวิตและจิตใจเหมือนแรงงานสาขาอาชีพทั่วไป ที่สำคัญคือมีความต้องการที่จะมีชีวิตการทำงานอย่างมีคุณภาพ มีความต้องการให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อสามารถที่จะอาศัยการประกอบอาชีพรับจ้างทำงานรักษาความปลอดภัยเลี้ยงตัวเอง และครอบครัวได้อย่างมั่นคง สำหรับปัญหาที่พบโดยทั่วไปของแรงงานพนักงานรักษาความปลอดภัย คือ

ปัญหาตัวแรงงานขาดความรู้

แรงงาน โดยส่วนใหญ่จะมีความรู้แค่ขั้นพื้นฐาน คือ ชั้นประถม 6 มีความสามารถอ่านออกเขียนได้ แต่ที่ทำงานอยู่ได้ เพราะอาศัยการฝึกฝนอาชีพ และทำงานร่วมกันเป็นทีม สำหรับความรู้เรื่องอื่นๆ นอกเหนือหน้าที่ หรือความรู้ทั่วไป หรือกระทั่งความรู้ลึกนึกคิด จะมีน้อยมาก การรับรู้ข่าวสารหรือการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ในสังคม แรงงานจะไม่ค่อยมีการรับรู้ กระบวนการคิดของพวกเขาจะขาดหลักการและขาดการปลูกฝังที่ถูกต้อง จึงเป็นคนที่ปรับตัวไม่ทันกับภาวะต่าง ๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ขาดการวางแผนที่ดี ในการดำเนินชีวิตและการทำงาน เช่น เมื่อมีเงินที่ได้จากค่าแรง จะชอบดื่มสุรา เที่ยวสนุกสถาน ใช้จ่ายสิ่งของไม่จำเป็น ถิ่นเปลือง ขาดการวางแผนในการใช้เงิน และบางครั้งต้องถูกดำเนินคดีเพราะขาดสติ หรือรู้เท่าไม่ถึงการณ์ และที่เกิดขึ้นเป็นประจำ ตัวแรงงานบางส่วนบ่อย ๆ ขาดงานโดยไม่มีเหตุผล ขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ และผิดระเบียบการทำงาน บางครั้งถูกลงโทษขั้นร้ายแรงคือถูกไล่ออกจากงาน การขาดความรู้ ความเข้าใจและขาดจิตสำนึกนี้ เป็นสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหาในการทำงานได้ง่าย และเป็นปัญหาขาดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่สำคัญปัญหาหนึ่ง

ปัญหาครอบครัว

แรงงานกลุ่มนี้ ส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่เดินทางมาจากต่างจังหวัด โดยส่วนใหญ่มาจากภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ภาคอีสาน) ซึ่งภาวะทางครอบครัวของพวกเขามีลักษณะปัญหาที่แตกต่างกันบ้างแต่เป็นเหตุผลที่ทำให้พวกเขาต้องออกจากบ้านเพื่อมารับจ้างทำงาน เพื่อเก็บเงินส่งกลับให้ทางบ้าน ปัญหาที่พบเห็นเป็นประจำ เช่น ครอบครัวเป็นหนี้สิน พ่อแม่อายุมากทำงานไม่ได้ต้องหาเงินส่งเสีย ทั้งครอบครัวต้องทำงานคนเดียวแต่ต้องดูแลหลายชีวิต มีลูกหลายคนแต่ทำงานคนเดียว ต้องลางานเป็นประจำเพื่อกลับบ้าน หรือไม่ก็ทิ้งงานไปเลยเป็นต้น ปัญหาที่หนักไปกว่านี้ เช่น ครอบครัวแตกแยก การเจริญเติบโตโดยขาดการอบรมที่

ถูกต้อง ขาดการศึกษา ก็จะกลายเป็นคนขาดระเบียบวินัยในการทำงาน ขาดระเบียบในการอยู่ร่วมกับคนอื่น ๆ เป็นต้น สาเหตุเหล่านี้ เป็นเหตุผลสำคัญที่ทำให้พวกเขาไม่ประสบผลสำเร็จในการทำงาน เป็นสาเหตุที่ทำให้ขาดคุณภาพชีวิตในการทำงาน และขาดประสิทธิภาพในการทำงาน

ปัญหาสวัสดิการและการจัดการจากองค์กร

แรงงานกลุ่มนี้ เป็นแรงงานที่อยู่ในสังกัดของผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัย ซึ่งมีข้อตกลงกับผู้ว่าจ้างอีกทีหนึ่ง หรืออธิบายให้เข้าใจมากขึ้น คือ เป็นพนักงานของบริษัทหนึ่ง แต่ไปทำงานให้กับอีกบริษัทหนึ่ง เป็นต้น ฉะนั้น ความสำคัญที่เขาได้รับ หรือความสัมพันธ์ที่เขาพึงได้รับอย่างสมบูรณ์จากบริษัทผู้ประกอบการนั้น จะขาดหายไป สาเหตุดังกล่าวนี้ เป็นสาเหตุสำคัญที่การสื่อสารระหว่างพนักงานกับบริษัทผู้ประกอบการขาดหายไป จึงไม่ทราบความต้องการที่แท้จริงของพนักงาน นอกเหนือจากค่าจ้างแล้วทำให้ขาดสวัสดิการที่พึงได้พอสมควร สำหรับปัญหาที่พบอยู่เป็นประจำ คือ แรงงานได้รับค่าจ้างต่ำกว่าประกาศของรัฐ ที่หนักไปกว่านั้น คือ บางครั้งไม่ได้รับค่าแรง หรือถูกเลื่อนค่าแรงออกไปไม่มีกำหนด แน่แน่นอนว่าการไม่ได้รับค่าแรงนั้น ต้องมีสาเหตุและผู้จ้างย่อมมีเหตุผลที่ถูกต้องเสมอ แต่ตัวแรงงานเองมีผลกระทบทันที นอกเหนือจากนี้ ยังมีสวัสดิการเกี่ยวกับลักษณะการทำงานในแต่ละที่แตกต่างกัน สถานที่หรือสภาพแวดล้อมที่ทำงาน สภาพการทำงานของแรงงาน ที่ไม่พึงปรารถนา ปัจจัยเหล่านี้ เป็นสาเหตุที่ทำให้แรงงานหาทางออกได้บ้าง ไม่ได้บ้าง แก้ไขปัญหาที่ถูกต้องบ้าง ไม่ถูกต้องบ้าง

ปัญหาสวัสดิการและการจัดการขององค์กรของแรงงานนี้ หน่วยงานของรัฐหลายหน่วยงาน โดยเฉพาะกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม มีความพยายามที่เข้ามาเป็นแนวร่วมกับแรงงาน ตรวจสอบสถานประกอบการให้ปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน และลงโทษนายจ้างหรือผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัยที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมาย เพื่อเป็นการช่วยเหลือแรงงานที่มีปัญหาให้ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องและเป็นธรรมอยู่ตลอดเวลา เพราะสภาพปัญหาและความต้องการของแรงงานนั้น หน่วยงานที่รับผิดชอบทราบดีว่าคืออะไร แต่คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพนักงานรักษาความปลอดภัยและประสิทธิภาพในการทำงาน ยังมีปัญหาอย่างต่อเนื่อง

สภาพปัญหาที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ เป็นการสำรวจพบในปัญหาแรงงานพนักงานรักษาความปลอดภัยบางส่วน แต่คุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละสาขาอาชีพนั้น ย่อมมีความแตกต่างกันออกไป พนักงานรักษาความปลอดภัย ถือได้ว่าเป็นแรงงานที่มีความสำคัญยิ่งของ

สังคมและของประเทศชาติ พวกเขาเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถช่วยให้สังคมและประเทศชาติมีการพัฒนาควบคู่กันไป ตามแผนแม่บท ที่ยึดหลักการพัฒนาคน เป็นพื้นฐานการพัฒนาประเทศได้นั้น จึงเป็นเหตุผลสำคัญที่สมควรศึกษาอย่างยิ่งว่า มีปัจจัยภายในองค์กร ปัจจัยนอกองค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม อะไรบ้าง ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานพนักงานรักษาความปลอดภัย เพราะเหตุใด คุณภาพชีวิตคนเหล่านี้ มิได้รับการให้ความสำคัญ ทั้งจากนายจ้าง ผู้ประกอบการ และหน่วยงานราชการอย่างเป็นทางการ ประเทศไทยควรที่จะมีแนวทางพัฒนาและบริหารจัดการ คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานกลุ่มนี้อย่างไร จึงจะทำให้แรงงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยเฉพาะสถานประกอบการเอง ที่ใช้แรงงานกลุ่มนี้จะประสบความสำเร็จได้

1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานรักษาความปลอดภัย
2. เพื่อศึกษา แนวทางการจัดการและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานรักษาความปลอดภัย

1.3 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

คุณภาพชีวิต หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถที่จะทำมาหากิน มีรายได้เพียงพอสำหรับใช้จ่ายความจำเป็นพื้นฐานต่อการดำรงชีวิต

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการมีชีวิตการทำงาน ตั้งแต่ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทนและบริการต่างๆ โอกาสก้าวหน้าในอาชีพ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน สิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน

แรงงาน หมายถึง ผู้ทำงานรับจ้างบริการ ที่มีข้อตกลงชัดเจนจากองค์กรที่รับผิดชอบ

พนักงานรักษาความปลอดภัย หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้มีหน้าที่ในการดูแลระวังป้องกันมิให้มีภัยพิบัติเกิดขึ้นแก่ บุคคล เอกสาร สถานที่ ทรัพย์สิน หรือให้รอดพ้นไปจากเหตุที่ทำให้เกิดความเสียหาย

ผู้ประกอบการวิชาชีพรักษาความปลอดภัย หมายถึง ผู้ประกอบการรักษาความปลอดภัย พนักงานรักษาความปลอดภัยหรือผู้ควบคุม ผู้บังคับบัญชาพนักงานรักษาความปลอดภัยหรือผู้ควบคุมเครื่องมืออุปกรณ์การรักษาความปลอดภัย

หน่วยงานที่สังกัด หมายถึง บริษัทรักษาความปลอดภัยที่จัดส่งตัวพนักงานรักษาความปลอดภัยไปปฏิบัติหน้าที่ตามสถานที่ต่างๆ

สถานที่ปฏิบัติหน้าที่ หมายถึง สถานที่ที่พนักงานรักษาความปลอดภัยได้รับมอบหมายจากบริษัทรักษาความปลอดภัยที่ตัวเองสังกัดอยู่ ให้ไปปฏิบัติงาน

การรักษาความปลอดภัยเอกชน หมายถึง การประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการจัดการหรือให้บริการหรืออำนวยความสะดวกเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สินของบุคคล นิติบุคคล องค์กรต่างๆ โดยได้รับสัมชั่ง และให้รวมถึงการควบคุมเครื่องมืออุปกรณ์เพื่อรักษาความปลอดภัย

สภาพการจ้าง หมายความว่า เงื่อนไขการจ้างหรือการทำงานกำหนดวันและเวลาทำงาน ค่าจ้าง สวัสดิการ การเลิกจ้างหรือประโยชน์อื่นของนายจ้างหรือลูกจ้างอันเกี่ยวกับการจ้างหรือการทำงาน

การจัดการ หมายถึง การให้บริการและการตอบสนองความต้องการแรงงานพนักงานรักษาความปลอดภัยที่อยู่ในการดูแล ตั้งแต่ขั้นพื้นฐานจนถึงขั้นบรรลุของวัตถุประสงค์

1.4 ขอบเขตการวิจัย

การศึกษารังนี้ กำหนดกลุ่มพนักงานรักษาความปลอดภัยภาคเอกชนและผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัยของสมาคมผู้บริหารงานรักษาความปลอดภัยแห่งประเทศไทย ในเขตพื้นที่จังหวัดกรุงเทพมหานคร ขอบเขตของเนื้อหาศึกษาวิจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต 4 ด้าน คือ

1. สถานภาพองค์การที่ พนักงานรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่อยู่
2. ขนาดองค์การของบริษัทรักษาความปลอดภัย
3. ระบบการจัดการทรัพยากรบุคคลของบริษัทรักษาความปลอดภัย
4. ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

เพื่อวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน กำหนดตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน คือ

1. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
2. ด้านความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคที่ได้รับ
3. ด้านปัจเจกบุคคล
4. ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงปัญหา สภาพการทำงาน ของแรงงานกลุ่มพนักงานรักษาความปลอดภัย ภาคเอกชน ได้อย่างแท้จริง
2. ทำให้ทราบถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานกลุ่มพนักงานรักษาความปลอดภัยภาคเอกชน
3. เป็นประโยชน์ต่อนายจ้าง ผู้ใช้บริการ และผู้ประกอบการ ในการกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานพนักงานรักษาความปลอดภัย
4. ทำให้ทราบแนวทางการบริหารจัดการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับแรงงานในส่วนของพนักงานรักษาความปลอดภัย ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน